

TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE À LUZ DA SAÚDE DO TRABALHADOR

TELEWORK AND THE RIGHT TO DISCONNECT: AN ANALYSIS UNDER THE LIGHT OF WORKER'S HEALTH

Renata Santos Rodrigues Siqueira¹

Aline Carneiro Magalhães Carvalhido²

Roberta Freitas Guerra³

RESUMO: A saúde do trabalhador na modalidade do teletrabalho e o seu direito fundamental à desconexão é tema de extrema importância, tendo em vista, de um lado, a alteração produzida pela Lei nº 13.467/2017 na CLT, particularmente em seu art. 62, III, e, de outro, o incremento dessa forma de labor por causa da pandemia de covid-19. O presente trabalho parte do seguinte problema de pesquisa: como promover a saúde do teletrabalhador a partir do seu direito fundamental à desconexão? A hipótese a ser testificada é levantada tendo em conta a imprescindibilidade da observância dos direitos relacionados à duração do trabalho como forma de promover o direito à desconexão do teletrabalhador e, conseqüentemente, proteger a sua saúde.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho. Duração do Trabalho. Direito à Desconexão. Saúde do Teletrabalhador.

ABSTRACT: *The workers' health in the telework and their fundamental right to disconnection is a topic extremely important, considering, on one hand, the amendment produced by the Law 13.467/2017 in the CLT, particularly in its article 62, III, and, on the other hand, the increase in this form of work because of the covid-19 pandemic. This work starts from the following research problem: how to promote the teleworkers' health based on their fundamental right to disconnection? The hypothesis to be tested is raised taking into account the indispensability of the observance of the rights related to the duration of work as a way of promoting the teleworkers' right to disconnect and, consequently, protecting their health.*

KEYWORDS: *Telework. Work Duration. Right to Disconnect. Teleworker's Health.*

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – A importância da saúde do trabalhador; 3 – O direito fundamental à desconexão; 4 – O teletrabalho; 5 – O direito fundamental à desconexão para promoção da saúde do teletrabalhador; 5.1 – Projeto de Lei nº 5.282/2020; 6 – Considerações finais; 7 – Referências bibliográficas.

1 *Graduada em Direito pela UNIFAGOC. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4017454872987965>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1538-0128>. E-mail: renata.rodrigues@unifagoc.edu.br.*

2 *Doutora e mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5299990859532531>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7553-1648?lang=pt>. E-mail: aline.magalhaes@unifagoc.edu.br.*

3 *Pós-doutorado em Sociologia do Direito pela Universidade de Coimbra, Portugal. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0681253582136462>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5797-9905>. E-mail: robertaguerra@ufv.br.*

1 – Introdução

O teletrabalho é uma modalidade de regime de trabalho remoto que se intensificou na contemporaneidade devido à pandemia de covid-19 e, também, pelo avanço tecnológico dos meios de comunicação, que trouxe aos empregados diversos recursos para realizar sua atividade profissional em ambiente doméstico, sem a necessidade de estar presencialmente no espaço físico da empresa.

Tal prática já não era nova, eis que regulamentada um pouco antes do contexto pandêmico por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, em vigor desde 11 de novembro deste mesmo ano, que promoveu a chamada reforma trabalhista e dispôs sobre o teletrabalho nos arts. 75-A a 75-E. O contexto da pandemia apenas incrementou a prática, tendo em vista o isolamento social dela decorrente, confinando inúmeras pessoas à realização de suas atividades laborais em seus próprios lares.

Ademais, de acordo com o novel inciso III do art. 62 da CLT – também inserido pela reforma trabalhista –, os teletrabalhadores passaram a ser excluídos do capítulo que trata da jornada de trabalho, sendo retirada sua proteção no que tange a limitação diária e semanal, períodos de descanso e hora ficta.

O teletrabalho possui uma série de vantagens, a exemplo a autogestão do tempo pelo trabalhador e o aproveitamento do tempo de deslocamento. Mas também há desvantagens, tais como a separação da vida profissional e familiar, a falta de local em casa propício ao desenvolvimento das atividades e, principalmente, a ausência de controle de jornada, o que pode acarretar o excesso de horas trabalhadas colocando em risco a saúde do trabalhador e ferindo o seu direito fundamental à desconexão.

Nessa ordem de ideias, apresenta-se o seguinte problema de pesquisa: Como equacionar o direito fundamental à desconexão entre o teletrabalhador e o teletrabalho a fim de promover a saúde do obreiro? A hipótese levantada como resposta provisória ao problema e, portanto, a ser testificada por meio do presente trabalho, é a de que é imprescindível a observância dos direitos relacionados à duração do trabalho como forma de proteção à saúde do obreiro que labora em teletrabalho, promovendo, assim, o seu direito fundamental à desconexão.

Para tanto, no primeiro tópico falaremos da importância da saúde do trabalhador; no segundo, abordaremos o direito fundamental à desconexão; no terceiro tópico, trataremos do teletrabalho; já o quarto terá como foco o direito fundamental à desconexão para promoção da saúde do teletrabalhador.

O método de pesquisa empregado é o qualitativo, utilizando-se da técnica de pesquisa bibliográfica pelo uso de textos e julgados jurídicos coletados sobre a temática ora explicitada, em busca de fundamentos jurídicos que confrontem o cenário atual do teletrabalhador em face do direito à desconexão.

O marco teórico deste trabalho terá como pilar a tese de Jorge Luiz Souto Maior⁴, segundo a qual o direito à desconexão deve ser analisado não no sentido literal da palavra, já que tal direito não se refere ao não trabalho na integralidade, mas sim ao tempo de desconexão necessária do não trabalho que todo trabalhador deve ter a fim de garantir o equilíbrio e preservação da vida laboral e pessoal.

2 – A importância da saúde do trabalhador

Em regra, o trabalho se faz presente no cotidiano dos indivíduos desde os tempos mais remotos, sendo, na maior parte dos casos, através do labor que o homem garante o sustento próprio e o de sua família.

Ele tem valor central na sociedade, promovendo a dignidade do obreiro quando prestado à luz dos direitos laborais. Entretanto, esse mesmo trabalho, se prestado ao arrepio da legislação trabalhista, especialmente das normas de saúde e segurança, pode gerar danos ao empregado. Nesse sentido, asseveram Vânia Vieira de Freitas e Daniele Parmegiane:

“O trabalho é extremamente importante para o homem porque é por meio dele que se adquire vestimentas, alimentos e tantas outras necessidades essenciais para a sobrevivência humana, mas, por outro lado, o trabalho extenuante, imposto de forma abusiva pelo empregador, causa danos à saúde física, psíquica e existencial do trabalhador.”⁵

No que tange à segurança e à saúde do trabalhador, trata-se de direito fundamental previsto no art. 7º, XXII, da Constituição da República (CR/88). Sua proteção está respaldada pelas Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e pela CLT, além das legislações esparsas a respeito do tema.

No que se refere ao conceito e objetivo de segurança, saúde e higiene do trabalho, assevera Sebastião Geraldo de Oliveira:

“(…) a Constituição garantiu no art. 7º, XXII, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A segurança visa à integridade física do trabalhador e a higiene tem por objetivo o controle dos agentes do ambiente de trabalho para a manutenção da saúde no seu amplo sentido. Pela primeira vez, o texto da Constituição menciona ‘normas de saúde’, e, por isso, não pode ser relegada a segundo plano a amplitude do conceito de saúde, que abrange o bem-estar físico, mental e social. A conclusão que se impõe é que o empregador tem obrigação de promover a redução de todos os fatores (físicos, químicos, biológicos, fisiológicos, estressantes, psíquicos, etc.) que afetam a saúde do empregado no ambiente de trabalho.”⁶

4 SOUTO MAIOR, 2003.

5 FREITAS; PARMEGIANE, 2021, p. 1.338-1.339.

6 OLIVEIRA, 2007, p. 111.

Para que o ambiente laboral seja seguro e saudável, a legislação impõe ao empregador uma série de regras, que também devem ser observadas pelo obreiro, a exemplo do disposto no art. 157 da CLT. Nesse sentido aduzem Mariane Lopes Martins Pietre e Aline Carneiro Magalhães Carvalhido:

“(…) estamos diante de dois cenários, quais sejam: o do empregador, que deve buscar melhorar o ambiente de trabalho, reduzindo os eventuais riscos existentes, através dos diversos mecanismos disponibilizados pela legislação; assim como o do empregado, que possui o direito a um ambiente de trabalho sadio e seguro, cabendo a este também o dever de cumprir as normas de saúde e segurança do trabalho, colaborando com a empresa na gestão de prevenção.”⁷

Ainda na perspectiva normativa, a CLT dispõe de um capítulo acerca da segurança e medicina do trabalho, dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Na presente legislação, destacam-se as Normas Regulamentadoras relativas à Segurança e Medicina do Trabalho: NR-05, que prevê a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); NR-07, que prevê o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO); NR-09, que prevê o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA); e NR-17, que versa sobre Ergonomia. Tais NRs visam à promoção da qualidade de vida do trabalhador, resguardando-o dos riscos existentes no exercício de sua função e garantindo um bom desempenho de suas atividades laborais.

A natureza fundamental desse direito e o amplo rol normativo vão ao encontro da importância da promoção e manutenção da saúde física e mental do obreiro, incluindo o ambiente laboral nesse contexto. Nessa esteira, aduz Gabriela Soldano Garcez:

“O direito fundamental ao meio ambiente equilibrado encontra-se disposto no art. 225 da Constituição Federal de 1988, sendo certo que este meio ambiente deve ser analisado sob suas diversas faces, abrangendo inclusive o meio ambiente do trabalho, vez que possui conotação multidisciplinar. (...) Este meio proporciona a interação entre os indivíduos; entre estes e os meios de produção dispostos no local físico de trabalho, bem como com as condições para o exercício da atividade produtiva. Condições estas que devem possibilitar a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores, através da aplicação de princípios básicos, como, por exemplo, o princípio protetor, disposto no Direito do Trabalho, que visa proteger o hipossuficiente numa relação de emprego, qual seja, o trabalhador.”⁸

7 PIETRE; CARVALHIDO, 2018, p. 44.

8 GARCEZ, 2011, p. 316.

Por esse prisma, é hialino o entendimento de que o trabalhador precisa de um ambiente laboral seguro e saudável para desempenhar suas atividades, pois tem relação direta com a sua saúde. Ainda, para que o trabalhador possa exercer suas tarefas com eficiência e qualidade, é importante um ambiente saudável e equilibrado. O texto constitucional aludido (art. 225, *caput*, da CF/88) vem garantindo a qualidade de vida do obreiro em seu local de trabalho e perante a sociedade.

Cabe salientar que a compreensão de meio ambiente de trabalho seguro e saudável é ampla, englobando a questão da limitação diária e semanal de jornada, bem como os intervalos intra e interjornada destinados à alimentação e ao descanso.

Os direitos que preveem limitação de horas trabalhadas e períodos de descanso têm natureza jurídica de norma de saúde e segurança, fundamental ao empregado, imprescindível para o exercício profissional digno, que equaciona trabalho com saúde, bem-estar e vida do obreiro para além de seu labor. A saúde do obreiro, assim, está diretamente relacionada a essa matéria⁹.

Paralelamente ao aspecto normativo e fundamental desse direito, a contemporaneidade suscitou uma nova abordagem sobre trabalho, saúde e segurança, jornada e intervalos, ao permitir a realização do labor fora do espaço físico da empresa. Isso porque o avanço tecnológico permitiu várias formas de prestações de serviços, especificamente o teletrabalho.

Nessa modalidade de labor, emerge a preocupação com a saúde e a segurança do empregado, sobretudo diante do novel art. 62, III, da CLT, que retira do teletrabalhador direitos relacionados à duração do trabalho, a exemplo da limitação diária e semanal e intervalos intra e interjornada, conforme restará demonstrado nos capítulos a seguir.

3 – O direito fundamental à desconexão

O trabalho realizado por pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade caracteriza uma relação de emprego, que é o objeto de incidência de direitos trabalhistas. Alguns destes direitos têm natureza jurídica de direitos fundamentais, dos quais se cita o direito fundamental à

9 Como, na sequência, vamos mencionar algumas alterações produzidas pela reforma trabalhista, é de se registrar a inserção na CLT do art. 611-B, parágrafo único, sobre regras a respeito de duração do trabalho e intervalos não serem consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, isto para fins de realização de negociações coletivas. Ora, sabemos que tal dispositivo não regula especificamente o teletrabalho e o direito à desconexão do teletrabalhador, falando, na verdade, sobre tais regras não poderem ser consideradas como direitos de indisponibilidade absoluta, permitindo-se, assim, possam ser livremente transacionados via negociação coletiva. No entanto, pareceu-nos fundamental essa menção até para que, por meio de uma leitura sistemática, possamos ter a dimensão do rebaixamento produzido pela Lei nº 13.467/2017 nas condições sociais e de trabalho, o que será por nós demonstrado a seguir, desta vez, com relação ao tema central do trabalho.

desconexão, que vem ganhando destaque em virtude da crescente possibilidade de o empregado receber e cumprir ordens a qualquer momento através do uso da tecnologia.

A pandemia decorrente do coronavírus, decretada em março de 2020 pela Organização Mundial da Saúde, como dito, também contribuiu para que esse direito se destacasse, uma vez que muitos empregados passaram a laborar em regime de teletrabalho, ao qual não se aplicam os direitos previstos no capítulo celetista da duração do trabalho (art. 62, III, da CLT).

Este capítulo traz vários direitos dos empregados relacionados a limitação de jornada e períodos de descanso para que possam gozar de sua vida privada sem que tenham interferência do poder patronal, o que se traduz, em última análise, no direito de se desconectar do trabalho.

Nesse tocante, no que se refere ao conceito do direito à desconexão, preleciona Matilde Figueiredo Oliveira:

“O direito à desconexão surge como um limite necessário aos períodos em que o trabalhador pode ser contactado pelo empregador para prestar a sua atividade. Pretende-se definir verdadeiros e reais períodos em que o trabalhador pode se dedicar inteiramente às suas atividades pessoais, restabelecer o seu equilíbrio mental e as energias físicas, podendo livremente dedicar-se ao ócio, essencial ao seu bem-estar físico e psíquico.”¹⁰

O direito à desconexão também é conhecido como o direito de desligar-se das atividades laborais para se dedicar ao lazer e ao descanso. Em prol desse direito, citam-se o descanso semanal, os intervalos de intra e interjornadas e o direito a férias¹¹, bem como a limitação diária e semanal de jornada.

O direito à desconexão não é positivado expressamente na legislação pátria¹², no entanto, ele pode ser inferido dos princípios e normas previstos na Constituição, a exemplo do princípio da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da limitação de jornada e dos períodos de repouso e descanso. De acordo com Célio Pereira Oliveira Neto: “No Brasil, o direito de desconexão não está expressamente positivado. Todavia tal não significa que o direito inexistia. Seu fundamento é constitucional e detém valor de direito fundamental”¹³.

10 OLIVEIRA, 2018, p. 50.

11 OLIVEIRA NETO, 2017.

12 OLIVEIRA, 2020, p. 11-20.

13 OLIVEIRA NETO, *op. cit.*, p. 85.

Nessa ordem de ideias, a fim de garantir que o trabalhador, a parte vulnerável da relação empregatícia, não tenha seus direitos violados, a Constituição Federal assegura os direitos essenciais quanto à preservação da sua saúde física e mental para que possa viver uma vida digna com base nos direitos fundamentais.

O art. 1º, inciso III, da CR/88 prevê a dignidade da pessoa humana; o art. 5º prevê o direito à intimidade e à vida privada e, em seu inciso X, descreve que são invioláveis a intimidade, a vida privada; o art. 6º prevê o direito à saúde e ao lazer; e o art. 7º da CR/88 prevê os direitos sociais trabalhistas. Em seu *caput*, aduz que os direitos elencados podem somar-se a outros que visem à melhoria de sua condição social. O inciso XIII assegura que a duração do trabalho normal não pode ser superior a oito horas diárias e nem a quarenta e quatro semanais; o inciso XV prevê o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; e o inciso XVII garante o gozo das férias anuais¹⁴. Ainda, o art. 196 da CR/88 preleciona que a saúde é direito de todos e dever do Estado. Essa norma se aplica à relação de emprego, devendo a saúde do empregado ser promovida e protegida, o que tem relação direta com o direito à desconexão.

O direito à desconexão diz respeito ao cumprimento das citadas normas, bem como ao gozo dos períodos de descanso sem interrupções por parte da empresa. Através dos meios de comunicação, como o uso do aplicativo WhatsApp no mundo corporativo, o período de descanso do obreiro pode ser interrompido ou prejudicado em sua tranquilidade pelo recebimento de uma mensagem com alguma ordem ou notícia. Nesse caso, ficaria prejudicada a desconexão, o que pode gerar malefícios para o obreiro, especialmente cansaço e estafa mental.

Esses períodos de descanso, assim como a limitação de jornada, precisam ser respeitados para que o trabalhador tenha suas energias recuperadas e renovadas para retornar ao trabalho no horário firmado em seu contrato de trabalho, descansado e disposto a entregar um trabalho de excelência, além da satisfação que terá em ter qualidade de vida por dispor do período de lazer com familiares, amigos e na sociedade como um todo.

Por isso o direito à desconexão do trabalho é essencial para preservar a saúde física e mental do trabalhador, sendo imprescindível a sua promoção para que possa existir um equilíbrio entre o trabalho e a vida além dele.

4 – O teletrabalho

O teletrabalho é uma modalidade de regime de trabalho remoto que permite a execução do labor em ambiente doméstico ou em outro lugar, desde que o obreiro entregue o resultado devido no prazo preestabelecido pelo seu empregador.

14 LAMBERTY, 2017, p. 4-5.

De acordo com Fernando Hoffmann¹⁵, o teletrabalho é a prestação de serviço por parte do trabalhador por meio da tecnologia da informação e comunicação que o conecta com seu empregador, permitindo prestar o serviço a partir do seu próprio domicílio ou de qualquer outro local que não seja o posto de trabalho tradicional.

Apesar de ser uma prática já utilizada, foi através da reforma trabalhista que passou a ter previsão legal, nos arts. 75-A a 75-E da CLT. É certo que a previsão legal do regime de trabalho possibilitou a sua adoção pelas empresas com mais segurança jurídica.

Conforme disposto no art. 75-B da CLT:

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

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.”¹⁶

Importante ressaltar a diferença entre o teletrabalho e o *home office*, não raro compreendidos como práticas iguais, embora não o sejam. No tocante ao teletrabalho, *tele* significa distância, de modo que a tradução literal é *trabalho a distância*, o qual pode ser realizado em seu domicílio ou outro local, mediante uso de equipamentos de informática e comunicação. Já o *home office* só será enquadrado no teletrabalho se o local da prestação de serviço for o doméstico, aqui também exercido através do uso da tecnologia¹⁷.

O teletrabalho ganhou relevo nos últimos meses a partir do enfretamento da pandemia do novo coronavírus¹⁸, que começou em março de 2020. Isso porque, para evitar contaminação e agravamento da doença, fez-se necessário o isolamento social entre as pessoas, além de diversas outras medidas, razão por que muitos trabalhadores passaram a laborar em regime de teletrabalho.

Esse contexto, aliado ao avanço tecnológico e à novel previsão legal, maximizou a adoção do trabalho remoto, trazendo consigo análises críticas a seu respeito, vantagens e desvantagens.

15 HOFFMANN, 2005, p. 230-231.

16 BRASIL, 1943.

17 OLIVEIRA NETO, 2017.

18 Como amplamente sabido, o novo coronavírus, também conhecido como Sars-CoV-2, é o causador da covid-19, uma infecção respiratória aguda, potencialmente grave, de elevada transmissibilidade e de distribuição global.

Em relação aos pontos positivos, para o empregador, de acordo com Célio Pereira Oliveira Neto¹⁹, o trabalho remoto implica redução dos custos de infraestrutura, economia com salas, mobiliário, luz e outras despesas de ordem administrativa para o funcionamento da empresa. Já para o empregado, enumera o autor como vantagens: comodidade em não se deslocar para o trabalho, evitando o estresse no trânsito e perda de tempo com o deslocamento; auto-organização de seus horários conforme sua produtividade; flexibilidade; autonomia de tempo e método do trabalho; e horário da alimentação.

No que tange aos pontos negativos, para o empregador, citam-se: equipamento de alto investimento sem utilização no espaço físico da empresa; dificuldade na gestão dos teletrabalhadores; perda da cultura organizacional da empresa; e ameaça à confidencialidade da informação²⁰. Já para o empregado, são aspectos negativos: sentimento de isolamento por não ter contato físico com os demais colegas de trabalho; ausência de reconhecimento profissional; e mobiliário inadequado²¹ para executar suas atividades laborais²².

Entretanto, uma das maiores críticas ao teletrabalho diz respeito ao disposto no inciso III do art. 62 da CLT, fruto da reforma trabalhista, que afastou os teletrabalhadores da regulamentação contida no capítulo que trata da duração do trabalho. O que, em última instância, acabou retirando deles a proteção no que tange a limitação diária e semanal de labor, bem como o direito a horas extras, os períodos destinados ao descanso, adicional noturno e hora ficta.

Além de tal crítica, outra, de cunho eminentemente técnico-jurídico, também pode ser apresentada em relação a essa mudança operada pela Lei nº 13.467/2017. Ela se deve à inclusão dos teletrabalhadores no mesmo patamar de tratamento jurídico antes conferido apenas aos trabalhadores que realizam trabalho externo (inciso I do art. 62 da CLT) e aos gerentes (inciso II do art. 62 da CLT). É que para estes trabalhadores havia uma razão lógica para serem excluídos do regramento do capítulo, já que a fixação de jornada não era possível – como no caso do trabalho externo, à época ainda sem contar com as TICs – ou não era adequada – como no caso dos gerentes, que, em razão do mandato de que eram munidos, deviam estar mais disponíveis para a realização de atividades ligadas à gestão da empresa, até mesmo para situações imprevisíveis, se necessário. Como os teletrabalhadores se encaixariam dentro desse contexto?

19 OLIVEIRA NETO, *op. cit.*, p. 111.

20 ALMADA, 2020, p. 241-263.

21 Nesse aspecto, importante lembrar a Norma Regulamentadora 17, que trata sobre ergonomia, de difícil observância no teletrabalho, o que pode gerar impactos negativos para a saúde do trabalhador (OLIVEIRA NETO, 2017).

22 *Ibidem*.

Pode-se até argumentar que, como prestadores de serviços fora das dependências da empresa, os teletrabalhadores se encaixariam por ser impossível a fixação de suas jornadas, tal como o observado em relação aos trabalhadores externos. Entretanto, como esta argumentação se coadunaria com a previsão contida no próprio art. 75-B da CLT, que afasta o teletrabalho da configuração de trabalho externo, tendo em vista a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que facilmente, nos dias atuais, possibilitam esse tipo de controle de jornada? De fato, um verdadeiro contrassenso jurídico.

Voltando à retirada da proteção relativa à limitação diária e semanal de labor, ao direito a horas extras, aos períodos destinados ao descanso, ao adicional noturno e à hora ficta noturna, esta exclusão implica a negação ao direito fundamental à saúde e segurança dos teletrabalhadores, podendo lhes gerar graves danos, o que justifica o debate mais detido a seu respeito.

5 – O direito fundamental à desconexão para promoção da saúde do teletrabalhador

Dentre os direitos fundamentais elencados na Constituição Federal, encontra-se, implicitamente, o direito à desconexão, que tem ligação direta com a saúde do trabalhador, inclusive o que labora em regime de teletrabalho.

Como dito alhures, o teletrabalho apresenta vários benefícios tanto para o empregador quanto para o empregado, entretanto é imprescindível que haja, nessa modalidade de labor, o respeito às limitações de jornada e aos intervalos para alimentação e descanso, o pagamento de adicional por excesso de jornada e pelo trabalho noturno e o cômputo da hora ficta.

De acordo com Larissa Rodrigues de Oliveira:

“Para a efetividade do direito à desconexão é necessário então que o empregador respeite as horas de trabalho do teletrabalhador, de modo que, caso seja constatado o desempenho de jornada extraordinária, este teletrabalhador deve ser indenizado conforme determina a legislação pátria.”²³

O direito à desconexão diz respeito à conciliação do tempo de prestação de serviço e do tempo de descanso do teletrabalhador, atuando em prol da harmonização entre a vida pessoal e a vida laboral do obreiro. Daí ele ser a garantia da proteção da saúde do teletrabalhador para que se desvincule completamente de sua atividade laboral a fim de conservar seu bem-estar físico, mental e social²⁴.

Ora, quando a Constituição prevê a limitação diária e semanal de jornada e os períodos de alimentação e descanso, está, também, garantindo o direito

23 OLIVEIRA, 2015, p. 55.

24 OLIVEIRA, 2015.

fundamental à desconexão, o qual tem relação direta com a saúde física e mental do obreiro.

Dando concretude ao preceito constitucional, a CLT traz um capítulo denominado “Da duração do trabalho”, que conta com as sessões: (i) da jornada de trabalho: que trata da duração normal do trabalho, trabalho a tempo parcial, horas extras e banco de horas; (ii) dos períodos de descanso: que trata do intervalo intrajornada, repouso semanal remunerado e intervalo intrajornada; (iii) do trabalho noturno: que trata da hora ficta e do adicional noturno; (iv) do quadro de horários: que trata do registro do ponto; e (v) das penalidades: que trata da previsão de multa para os infratores dos dispositivos deste capítulo. Entretanto, com a Lei nº 13.467/2017, promoveu-se a exclusão dos teletrabalhadores deste capítulo alijando dos citados direitos.

Diante dessa exclusão, emerge a preocupação com a saúde física e mental do empregado, bem como com o seu direito fundamental à desconexão, pois, sem os direitos à limitação da jornada de trabalho e aos intervalos, pode o obreiro experimentar danos irreparáveis pela sobrecarga de trabalho, pela confusão entre tempo de trabalho e tempo pessoal, pelo atendimento de demandas profissionais em qualquer dia e hora, por todo o tempo à disposição do empregador. Essa dinâmica pode desencadear doenças, principalmente psíquicas, e afetar sobremaneira a vida pessoal do obreiro.

Nesse passo, oportuno trazer o entendimento de Roberta Scalzilli:

“Portanto, se realizado de forma indevida e desmedida, o teletrabalho é capaz de ocasionar grandes prejuízos aos trabalhadores, tendo em vista que os sujeita a uma rotina estressante e intensa de trabalho, sem a observância das regras de proteção à saúde. Em decorrência da exploração mental, doenças psicológicas crescem de forma exponencial no século XXI, sendo a ansiedade e a depressão as mais comuns, potencializando também o surgimento de moléstias como a Síndrome de Burnout, além de restringir o direito à liberdade do trabalhador, submetendo-o a um cativeiro contemporâneo.”²⁵

Na dinâmica do teletrabalho, para que possa executar suas atividades laborais, o obreiro precisa estar conectado, o que tende a ocasionar confusão entre ócio, lazer e trabalho. Por meio da utilização de dispositivos tecnológicos, o obreiro permanece “online”, seja para fins pessoais, a exemplo do uso de redes sociais, tão comum hodiernamente, seja para fins profissionais, o que permite que o empregador lhe dê ordens e o fiscalize a qualquer hora do dia ou da noite, em dia útil ou não.

25 SCALZILLI, 2020, p. 650-651.

Nesse contexto, o novel inciso III do art. 62 da CLT implica retrocesso dos direitos relacionados à duração do trabalho adquiridos pelos empregados ao longo da história trabalhista, deixando-os sem proteção, nesse aspecto, perante o empregador, havendo violação do direito fundamental expresso pela Constituição Federal e podendo gerar prejuízos à saúde do trabalhador, bem como à sua vida pessoal e ao convívio social.

Até porque, como mencionado acima, os próprios meios utilizados para viabilizar o labor em regime de teletrabalho permitem o controle de jornada e, conseqüentemente, podem permitir a incidência dos direitos relacionados à duração do trabalho. O empregador tem o poder de mensurar e quantificar o tempo de duração da jornada de trabalho do teletrabalhador, utilizando-se da tecnologia disruptiva para obter controle da jornada de trabalho, sendo assim incabível argumentar que não é possível tal controle²⁶. E, havendo possibilidade de controle, podem incidir os direitos relacionados à duração do trabalho.

Nesse sentido, interessante colacionar a ementa de decisão do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, mas que foi proferida em março de 2017, antes da Reforma Trabalhista:

“HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica justtrabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e *home office*), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República.”²⁷

Sobre o teletrabalho, foi publicada matéria no site do Tribunal Superior do Trabalho, que, ao tratar de como fazer o controle de jornada, asseverou que:

“O teletrabalho também foi incluído na exceção do regime de jornada de trabalho do art. 62 da CLT, ou seja, devido à dificuldade de controle, não há direito ao pagamento de horas extras, adicionais noturnos, etc. Entretanto, de acordo com alguns precedentes do TST, se houver meio de controle patronal da jornada, é possível reconhecer os adicionais.”²⁸

Nesta toada, podemos ao menos supor que o teletrabalho não é incompatível com o controle de jornada. Pelo contrário, deve haver essa fiscalização quanto ao número de horas trabalhadas, bem como ao gozo dos períodos de descanso, o que é imprescindível para a concretização do direito fundamental à desconexão do obreiro, assim como para garantir o seu direito à saúde física e mental.

26 MELO, 2016, p. 245-247.

27 BRASIL, 2017.

28 BRASIL, 2020.

A desconexão permite que o obreiro se ative em afazeres além dos profissionais, em compromissos pessoais ou simplesmente ficando ocioso, o que é de extrema importância para sua vida e bem-estar.

O trabalho é fundamental para o ser humano, ocupando um papel central na sociedade, devendo ser exercido à luz dos direitos trabalhistas tuitivos para ostentar a qualidade de digno e dignificante. Ou seja, não é qualquer trabalho que dignifica, mas o trabalho prestado com observância do direito do trabalho construído a partir do princípio da proteção, que lhe é cardeal.

Assim é que resta imprescindível a observância dos direitos relacionados à duração do trabalho como forma de promover o direito à desconexão do teletrabalhador e, por consequência, a sua saúde física e, principalmente, mental, não havendo incompatibilidade entre essa modalidade de trabalho, o controle de jornada e os direitos trabalhistas daí decorrentes.

Independentemente da modalidade de trabalho, deve ser conferida proteção aos trabalhadores sem distinção, conforme princípio da isonomia²⁹ constitucionalmente garantido. Assim, espera-se do Estado uma proteção jurídica assertiva e favorável para respaldar o teletrabalhador, a fim de que o empregador não invada sua vida privada e não a transforme em uma escravidão virtual³⁰.

5.1 – Projeto de Lei nº 5.282/2020

A preocupação com a vida e a saúde do teletrabalhador chegou ao Poder Legislativo por meio da apresentação, pelo Deputado Aroldo Martins³¹, em 25 de novembro de 2020, do Projeto de Lei nº 5.282/2020, no intuito de disciplinar o controle facultativo de jornada de trabalho na modalidade de teletrabalho.

Desde então, o projeto encontra-se em tramitação em regime de prioridade³² e traz como justificção:

29 O princípio da isonomia pretende a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de grau, classe ou poder econômico, fornecendo o direito de todos ao acesso às funções públicas, abolindo-se os títulos e privilégios hereditários. A CF/88 observa o princípio da isonomia em vários dispositivos: art. 5º, *caput*, incisos I, VIII, XXXVII, XLII e art. 7º, XXX, XXXI e XXXIV, e a CLT: arts. 3º, 5º e 8º.

30 MELO, 2016, p. 245-247.

31 Nome Civil: José Aroldo Souza Martins; Profissões: Comunicólogo e Professor; Escolaridade: Doutorado. Partido: Republicanos/PR (56ª Legislatura – 2019-2023) (BRASIL, 2021).

32 Segundo o art. 151, inciso II, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, os projetos em prioridade terão prazos de 10 sessões para deliberação em cada Comissão. Os projetos de iniciativa do Poder Executivo, do Poder Judiciário, do Ministério Público, da Defensoria Pública, da Mesa, de Comissão Permanente ou Especial, do Senado ou dos cidadãos (iniciativa popular) são, pela autoria, prioritários. São também definidos com o regime de prioridade os Projetos de Leis Complementares e os projetos de lei ordinária que se destinem a regulamentar dispositivo constitucional e suas alterações, os projetos de lei com prazo determinado, os de regulamentação de eleições, e suas alterações, e, por fim, os de alteração ou reforma do Regimento (BRASIL, 1989).

“O regime de trabalho remoto, conhecido como teletrabalho, ganhou força diante da crise advinda do enfrentamento das consequências da pandemia decorrente do Coronavírus. Muitas empresas tiveram que se adaptar rapidamente a uma gestão empresarial que priorizasse a segurança de seus funcionários e o bem comum.

Nessa verdadeira corrida contra o tempo, mecanismos de controle de jornada foram deixados ao alvitre de cada empresa. Tal fato tem gerado certa insegurança nos trabalhadores, que podem ser privados de meios para constatar eventuais prestações de serviço em jornadas que extrapolem os limites legais.

Diante dessa realidade, entendemos que a forma mais segura de se aferir de forma correta a jornada de trabalho remota é por intermédio de registros de acesso e de saída nos sistemas informatizados das empresas.

(...)

Entendemos que a aprovação de tal medida produzirá segurança jurídica na relação empregatícia, evitará a precarização do trabalho remoto e criará um ambiente de maior produtividade nas atividades realizadas na modalidade de teletrabalho.”³³

A proposta modifica o art. 75-B, mantendo o *caput* e o parágrafo único sem alterações, e faz a inserção de mais quatro parágrafos, *in verbis*:

“Art. 1º O art. 75-B, da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

‘Art. 75-B

§ 1º

§ 2º O controle de jornada de trabalho efetuada no regime de teletrabalho será realizado mediante registros eletrônicos de acesso e saída do trabalhador nos sistemas informatizados disponibilizados pela empresa.

§ 3º O empregador disponibilizará extrato com o resumo dos registros efetuados no mês anterior até o dia 15 (quinze) do mês subsequente.

§ 4º O empregado deverá solicitar eventuais correções nos registros no prazo de 7 (sete) dias.

33 BRASIL, 2020.

§ 5º Eventual ajuste financeiro decorrente de divergências nos registros eletrônicos será pago ou descontado em conjunto com o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente”.³⁴

Conforme consta na justificção, o projeto de lei tem como um de seus objetivos evitar a precarização do trabalho, o que, entendemos, acontece quando o teletrabalhador deixa de usufruir dos direitos relacionados à duração do trabalho.

A despeito de o projeto não tratar especificamente do art. 62, III, da CLT, mesmo podendo fazê-lo, parece-nos que, com a previsão do controle de jornada efetuado em regime de teletrabalho, passam a ser devidos todos os direitos trabalhistas daí decorrentes, como limitação diária e semanal de jornada, intervalos intra e interjornada, adicional noturno e hora ficta. Por isso, fosse o projeto aprovado e tornado lei, entendemos que poderia haver a proteção ao teletrabalhador no tocante aos direitos trabalhistas da duração do trabalho³⁵.

6 – Considerações finais

O teletrabalho é uma modalidade de regime de trabalho remoto praticado há algum tempo, mas que passou a ter previsão legal apenas a partir de novembro de 2017, por meio da reforma trabalhista promovida pela Lei nº 13.467.

Se, por um lado, essa norma regulamentou o teletrabalho – o que foi salutar, considerando a carência normativa de uma prática laboral crescente, por outro, trouxe enorme prejuízo, ao retirar do teletrabalhador os direitos relacionados à duração do trabalho.

Paralelamente, o teletrabalho ganhou destaque nos últimos meses devido à pandemia causada pelo novo coronavírus, uma vez que, com objetivo de evitar a propagação do vírus e em atenção às medidas de isolamento social determinadas pelo Poder Público, muitas empresas adotaram essa modalidade de trabalho.

A realidade vem nos demonstrando que, no teletrabalho, não raro, os empregadores demandam atividades do teletrabalhador a qualquer hora do dia ou da noite, em dia útil ou não, gerando sobrecarga de serviço, número excessivo de horas laboradas, ausência de pausas e confusão entre tempo de trabalho e tempo livre, entre vida pessoal e profissional.

Esse contexto constatado empiricamente é validado pelo inciso III do art. 62 da CLT, que, como dito, exclui o teletrabalhador do capítulo celetista que trata

34 BRASIL, 2020.

35 O Projeto de Lei nº 5.282, de 2020, apresentado em 25 de novembro de 2020, encontra-se, no presente momento, desde 10 de março de 2021, em tramitação junto à Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados (*Ibid.*).

da duração do trabalho e, conseqüentemente, lhe subtrai o direito fundamental à desconexão. Direito este que não é positivado expressamente na legislação trabalhista, contudo é reconhecido como direito fundamental implícito na Constituição Federal, que prevê a limitação de jornada e os períodos de descanso.

O avanço tecnológico e o uso das tecnologias de informação e comunicação constituem hoje uma realidade e foram extremamente benéficas na pandemia, ao permitir a manutenção do trabalho e da renda no período de isolamento social. A tecnologia disruptiva possibilitou que houvesse troca de informações imediatas, além do leque de possibilidades de utilização e acesso.

O teletrabalho, que se vale precipuamente da tecnologia, oferece uma série de vantagens tanto para empregados quanto para empregadores. Entretanto, o regime também tem pontos negativos, os quais têm relevância jurídica e demandam atenção para que possam ser sanados e, assim, contribuir para o bom uso da modalidade de trabalho.

A prática não pode ir contra os direitos fundamentais do obreiro, principalmente colocando em risco a sua saúde física e mental. A promoção do direito fundamental à desconexão é necessária para que não aconteça a escravidão digital e prejuízo à vida pessoal do obreiro, uma vez que, com o teletrabalho, pode ocorrer confusão da vida laboral com a vida pessoal, considerando que os mecanismos que o trabalhador usa para seu labor muitas vezes são os mesmos que utiliza para interagir socialmente, a exemplo do WhatsApp, do Instagram e do Facebook.

A limitação da jornada, além dos demais direitos trabalhistas relacionados à duração do trabalho, é imprescindível para que o teletrabalhador tenha seu direito à desconexão concretizado e, conseqüentemente, seja promovida sua saúde física e mental.

Por esse motivo, entendemos que a legislação trabalhista retrocedeu ao retirar dos teletrabalhadores esses direitos, deixando-os sem proteção jurídica nesse aspecto e colocando em xeque seu direito a se desligar do trabalho e a se dedicar ao descanso, lazer, ócio, estudo, esporte e à inserção social como um todo.

Parece-nos que o Projeto de Lei nº 5.282/2020 poderia reparar o equívoco, pois, prevendo o controle de jornada efetuado em regime de teletrabalho, assegurar-se-iam ao obreiro todos os direitos trabalhistas daí decorrentes. No entanto, não tendo sido o seu autor reeleito para a próxima legislatura, que se iniciará em 2023, provavelmente o referido projeto não será movimentado e este se arquivará tendo em vista o término da legislatura anterior.

Nessa ordem de ideias e a título de conclusão, através da análise aqui feita, acreditamos ter confirmado a hipótese de que é imprescindível a observância

dos direitos fundamentais relacionados à duração do trabalho como forma de proteção à saúde do obreiro que labora em teletrabalho.

Além disso, sendo essa modalidade de labor uma realidade, é imprescindível que sua prática esteja de acordo com os direitos fundamentais do obreiro, que permita a desconexão e milite em prol da sua saúde, e não o contrário.

7 – Referências bibliográficas

ALMADA, Daniela Faria; CHWEIH, Samira Zeinedin. O teletrabalho e sua aplicabilidade nos tempos atuais. *Revista UniCuritiba*, Curitiba, v. 4, n. 29, p. 241-263, 2020. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/5143/371373160> Acesso em: 10 out. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 5.282, de 2020. *Propostas Legislativas*, Brasília. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2265629>. Acesso em: 11 out. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Quem são os deputados*. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/deputados/quem-sao/resultado?search=Aroldo+Martins+&partido=&uf=&legislatura=56&sexo>. Acesso em: 11 out. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Resolução 17, de 1989. Aprova o Regimento Interno da Câmara dos Deputados. *Centro de Documentação e Informação*, Brasília. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/regimento-interno-da-camara-dos-deputados>. Acesso em: 11 out. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 25 ago. 2021; 25 set. 2021; 10 out. 2021; 11 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário 101320-5.2016.5.03.0178. 2017. *Jusbrasil*. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/512960691/recurso-ordinario-trabalhista-ro-101320520165030178-0010132-0520165030178>. Acesso em: 11 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Notícias: Matérias Temáticas: Teletrabalho: Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver*. 28 mar. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=O%20teletrabalho%20tamb%C3%9A%20foi%20inclu%C3%ADdo,extras%2C%20adicionais%20noturno%2C%20etc>. Acesso em: 17 out. 2021.

FREITAS, Vânia Vieira; PARMEGIANE, Daniele. O teletrabalho após a Lei nº 13.467/2017 e os riscos de dano existencial por violação ao direito a desconexão. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, ano 7, 2021. Disponível em: <https://docplayer.com.br/206341385-O-teletrabalho-apos-a-lei-2017-e-os-riscos-de-dano-existencial-por-violacao-ao-direito-a-desconexao.html>. Acesso em: 12 ago. 2021.

GARCEZ, Gabriela Soldano. Do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado. *Revista de Direitos Fundamentais e Democracia*, Curitiba, v. 10, n. 10, p. 314-339, jul./dez. 2011. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/260/255>. Acesso em: 19 set. 2021.

HOFFMANN, Fernando. O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, ano 30, n. 54, jan./jun. 2005. p. 230, 231. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93893>. Acesso em: 10 out. 2021.

LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017. *4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade*. Santa Maria/RS, nov. 2017. p. 4 e 5. Disponível em: <http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-14.pdf>. Acesso em: 26 set. 2021.

MELO, Camila Barbosa Almeida. O teletrabalho e o direito à desconexão. *Revista da Esmam*, São Luís, v. 10, n. 10, jan./dez. 2016. p. 245-247. Disponível em: <https://revistaesmam.tjma.jus.br/index.php/esmam/article/view/92>. Acesso em: 11 out. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Doutrina Nacional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Jundiá, n. 23, set. 2003. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1. Acesso em: 10 ago. 2021.

OLIVEIRA, Larissa Rodrigues de. *O direito à desconexão*: instituto fundamental de proteção no teletrabalho. Brasília, 2015. p. 46-55. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/7028/1/21012984.pdf>. Acesso em 11 out. 2021.

OLIVEIRA, Matilde Figueiredo. *Do direito à desconexão no contrato de trabalho*. 2018. Mestrado Científico em Direito (Especialidade em Direito do Trabalho) – Universidade de Lisboa, Lisboa. p. 50-112. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/37336/1/ulfd136418_tese.pdf. Acesso em: 25 set. 2021; 03 out. 2021.

OLIVEIRA, Bianca Isadora Ferreira de; CHERES, José Eduardo Cardoso. O teletrabalho e a flexibilização da jornada nas relações de trabalho. *Revista Eletrônica de Ciências Jurídicas*, 2020, p. 11-20. Disponível em: <http://fadipa.educacao.ws/ojs-2.3.3-3/index.php/cjuridicas/article/view/388/pdf>. Acesso em: 26 set. 2021; 11 out. 2021.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 107-130, jan./jun. 2007. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/Sebastiao_Oliveira.pdf. Acesso em: 19 set. 2021.

OLIVEIRA NETO, Celio Pereira Oliveira. *Trabalho em ambiente virtual*: causas, efeitos e conformação. 2017. Doutorado (Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo-PUC/SP, Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, São Paulo. 238 f. Disponível em: <http://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/20883/2/C%C3%A9lio%20Pereira%20Oliveira%20Neto.pdf>. Acesso em: 26 set. 2021.

PIETRE, Mariane Lopes Martins; CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães. O teletrabalho e a proteção à saúde do trabalhador. *Revista Científica Fagoc Jurídica*, v. III, 2018. Disponível em: <https://www.periodicosdeminas.ufmg.br/periodicos/revista-cientifica-fagoc-juridica>. Acesso em 18 set. 2021.

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 3ª Região*, Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT-3%20covid%2019%20tomo-2-643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 11 out. 2021.

Recebido em: 7/11/2022

Aprovado em: 19/12/2022