



## TELETRABALHO: O DIREITO À DESCONEXÃO NA ATUALIDADE BRASILEIRA

### TELEWORKING: THE RIGHT TO DISCONNECTION IN THE BRAZILIAN PRESENT

Iago Pottratz Werich<sup>1</sup>  
Morgana Henicka Galio<sup>2</sup>

#### RESUMO

O estudo tem por objetivo analisar o Direito à desconexão, em especial nas relações de teletrabalho. O presente artigo surge em um cenário de conexão desenfreada aos meios telemáticos, seja no ambiente laboral ou residencial. Oportunizando a reflexão a respeito da importância da desconexão laboral em um ambiente de teletrabalho. Desse modo, inicialmente aborda-se o conceito de teletrabalho, aliado a observação da legislação pertinente a esta modalidade de contrato de trabalho. Passando a estudar o conceito de desconexão do trabalho, as interferências tecnológicas nas relações laborais, observando o enquadramento legal da legislação pátria e legislação estrangeira, para fins comparativos. Por fim, apresenta-se os impactos da hiperconexão, com foco no uso da telemática e suas repercussões na vida do teletrabalhador. O exame dos impactos do excesso de conexão, em consonância com apontamentos doutrinários demonstram a necessária atenção legislativa e judicial para evitar prejuízos à qualidade de vida, e deterioração das condições de trabalho, em particular para aqueles que estão expostos ao trabalho de maneira ininterrupta. O estudo é uma pesquisa teórica qualitativa, apoiada na literatura técnica, analisando a legislação alusiva ao tema por meio de uma abordagem dedutiva.

**Palavras-Chave:** Teletrabalho. Direito à desconexão. Direito do trabalho.

#### ABSTRACT

The study aims to analyze the Right to disconnect, especially in telework relationships. This article arises in a scenario of unbridled connection to telematic means, whether in the work or residential environment. Providing an opportunity to reflect on the importance of disconnecting from work in a telework environment. Thus, the concept of telework is initially approached, together with the observation of the legislation relevant to this type of employment contract. Moving on to study the concept of

---

<sup>1</sup>Graduando em Direito pela Universidade do Contestado -UNC, Campus Concórdia, Santa Catarina. Brasil. E-mail: iagoweirich@hotmail.com

<sup>2</sup> Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina -UFSC, Membro do Instituto Brasileiro de Direito Processual -IBDP, professora no Curso de Direito da Universidade do Contestado -Campus Concórdia. Santa Catarina. Brasil. E-mail: morgana.galio@unc.br

disconnection from work, technological interference in labor relations, observing the legal framework of national legislation and foreign legislation, for comparative purposes. Finally, the impacts of hyperconnection are presented, focusing on the use of telematics and its repercussions on the life of the teleworker. The examination of the impacts of excessive connection, in line with doctrinal notes, demonstrate the necessary legislative and judicial attention to avoid damage to the quality of life, and deterioration of working conditions, in particular for those who are exposed to work uninterruptedly. The study is a qualitative theoretical research, supported by the technical literature, analyzing the legislation alluding to the subject through a deductive approach.

**Keywords:** Telework. Right to disconnect. Labor law.

**Artigo recebido em:** 12/07/2022

**Artigo aceito em:** 14/11/2022

**Artigo publicado em:** 30/08/2023

## 1 INTRODUÇÃO

O Direito à desconexão está imbricado na Constituição Federal, em que pese não haja previsão expressa, o Direito à desconexão pode ser notado em uma leitura atenta e conjunta dos Direitos ao repouso, Direito à saúde, Direito ao lazer, entre outros.

Nota-se que com o crescimento das tecnologias, e a grande exposição aos meios telemáticos, o Direito à desconexão as tecnologias têm se tornado cada vez mais difícil, fato este que teve seus efeitos potencializados em relação aos teletrabalhadores, que em decorrência na natureza de sua prestação de serviço devem estar conectados por longos períodos, sem necessário estabelecer uma divisa entre os momentos de conexão laboral e descanso.

Assim, surge o problema a ser debatido, qual a importância da desconexão do trabalho em um ambiente de teletrabalho?

Para responder ao questionamento proposto, o presente artigo inicia a análise com a conceituação e observação legislativa quanto ao teletrabalho, inserto no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, com repercussões no artigo 75-B e parágrafos, passando por especial observação às limitações e critérios quanto à esta modalidade de trabalho.

Em paralelo a comodidade e flexibilização da jornada de trabalho, os teletrabalhadores, em razão de sua conexão virtual com a empresa, permanecem conectados por períodos que são, por muitas vezes, impróprios para as condições de saúde do homem, nesse contexto, abordaremos o relevante tema do direito à desconexão do trabalho

O Direito à desconexão do trabalho tem íntima relação com o teletrabalho, inicialmente pela flexibilidade, o conforto, assim como a conexão constante aos meios de comunicação oportunizada nesse modelo contratual.

Em um segundo momento, o foco será o conceito do direito à desconexão e a sua base legal, tornando mais rica a experiência por meio da comparação ao direito internacional, e por fim evidenciando os impactos do excesso de conectividade a qual está exposto o teletrabalhador.

Para a realização da pesquisa e elaboração do presente artigo, foi utilizado o método de abordagem dedutivo, aplicando a técnica de pesquisa bibliográfica e documental, a partir de revisão doutrinária, e jurisprudencial, buscando em artigos científicos, bem como, a análise sobre a legislação brasileira e internacional.

Com forte nesses argumentos, o presente artigo oportuniza a reflexão a respeito dos limites a serem traçados quanto a conexão do trabalhador, a fim de evitar que, em um futuro não tão remoto a sociedade se depare com um novo tipo de escravidão: a tecnológica.

## **2 TELETRABALHO**

Os expressivos avanços da tecnologia, têm alterado significativamente os meios de comunicação, o acesso à informação e a conexão entre pessoas, o mundo está agora a um *click* (OLIVEIRA NETO, 2018).

No atual cenário, onde a globalização é a palavra empregada para identificar a escalada da inter-relação entre Estados e realidades plurais, a virtualização das interações tem crescido exponencialmente (BEDIN, 2018), contando com interferência direta dos meios informatizados, que estão intimamente vinculados ao trabalho, conduzindo naturalmente ao trabalho à distância (MELO; RODRIGUES, 2018).

O artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>3</sup>, passou a reconhecer o teletrabalho como espécie do gênero trabalho a distância, assemelhando a subordinação jurídica vivenciada nos meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais e diretos<sup>4</sup> (KALED, 2020).

O legislador brasileiro, ao tratar sobre o tema teletrabalho<sup>5</sup> buscou afastar as distinções entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego (TST, 2021).

Nesse sentido, Luciano Martinez explica:

O teletrabalho é mais do que uma modalidade de trabalho em domicílio. É um conceito de organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra -se física-mente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento (MARTINEZ, 2021. p.252).

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2021), o teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, não limitada ao domicílio, melhor dizendo, pode ser prestado em qualquer lugar, uma vez que ocorre em ambientes virtuais.

Importa destacar que o conceito de teletrabalho possui escopo no artigo 75-B da Consolidação de Leis Trabalhistas, introduzido através da lei 13.467/2017, conhecida popularmente como reforma trabalhista (BRASIL, 2017), todavia, o legislador brasileiro no intuito de modernizar e oferecer maior clareza conceitual e segurança jurídica às relações trabalhistas regidas pela modalidade, alterou recentemente o texto legal por meio da medida provisória nº 1.108 de 2022 (BRASIL, 2022), observa-se a nova conceituação legal:

---

<sup>3</sup>Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 1943)

<sup>4</sup> A Lei 12.551 de 2011 passou a alterar o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. (BRASIL, 2011)

<sup>5</sup> “Tele” é um antepositivo de origem grega que significa “longe”, “ao longe”, “à distância”. Assim, numa análise etimológica estrita, o teletrabalho seria o designativo de labor realizado à distância, independentemente da natureza dos meios — informáticos ou não — de comando e fiscalização. (MARTINEZ, 2021)

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

A medida provisória alterou substancialmente a lei e em especial a exigência de que o teletrabalho fosse prestado preponderantemente fora das dependências do empregador, podendo ser acordado e prestado de forma híbrida, com maior preponderância do trabalho presencial sobre o remoto, ou de forma como melhor convier às partes (BRASIL, 2022).

O teletrabalho pode ser prestado, ao menos em parte à distância, afastado dos limites físicos da empresa, valendo-se da telemática para a prestação de serviços, com maleabilidade de jornada, e ausência de direção patronal direta, empoderando o teletrabalhador em decorrência da auto-organização e autonomia de gestão de tempo (OLIVEIRA NETO, 2018), vale salientar que, a prestação de serviços por meio do teletrabalho não impossibilita a existência de subordinação, não interferindo, deste modo, na relação de emprego, desde que respeitadas as formalidades legais (KALED, 2018).

Em relação a presença do teletrabalhador nas dependências físicas do empregador a medida provisória buscou conferir maior segurança a jurídica a norma já existente, deixando claro que a presença do teletrabalhador para executar tarefas específicas, ainda que de forma recorrente não desvirtua o regime de teletrabalho (BRASIL, 2022).

É necessária a distinção entre as modalidades de trabalho à distância, o teletrabalho somente será considerado *home office* se o local de prestação de serviço for o domicílio do trabalhador, e se o trabalho for entregue através da utilização da telemática (KALED, 2018).

No teletrabalho o empregado está subordinado ao contato com seu empregador através de dispositivos e meios telemáticos de comunicação remota, ao contrário do trabalho a domicílio (*home office*), no qual o empregado não se direciona fisicamente à sede do empregador, todavia, não presta seus serviços através dos dispositivos telemáticos (BARROS, 2011).

A respeito das diferenças entre teletrabalho e trabalho em domicílio, o primeiro, em regra, é afeto aos trabalhos executados por meios telemáticos, e o segundo por sua vez está diretamente relacionado aos trabalhos braçais ou repetitivos que podem ser executados no domicílio do trabalhador, com ferramentas próprias para o exercício da função (SILVA, 2020).

A modalidade de trabalho a distância se difere igualmente em relação ao trabalho em domicílio em relação a capacitação e hierarquia dos empregados que costumam ser de média ou alta qualificação, que utilizam a informática, telemática e telecomunicação na resolução de suas demandas (BARROS, 2011).

No que tange ao monitoramento, pertinente destacar que, é perfeitamente possível aferir em tempo real, a produção e a execução ou não dos serviços propostos, seja por meio de relatórios e ou outras diversas maneiras de controle (OLIVEIRA NETO, 2018).

## 2.1 CONTROLE DE JORNADA

O teletrabalho estava incluso no rol de exceções do regime de jornada de trabalho do artigo 62, III, da CLT, que entendia que devido à dificuldade de controle em relação ao horário de trabalho, não havia obrigatoriedade remuneratória a título

de horas extras, adicionais noturnos, etc (ESPECIAL, 2019). Tratava-se de presunção relativa, cabendo prova em contrário (DELGADO, 2017).

Tal norma era aplicada até a data de 25 de março de 2022, quando sofreu alteração substancial através da medida provisória 1.108, que passou a prever que:

A norma passa a prever expressamente, também, que o teletrabalho poderá ser contratado por jornada ou por produção e que se contratada por produção não ser-lhe-á aplicado o capítulo da CLT que trata da duração do trabalho e que prevê o controle de jornada. A norma preserva, para aquelas atividades em que o controle de jornada não é essencial, a liberdade do trabalhador exercer suas tarefas na hora que lhe aprouver, e caso a contratação seja com jornada, permite o controle remoto da jornada pelo empregador, o que é uma demanda dos trabalhadores em teletrabalho e que viabiliza o pagamento de horas-extras caso ultrapassada a jornada regular (BRASIL, 2022).

Desse modo, a medida provisória alterou o artigo 62, III, da CLT<sup>6</sup> que dispõe sobre a impossibilidade do controle de jornada. Passando a assentar que a regra se aplica tão somente ao teletrabalhador que prestar serviço por produção ou tarefa.

A alteração legislativa demonstra-se atenta ao entendimento doutrinário, que aponta a evidente necessidade, e meios plenamente possíveis para o controle de jornada no regime de teletrabalho, nesse sentido, o entendimento de Luciano Martinez:

É importante deixar bem claro que os dispositivos constantes do art. 62 da CLT, em rigor, não servem a mais do que ao sistema probatório. Eles — por evidente afronta à Constituição — não podem impedir o direito às horas extraordinárias, mas podem condicionar esse direito à prova de sua ocorrência. O art. 62 da CLT, portanto, parece apenas atribuir aos altos empregados, aos exercentes de serviço externo e aos teletrabalhadores o ônus de provar o trabalho em sobrejornada (MARTINEZ, 2021, p. 467).

Portanto, antes da medida provisória, o teletrabalho gerava presunção relativa em relação à subordinação e controles de jornada postos pelo empregador, neste passo, andou bem a medida provisória ao suprimir o teletrabalhador do rol de trabalhadores que não usufruem do direito a horas extras, uma vez que em tempos de hiperconexão e do mundo quase totalmente virtualizado e conectado, alegar o desconhecimento da localização dos demais toma um tom jocoso (SILVA, 2020).

---

<sup>6</sup> Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:  
(...) III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa (BRASIL, 2022).

Por fim, vale ressaltar que no regime de teletrabalho há uma inserção de tecnologia no plano particular do teletrabalhador, o que vulnerabiliza-o a uma disponibilidade imoderada, não havendo a limitação física para a subordinação, fator que nos leva a reflexão quanto a fronteira entre a vida privada e a vida profissional (MELO; RODRIGUES, 2018).

### **3 DESCONEXÃO**

O direito ao descanso é direito fundamental de qualquer trabalhador, assim como o lazer e a desvinculação do exercício laboral, direitos que buscam preservar a saúde e o bem-estar, evitando jornadas extenuantes. O teletrabalho põe à prova estes direitos ao passo que o “vínculo virtual” existente nos contratos de teletrabalho, oportuniza contato permanente entre o trabalhador e seu empregador (MACEDO, 2016).

Neste cenário, é de suma relevância o conceito do direito à desconexão, que guarda relação com o direito do trabalhador de, durante o seu horário de descanso, folga ou período de férias, poder realizar atividades não relacionadas ao seu trabalho (CASTRO, 2012), oportunizando que o trabalhador possa se desligar de suas atividades laborais, para que tenha a prerrogativa básica de não ser acionado em períodos de descanso, fazendo jus ao pleno gozo de seu lazer (OLIVEIRA NETO, 2018).

A pertinência acerca da reflexão deste direito está fundada no fato de que dentre todas as possíveis espécies de contrato de trabalho, a que possui maior impacto do direito à desconexão é o regime de teletrabalho, uma vez que a tecnologia atual permite conexão ilimitada (DUTRA, 2014), havendo íntima relação entre os usos das tecnologias que estão presentes no ambiente laboral e doméstico (BEDIN, 2018).

Assim, o direito à desconexão é entendido como a proteção ao excesso de conectividade ao trabalho, de não estar à disposição do empregador nos momentos de repouso legalmente previstos (MELO; RODRIGUES, 2018), visando evitar intromissões, pedidos ou contatos do empregador, no período destinado ao repouso diário, semanal ou anual (CASTRO, 2012).

Independente da condição do empregado, do gerente ao servente, fato é que o trabalhador não poderá estar ligado ao trabalho como se fosse um robô, trabalhando

em qualquer lugar. A tecnologia deve servir ao homem, e não escravizá-lo. Não devemos abrir mão do período de lazer e descanso (OLIVEIRA NETO, 2018).

Vivencia-se o tempo do hiper-trabalho, ilustrado pelo acrônimo ATAWAD, para “*Anytime, Anywhere, Anydevice*”. O equilíbrio da vida profissional e pessoal tem sido abalado gradualmente, a dependência de internet e *smartphones* tem contribuído para uma conexão perpétua ao virtual, ao trabalho, sem pausas para desconexão (MELO; RODRIGUES, 2018).

Corolário ao direito à desconexão surge o fenômeno da telepressão, que pode ser entendido como o resultado do uso indiscriminado de diversas tecnologias de comunicação no mundo corporativo e da cultura que se criou para que todos estejam disponíveis o tempo todo, no entanto, além de criar pressão para que as mensagens sejam respondidas imediatamente, impulsionados pela facilidade de conectividade e mobilidade o horário fora do expediente tornasse habitual (MELO; RODRIGUES, 2018), neste tocante, a distância entre o ambiente de trabalho e a vida privada, almeja preservar os momentos de relaxamento, de lazer, assegurando o descanso, a privacidade e a saúde do trabalhador (CASSAR, 2012).

É ilusório imaginar que o pagamento diferenciado do salário quitaria a dedicação das horas extraordinárias (BEDIN, 2018). A limitação da jornada de trabalho ultrapassa a questão remuneratória, não se busca gerar lucro com jornadas de trabalho elásticas, mas que estas jornadas não mais ocorram (SOUTO MAIOR, 2003).

O desrespeito ao direito à desconexão, pode acarretar em dano existencial, assim considerado como espécie de lesão imaterial, causando abalo psíquico e prejudicando as rotinas e projetos de vida do empregado (OLIVEIRA NETO, 2018).

De mais a mais, entende-se a desconexão como um direito fundamental implícito, derivado do direito à privacidade e ao lazer, da limitação da jornada de trabalho, e períodos de repouso, observando ainda o princípio da dignidade da pessoa humana (SCALZILLI, 2020).

O descanso, e o lazer, estão apoiados diretamente no direito da desconexão para dar eficácia a dignidade. Notório que jornadas extenuantes são prejudiciais para a saúde, bem-estar e a dignidade do trabalhador, as quais devem ser preservadas (BEDIN, 2018).

### 3.1 BASE LEGAL DO DIREITO À DESCONEXÃO

A base legal do direito à desconexão tem início no plano internacional, na Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, que versa em seu art. 24, “todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”<sup>7</sup> (OLIVEIRA NETO, 2018).

Em que pese a escassa legislação garantidora do direito à desconexão, não seria possível dizer que tal direito não existe, uma vez que sua base legal encontra respaldo de norma fundamental na Constituição brasileira, fundada no direito social ao lazer e descanso (OLIVEIRA NETO, 2018), consubstanciado no direito fundamental à saúde, com repercussão direta do direito ao descanso e a desconexão, aspectos de suma importância para a integridade e dignidade da pessoa humana (MELO; RODRIGUES, 2018).

Neste sentido a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho já se posicionou defendendo a importância do controle sobre regimes desgastantes de maneira habitual, conforme decisão da lavra do Ministro Carlos Brandão da 7ª Turma:

[...] A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. Para Jorge Luiz Souto Maior, quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia [...], mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo. Não fossem suficientes as argumentações expostas e a sustentação doutrinária do reconhecimento do direito aludido, há que se acrescentar o arcabouço constitucional que ampara o direito ao lazer, com referência expressa em vários dispositivos, a exemplo dos artigos 6º; 7º, IV;

---

<sup>7</sup> Artigo 24º Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e das férias periódicas pagas (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

217, § 3º; e 227. O direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço. Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior. Finalmente, a proteção não se limita ao direito interno. Mencione-se, na mesma linha, diversos diplomas normativos internacionais, que, ou o reconhecem de modo expresso, ou asseguram o direito à limitação do número de horas de trabalho, ora destacados: artigos 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936); XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; e 7º, 'g' e 'h' do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), os dois últimos ratificados pelo Brasil. [...] (BRASIL, 2017)

Concluindo o debate, por ora, sem a pretensão de esgotar as reflexões sobre a positivação da garantia ao direito à desconexão do trabalho no Brasil, cumpre trazer luz à tímida previsão sobre o direito elencada por meio da medida provisória nº 1.108/2022, que ao alterar o parágrafo 9º, do artigo 75-B da CLT, passou a estipular que o acordo individual poderá prever limitações aos horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, com efeito, assegurado o direito aos repousos legais (CALCINI; MORAES, 2022).

Impende destacar que o direito à desconexão possui valor de norma fundamental, uma vez que se não observado, afeta negativamente garantias e direitos previstos não somente ao trabalhador, como a dignidade da pessoa humana, o direito à intimidade, à privacidade e o lazer, intimamente conexos a desconexão do trabalhador (BEDIN, 2018).

Com efeito, o direito ao lazer está previsto na relação de direitos sociais enunciados pelo art. 6º da Constituição Federal. O art. 7º da CF prevê, expressamente, o salário mínimo capaz de atender, ao menos em tese, as necessidades vitais básicas do trabalhador e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, entre outros (OLIVEIRA NETO, 2018).

Dentro deste contexto, os repousos semanais remunerados estão positivados na carta magna como direito social universal (art. 7º, VX), com foco em validar a consolidação dos direitos fundamentais ao lazer (art. 6º e § 3º do art. 217) e à convivência social (artigo 216). Sem óbice, os períodos longe das atividades laborais

permitem e facilitam o convívio familiar e conseqüente atenuação da degenerescência social (MARTINEZ, 2021).

O direito ao lazer possui relação direta com a busca da felicidade, com influência direta na Declaração de independência americana de 1776 que prevê que certos direitos são inalienáveis, como aqueles que dizem respeito à vida, à liberdade e a busca da felicidade (OLIVEIRA NETO, 2018).

A proteção do direito ao lazer impacta na qualidade de vida do empregado e pode ser entendida como folga, descanso, tempo livre, repouso e até mesmo o direito de não trabalhar (SOUTO MAIOR, 2003).

Portanto, pode ser compreendido não apenas como oposição ao trabalho, mas também como desligamento momentâneo das obrigações, com intuito de estimular os hábitos sociais e pessoais, assim como o desenvolvimento da personalidade (OLIVEIRA NETO, 2018).

### 3.2 DIREITO À DESCONEXÃO NO DIREITO COMPARADO

Para melhor compreender a importância do direito à desconexão, cabe analisar a legislação internacional sobre o tema.

É possível visualizar o cuidado com o direito a limitação da jornada, e conseqüentemente ao direito à desconexão em diversas legislações, como por exemplo o artigo 8º da Convenção Europeia de Direitos Humanos (GOVERNOS, 1953. p.11), que prevê: “Qualquer pessoa tem direito ao respeito da sua vida privada e familiar, do seu domicílio e da sua correspondência”.

Dentro dos exemplos de países que previram por meio de lei o direito à desconexão, cita-se cinco Estados-Membros da União Europeia, quais sejam, França, Espanha, Itália, Bélgica e Alemanha, embora existam ainda outros países com legislação específica sobre o tema. A legislação dos países referenciados será analisada a seguir (CARDIM, 2021).

### 3.2.1 França

No ano de 2004 a Suprema Corte francesa, decidiu que "o fato de que o trabalhador não estava acessível em seu telefone celular fora do horário comercial não pode ser considerado má conduta" (CNI, 2020).

Ainda em terras napoleônicas, a legislação laboral francesa prevê a obrigatoriedade da realização de convenções coletivas anuais, e dentre as matérias com previsão legal a serem discutidas, encontram-se condições relativas à proteção à qualidade de vida do trabalhador, e maneiras de efetivar o Direito à desconexão por meio de implementação de dispositivos de regulação ao uso de ferramentas digitais, assim como meios de garantir o cumprimento dos períodos de repouso (HARFF, 2017).

Ademais, em 2016 a França positivou a "*Lei El Khamin*" e trouxe reformas sensíveis às condições de trabalho, importa destacar que o artigo 55 do capítulo II, "Adaptação do direito do trabalho à era digital" que passou a introduzir o direito à desconexão do trabalho no Código laboral francês (CNI, 2020), assim definido:

Os procedimentos para o pleno exercício pelo trabalhador do seu direito de desligar e o estabelecimento pela empresa de mecanismos de regulação da utilização de ferramentas digitais, com vista a assegurar o cumprimento dos tempos de descanso e licença, bem como da vida pessoal e familiar. Na falta de acordo, o empregador elabora uma carta, ouvido o conselho de empresa ou, na sua falta, os representantes do pessoal. Esta carta define estes procedimentos para o exercício do direito de desligar e prevê ainda a implementação, para os colaboradores e pessoal de supervisão e direção, de ações de formação e sensibilização sobre o uso racional das ferramentas digitais (FRANÇA, 2016).<sup>8</sup>

Na referida lei, a desconexão não possui caráter individual com eficácia imediata, uma vez que sua regulação está submetida a negociação coletiva e regulamento interno das empresas para que se faça valer esse direito, todavia, como

---

<sup>8</sup> 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques" - LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels | Legifrance. Disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/>. Acesso em: maio de 2022. Tradução livre.

meio de proteção, o legislador francês elencou o dever de uma proteção mínima ao uso irrefreado das tecnologias e a hiperconexão, independente de cláusulas nas negociações coletivas (CARDIM, 2021).

### 3.2.2 Espanha

Antes mesmo de mencionarmos a positivação do Direito à desconexão na Espanha, a jurisprudência espanhola já almejava proteger esse direito. Nesse sentido podemos citar a decisão do Tribunal Superior Nacional da Espanha de 17.07.1997 (AS/1997/3370) que considerou como grave a interferência patronal impondo aos seus funcionários uma conexão contínua aos telefones da empresa e disposição permanente para com os clientes (CARDIM, 2021).

Em que pese a jurisprudência espanhola já entendesse a necessidade de proteger o trabalhador, a legislação da Espanha passou a prever o direito à Desconexão apenas em 2018, e o fez por meio do artigo 88, da Lei Orgânica de Proteção de Dados Pessoais e Garantia de Direitos Digitais nº 3/2018<sup>9</sup>, onde previu de forma sintética somente o reconhecimento básico do direito, delegando a sua aplicação e autorregulação por meio de negociações coletivas (CARDIM, 2021).

Vale ressaltar que o legislador hispânico ao perceber o déficit na regulação desse direito passou a garantir através do artigo 18, do Decreto-Lei Real 28/20<sup>10</sup>, que

---

<sup>9</sup> Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. 1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. 2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. 3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas (ESPANHA, 2018).

<sup>10</sup> Artículo 18. Derecho a la desconexión digital. 1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables. 2. La empresa, previa audiencia

os teletrabalhadores tenham o direito à desconexão digital fora de seu horário laboral previsto em contrato. Sendo dever da empresa realizar o controle de horário diário de seus trabalhadores de forma ativa, por meio de cronogramas que permitam esse controle (CARDIM, 2021).

### 3.2.3 Direito à Desconexão em Demais Países da Legislação Europeia

Continuando com a observação das legislações estrangeiras, é válida a observação quanto a previsões legais de menor complexidade e impacto, todavia, ainda pertinentes.

Como é o caso da legislação italiana, que almejou garantir a desconexão digital em 2018, a previsão legal, através do artigo 15 da lei transferiu a responsabilidade ao empregador, que deve preservar e assegurar a desconexão, e ainda o artigo 16 da mesma lei destaca que a negociação entre empregador e empregado deve assegurar os requisitos mínimos para o cumprimento do direito (CARDIM, 2021).

Consoante as legislações já citadas, a Bélgica passou a regulamentar preceitos pertinentes ao horário de trabalho e conexão digital que possam interferir na qualidade de vida do trabalhador por meio da “*Loi concern le travail faisable et maniable*” de 2017, com especial alusão ao diálogo entre empresa e trabalhador, com efeito prático por meio de negociações coletivas para empresas que contem com número de funcionários superior a 50 (CARDIM, 2021).

Outro exemplo a respeito de previsões acerca do direito à desconexão é a Alemanha, apesar de a legislação alemã ainda não conter nenhuma previsão específica sobre o importante tema da desconexão, grandes empresas alemãs têm implementado políticas de desconexão, como por exemplo, a vedação ao envio de e-mails para os *smartphones* dos funcionários entre 18h e 7h (CNI, 2020).

---

de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso. (ESPAÑA, 2020)

### 3.3 IMPACTOS DA HIPERCONEXÃO NA VIDA DO TELETRABALHADOR

Após analisar as legislações sobre o tema, resta o pertinente debate quanto ao impacto dos períodos de descanso na saúde física e mental, fundamentais para a recuperação, renovação, e o bem estar social (PINTO; PAMPLONA FILHO, 2000).

Com efeito, em 1999 a Organização Internacional do Trabalho das Nações Unidas passou a considerar o stress ocupacional como uma “epidemia global” (CARDIM, 2021).

Neste cenário global de grande pressão no ambiente de trabalho, a cobrança pela conexão constante pode implicar em dependências pelo uso de tecnologias, fato que já é constatado como um fenômeno global, como por exemplo a nomofobia, definida como o medo de ficar sem celular (BEDIN, 2018).

Assim como a nomofobia é um fenômeno recente e atual, novas doenças ocupacionais vêm surgindo e guardam íntima relação com o crescimento insistente das cobranças sobre resultados e produtividade dos trabalhadores, em tempos não tão remotos as doenças ocupacionais estavam centradas em lesões físicas, todavia, com o aumento do uso da telemática e alteração dos postos de trabalho, a preocupação passou a ser o impacto na saúde mental (CARDIM, 2021).

É exemplo da repercussão negativa na saúde mental do trabalhador a síndrome de *burnout*, a qual passou a ser reconhecida como doença ocupacional pela OMS, havendo relação direta entre a doença e a relação de trabalho (CARDIM, 2021). Segundo a Organização Pan-Americana da Saúde:

BURNOUT é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizada por três dimensões: sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia; aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao próprio trabalho; e redução da eficácia profissional (CID, 2019).

A desconexão do trabalho e o uso irrefreado das tecnologias, em especial no âmbito laboral, possui impactos negativos não somente na saúde mental, como já analisamos, mas igualmente na saúde oftalmológica, segundo estudo do *Ophthalmology Journal* em 2050 aproximadamente 4,8 bilhões de pessoas terão algum

grau de deficiência visual como causa da exposição em excesso às telas de aparelhos eletrônicos (BEDIN, 2018).

Sobressai a conclusão de que a limitação da jornada de trabalho não é uma discussão restrita ao âmbito jurídico, pois encontra balizas em outras esferas, como por exemplo a biológica, em que a sobrecarga na jornada de trabalho diário causa fadiga, estresse e cansaço que são prejudiciais à saúde física e mental. Ao observar o aspecto social, a ausência de tempo de descanso isola o empregado e afeta de forma desfavorável seu contato com seu círculo social íntimo, ainda, o fator econômico também demonstra complicações, haja visto que o trabalhador está sob os efeitos da fadiga, estresse e cansaço, conseqüentemente diminuem sua taxa de produção e de consumo (CASSAR, 2012).

#### **4 CONCLUSÃO**

Os avanços tecnológicos, fundamentalmente nas áreas de informática e telecomunicações, nas últimas décadas acarretaram em grandes transformações nos vários setores da economia, do mercado de trabalho e das relações pessoais.

Dentre os importantes progressos tecnológicos e seus impactos na sociedade, destaca-se os contratos de trabalho e a maneira pela qual se leva a efeito a função laboral.

Como um dos maiores exemplos do progresso tecnológico e sua transcendência, o teletrabalho é a modalidade de trabalho que não depende, necessariamente, da presença física do trabalhador na sede da empresa para a prestação de serviços, assim sendo, prescinde do uso dos meios de telecomunicação e interação virtual para desempenhar suas funções de maneira remota.

Observou-se que embora existam benefícios e facilidades para o trabalhador remoto, destaca-se o impacto e a necessidade do respeito ao direito à desconexão do trabalho.

Verificou-se que o controle de jornada, em especial no teletrabalho, gera no teletrabalhador, grande pressão para que esteja disponível em tempo integral, de modo que, como se viu, as doenças relacionadas a aspectos psicológicos têm crescido exponencialmente, em especial nesta modalidade de prestação de serviços.

Nesta senda, a necessidade do direito à desconexão do trabalho, entendido como a proteção ao excesso de conexão e disponibilidade do trabalhador nos períodos de repouso legalmente previstos.

E, como abordado ao longo do presente trabalho, o excesso de conexão é um desafio que tem ressonância multifatorial, com repercussão na saúde mental, na saúde física, e igualmente no âmbito social.

Neste prisma, o direito à desconexão deve ser respeitado, e, inclusive, encontra balizas legais na constituição federal brasileira, que assegura o direito ao lazer, à saúde, à higiene e segurança do trabalhador.

Chega-se à conclusão de que em uma sociedade cada vez mais conectada, onde o remoto vem prevalecendo ao presencial, a desconexão é fundamental importância e, deve ser respeitado com a adoção de instrumentos e políticas que limitem os horários de cobrança, a fim de reduzir a pressão e estresse dos teletrabalhadores, propiciando o tempo hábil para o gozo dos direitos ao descanso e lazer, com especial respeito a saúde e a dignidade.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Revista Legislação do Trabalho, 2011.

BEDIN, Barbara. Direito à desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. e-ISSN: 2525-9857, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 18–39, jul./dez. 2018 Porto Alegre. 2018. Doi: <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2018.v4i2.4680>

BRASIL. [Consolidação das Leis do Trabalho (1943)]. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 24 jun. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 23 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em 11 jul. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022.** Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 mar de 2022. Disponível em: <https://in.gov.br/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Exposição de Motivos n. 00005/2022 MTP**, 18 mar. 2022. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, 2022. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9096163&ts=1655213135728&disposition=inline>. Acesso em: 27 jun. 2022.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. Nova MP do Teletrabalho: aspectos pragmáticos. **Revista Consultor jurídico**. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-abr-07/pratica-trabalhista-nova-mp-teletrabalho-aspectos-pragmaticos>. Acesso em: 22 jun. 2022.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes Cardim. **Impactos da tecnologia nas relações laborais**: da urgente necessidade de regulamentação do direito à desconexão digital. Instituto universitário de Lisboa. Lisboa, 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 6.ed. Niterói, RJ: Método, 2012.

CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. O conceito de tempo de sobreaviso e as tecnologias da comunicação. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, 2012.

CID: burnout é um fenômeno ocupacional. **Organização Pan-Americana da Saúde**. 2019. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional>. Acesso em 22 maio 2022.

CNI. Confederação Nacional da Indústria. **Teletrabalho no Brasil e mundo**: legislações comparadas: estudo de relações do trabalho. Brasília: Confederação Nacional da Indústria, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

DUTRA, Sílvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, 2014.

ESPAÑA. **Ley Orgánica 3/2018**, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/dof/spa/pdf>. Acesso em: 23 jun. 2022.

ESPAÑA. **Real Decreto-ley 28/2020**, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Disponível em: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2022.

ESPECIAL Teletrabalho: o trabalho onde você estiver. Secretaria de Comunicação Social. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso: 03 mar. 2021.

FRANÇA. **LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016**. Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/>. Acesso em: 11 jul. 2022.

GOVERNOS signatários, membros do Conselho da Europa. **Convenção Européia de Direitos Humanos**. 1953. Disponível em: [https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_por.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_por.pdf). Acesso em 23 jun. 2022.

HARFF, Rafael Neves. Direito à Desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. **Revista Eletrônica Tribunal Regional da 4ª Região**: Naexo v. 13, n. 201, 2017.

KALÉD, Pedro Bom. G. S. O regime de teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista Percursos**. v. 01, n. 32. Congresso Brasileiro de Direito Empresarial e Cidadania. Curitiba, 2020.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2021.

MACEDO, Priscilla Maria Santana; Rafael Marcílio Xerez. A Sociedade da informação e o teletrabalho: considerações sobre a jornada extraordinária de trabalho. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. Brasília, 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017): teletrabalho, novas tecnologias e dano existencial. São Paulo: LTr, 2018.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual**: causas, efeitos e conformação. São Paulo: Ltr, 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 22 jun. 2022.

PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Repertório de conceitos trabalhistas**. São Paulo: Ltr, 2000.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, ed. esp. 2020.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Legislação trabalhista em tempos de pandemia**: comentários às Medidas Provisórias 927 e 936. 1.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas. 2003.