UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO - UFRJ
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS - CCJE
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO - FND

DIREITO À DESCONEXÃO E SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES EM *HOME OFFICE* NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS NO BRASIL

BEATRIZ CRAMER CASAGRANDE

RIO DE JANEIRO
2022

BEATRIZ CRAMER CASAGRANDE

DIREITO À DESCONEXÃO E SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES EM *HOME OFFICE* NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS NO BRASIL

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho**.

RIO DE JANEIRO
2022

CIP - Catalogação na Publicação

CC889d

Cramer Casagrande, Beatriz
Direito à Desconexão e Saúde Mental dos Trabalhadores em Home Office no Contexto da Pandemia do Coronavírus no Brasil / Beatriz Cramer Casagrande. -- Rio de Janeiro, 2022.
54 f.

Orientador: Sayonara Grillo Coutinho.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2022.

1. Direito do Trabalho. 2. Direito à desconexão. 3. Saúde mental. 4. Pandemia. I. Grillo Coutinho, Sayonara, orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

BEATRIZ CRAMER CASAGRANDE

DIREITO À DESCONEXÃO E SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES EM *HOME OFFICE* NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS NO BRASIL

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho**.

Data da Aprovação: __/__/____.

Banca Examinadora:

_____
Orientador

_____
Membro da Banca

_____
Membro da Banca

RIO DE JANEIRO
2022

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Danielle e Cássio, que foram os maiores apoiadores em minha trajetória acadêmica, sempre incentivando, desde a minha infância, o estudo, a cultura, a leitura, a escrita e a busca pelo conhecimento.

Ao meu irmão, Lucas, pela amizade ao longo de todos esses anos, pelos momentos juntos que foram essenciais para mim e pelo amor incondicional que me proporciona.

À minha avó materna, Maria de Lourdes (*in memorian*), por estar comigo em todos os dias de minha vida, mesmo que não fisicamente, e aos meus avós paternos Cecília e Valdemar, por todo amor, carinho e doçura.

Aos meus tios Alessandro, Carla e Paula, que mesmo com a distância sempre se fizeram presentes e sempre torceram para o meu sucesso, e ao meu primo Eduardo, que sempre foi a minha maior inspiração como pessoa e como profissional.

Aos amigos que estiveram ao meu lado em todos os momentos ao longo dos anos da graduação: Amanda Gueme, Amanda Ladvocat, Amanda Valle, Bruno, Camila, Catarina, Denilson, Ednalda, Eduarda, Eduardo, Isadora, Júlia, Lucas, Luiz, Manuella, Mariana, Michele, Murilo, Patrícia e Thiago. Obrigada por tudo.

À Bruno Cariello e Juliane Mombelli, que foram fundamentais ao meu desenvolvimento profissional, contribuindo com aprendizados que levarei para toda a vida.

Por fim, à UFRJ e a todos os professores que contribuíram para minha vida acadêmica por terem proporcionado um ensino público de qualidade.

RESUMO

O presente trabalho pretende analisar as transformações das relações de trabalho decorrentes do contexto da pandemia do Coronavírus no Brasil, notadamente em relação à intensificação da adoção do *home office* e seus impactos no que diz respeito ao adoecimento psíquico de trabalhadores em razão da violação ao direito à desconexão. Trata-se de tema relevante se considerada a atual realidade pandêmica, diante da qual é evidente a importância de discussões acerca da saúde física dos indivíduos. Contudo, a saúde mental, igualmente um direito fundamental previsto na Constituição, por muitos empregadores é negligenciada, e a situação é acentuada pela falta de legislação que regulamente o teletrabalho de maneira específica à luz da pandemia do Coronavírus. Deste modo, por meio de pesquisa documental e bibliográfica, foi realizada profunda análise do tema para que fosse pensado um consenso no tocante à importância do respeito ao direito à desconexão e à preservação do adoecimento mental de trabalhadores no âmbito do expressivo aumento do *home office* provocado pelo avanço da Covid-19. Assim, verificou-se que a ausência de legislação acerca do assunto e os escassos instrumentos de negociação coletiva para regulamentação do *home office* contribuem para a violação do direito à desconexão e o adoecimento mental de trabalhadores.

Palavras-chave: Direito à Desconexão; *home office*; Pandemia; Coronavírus; saúde mental.

ABSTRACT

This paper intends to analyze the changes in work relations resulting from the context of the Coronavirus pandemic in Brazil, especially in relation to the intensification of the adoption of home office and its impacts on the psychological illness of workers due to the violation of the right to disconnect. This is a relevant theme if we consider the current pandemic reality, in which the importance of discussions about the physical health of individuals is evident. However, mental health, also a fundamental right provided in the Constitution, is neglected by many employers, and the situation is accentuated by the lack of legislation regulating telework in a specific way in light of the Coronavirus pandemic. In this way, by means of documentary and bibliographical research, a deep analysis of the theme was carried out in order to reach a consensus regarding the importance of respecting the right to disconnect and the preservation of mental illness of workers in the context of the significant increase of home office caused by the advance of the Covid-19. Thus, it was verified that the absence of legislation on the subject and the scarce collective bargaining instruments for regulating the home office contribute to the violation of the right to disconnect and the mental illness of workers.

Keywords: Right to Disconnect; home office; Pandemic; Coronavirus; mental health.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 9

1 TRABALHO EM DOMICÍLIO: TRABALHO REMOTO, TELETRABALHO E *HOME OFFICE* 15

1.1 Aspectos doutrinários e conceito legal vigente no Brasil **15**

1.2 Princípios e institutos jurídicos aplicáveis **17**

1.3. Conceitos relativos à saúde e pandemia **20**

2 DIREITO À DESCONEXÃO E SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: EFEITOS PRÁTICOS 25

2.1 Controle de jornada **25**

2.2 Intensidade e trabalho excessivo **27**

2.3. Direito à Desconexão: conceitos e reflexões **28**

2.4 Saúde mental do trabalhador como direito fundamental **30**

2.5. Relação entre a pandemia do Coronavírus, a violação do direito à desconexão e o adoecimento psíquico de trabalhadores **33**

2.6 Efeitos práticos verificados no contexto da pandemia do Coronavírus **36**

3 MEDIDAS PRÁTICAS PARA A PROTEÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO E À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR 39

3.1 Notas Técnicas do Ministério Público do Trabalho **39**

3.2 A importância dos sindicatos e das negociações coletivas na regulamentação do *home office* **43**

3.3 Perspectivas futuras **47**

CONCLUSÃO 48

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 50

INTRODUÇÃO

O trabalho no mundo contemporâneo é marcado pelo fenômeno da Revolução Industrial, que teve início na Inglaterra em meados do século XVIII. Esse acontecimento histórico foi responsável por mudanças em dinâmicas trabalhistas que estão presentes na atualidade, como por exemplo o local a ser exercida a atividade econômica.

As práticas laborais no período anterior à Revolução Industrial eram exercidas de forma artesanal, nas residências dos indivíduos, que vendiam a sua força de trabalho diretamente ao consumidor ou àquele que a contratava sob medida. Não havia, portanto, preocupação quanto à jornada de trabalho; afinal, o próprio trabalhador ditava o seu ritmo e a quantidade de horas laboradas.

> O trabalho em domicílio é originário do trabalho artesanal, da pequena indústria caseira. A confecção era feita em casa, por vários membros da família, sendo vendida ao consumidor final ou a intermediários que a revendiam.[1]

O trabalho em domicílio, nas palavras de Sergio Pinto Martins, é

> o trabalho em que uma pessoa, designada como trabalhador em domicílio, realiza em seu domicílio ou em outros locais que escolher, mas distintos dos locais de trabalho do empregador, em troca de remuneração, com o fim de produzir um produto ou prestar um serviço, conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione os equipamentos, materiais ou outros elementos utilizados.[2]

Uma das principais práticas implementadas pela Revolução Industrial foi a produção padronizada em série de produtos e a concentração de um grande número de trabalhadores em unidades fabris. Tais trabalhadores deixaram de ser responsáveis pelo ritmo e a quantidade de horas a serem trabalhadas, que passaram a ser definidos pelos proprietários dos meios de produção. Foi nesse contexto que surgiu o relógio ponto (trabalho sob relógio).

> Os operários trabalhavam arduamente por muitas horas, eram multados quando cometiam erros e até por acidentes, eram demitidos segundo a vontade do empregador ou do capataz e sofriam com a falta de segurança no trabalho.[3]

---

[1] MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 37. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 239.
[2] *Ibidem*.
[3] PERRY, Marvin. **Civilização Ocidental: Uma história Concisa.** 3ª. ed – São Paulo: Martins Fontes, 2002. p. 361.

Para a sociologia do trabalho, é particularmente relevante o fato de que o trabalhador passou a ter de sair de seu domicílio para vender sua força de trabalho, o que ocasionou a criação de dois mundos apartados. Afinal, a casa era o lugar de descanso, das relações familiares, e o trabalho era o local de produtividade. Esse panorama levou à despersonalização do empregado, havendo uma certa indistinção entre os trabalhadores.

Inicialmente introduzido na organização fabril, esse modelo, especialmente a partir do fim do século XIX e início do século XX, expandiu-se a outras atividades econômicas, como o comércio, a agricultura e o setor de serviços.

Outro aspecto a ser destacado acerca dessa nova perspectiva de separação casa/fábrica oriunda da Revolução Industrial é a possibilidade de sociabilidade no ambiente de trabalho, ou seja, a criação de vínculos interpessoais decorrentes do compartilhamento de relações laborais, o que inclusive foi de fundamental importância à solidariedade sindical. A presença física no local de trabalho passou a ser um elemento importante do desenvolvimento da personalidade do trabalhador e de suas relações sociais a partir da interação com demais trabalhadores, clientes, prestadores de serviço, dentre outros, possibilitando que fossem criados laços para além do ambiente residencial familiar.

> Embora tenha acarretado inúmeros problemas, alguns dos quais continuam sem solução, a Revolução Industrial foi um grande êxito. Em última instância, possibilitou o mais elevado padrão de vida da história da humanidade e criou novas oportunidades para o progresso social, a participação política e o desenvolvimento cultural e educacional.[4]

Embora relativamente recente na história da humanidade, esse tipo de organização do trabalho foi predominante no mundo capitalista. Todavia, a chamada "quarta Revolução Industrial", caracterizada pelo desenvolvimento dos meios de comunicação e informacionais já no século XXI, permitiu o trabalho remoto, ou seja, atividades tradicionalmente desempenhadas no estabelecimento do empregador puderam ser praticadas no ambiente de casa, com o uso de tecnologias de comunicação, retornando, deste modo, a uma situação pré Revolução Industrial.

No início do ano de 2020, foi identificado no Brasil o primeiro caso de Covid-19, doença respiratória letal causada pelo Coronavírus, decorrente de uma pandemia global, que se

[4] *Ibidem.* p. 371-372.

espalhou rapidamente pelo país. Desde então, houve uma significativa transformação nas interações sociais, de modo a conter o avanço do vírus, sendo praticadas, por muitas empresas formas de isolamento social.

As relações de trabalho foram profundamente afetadas por esse fenômeno, tendo sido altamente difundida a prática do trabalho em domicílio, dinâmica na qual os trabalhadores realizam suas atividades fora das dependências da empresa.

Assim, é de se destacar o fato de que toda a legislação do trabalho vigente no Brasil foi pensada e concebida para o trabalho em sua modalidade presencial, o que fica mais evidente com o advento do Coronavírus e as diversas possibilidades de trabalho *online*. Verifica-se, deste modo, um tensionamento entre normas idealizadas para o controle físico sobre o corpo do trabalhador e a realidade do controle remoto. Um clássico exemplo é o cumprimento de horários rígidos, com a marcação de hora no relógio ponto, que pressupõe um domínio sobre o trabalhador de forma presencial.

A partir da segunda metade da década de 1990, verificou-se a popularização da internet e dos meios telemáticos de comunicação, o que propiciou o surgimento do *home office*. Como consequência, a legislação trabalhista se deparou com a necessidade de abranger essas novas possibilidades de trabalho.

> A reestruturação produtiva, o liberalismo econômico e o fenômeno da globalização, somados à revolução tecnológica e da informação, deram lugar a profundas mudanças nas relações e processos de trabalho. Encurtar o tempo e romper as barreiras físicas do espaço se tornaram requisitos da nova estrutura econômica e social. (tradução nossa)[5]

Diante dessa nova realidade, a Lei nº 12.551/2011 alterou o *caput* do art. 6º da CLT e introduziu um parágrafo único, consolidando, desse modo

[5] GARCIA, Mayara dos Anjos; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva da. **Transformaciones productivas: nuevas formas de trabajo y regulación: un debate sobre "teletrabajo" en el derecho brasileño**. Revista de la Facultad de Derecho, vol. 6 n. 1. Córdoba: 2015. p. 2. Disponível em: https://revistas.unc.edu.ar/index.php/refade/article/view/23688/23298. Acesso em: 14 jan. 2022. No original: La reestructuración productiva, el liberalismo económico y el fenómeno de la globalización, añadidos a la revolución tecnológica y de la información, dieron lugar a profundos cambios en las relaciones y procesos laborales. Acortar los tiempos y romper las barreras físicas del espacio, se habían convertido en requisitos de la nueva estructura económica y social.

> o entendimento doutrinário e jurisprudencial decorrente da redação original, em face das inovações tecnológicas nos campos da automação e da tecnologia da informação, plenamente aplicáveis aos processos de manufatura, de comercialização de produtos e de prestação de serviços.[6]

A adição do parágrafo único a esse artigo apresentou a possibilidade do reconhecimento do vínculo de emprego na modalidade do teletrabalho, ao equiparar os meios telemáticos de controle aos meios pessoais de supervisão do trabalho, em termos de subordinação jurídica. Destaca-se, ainda, o fato de o artigo evidenciar uma clara distinção entre o trabalho remoto e o presencial.

Posteriormente, a Lei nº 13.467 de 2017 (Reforma Trabalhista) introduziu na CLT os artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E, que abordam a questão do teletrabalho. Contudo, essa regulação, por ser anterior à pandemia da Covid-19, não aborda especificidades de tal momento, como questões relativas ao direito à desconexão e à saúde do trabalhador, não abrangendo inúmeras situações singulares a essa conjuntura.

O modelo fabril de trabalho, que pressupunha a presença do trabalhador no estabelecimento do empregador possuía suas vantagens e desvantagens. Se de um lado havia uma clara separação entre o mundo doméstico e o laboral, por outro lado, o tempo em que o empregado permanecia à disposição do empregador era marcado pela alienação e pelo extremo controle e sujeição do trabalhador. No trabalho remoto contemporâneo há uma certa diluição entre esses dois mundos, até então apartados. Apesar de haver uma diminuição da onipresença do empregador no controle sobre o empregado, verifica-se uma redução da expectativa de privacidade e de administração do mundo domiciliar.

Essa evidente confusão entre a vida dentro e fora do trabalho, para além de inúmeras questões legais, também afeta a saúde do trabalhador, não apenas física como também mental. De certo modo, incumbe ao empregado o ônus organizacional do trabalho, inclusive quanto à sua duração e intensidade, ao mesmo tempo em que é preciso administrar as questões inerentes ao ambiente doméstico.

---

[6] COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; FERREIRA, Farley Roberto Rodrigues de Carvalho; ROCHA, Fábio Ribeiro. **CLT 2020 comparada e comentada: pelos magistrados do TRT da 2ª Região**: precedentes e jurisprudência do TST e TRT2. São Paulo: LTr, 2020. p. 36.

Nesse sentido, é importante observar que essa nova configuração decorrente do trabalho no ambiente doméstico afeta de forma distinta homens e mulheres, solteiros e casados, casais com filhos e sem filhos, jovens e idosos, etc. O impacto dessa modalidade laboral será sentido de variadas maneiras em razão das circunstâncias peculiares e até mesmo de acordo com a condição social dos trabalhadores.

Uma nova questão que surge para o Direito do Trabalho é se a vigente legislação concebida para o tradicional modelo de trabalho *in loco* é capaz de assegurar o direito à desconexão aos trabalhadores em *home office* ou se haveria necessidade da formulação de novas leis ou, ainda, da regulação de melhores condições por meio da negociação coletiva de trabalho.

Em razão da ausência de uma normatização do teletrabalho que considere as particularidades trazidas pelo contexto da pandemia do Coronavírus, são inúmeros os trabalhadores dessa modalidade submetidos a excessivas jornadas laborais, confundindo-se o ambiente residencial com o de trabalho, o momento do expediente com o de descanso.

Com isso, é comumente violado o chamado direito à desconexão do trabalhador, que, como cunhado por Souto Maior[7], representa o direito ao não-trabalho, ou seja, o trabalhador deve laborar até o nível necessário à preservação de sua vida privada e sua saúde.

Essa violação ressalte-se, provoca impactos à qualidade de vida dos trabalhadores e à sua saúde não apenas física, mas também mental, através da manifestação de distúrbios psíquicos, como a síndrome de *burnout*, depressão, síndrome do pânico e transtorno de ansiedade generalizada.

Afinal, como salienta José Pedro dos Reis,

> a saúde do trabalhador engloba não só a condição física e geral do corpo, em relação aos seus membros e órgãos internos, mas também sua condição mental, sua capacidade de interagir com outras pessoas e no meio social em que vive, sem transtornos causados por doenças psicossociais[8].

[7] SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. São Paulo, 23 jun. 2003. p. 2.
[8] REIS, José Pedro dos. **Saúde mental no trabalho: um direito fundamental – a pandemia de Covid-19 e as medidas de proteção aos trabalhadores**. *In:* Boletim Científico ESMPU, a. 19, n.55. Brasília: 2020. p.7.

Deste modo, o objetivo do presente trabalho é analisar, por meio de pesquisa documental e bibliográfica, as transformações das relações de trabalho diante da pandemia do Coronavírus no Brasil, particularmente no que diz respeito à tendência da adoção do modelo de *home office* e os impactos concernentes à violação do direito à desconexão e o consequente adoecimento psíquico de trabalhadores.

Para fins de conceituação, o presente trabalho abordará especificamente questões concernentes ao *home office*, modalidade trabalhista em ascensão no Brasil a partir do ano de 2020 em razão da adoção de medidas de incentivo ao isolamento social por empresas como forma de contenção da pandemia do Coronavírus.

1 TRABALHO EM DOMICÍLIO: TRABALHO REMOTO, TELETRABALHO E *HOME OFFICE*

1.1 Aspectos doutrinários e conceito legal vigente no Brasil

Ao se debater o trabalho em sua modalidade remota, isto é, aquele realizado fora das dependências da empresa, verifica-se inúmeros equívocos no que diz respeito à conceituação adequada. Os termos "teletrabalho", "*home office*" e "trabalho remoto" costumam ser utilizados de forma intercambiável, porém há uma distinção técnica e doutrinária entre eles.

O termo "trabalho remoto" possui um conceito mais abrangente, designando qualquer forma de trabalho realizado à distância, isto é, fora das dependências da empresa, em localidades diversas, podendo ocorrer em outras cidades e países.

> O trabalho remoto é (...) entendido como aquele realizado total ou parcialmente fora do estabelecimento do empregador, segundo definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Trata-se de uma forma de atividade laboral flexível e multifacetária, que frequentemente faz uso de TICs e que pode ser realizada no domicílio do empregado ou em outro sítio alternativo ao estabelecimento padrão do empregador.[9]

Portanto, essa modalidade não pressupõe necessariamente a existência de meios telemáticos. Em geral, aos trabalhadores em regime remoto é aplicado o artigo 62, da CLT, que os exclui de um controle de jornada, em razão de uma suposta impossibilidade de o empregador de gerenciar a quantidade de horas trabalhadas no trabalho externo.

Dentre as inúmeras inovações à legislação trabalhista trazidas pela Lei nº 13.467 de 2017 (Reforma Trabalhista) à CLT, destaca-se a introdução dos artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E, que buscam uma maior regulação e precisão acerca do conceito vigente de teletrabalho.

---

[9] SORES, José Luiz. O trabalho remoto nos processos legislativos e nas negociações coletivas: um balanço de disputas jurídicas trabalhistas em tempos de Covid-19. **Teoria jurídica contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 6, 2021. p. 3.

> 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.[10]

Assim, o teletrabalho, do mesmo modo que o trabalho remoto, caracteriza-se pela realização das atividades laborais em dependências diferentes daquela da empresa, podendo se concretizar em distintos locais de utilização de equipamentos eletrônicos.[11] Essa modalidade também é abrangida pelo art. 62, III, que dispensa seus trabalhadores de um controle de jornada.

Paradoxalmente, o desenvolvimento dos meios de comunicação em decorrência da revolução digital permitiu que diversas novas atividades pudessem ser desenvolvidas nessa modalidade, ao passo que também apresentou a possibilidade de o empregador controlar os empregados por meio da geolocalização e aplicativos móveis, rompendo com a ideia trazida pela legislação trabalhista de que não seria possível o controle de sua jornada.

Portanto, o teletrabalho passa a apresentar uma nova dimensão com a possibilidade de controle por meios telemáticos, abalando a concepção tradicional de que não haveria meios de controle de jornada. E, ainda que não seja possível a averiguação das horas exatas trabalhadas, é viável uma administração da intensidade e quantidade de trabalho por meio da tecnologia.

Diante dessa situação, alguns tribunais têm consolidado em sua jurisprudência o fato de que não basta por si só o trabalho externo para caracterização da hipótese prevista no artigo 62 da CLT, devendo estar presente a total impossibilidade de controle da jornada. É o caso dos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª e 3ª Regiões:

> HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. EXCEÇÃO DO INCISO I, ART. 62, CLT. Havendo a possibilidade de controle de jornada, ainda que indiretamente, não se mostra aplicável ao empregado a exceção prevista no artigo 62 da CLT, já que a exceção prevista em lei aplica-se somente na total impossibilidade de controle do horário de trabalho.[12]
>
> HORAS EXTRAS - ART. 62, CLT - A exceção à regra geral quanto ao direito à percepção das horas extras trabalhadas não abrange aqueles empregados que,

[10] 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 n º 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.** Brasília: Diário Oficial da União, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 14 jan. 2022.

[11] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTR, 2019. p. 1096.

[12] TRT-1 - RO: 00003336220105010061 RJ, Relator: Monica Batista Vieira Puglia, Data de Julgamento: 09/11/2011, Décima Turma, Data de Publicação: 18/11/2011

> mesmo laborando externamente, tenham o horário de trabalho fiscalizado pela empregadora. Para o enquadramento do empregado no art. 62, I, do texto consolidado, não basta que o empregado trabalhe externamente. Há que restar comprovada efetiva impossibilidade de controle por parte do empregador.[13]

O *home office* apresenta suas peculiaridades, sendo definido pelo autor Maurício Godinho Delgado como sendo trabalho à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes[14]. Pode-se concluir que, nessa modalidade, o trabalho é aquele convencional, usualmente presencial, que pode ocasionalmente ser realizado de casa pelo trabalhador, com a utilização obrigatória de tecnologias da informação. Essa modalidade não está prevista na legislação trabalhista, portanto não requer uma formalização, podendo ser instituída por meio de políticas internas da empresa ou através de normas coletivas.

O perfil do trabalhador em *home office* também possui particularidades, envolvendo, em geral, trabalhadores do setor terciário, relacionados a atividades intelectuais e administrativas, embora possa ser aplicado a funções mais simples com trabalhadores menos qualificados que, em determinadas circunstâncias, podem ser realizadas em domicílio, como é o caso do serviço de teleatendimento.

Conforme destacado na introdução, a presente monografia trabalhará exclusivamente com o conceito de *home office*, dada a popularização desta modalidade de trabalho no contexto da pandemia do Coronavírus no Brasil.

1.2 Princípios e institutos jurídicos aplicáveis

Inicialmente, faz-se oportuno rememorar o disposto no *caput* do art. 6º da CLT, segundo o qual

> 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 de relação de emprego.[15]

---

[13] TRT-3 - AP: 00113427320145030142 0011342-73.2014.5.03.0142, Terceira Turma.
[14] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTR, 2019. p. 1069.
[15] BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 1 jun. 2021.

Assim, devem ser aplicados ao *home office* os princípios clássicos do Direito do Trabalho, sendo o mais fundamental deles o princípio da proteção do trabalhador, que proporciona a este uma superioridade jurídica em razão de sua inferioridade econômica, no momento em que se dá ao trabalhador a proteção que lhe é dispensada por meio da lei.[16]

Em se tratando do contexto atual no Brasil, em decorrência da pandemia do Coronavírus e da suspensão de atividades presenciais por conta da prática do isolamento social, muitos trabalhadores vivenciaram momentos de insegurança, e a adoção do *home office* seria uma forma de proteção a seus empregos.

Igualmente aplicável a esta modalidade é o princípio da irrenunciabilidade de direitos, segundo o qual não terá qualquer validade o ato do operário que renuncie a direitos trabalhistas[17]. Assim, mesmo estando em *home office*, considerando-se o disposto no artigo 6º da CLT, o trabalhador deve gozar de todos os direitos aos quais faz jus.

Outro princípio de suma importância, especialmente diante da situação pandêmica vivenciada no Brasil é o da continuidade da relação de emprego, que possui como ideia geral a de que se deve preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa[18]. Conforme mencionado anteriormente, a suspensão das atividades presenciais no momento inicial da pandemia do Coronavírus gerou muita instabilidade nas relações de trabalho, sendo de suma importância a preservação dos postos de trabalho, seja por meio da adoção do regime de *home office*, seja pela adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda instituído pelo Governo federal por meio da Medida Provisória nº 1.045/2021[19], que ofereceu medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do avanço do Coronavírus.

Não menos importante é o princípio da primazia da realidade, segundo o qual os fatos prevalecem sobre a forma; a essência se sobrepõe à aparência.[20] Ou seja, o que importa para o

---

[16] MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 37. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 131.
[17] *Ibidem.* p. 133.
[18] *Ibidem.* p. 134.
[19] BRASIL. Medida Provisória nº 1.045 de 27 de abril de 2021. **Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e de Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho.** Diário Oficial da União, 2021. Disponível em: planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm. Acesso em: 18 jan. 2022.
[20] MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 37. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 135.

Direito do Trabalho é o que ocorre de fato, na prática. Esse pressuposto é importante no caso do *home office* especialmente em se tratando da jornada de trabalho, devendo ser verificado na prática a quantidade de horas efetivamente trabalhadas pelos empregados nesse regime, o tempo que de fato passam à disposição do empregador, dentre outros aspectos.

Aliás, o tempo à disposição do empregado é de suma importância para o presente trabalho. O artigo 4º da CLT dispõe que

> considera-se como tempo de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.[21]

Como mencionado anteriormente (e conforme será esmiuçado no próximo capítulo), no *home office* o ambiente domiciliar muitas vezes se confunde com o local de trabalho. Os meios de comunicação permitem que o empregado esteja sempre à disposição do empregador, que pode se utilizar de mensagens instantâneas, ligações, dentre outros, a qualquer momento, para realizar contato. Assim, é de extrema importância observar que esse tempo, mesmo que o empregado não esteja executando ordens, é caracterizado como tempo à disposição, sendo considerado como tempo de serviço.

Por fim, a subordinação é instituto jurídico imprescindível à caracterização do *home office*, tendo sido introduzido na CLT pela Lei nº 12.551/2011 por meio de parágrafo único do artigo 6º da CLT que dispõe que

> 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.[22]

Em outras palavras, mesmo que o trabalho seja executado fora das dependências da empresa, há formas de controle do empregador sobre o empregado por meio dos meios

---

[21] BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 1 jun. 2021.

[22] BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. **Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informalizados à exercida por meios pessoais e direitos.** Brasília: Diário Oficial da União, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 18 jan. 2022.

telemáticos, podendo ser aplicadas punições ou sendo averiguadas as atividades que estão sendo desempenhadas, a quantidade e intensidade de trabalho, por exemplo.

1.3. Conceitos relativos à saúde e pandemia

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 prevê em seu artigo 7º, XXII, que é um direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.[23] Sendo assim, é evidente que a manutenção das condições da saúde e segurança do trabalho é de responsabilidade do empregador, em razão de sua responsabilidade objetiva pelas condições de trabalho.

Como explicitado anteriormente, o artigo 6º da CLT dispõe que não há distinções entre o trabalho realizado nas dependências da empresa e aquele realizado fora delas. Portanto, a saúde e segurança do trabalho devem ser igualmente observadas para os trabalhadores em regime de *home office*.

A doutrina e a jurisprudência são consolidadas no sentido de que quando o empregado está à disposição do empregador, ainda que longe da empresa, essa responsabilidade permanece. É o caso, por exemplo, de acidentes de trânsito sofridos pelo empregado no deslocamento para o local de trabalho.

> AGRAVO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ACIDENTE DE TRABALHO. ACIDENTE AUTOMOBILÍSTICO. RODOVIA. ÓBITO DO EMPREGADO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL E MATERIAL. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. A parte agravante não apresenta argumentos capazes de desconstituir a decisão monocrática que deu provimento ao recurso de revista. A jurisprudência do TST é firme no sentido de que a responsabilidade é objetiva nas hipóteses de acidente automobilístico, com morte de empregado, quando exigível o tráfego em rodovias para execução das atividades contratadas pelo empregador, porquanto inegável o risco potencial que exige o deslocamento em rodovias em razão dos elevados números de acidentes de trânsito, bem como da precariedade das estradas nacionais. Precedentes. Desse entendimento dissentiu o Tribunal Regional, violando o art. 927 do Código Civil, razão pela qual deu-se provimento ao recurso de revista. Agravo a que se nega provimento.[24]

---

[23] Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 jan. 2022.

[24] TST - Ag-RR: 15542920125030005, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 04/12/2019, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/12/2019

A Lei nº 8.213/1991, que regulamenta a previdência social, dispõe em seu artigo 19 que

> Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.[25]

O § 1º deste artigo indica ainda a responsabilidade da empresa pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.[26]

São equiparadas ao acidente de trabalho as doenças profissionais e doenças do trabalho, descritas no artigo 20 da referida lei, nos seguintes termos:

> I. doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social;
> II. doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;[27]

O mesmo diploma da lei previdenciária dispõe ainda em seu artigo 21 que

> Equiparam-se também ao acidente de trabalho, para efeitos desta Lei:
> (...)
> IV – o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:
> a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
> b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
> c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
> d) no percurso da residência para o local de trabalho deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado[28].

Verifica-se, portanto, que a legislação prevê a possibilidade de acidente de trabalho mesmo fora das dependências da empresa, sendo do empregador a responsabilidade nesses casos. A jurisprudência é farta nesse sentido:

---

[25] BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Diário Oficial da União, 1991. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 20 jan. 2022.
[26] *Ibidem.*
[27] *Ibidem.*
[28] *Ibidem.*

> ACIDENTE DO TRABALHO. PERCURSO RESIDÊNCIA-TRABALHO. CONFIGURAÇÃO. Hipótese em que se analisa a configuração de acidente de trabalho sofrido pela trabalhadora, no percurso residência-trabalho, nos moldes do art. 21, IV, d, da Lei 8.213/91. Elementos de convicção que indicam, de forma cabal e incontestável, que a trabalhadora recebeu atendimento médico em hospital público, em dia útil de trabalho e em horário compatível com o horário de saída de sua residência para chegar à empresa a tempo de iniciar sua jornada. Sem embargo das dificuldades naturais de apresentação de provas dos chamados acidentes de percurso, que geralmente ocorrem fora do ambiente de trabalho, as circunstâncias fáticas demonstradas autorizam a admissão do fato constitutivo do direito pretendido, com base nos artigos 212, IV, do CC, 131 e 332 do CPC, 8º e 769 da CLT. Recurso conhecido e provido.[29]

> ACIDENTE FORA DO LOCAL DE TRABALHO. ATIVIDADE QUE ENSEJOU PROVEITO À EMPRESA. INDENIZAÇÃO PELOS DANOS SOFRIDOS. Nos termos da alínea b do inciso IV do art. 21 da Lei n. 8.213/91, equipara-se a acidente de trabalho aquele sofrido fora do local e horário de trabalho na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito. Constatado que a ré exigia que o caminhão fosse apresentado limpo pelo motorista e que a limpeza fosse realizada fora da sua sede, o acidente sofrido pelo empregado ao proceder à lavagem do veículo fora do seu expediente de trabalho equipara-se a acidente de trabalho, e, diante da conduta culposa da ré, esta deve responder pelos danos morais e materiais daí advindos (artigos 186 e 927 do Código Civil).[30]

> APELAÇÃO CÍVEL – AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS – ACIDENTE DE TRÂNSITO – VEÍCULO PERTENCENTE À EMPRESA E CONDUZIDO PELO EMPREGADO – RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA – ARTIGO 932, INCISO III, DO CC – AUSÊNCIA DE PROVA DA UTILIZAÇÃO DO VEÍCULO FORA DO HORÁRIO DO TRABALHO E SEM AUTORIZAÇÃO – RESSARCIMENTO DOS DANOS MATERIAIS DEVIDO – JUROS DE MORA – TERMO INICIAL – DATA DO EVENTO DANOSO – SÚMULA N.º 54, DO STJ – RECURSO CONHECIDO E DESPROVIDO. Nos termos do artigo 932, inciso III, do CC, o empregador é solidariamente responsável pelos danos causados pelo empregado no exercício do trabalho quwe lhes competir ou em razão dele. Diante da ausência de comprovação da excludente de responsabilidade solidária, ônus que incumbia à parte que alega, deve ser mantida a condenação da empregadora ao pagamento da indenização por danos materiais causados por seu preposto. O fato da autora ter recusado a realização dos reparos por meio do seguro do veículo não lhe retira o direito ao ressarcimento do prejuízo material, até mesmo porque não há comprovação da alegada recusa. Tratando-se de responsabilidade extracontratual, os juros de mora sobre o valor fixado a título de dano material é a data do evento danoso, a teor da Súmula n.º 54, do STJ.[31]

Todavia, no ano de 2020 surge uma nova situação que não estava prevista em nenhuma legislação. Trata-se da doença respiratória denominada Covid-19, causada pelo Coronavírus, altamente contagiosa e letal. Diante do estado de calamidade mundial que resultou da alta

---

[29] TRT-10 00010507520105100012 DF, Data de Julgamento: 16/11/2011, Data de Publicação: 24/11/2011.

[30] TRT-3 - RO: 00117221520175030038 0011722-15.2017.5.03.0038, Relator: Juliana Vignoli Cordeiro, Decima Primeira Turma.

[31] TJ-MS - AC: 08013998720178120046 MS 0801399-87.2017.8.12.0046, Relator: Des. Eduardo Machado Rocha, Data de Julgamento: 01/10/2019, 2ª Câmara Cível, Data de Publicação: 03/10/2019.

disseminação do vírus, a Organização Mundial da Saúde (OMS) propôs uma série de medidas para a contenção da doença, sendo o isolamento social dos indivíduos a mais importante.

O Brasil foi fortemente afetado pela doença, com uma alarmante quantidade de casos confirmados e de mortes[32], o que fez com que a situação de isolamento social perdurasse por um longo período de tempo. Essa situação não só afetou aos indivíduos e sua vida doméstica, como também muitos setores da economia, tendo em vista a suspensão de uma extensa gama de atividades presenciais.

Nesse sentido, a adoção do isolamento social inegavelmente alterou de forma significativa as relações de trabalho e a economia e, objetivando uma redução de danos, de modo a não suspender integralmente suas atividades produtivas, muitas empresas adotaram o regime de *home office*.

Ao mesmo tempo em que foi uma solução oportuna para a economia brasileira, o *homme office* se tornou extremamente desgastante para muitos trabalhadores[33], sendo inúmeros os relatos de jornadas exaustivas e o desenvolvimento de doenças psíquicas relacionadas ao estresse, como a síndrome de *burnout*.[34]

Ademais, no que diz respeito à saúde do trabalhador, em um contexto de *home office* se mostra desafiador o controle doenças e acidentes de trabalho, pois apesar de o empregador possuir o dever de observar as normas de saúde e segurança no local de trabalho, há uma certa dificuldade em compreender até que ponto poderiam ser garantidas essas condições à distância. Isso porque o ambiente doméstico do empregado não é administrado pela empresa, por questões de privacidade e propriedade.

Assim, o empregador em princípio possui certos limites para determinar como deve ser o local de trabalho, pois há um conflito com o direito do empregado de não aceitar uma "intrusão"

---

[32] MORTES e casos conhecidos de coronavírus nos estados. **g1.** Brasil, [s. d.]. https://especiais.g1.globo.com/bemestar/coronavirus/estados-brasil-mortes-casos-media-movel/. Acesso em: 20 jan. 2022.

[33] HELL'S office: 42% dos brasileiros dizem trabalhar 40 horas a mais por mês com o teletrabalho. **DMT em debate.** [s. l.], 3 nov. 2020. Disponível em: https://www.dmtemdebate.com.br/hells-office-42-dos-brasileiros-dizem-trabalhar-40-horas-a-mais-por-mes-com-o-teletrabalho/. Acesso em: 20 jan. 2022.

[34] CORSINI, Iuri. Home office e trabalho híbrido desencadearam casos de burnout entre jovens, aponta estudo. **CNN Brasil**. 2 fev. 2022. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/saude/home-office-e-trabalho-hibrido-desencadearam-casos-de-burnout-entre-jovens-aponta-estudo/. Acesso em: 20 jan. 2022.

em seu ambiente doméstico e familiar, sendo atualmente um desafio ao Direito do Trabalho como dosar a proteção à saúde e segurança do trabalhador com seu direito à privacidade e propriedade.

2 DIREITO À DESCONEXÃO E SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: EFEITOS PRÁTICOS

2.1 Controle de jornada

O contrato de trabalho, seja ele tácito ou escrito, sempre foi caracterizado pela venda do tempo de vida do empregado, que coloca suas horas à disposição, ao empregador. Essa venda é cronometrada, sendo o valor do serviço comumente fixado a partir do número de horas laboradas, afinal,

> Quando celebra um contrato de trabalho, o trabalhador não vende o seu corpo ao empregador. Nem, decerto, a sua alma. Mas talvez se possa dizer que aquele vende o seu tempo, *rectius*, vende parte do seu tempo.[35]

Essa questão é tão central ao contrato de trabalho – e ao próprio Direito do Trabalho – que uma das primeiras e principais reivindicações históricas da classe operária, nos primórdios da Revolução Industrial na Inglaterra do século XVIII foi a limitação da jornada de trabalho a oito horas.

No Brasil, a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias é um direito constitucionalmente previsto no artigo 7º, XIII, da Carta Magna. Na CLT, a jornada de trabalho de oito horas é regulada pelo artigo 58 e seguintes.

Para além da jornada de trabalho, a CLT também visa à proteção do descanso do trabalhador, ao prever os intervalos interjornadas, isto é, entre duas jornadas de trabalho, em seu artigo 66 e, ainda, os intervalos intrajornada, previsto no artigo 71, que proporcionam ao empregado um período para descanso e alimentação ao longo da jornada.

Tipicamente, na legislação trabalhista, o trabalho subordinado pressupõe que o empregado está sob o controle direto do empregador, especialmente no que diz respeito ao

---

[35] AMADO, João Leal. **Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional**. Revista do Tribunal do Trabalho da 15ª Região, n. 52, 2018. p. 1. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao_leal_tempo_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Os%20autores%20acrescentam%3A,vida%20do%20trabalhador%20na%20Terra.&text=tempo%20de%20desconex%C3%A3o%20profissional%20poder%C3%A1%20ser%20sacrificado. Acesso em: 24 jan. 2022.

controle de jornada. As situações em que não há esse controle, previstas no artigo 62 da CLT são excepcionais.

Ocorre que, como destacado no capítulo 1 da presente monografia, essas situações excepcionais têm se tornado cada vez mais comuns nas relações de trabalho, com o desenvolvimento dos meios de comunicação e, especialmente, com o advento da pandemia do Coronavírus, que gerou um aumento do número de trabalhadores em *home office*. Em determinadas atividades econômicas, especialmente as administrativas, o que era exceção se tornou a regra: o trabalhador exercendo as suas funções fora do estabelecimento empresarial, de forma remota.

Importante analisar, ainda, o fato de que a capacidade do empregador de controlar a jornada do trabalhador não está restrita apenas à quantidade de horas; ela deve ser compreendida também dentro da possibilidade do controle do ritmo de trabalho. Isso se deve ao fato de que uma jornada mais curta por si só não é necessariamente menos desgastante do que uma jornada mais longa. O empregador, no trabalho *in loco*, possuía essa capacidade de controlar a intensidade do trabalho enquanto o empregado estivesse na empresa.

Os meios telemáticos possibilitam o controle tanto da extensão quanto do ritmo de trabalho. As tecnologias da comunicação podem induzir a jornadas mais longas e a um trabalho mais intenso pelo fato de que a internet permite que o empregado seja localizado e contatado a todo momento. Há a possibilidade de o empregador mandar mensagens instantâneas, e-mails, SMS, dentre outros, a qualquer momento do dia e da noite e para qualquer local em que esteja o empregado.

Essa situação faz com que o trabalhador esteja permanentemente conectado, interrompendo atividades familiares, domésticas, o direito ao lazer, dentre outros aspectos de sua esfera privada que são essenciais à sua saúde mental.

O direito ao lazer do empregado é protegido pela CLT, sendo que sua violação pode ensejar ao pagamento de dano extrapatrimonial, conforme disposto no artigo 223-C.

Assim, tão importante quanto o controle da jornada do empregado é a observância aos seus períodos de descanso, especialmente no caso do *home office*, que pode ensejar à violação desse direito em razão da hiperconexão do empregado.

2.2 Intensidade e trabalho excessivo

Conceitualmente, o trabalho excessivo pode ser caracterizado

> seja por prolongamento da jornada para além de um determinado número de horas por dia ou por semana, seja pela elevação do grau de intensidade laboral, seja isoladamente, seja em modo combinado com o aumento da produtividade, e ainda mediante formas de flexibilização da jornada.[36]

A Revolução Russa estabeleceu em 1918 um padrão de jornada inferior a 49 horas semanais, sendo este reproduzido por diversas outras nações e reivindicado pela Organização Internacional do Trabalho como sendo um parâmetro para a caracterização de jornadas excessivas.[37]

Tal entendimento foi, inclusive, consolidado pelas Convenções nº 1 e nº 30 da Organização Internacional do Trabalho, instituindo-se oito horas diárias e 48 horas semanais como limite de jornada para todos os seus países aderentes.[38]

O sistema capitalista pressupõe uma alta produtividade na busca pelo lucro e, para atender a essas exigências, muitos trabalhadores acabam sendo submetidos a trabalho excessivo. Esse trabalho excessivo pode ser também entendido com aquele que, em decorrência de sua duração, coloca em risco a saúde e a segurança do trabalhador.[39]

O trabalho excessivo possui números alarmantes no Brasil. Em pesquisa realizada em 2010, verificou-se contingente de 13,3 milhões de trabalhadores submetidos a jornadas excessivas, equivalente a 15,4% da população economicamente ativa do país[40]. Esse fenômeno

---

[36] COSTA, Cândida da *et. al*. **Intensidade e trabalho excessivo: 'exaustão, impactos na subjetividade e formas de resistência dos (as) trabalhadores (as).** R. Pol. Públ., São Luís, p. 177-187, julho 2014.
[37] *Ibidem.*
[38] *Ibidem.*
[39] ROSSO, Sadi dal. **Jornadas Excessivas de Trabalho.** Revista Paranaense de Desenvolvimento, Curitiba, v. 34, p. 73-91, jan/jun 2013.
[40] COSTA, Cândida da *et. al.* **Intensidade e trabalho excessivo: 'exaustão, impactos na subjetividade e formas de resistência dos (as) trabalhadores (as).** R. Pol. Públ., São Luís, p. 177-187, julho 2014.

é muito associado a trabalhos braçais, que exigem a força física do trabalhador, como é o caso, no Brasil, da cultura da cana-de-açúcar.

Contudo, conforme será analisado nos próximos tópicos, o trabalho excessivo possui outra esfera, relacionada à quantidade de horas trabalhadas e o desgaste mental que isso pode gerar ao trabalhador, junto ao desenvolvimento de doenças psíquicas.

2.3. Direito à Desconexão: conceitos e reflexões

Tendo em vista as discussões acerca de controle de jornada, hiperconexão e jornadas excessivas, a doutrina passou a debater um direito que não está previsto de forma expressa na legislação trabalhista, mas que decorre dos princípios gerais do Direito do Trabalho: o chamado direito à desconexão, termo cunhado pelo célebre jurista Jorge Luiz Souto Maior em 2003.

Souto Maior inicia seu clássico artigo "Do Direito à Desconexão do Trabalho" alertando que o tema poderia aparentar ser surrealista. Afinal, na época em que foi escrito, os meios de informação ainda estavam em desenvolvimento, longe de permitir uma hiperconexão como ocorre nos dias atuais. Contudo, o autor prevê, acertadamente, que o assunto possui grande pertinência com o nosso tempo.

O direito à desconexão é então definido pelo jurista como o direito de não trabalhar, sendo titular deste não apenas quem trabalha, mas também toda a sociedade, incluindo indivíduos que não conseguem trabalhar em decorrência do trabalho excessivo por parte de outros, ou daqueles que são "abandonados" por trabalhadores submetidos a jornadas intensas.[41]

A ideia do trabalho como fator dignificante é um valor cultural arraigado na sociedade capitalista, o que torna um desafio o debate acerca do direito ao não-trabalho[42]. Contudo, é importante destacar que o não-trabalho defendido por Souto Maior

> não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde,

[41] SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. São Paulo, 23 jun. 2003. p. 2. Disponível em https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf.
[42] *Ibidem.*

> considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, completamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela definição do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.[43]

Outro interessante aspecto do texto do referido artigo é o fato de que ele reserva especial atenção ao trabalho à distância. Sobre o assunto, o autor argumenta que

> Esse tipo de trabalho (...) agride, sensivelmente, o direito ao não-trabalho, eis que a própria vida privada do trabalhador se perde no fato de se transformar a sua residência em local de trabalho, com prejuízo para o próprio convívio familiar.[44]

Justamente por essa confusão percebida entre a esfera laboral e a doméstica do trabalhador, é importante que haja uma clara regulamentação dessa forma de exploração do trabalho humano, de modo que possa ser praticado o chamado direito ao não-trabalho nesse âmbito. O primeiro passo para tal, segundo Souto Maior, seria

> quebrar o obstáculo mental que se interpõe à identificação da relação de emprego nos trabalhos deste tipo, quando se executam de forma não-eventual, pois o descuido jurídico de não se reconhecer a existência de relações de emprego nestes serviços tem possibilitado mais uma exploração velada e irresponsável do capital sobre o trabalho humano.[45]

Nesse sentido, pode-se considerar que a legislação avançou neste aspecto, uma vez que o parágrafo único do artigo 6º da CLT, introduzido pela Lei nº 12.551/2011 e, portanto, posterior ao texto de Souto Maior, é incisivo ao caracterizar o requisito da subordinação nas relações de trabalho à distância, por meios telemáticos e informatizados.

Superada a questão da caracterização do vínculo de emprego no trabalho à distância, um próximo problema a ser pensado, no que tange ao direito à desconexão nessa modalidade, seria

> o da declaração do direito à limitação da jornada de trabalho também nestes serviços, tornando efetivo tal direito com a fixação do pressuposto de que cabe ao empregador estabelecer o limite da jornada a ser cumprida.
> Não se pode barrar a ideia do direito ao limite da jornada com o argumento das dificuldades de se quantificar, sob o prisma da prova, a jornada trabalhada (...), o avanço tecnológico apresenta também o paradoxo de que ao mesmo tempo em que se permite que o trabalho se exerça à longa distância possibilita que o controle se faça pelo mesmo modo, pelo contato "on line" ou outros meios, sendo que até mesmo pela mera quantidade de trabalho exigido esse controle pode ser vislumbrado.[46]

---

[43] *Ibidem.* p. 3.
[44] *Ibidem.* p. 12.
[45] *Ibidem.* p. 13.
[46] *Ibidem.*

Tal questão foi levantada pelo autor no ano de 2003, quando os meios de comunicação não apresentavam mesma complexidade que os atuais, que podem proporcionar um adequado controle de jornada trabalhada por meio da internet e aplicativos desenvolvidos para tal.

Assim, resta evidente que um dos principais desafios do Direito do Trabalho atual, especialmente no que diz respeito ao trabalho na modalidade de *home office* e ao direito à desconexão, seria pensar uma forma de regularizar o controle de jornada, de modo que possa ser instituída uma nítida separação, ainda que "invisível", entre o ambiente doméstico e o ambiente de trabalho remoto.

Deste modo, vislumbra-se a necessidade de que a tecnologia, responsável por diversas inovações no mundo do trabalho atual, seja utilizada como um mecanismo de proteção do trabalhador e do seu direito à desconexão, em vez de atuar como instrumento de supressão de seu direito ao descanso, ao lazer, à privacidade, dentre outros.

2.4 Saúde mental do trabalhador como direito fundamental

Com a chamada segunda geração dos direitos humanos que ganhou destaque no início do século XX, incluindo-se nelas os direitos sociais, o direito à saúde passou a ser de extrema relevância em diversas esferas da vida humana, dentre elas o trabalho.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) é uma agência subordinada à Organização das Nações Unidas (ONU), fundada em 1948 com o intuito da proteção ao direito da saúde. O primeiro artigo de sua Constituição descreve a sua finalidade: possibilitar a todos os povos o melhor nível de saúde possível.[47]

A OMS também apresenta em sua Constituição uma definição de saúde, que seria um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades.[48] Assim, pode-se constatar que o direito à saúde também inclui a tutela da saúde psíquica do indivíduo.

---

[47] NAÇÕES UNIDAS; OMS. **Constituição da Organização Mundial da Saúde.** 1948. Disponível em http://www.nepp-dh.ufrj.br/oms2.html. Acesso em: 27 jan. 2022.
[48] *Ibidem*

A OMS apresenta, ainda, uma definição de saúde mental, sendo esta um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de usar suas próprias habilidades, recuperar-se do estresse rotineiro, ser produtivo e contribuir com a sua comunidade.[49]

No Brasil, direito a saúde de forma ampla está previsto na Constituição Federal em seu artigo 6º, *caput*, que possui a seguinte redação:

> São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.[50]

O artigo 196 da Constituição trata exclusivamente do direito à saúde, incumbindo ao Estado a responsabilidade pela sua proteção, ao prever que

> A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.[51]

A carta magna ainda reserva especial atenção ao direito à saúde na esfera trabalhista, incluindo no rol de direitos trabalhistas do artigo 7º a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.[52]

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou a Convenção n. 155, em vigência no Brasil desde 1993, que dispõe acerca da segurança e saúde dos trabalhadores. Merece especial atenção seu artigo 3º, *e*, que define que

> o termo saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.[53]

---

[49] *Ibidem.*
[50] BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 jan. 2022.
[51] *Ibidem*
[52] *Ibidem.*
[53] NAÇÕES UNIDAS; OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho.** 1948. Disponível em https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 jan. 2022.

O direito à saúde nas relações de trabalho é de tamanha importância que é um próprio ramo do Direito do Trabalho, o chamado direito sanitário do trabalho, que pode ser caracterizado como

> o conjunto de leis, normas regulamentadoras e demais instrumentos normativos federal, estaduais e municipais que compõem o arcabouço jurídico referente à proteção à saúde integral, física e mental dos trabalhadores, de formas preventiva, protetiva, de recuperação e reabilitação [...].[54]

Resta claro, portanto, que a saúde do trabalhador não envolve apenas aspectos físicos, como também a sua condição psíquica, devendo ser reservada uma proteção especial de modo a prevenir o desenvolvimento de transtornos mentais.

Conforme explicitado pelo artigo 196 da Constituição Federal, é dever do Estado a proteção da saúde. Por isso,

> pode-se exigir do Estado brasileiro ações concretas e efetivas para *promoção*, *prevenção*, *proteção* e *recuperação da saúde*, inclusive a mental, dos trabalhadores no meio ambiente laboral, tema que não vem sendo tratado com a importância que merece.[55]

Nesse sentido, merece destaque o papel do Ministério Público do Trabalho (MPT) que está engajado na proteção à saúde mental do trabalhador por meio de diversas ações, como é o caso do "MPT em quadrinhos"[56], que reservou sua 46ª edição à conscientização acerca da importância de um ambiente de trabalho saudável ao trabalhador, além da realização de palestras disponíveis à população acerca do tema.[57]

---

[54] REIS, José Pedro dos. **Saúde mental no trabalho: um direito fundamental – a pandemia de Covid-19 e as medidas de proteção aos trabalhadores**. *In:* Boletim Científico ESMPU, a. 19, n.55. Brasília: 2020. Disponível em: https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-55-janeiro-dezembro-2020/saude-mental-no-trabalho-um-direito-fundamental-2013-a-pandemia-de-covid-19-e-as-medidas-de-protecao-dos-trabalhadores. Acesso em: 30 jan. 2022.

[55] *Ibidem.*

[56] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DO ESPÍRITO SANTO. **MPT em quadrinhos.** Vitória (ES), fev. 2021. Disponível em: https://mptemquadrinhos.com.br/edicoes/saude-mental-no-trabalho/. Acesso em: 30 jan. 2022.

[57] SAÚDE Mental no Trabalho. [S. l.], 25 fev. 2021. 1 vídeo (118 min). Publicado pelo canal TVMPT. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=hUR7gW_hTeY. Acesso em: 30 jan. 2022.

O TST, por sua vez, editou cartilha informativa acerca do *home office*, contendo informações e dados acerca da saúde nessa modalidade de trabalho e com recomendações e dicas de ergonomia aos trabalhadores.[58]

Cabe ainda destacar que as Normas Reguladoras (NR's), editadas pelo antigo Ministério do Trabalho e Emprego – atual Ministério da Economia – tratam majoritariamente da saúde física do trabalhador, não concedendo uma explícita atenção à sua saúde mental. Porém, algumas delas tratam do assunto de forma sutil. É o caso da Norma Regulamentadora n. 20 (NR-20), que regula a Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis, apresentando em seu glossário o conceito de riscos psicossociais, que seriam aqueles com influência na saúde mental dos trabalhadores, provocada pelas tensões da vida diária, pressão do trabalho e outros fatores adversos.[59]

As ações do MPT e do TST devem servir como exemplo a demais órgãos públicos e, ainda, a empresas privadas, dada a relevância do tema. O cuidado com a saúde mental é direito fundamental, sendo inclusive benéfico ao empregador, pois o adoecimento psíquico dos trabalhadores decerto interfere em seu rendimento.

2.5. Relação entre a pandemia do Coronavírus, a violação do direito à desconexão e o adoecimento psíquico de trabalhadores

Como demonstrado nos tópicos anteriores, o advento da pandemia do Coronavírus no ano de 2020 ocasionou um aumento do número de trabalhadores no regime de *home office*, como uma alternativa de continuidade das atividades econômicas conciliada com a prática do distanciamento social. De acordo com dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), mais de 8 milhões de brasileiros estavam trabalhando em *home office* no mês de setembro de 2020.[60]

---

[58] TST. **Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, Direção, material educativo, 1ª ed. 2020. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815&utm_source=JOTA+Full+List&utm_campaign=dc7ccbf22b-EMAIL_CAMPAIGN_2019_02_15_01_28_COPY_01&utm_medium=email&utm_term=0_5e71fd639b-dc7ccbf28b-381770800.

[59] BRASIL. **Norma Regulamentadora n. 20 - Segurança e saúde no trabalho como inflamáveis e combustíveis**. Diário Oficial da União, 1978. Disponível em https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-20-atualizada-2021-com-prc-1.pdf. Acesso em: 30 jan. 2022.

[60] GÓES, Geraldo S.; MARTINS, Felipe dos S.; NASCIMENTO, José Antônio S. O trabalho remoto e a massa de rendimentos na pandemia. **Carta de Conjuntura – IPEA**, 19 nov. 2020. Disponível em:

Também foi constatado que o trabalho na modalidade de *home office* é propício à violação do direito à desconexão, eis que há uma confusão entre o ambiente doméstico e o de trabalho, junto a uma suposta impossibilidade de controle da jornada dos trabalhadores nesse regime.

A violação ao direito à desconexão, por sua vez, implica em uma redução do tempo de descanso do empregado, para lazer, alimentação, sono, convívio familiar, relações sociais, etc. Essas privações proporcionam efeitos nocivos ao empregado, pois o tempo destinado a essas atividades é essencial ao seu bem-estar.

É de se destacar, ainda, o fato de que a situação pandêmica, por si só, impôs um ônus psíquico à população em geral, em decorrência de diversos fatores, como o medo de um vírus a princípio desconhecido, um isolamento social nunca antes vivenciado e a perda de pessoas próximas, apenas a título de exemplo.

Soma-se a isso o fato de que determinados trabalhadores que passaram a exercer o trabalho em *home office* passaram a enfrentar um novo desafio: o de conciliar a vida doméstica e familiar com o ambiente de trabalho e, em muitas situações, com uma maior carga de trabalho, seja por uma maior intensidade que as atividades *online* permitem, seja pelo aumento da jornada de trabalho que a falta de separação clara entre casa e trabalho permite.

Todas essas situações podem ser consideradas fatores de riscos psicossociais no trabalho (FRPT)[61]. Estes são

> decorrentes de diversas deficiências na concepção, na organização, no controle e na gestão dos ambientes de trabalho. Um meio ambiente de trabalho problemático tem como consequência efeitos negativos na saúde dos trabalhadores, tanto física quanto mentalmente, e são inevitáveis os reflexos no meio social que vivem.[62]

https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/11/o-trabalho-remoto-e-a-massa-de-rendimentos-na-pandemia/. Acesso em: 01 fev. 2022.

[61] FACAS, Emílio Peres; FAIAD, Cristiane; RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes. Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 36, p. 1-9, 21 mar. 2020.

[62] REIS, José Pedro dos. **Saúde mental no trabalho: um direito fundamental – a pandemia de Covid-19 e as medidas de proteção aos trabalhadores**. *In:* Boletim Científico ESMPU, a. 19, n.55. Brasília: 2020. Disponível em: https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-55-janeiro-dezembro-2020/saude-mental-no-trabalho-um-direito-fundamental-2013-a-pandemia-de-covid-19-e-as-medidas-de-protecao-dos-trabalhadores. Acesso em: 01 fev. 2022.

As consequências dos FRPT's são, evidentemente, preocupantes. Muitos trabalhadores submetidos a essas condições experimentam o desenvolvimento de doenças psicossociais, como a síndrome de *burnout*, transtorno de ansiedade generalizada, depressão, transtorno do estresse pós-traumático (TEPT), síndrome de pânico, estresse ocupacional, dentre outras.

O estresse ocupacional merece especial atenção, eis que, de acordo com pesquisa realizada pela Fundación Europea para la Mejora de Condiciones de Vida y de Trabalho[63], é o segundo problema de saúde do trabalho mais comum na Europa, ficando atrás apenas da dor nas costas. Este pode ser caracterizado por

> uma resposta do organismo provocada por eventos externos, relacionada a condições psicológicas, fisiológicas ou comportamentais, que os indivíduos emitem quando não têm capacidade pessoal capaz de lidar com uma situação de risco no meio ambiente de trabalho.[64]

A síndrome de *burnout* também possui relação exclusiva com o trabalho, sendo descrita pela Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID) como

> um quadro de estresse crônico relacionado ao trabalho. Neste caso, o paciente trabalha num meio cujas exigências levam a um desgaste mental superior à sua capacidade de suportá-lo e geri-lo. A síndrome caracteriza-se por três dimensões: cinismo, no qual o paciente nutre sentimentos negativos e/ou procura se manter mentalmente distante quando está trabalhando; sensação de ser ineficaz ao desempenhar sua atividade; exaustão ou diminuição da energia.[65]

O trabalho excessivo decorrente da violação do direito à desconexão também pode desencadear patologias físicas que podem interferir em sua saúde mental;

> é o caso daquelas que têm como fator de risco questões ergonômicas como a postura no trabalho, os movimentos repetitivos ou pressões por produção, a fim de atingir

---

[63] FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO. Disponível em: https://www.iberley.es/temas/fundacion-europea-mejora-condiciones-vida-trabajo-eurofound-63933. Acesso em: 01 fev. 2022.

[64] REIS, José Pedro dos. **Saúde mental no trabalho: um direito fundamental – a pandemia de Covid-19 e as medidas de proteção aos trabalhadores**. *In:* Boletim Científico ESMPU, a. 19, n.55. Brasília: 2020. p. 15. Disponível em: https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-55-janeiro-dezembro-2020/saude-mental-no-trabalho-um-direito-fundamental-2013-a-pandemia-de-covid-19-e-as-medidas-de-protecao-dos-trabalhadores. Acesso em: 03 fev. 2022.

[65] HARTMANN, Paula Benevenuto. Atualizações sobre burnout pela OMS e suas implicações. **PebMed**, 10 fev. 2022. Disponível em: https://pebmed.com.br/cid-11-burnout-como-doenca-e-suas-implicacoes/#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20CID,%2Dlo%20e%20geri%2Dlo. Acesso em: 03 fev. 2022.

> metas surrealistas estabelecidas, que acabam por gerar adoecimento mental agravado ou desencadeado pelo trabalho.[66]

É evidente que a violação ao direito à desconexão, situação que pode ser comum em se tratando de um grande contingente de trabalhadores no regime de *home office*, resulta em jornadas excessivas, o que reduz o tempo de descanso do empregado e o sobrecarrega mentalmente, cenário favorável ao desenvolvimento de patologias de cunho psicossocial.

2.6 Efeitos práticos verificados no contexto da pandemia do Coronavírus

Passados quase dois anos do início da pandemia no Brasil e o consequente estado de isolamento social, os efeitos da violação do direito à desconexão já são visíveis dentre os trabalhadores. São inúmeros os estudos que demonstram o aumento de doenças psíquicas dentre trabalhadores das mais diversas áreas.

Em pesquisa realizada pelo TRAB21[67], grupo de Direito do Trabalho associado ao Programa de Pós-Graduação da UFRJ, foram questionados 4.437 advogados fluminenses acercas das condições de trabalho durante a pandemia. No que diz respeito à saúde mental, 57% dos participantes alegaram ter sofrido algum distúrbio mental com a adoção do regime de *home office*. Ademais, 59% se sentem mais cansados após a adoção do teletrabalho e 63% se sentem mais estressados laborando sob essa modalidade, o que indica a presença dos FRPT's entre esses trabalhadores.

A rede social *LinkedIn* realizou um levantamento dentre seus usuários que revelou que 62% dos indivíduos se sentiam mais ansiosos e estressados com o trabalho após a introdução de atividades remotas. O estudo ainda apontou que 72% dos entrevistados sentia que a pandemia prejudicou sua inteligência emocional e comportamental.[68]

---

[66] *Ibidem.*

[67] TRAB21. **Os advogados e a Covid-19:** as condições de vida e trabalho da advocacia em tempos de pandemia – Relatório de Pesquisa. Rio de Janeiro: Grupo de Pesquisa Trabalho no Século XXI (TRAB21), Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGD/UFRJ), nov. 2020. Disponível em: https://trab21blog.files.wordpress.com/2021/03/relatorio-de-pesquisa-advocacia-e-a-covid-19-2.pdf. Acesso em: 04 fev. 2022.

[68] JANONE, Lucas. Estudos relacionam problemas de saúde físicos e mentais com o home office. **CNN Brasil.** Rio de Janeiro, 1 nov. 2021. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/saude/estudos-relacionam-problemas-de-saude-fisicos-e-mentais-com-o-home-office/. Acesso em: 04 fev. 2022.

Em novembro de 2021, a plataforma de saúde Zenklub divulgou dados que registraram alta de 151% nas sessões de terapia no primeiro semestre do ano, em comparação com o mesmo período de 2020, o que revela um adoecimento psíquico a longo prazo de trabalhadores após um ano de pandemia.[69]

A Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP) também registou um aumento da demanda por tratamento de transtornos psíquicos em pesquisa que contou com psiquiatras de 23 estados brasileiros, além do Distrito Federal.[70]

Em pesquisa realizada pela Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), foi analisado o impacto da pandemia e do isolamento social na saúde mental de trabalhadores essenciais. Os resultados demonstraram que 47,3% desses trabalhadores foram afetados por sintomas de ansiedade e depressão no Brasil, sendo que 27,4% sofre de ambos os distúrbios ao mesmo tempo. Ainda foi revelado que 42,9% sofreram mudanças nos hábitos de sono, o que parece ser uma consequência da hiperconexão e da violação ao direito à desconexão pelo empregador.[71]

Outro estudo, conduzido pela *PEBMED* (um portal de atualização médica) revelou a presença de sinais da síndrome de *burnout* em 78% dos profissionais de saúde no período da pandemia, com prevalência de 79% entre médicos, 74% entre enfermeiros e 64% entre técnicos de enfermagem.[72]

Dentre os trabalhadores do setor bancário em *home office*, pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos (Dieese) em conjunto com a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT (Contraf-CUT) revelou que 27% dos trabalhadores passou a "ter medo de ser esquecido(a), de perder oportunidades ou de ser dispensado(a)" após a implementação do *home office*, sendo que anteriormente a isso esse percentual era de apenas 2%. Outro problema verificado foi a dificuldade de concentração

---

[69] *Ibidem.*

[70] APB. **Atendimentos psiquiátricos no Brasil sofrem impacto da pandemia de Covid-19**. Associação Brasileira de Psiquiatria, 11 maio 2020. Disponível em: https://www.abp.org.br/post/atendimentos-psiquiatricos-no-brasil-sofrem-impacto-da-pandemia-de-covid-19. Acesso em: 05 fev. 2022.

[71] ICICT/FIOCRUZ. **Pesquisa analisa o impacto da pandemia na saúde mental de trabalhadores**. Icict/Fiocruz. Rio de Janeiro, 29 out. 2020. Disponível em: https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-na-saude-mental-de-trabalhadores-essenciais. Acesso em: 05 fev. 2022.

[72] 78% DOS PROFISSIONAIS de saúde tiveram sinais de Burnout durante a pandemia. **Medicina S/A.** [S. l.], 9 set. 2020. Disponível em: https://medicinasa.com.br/burnout-profissionais-de-saude/. Acesso em: 05 fev. 2022.

relatada por 20% dos empregados, em decorrência da confusão entre o ambiente doméstico e o laboral.

De acordo com dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez devido a transtornos mentais e comportamentais atingiu número recorde em 2020, sendo registrados 576,6 mil casos em 2020, um aumento de 26% se comparado aos dados do ano anterior.[73]

Os números revelados nas pesquisas acima são alarmantes e reafirmam a necessidade da proteção ao direito à desconexão e à saúde mental do trabalhador, para que essa triste realidade não seja banalizada. É fundamental que as empresas e órgãos públicos empreendam ações de modo a prevenir o adoecimento psíquico de seus funcionários, afinal, a tendência é que o *home office* continue sendo altamente implementado[74], mesmo com a flexibilização das medidas de distanciamento social.

[73] FUTEMA, Fabiana. Síndrome de Burnout: por que o trabalho na pandemia está esgotando suas energias. **6 minutos/UOL.** São Paulo, 11 maio 2021. Disponível em: https://6minutos.uol.com.br/carreira/sindrome-de-burnout-por-que-o-trabalho-na-pandemia-esta-esgotando-suas-energias/. Acesso em: 05 fev. 2022.
[74] GANDRA, Alana. Trabalho em home office tende a continuar após pandemia. **Agência Brasil.** Rio de Janeiro, 1 maio 2021. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-04/trabalho-em-home-office-tende-continuar-apos-fim-da-pandemia. Acesso em: 05 fev. 2022.

3 MEDIDAS PRÁTICAS PARA A PROTEÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO E À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

3.1 Notas Técnicas do Ministério Público do Trabalho

Conforme verificado, um dos principais desafios do Direito do Trabalho contemporâneo seria o de dosar a utilização de tecnologias de informação e comunicação nas relações trabalhistas, de modo a evitar que estas possam causar prejuízos ao trabalhador, como é o caso da violação ao direito à desconexão.

É notório que a pandemia e, consequentemente, o enorme aumento de trabalhadores em regime de *home office* suscitou o surgimento de novos conflitos jurídicos. Passados quase dois anos do início dessa situação completamente inédita no mundo do Direito, ainda é cedo para avaliar de que forma o legislador, a doutrina e a jurisprudência enfrentarão esses novos desafios.

Contudo, como visto no capítulo anterior, já foram adotadas medidas de prevenção de adversidades oriundas da implementação do *home office* no contexto da pandemia por órgãos públicos como o TST e o MPT.

Inclusive, desde o início da pandemia o MPT vem editando diversas notas técnicas com orientações a serem adotadas pelos empregadores, trabalhadores, sindicatos, órgãos da administração pública, dentre outros envolvidos nas relações de trabalho, de modo a manter as relações de trabalho saudáveis em um momento de tamanha delicadeza.

Dentre esses documentos produzidos pelo MPT, destaca-se a Nota Técnica Conjunta nº 06/2020 – PGT/CONALIS[75], que demonstra como o princípio da continuidade das relações de emprego pode ser protegido de forma prática, por meio da implementação do *home office*, mas com a adoção de medidas de proteção aos trabalhadores nesse regime. O item VI dessa nota técnica recomenda a

> PRIORIZAÇÃO DE MEIOS ALTERNATIVOS PRÉVIOS A QUALQUER PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (OU EQUIVALENTE) OU DISPENSA DE

[75] MPT. **Nota Técnica Conjunta nº 06/2020 – PGT/CONALIS.** MPT, 2020. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-6-2020-conalis-mpt.pdf. Acesso em: 06 fev. 2022.

> TRABALHADORES, com privilegiamento da negociação coletiva e/ou do diálogo com as entidades sindicais, para análise e adoção de medidas de redução de impacto já manutenção do emprego e da renda dos trabalhadores, observando-se o princípio da irredutibilidade salarial, com a obrigatoriedade de adoção gradativa de medidas de menor impacto aos trabalhadores, como:
>
> a. Adoção de trabalho remoto (teletrabalho/*home office*) [...].[76]

Verifica-se, nessa nota, um enfoque na negociação coletiva entre entidades sindicais e empresas para adoção do regime de *home office*, de modo a incentivar a prática do isolamento social como forma de contenção à propagação da Covid-19. Nesse sentido, seria interessante também a utilização da negociação coletiva para tratar de questões específicas ao trabalho em *home office*, como a delimitação e controle de jornada, respeito ao direito à desconexão e medidas de proteção à saúde mental do trabalhador.

Outra Nota Técnica elaborada pelo MPT foi a de número 11/2020[77], e tem como objetivo a proteção da saúde – inclusive mental – e demais direitos fundamentais de professores, uma das categorias mais afetadas pela implementação do *home office* em razão das dificuldades em pensar novas metodologias e didáticas para essa nova modalidade de sala de aula.

Dentre as recomendações da referida norma, direcionadas às instituições de ensino, merecem especial atenção as seguintes:

> 8. ADEQUAR, devido ao maior desgaste psicossomático da ministração de aulas por meios virtuais, a distribuição das atividades e dos tempos de trabalho, sem qualquer prejuízo da remuneração;
>
> 9. INCENTIVAR o respectivo aumento dos intervalos para repouso, seja na extensão destes ou na quantidade, possibilitando-se, preferencialmente um intervalo entre cada aula ministrada, devendo respectivos períodos de intervalo serem considerados como tempo de serviço para todos os efeitos, sem prejuízo da remuneração;
>
> 10. DISPONIBILIZAR um ambiente virtual (sala virtual) para os períodos de intervalos regulares para refeição e repouso, e ao início e final do dia, de uso exclusivo dos docentes como forma de possibilitar a socialização e diminuir os riscos psicossociais decorrentes das políticas de isolamento.[78]

Percebe-se neste documento uma ênfase maior ao desgaste mental do trabalhador, recomendando o MPT especial atenção aos intervalos para repouso dos profissionais da educação. Ademais, é extremamente pertinente a orientação acerca da criação de um espaço

---

[76] *Ibidem.* p. 6.
[77] MPT. **Nota técnica – GT Covid-19 - 11/2020.** MPT. [S. l.], 2020. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-11-2020-trabalho-on-line-de-professores-gt-covid-19-mpt.pdf. Acesso em: 06 fev. 2022.
[78] *Ibidem.* p. 5.

para socialização entre os profissionais dessa área, uma vez que o isolamento certamente contribui para o adoecimento mental, e a possibilidade de compartilhar vivências com indivíduos inseridos nesse mesmo contexto decerto pode trazer resultados muito positivos.

A Nota Técnica nº 17/2020 do GT Nacional Covid-19 e do GT Nanotecnologia/2020[79] também instou as empresas, sindicatos e órgãos da administração pública em regime de *home office* a adotarem medidas e diretrizes de modo a proteger a saúde e demais direitos dos trabalhadores, como:

> 1. RESPEITAR a ética digital no relacionamento com os trabalhadores e trabalhadoras, preservando seu espaço de autonomia para realização de escolhas quanto à sua intimidade, privacidade e segurança pessoal e familiar, bem como em relação à obtenção, armazenamento e compartilhamento de dados fornecidos pelos empregados e empregadas, sem prejuízo, neste último caso, das exigências legais aplicáveis (artigos 216, III, 221, IV, da CRFB);
>
> 2. REGULAR a prestação de serviços em regime de teletrabalho, mesmo no período de medidas de contenção da pandemia da COVID-19, por meio de contrato de trabalho aditivo por escrito, tratando de forma específica sobre a duração do contrato, a responsabilidade e a infraestrutura para o trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas relacionadas ao trabalho realizadas pelo empregado, nos termos da legislação trabalhista, da legislação aplicável à administração pública e das limitações, procedimentos e determinações dos Órgãos de Controle, observando que:
>
> > 2.1. O teletrabalho deve ser exercido em condições de qualidade de vida e de saúde do trabalhador, abrangendo não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho;
> >
> > 2.2. O teletrabalho exige necessariamente adaptação e treinamento (principal e complementar necessário), incluindo treinamento mínimo para o teletrabalho para fins de qualificação e motivação das pessoas, de forma a que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene;
> >
> > [...]
> >
> > 6. INSTRUIR os empregados, de maneira expressa, clara e objetiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças, físicas e mentais e acidentes de trabalho, bem como adotar medidas de segurança como intervalos e exercícios laborais.
> >
> > [...]
> >
> > 16. ADOTAR mecanismo de controle de jornada de trabalho da trabalhadora ou trabalhador para o uso de plataformas digitais privadas ou abertas na realização de atividade capacitação, a qual é incompatível com medidas de redução da jornada de trabalho ou de suspensão do trabalho, nos termos da Medida Provisória n. 936/2020.[80]

[79] MPT. **Nota técnica 17/2020 do GT Nacional Covid-19 e do GT Nanotecnologia/2020.** MPT. [S. l.], 2020. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf. Acesso em: 06 fev. 2022.
[80] *Ibidem.* [n. p.].

A nota técnica supracitada apresenta uma recomendação extremamente fundamental à observância do direito à desconexão, que é a do respeito, por parte do empregador, à intimidade e privacidade do empregado no trabalho digital, o que pode atenuar a confusão que o *home office* pode desencadear entre o ambiente de trabalho e o doméstico e familiar; é preciso que haja uma clara separação entre esses diferentes âmbitos na vida de um indivíduo.

Note-se, ainda, que há um destaque às condições relativas a um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, o que está diretamente relacionado com a saúde física e mental do trabalhador. Também é recomendada a concessão de intervalos para descanso como forma de prevenção a doenças físicas e mentais, bem como a adoção de um controle de jornada por parte do empregador.

Por fim, cabe ainda citar a Nota Técnica GT Covid-19 n. 19/2020[81], que trata das medidas de proteção da saúde e demais direitos fundamentais para trabalhadores em empresas de teleatendimento, cujas recomendações mais relevantes para o presente trabalho são as seguintes:

> 2.2. PERMITIR e ORGANIZAR, discutindo e negociando com os (as) trabalhadores (as), os processos de trabalho para a realização de teletrabalho (ou *home office*), naquelas funções compatíveis com essa forma de prestação de trabalho, estabelecendo critérios objetivos para definir o grupo prioritariamente beneficiado, com vistas a compatibilizar a vida profissional e familiar.
>
> [...]
>
> 2.5. REGULAR a prestação de serviços em regime de teletrabalho, por meio de contrato de trabalho aditivo por escrito, tratando de forma específica sobre a duração do contrato, a responsabilidade e a infraestrutura para o trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas relacionadas ao trabalho realizadas pelo empregado, nos termos da legislação trabalhista.
>
> 2.6. MANTER, no *home office*, os avisos no computador referente às pausas ergonômicas e intervalos previstos em lei ou norma regulamentadora de saúde e segurança do trabalho e assegurar tempo de *log off*, para atendimento de necessidades fisiológicas, sem limitação de tempo, em observância à NR 17 e às recomendações técnico-científicas de saúde e segurança do trabalho, bem como assegurar o direito à desconexão nos períodos de repouso entre jornadas, férias e licenças legais.
>
> 2.7. REALIZAR, periodicamente, no horário regulamentar de trabalho, sem dedução do tempo da jornada diária de trabalho, reuniões por videoconferência com a equipe em trabalho remoto ou *home office*, a fim de facilitar a troca de informações sobre as

[81] MPT. **Nota técnica GT Covid-19 n. 19/2020.** MPT. [S. l.], 2020. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-19-parecerjuridico_2798-2020_gerado-em-23-10-2020-18h21min31s.pdf. Acesso em: 06 fev. 2022.

> atividades, metas de produtividade compatíveis com a jornada de trabalho e medidas de contenção relacionadas à SARS-CoV-2, bem como prevenir o adoecimento mental.[82]

É alentador o fato de que essa última nota técnica realiza uma menção expressa ao direito à desconexão, reafirmando a sua importância à saúde do trabalhador e revelando uma tendência de popularização e proteção do termo. Também se verifica a recomendação de realização de reuniões com a equipe como forma de incentivar as interações sociais como forma de prevenção ao adoecimento mental decorrente da sensação de isolamento em consequência da pandemia.

Conclui-se, assim, que a atuação do Ministério Público do Trabalho na proteção do direito à desconexão e na prevenção ao adoecimento mental do trabalhador é de extrema importância para o Direito do Trabalho no atual contexto pandêmico. É fundamental que as recomendações contidas em suas notas técnicas sejam observadas e colocadas em prática pelas empresas, de modo a atenuar os efeitos nocivos da pandemia e do *home office* à classe trabalhadora.

3.2 A importância dos sindicatos e das negociações coletivas na regulamentação do *home office*

Diante da ausência de normas legais que regulamentem o direito à desconexão e, tampouco, o próprio *home office* considerando-se as circunstâncias impostas pela pandemia do Coronavírus, é de suma importância o papel dos sindicatos na negociação coletiva para que sejam observados pelas empresas os direitos dos trabalhadores.

Nesse sentido, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), entidade de representação sindical brasileira, editou no ano de 2021 uma cartilha[83] com recomendações aos sindicatos para a negociação dos direitos dos trabalhadores em *home office* (apesar de ter sido utilizado nesse caso o termo teletrabalho como sinônimo). O guia estabeleceu diretrizes para a regulamentação desta modalidade de trabalho através da negociação coletiva no que diz respeito a condições de trabalho, jornada de trabalho, saúde dos trabalhadores, equipamentos e infraestrutura, alimentação e transporte, grupos prioritários e, ainda, atuação sindical.

---

[82] *Ibidem.* [n. p.].

[83] CUT. **Diretrizes para regulação do teletrabalho.** CUT – Secretaria de Relações de Trabalho. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2021. Disponível em: https://admin.cut.org.br/system/uploads/ck/web-cartilha-diretrizes-para-regulacao-do-teletrabalho-1.pdf. Acesso em: 09 fev. 2022.

Dentre as recomendações elaboradas pela CUT, possuem especial relevância para o presente trabalho as seguintes:

> A privacidade da residência e da família devem se sobrepor a qualquer necessidade da empresa. Devendo a empresa garantir o respeito ao direito de imagem e à privacidade das trabalhadoras e trabalhadores, seja por meio de orientação da realização do serviço de forma menos invasiva a esses direitos fundamentais, oferecendo a realização da prestação de serviços preferencialmente por meio de plataformas informáticas privadas, avatares, imagens padronizadas ou por modelos de transmissão on-line.
>
> [...]
>
> A jornada de trabalho e o período de não trabalho devem ser previamente acordados e cumpridos, tanto pelos gestores quanto pelos trabalhadores, seguindo os padrões habituais dos trabalhadores nas instalações da empresa, com horas de repouso e paradas técnicas acordadas, controladas com uso de ponto eletrônico sempre que possível, aplicando-se os mesmos dispositivos previstos na legislação e na norma coletiva relacionadas à jornada de trabalho.
>
> O empregador deve respeitar os tempos de descanso e de repouso, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.
>
> Deve ser garantida a desconexão digital do trabalhador no período acordado de não trabalho, sem que isso impacte negativamente em seu desenvolvimento profissional.
>
> Mesmo no teletrabalho o empregador deve zelar pelo cumprimento das normas de saúde e segurança. O empregador é responsável pela prevenção de riscos ocupacionais e para o desempenho da atividade em condições adequadas, com base nas normas regulamentadoras, garantindo um espaço físico de trabalho que atenda às condições mínimas de ergonomia, iluminação, ventilação, entre outros.
>
> [...]
>
> O estabelecimento do teletrabalho deve ser implementado a partir de negociação coletiva com a entidade sindical representante dos trabalhadores para definir critérios objetivos de prestação dessa modalidade de trabalho.[84]

Verifica-se, portanto, a relevância da negociação coletiva entre sindicatos e empresas para a garantia do direito à desconexão aos trabalhadores e a proteção de sua saúde tanto física quanto mental. A cartilha inclusive apresenta sugestões de cláusulas padrões para serem implementados em acordos e convenções coletivas de trabalho como uma forma de colocar em prática as diretrizes supramencionadas.

Quanto ao controle de jornada, a CUT propõe a inclusão da seguinte cláusula nos instrumentos de negociação coletiva:

---

[84] *Ibidem.* p. 17-22.

> A empresa deverá utilizar equipamento e/ou programa de computador adequado para o registro dos horários de trabalho dos(as) empregados(as).
>
> Parágrafo primeiro – o disposto no caput se aplica ao(a) empregado(a) em teletrabalho, inclusive quando, eventualmente, estiver prestando serviços no estabelecimento do empregador.
>
> Parágrafo segundo – o uso de equipamentos tecnológicos, assim como de softwares, de aplicativos, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet, pelo(a) empregado(a) em teletrabalho, não caracteriza regime de prontidão ou sobreaviso ou tempo à disposição do empregador.
>
> Parágrafo terceiro – o empregado em regime de teletrabalho tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro.
>
> Parágrafo quarto – na hipótese de impossibilidade de trabalho no horário normal em decorrência de interrupção de energia elétrica, pane nos servidores, ou outros motivos técnicos ou de fornecimento de serviços públicos necessários à realização do trabalho, não será exigida a compensação da jornada de trabalho nem a dedução das horas respectivas, desde que o(a) empregado(a) comunique a empresa do ocorrido, com a comprovação disponível.
>
> Parágrafo quinto – o (a) empregado(a) deve ter garantido o direito a sua privacidade e de sua família. Os métodos de controle da jornada não podem ser invasivos à privacidade da residência
>
> Parágrafo sexto – as regras relacionadas à jornada de trabalho previstas na CLT devem ser integralmente cumpridas para os(as) empregados(as) em regime de teletrabalho, inclusive as relacionadas a hora extraordinária e descanso semanal remunerado.[85]

Essa cláusula traz uma solução simples e de fácil implementação para o controle da jornada dos empregados em *home office*, assegurando, ainda, o respeito ao direito à desconexão e à intimidade do ambiente doméstico do trabalhador, incentivando uma separação entre o local de trabalho e o ambiente familiar.

Já no que diz respeito à saúde e segurança no trabalho, seria oportuna a inclusão de uma cláusula nos seguintes moldes:

> A empresa promoverá orientação a todos(as) os(as) empregados(as) em regime de teletrabalho sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital ou treinamento à distância, conforme as orientações previstas no Anexo I, sobre os temas:
>
> A) Ambiente de trabalho;
> B) Equilíbrio vida pessoal/profissional;
> C) Saúde emocional;
> D) Ergonomia.
>
> Parágrafo primeiro – o(a) empregado(a) deverá seguir tais orientações e, sempre que precisar, entrar em contato com a empresa, por meio do canal que for disponibilizado.

[85] *Ibidem.* p. 25-26.

> Parágrafo segundo – o(a) empregado(a), sempre que convocado, deverá comparecer para a realização dos exames ocupacionais, que considerará o regime de teletrabalho.
>
> Parágrafo terceiro – o(a) empregado(a) deverá comunicar imediatamente o seu gestor sobre eventual problema de saúde, com apresentação de atestado médico, para que a empresa adote as medidas exigidas pela legislação.
>
> Parágrafo quarto – a empresa promoverá orientação ao(a) gestor(a) do(a) empregado(a) em teletrabalho, por meio físico ou digital ou treinamentos à distância.
>
> Parágrafo quinto – a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) deverá colaborar com o monitoramento da saúde e segurança dos(as) empegados(as) em regime de teletrabalho.[86]

Importante atentar para o fato de que a cláusula em questão equipara a saúde mental à física, merecendo o mesmo grau de atenção por meio de um acompanhamento periódico por parte da empresa. A cartilha ainda apresenta uma proposta de anexo ao instrumento normativo com recomendações específicas à saúde emocional:

> 8. Dedique um tempo exclusivo para você (exemplo: medite, faça yoga, leia um bom livro e ouça música).
>
> 9. Mantenha contato com os colegas e com seu superior hierárquico para não se sentir isolado.
>
> 10. Mantenha a calma em caso de instabilidades de acesso momentâneas.
>
> 11. Apenas entre em contato com o(a) seu(sua) gestor(a) e colegas por telefone ou mensagem explicando a situação.[87]

A cartilha elaborada pela CUT foi inspirada em Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo[88] entre o Banco Bradesco S.A. e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF) em setembro de 2020, o qual assegurou um controle de jornada no regime de *home office*, bem como a observância de precauções para a promoção da saúde do trabalhador.

A celebração desse acordo coletivo demonstra que, apesar da lacuna normativa acerca do direito da desconexão, é possível a sua instituição por meio de negociação coletiva entre sindicatos e empresas, de modo que o *home office* possa ser saudável aos empregados, sendo assegurados todos os seus direitos trabalhistas.

---

[86] *Ibidem.* p. 28.
[87] *Ibidem.* p. 32.
[88] BANCO BRADESCO S/A; CONTRAF. **Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo.** Banco Bradesco S/A, 2020. Disponível em: https://spbancarios.com.br/sites/default/files/cct/arquivo/act_teletrabalho_bradesco.docx_.pdf. Acesso em: 09 fev. 2022.

3.3 Perspectivas futuras

Até o presente momento, desde o início da pandemia do Coronavírus no Brasil em 2020 não houve nenhuma mudança significativa na legislação federal acerca do *home office* no sentido de proteger o direito à desconexão e a saúde do trabalhador.

Contudo, o exposto nos tópicos anteriores revela que é possível uma regulamentação eficiente do teletrabalho com a proteção do trabalhador, seja por medidas internas da mesma ou pela negociação coletiva com a participação de entidades sindicais.

Nesse sentido, seria bem-vinda a edição de lei que estabelecesse que o empregador e o empregado, representado pelo sindicato, devem estabelecer de comum acordo normas coletivas que regulem a jornada e a intensidade do trabalho no *home office*, bem como a prevenção do adoecimento mental do trabalhador, a exemplo do acordo coletivo realizado entre o Banco Bradesco S.A. e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF) e o disposto nas notas técnicas do MPT, conforme esmiuçado nos itens anteriores.

O *home office* provoca diferentes impactos de acordo com o perfil individual de cada trabalhador. A título exemplificativo, trabalhadores jovens e solteiros podem sofrer mais com essa modalidade decorrente do isolamento social do que os casados, por não terem oportunidades de socialização.[89] Mulheres com filhos possuem uma carga maior de trabalho em razão da confusão entre a vida doméstica e o local de trabalho, e isso certamente contribui para uma maior exaustão mental. Há ainda o caso de trabalhadores com baixo poder aquisitivo, que não possuem recursos para manter um ambiente privado adequado para o *home office*.

Enfim, são diversas as situações experimentadas pelos trabalhadores em *home office* de acordo com a sua idade, raça, gênero, condição social, estado civil, dentre outros fatores. Assim, é importante que essas condições sejam consideradas em uma possível futura legislação ou mesmo em acordos coletivos, de modo que seja garantida à totalidade dos trabalhadores um ambiente de trabalho saudável.

---

[89] CASAGRANDE, Cássio. Home-office é bom, mas é ruim. **DM em Debate.** [S. l.], 10 ago. 2020. Disponível em: https://www.dmtemdebate.com.br/home-office-e-bom-mas-e-ruim/. Acesso em: 09 fev. 2022.

CONCLUSÃO

A pandemia causada pelo Coronavírus sem dúvidas marcou o mundo do trabalho de forma indelével. Diversos trabalhadores no Brasil e no mundo passaram a vivenciar uma realidade jamais imaginada de isolamento social, passando a desempenhar suas atividades laborais em seus domicílios.

Tal situação evidentemente não poderia ser prevista por nenhum legislador, de modo que as leis a respeito do assunto são escassas e isso fez com que a classe trabalhadora experimentasse sentimentos de abandono e insegurança, o que foi intensificado pelo isolamento. Essas lacunas do Direito do Trabalho também permitiram que inúmeros empregadores violassem direitos trabalhistas sem que os empregados pudessem ser amparados juridicamente.

O trabalho realizado de casa rompeu com o tradicional paradigma estabelecido pela Revolução Industrial do século XVIII no qual o trabalhador deixava seu domicílio e se deslocava para o estabelecimento empresarial. Era claro o fim da jornada, diante do controle por meio de cartão ponto e demais mecanismos, e nesse momento o trabalhador retornava para sua residência para desfrutar de seu tempo de descanso.

Assim, muitos trabalhadores se viram diante de uma confusão entre o ambiente reservado ao trabalho e aquele destinado às tarefas domésticas, o convívio familiar, o lazer e o descanso, pois passou a haver apenas um espaço físico destinado a todas essas atividades. Não houve apenas fusão espacial, como também em relação ao tempo, pois uma ausência de um controle claro de jornada sobrepôs horários de trabalho com o tempo reservado ao descanso do trabalhador. Tal situação só é possível por conta dos avançados meios telemáticos e informáticos, que permitem que o empregador contate o empregado a qualquer momento e de qualquer local.

Essa ausência de delimitação nítida entre o local e o tempo de trabalho fez com que os trabalhadores vivenciassem uma sobrecarga e exaustão mental devido ao fato de dedicarem mais horas ao trabalho em relação ao período anterior à pandemia, e, ainda, de se sentirem compelido a estar a todo tempo à disposição do empregador, mesmo nos momentos em que deveriam estar repousando.

É justamente dessa situação que decorre a necessidade da proteção do direito à desconexão, ou seja, do trabalhador se desconectar de suas atividades laborais para poder usufruir integralmente de seu descanso. Ou, em outras palavras, o direito ao não-trabalho[90]

A violação desse direito faz com que o tempo destinado ao lazer do empregado seja suprimido, e isso ocasiona uma série de problemas emocionais, como o estresse ocupacional, a síndrome de *burnout*, o transtorno de ansiedade generalizada, a depressão, etc. Inúmeras pesquisas alertaram para o aumento de casos relativos a essas patologias no período posterior ao início da pandemia e à implementação do *home office*.

Diante dessa realidade preocupante, é de extrema importância que sejam adotadas medidas de prevenção ao desenvolvimento dessas doenças, no sentido de regularizar a prática do *home office*, delimitando as jornadas de trabalho, implementando o direito à desconexão e oferecendo auxílio psicológico aos trabalhadores. A título de exemplo, empresas com maior número de empregados poderiam, em seu serviço médico, incluir avaliação psicológica dos empregados em seus exames periódicos, de modo a diagnosticar e tratar da forma adequadas os transtornos mentais. Afinal, por mais que o trabalho seja executado em casa, isso não exime o trabalhador de sua responsabilidade pela saúde do empregado, incluindo-se a saúde psíquica.

Esse tipo de medida, apesar de não estar previsto em nenhuma lei, pode ser facilmente implementado através de políticas internas da empresa, observando-se as recomendações elaboradas pelo Ministério Público do Trabalho em suas notas técnicas. Outra possibilidade é a negociação coletiva para a proteção de direitos trabalhistas de empregados em *home office*, à exemplo do Acordo Coletivo de Trabalho pactuado entre o Banco Bradesco S.A. e a CONTRAF.

Deste modo, a realização de uma adequada regulamentação do *home office*, com a proteção do direito à desconexão e a prevenção ao adoecimento psíquico de trabalhadores, levando-se em conta as particularidades de cada indivíduo, só pode trazer benefícios às relações de trabalho no Brasil.

---

[90] SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. São Paulo, 23 jun. 2003. Disponível em https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf. Acesso em: 10 fev. 2022.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

78% DOS PROFISSIONAIS de saúde tiveram sinais de Burnout durante a pandemia. **Medicina S/A.** [S. l.], 9 set. 2020. Disponível em: https://medicinasa.com.br/burnout-profissionais-de-saude/. Acesso em: 05 fev. 2022.

AMADO, João Leal. **Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional**. Revista do Tribunal do Trabalho da 15ª Região, n. 52, 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao_leal_tempo_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Os%20autores%20acrescentam%3A,vida%20do%20trabalhador%20na%20Terra.&text=tempo%20de%20desconex%C3%A3o%20profissional%20poder%C3%A1%20ser%20sacrificado. Acesso em 23 mai. 2021.

APB. **Atendimentos psiquiátricos no Brasil sofrem impacto da pandemia de Covid-19**. Associação Brasileira de Psiquiatria, 11 maio 2020. Disponível em: https://www.abp.org.br/post/atendimentos-psiquiatricos-no-brasil-sofrem-impacto-da-pandemia-de-covid-19. Acesso em: 05 fev. 2022.

BANCO BRADESCO S/A; CONTRAF. **Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo.** Banco Bradesco S/A, 2020. Disponível em: https://spbancarios.com.br/sites/default/files/cct/arquivo/act_teletrabalho_bradesco.docx_.pdf. Acesso em: 09 fev. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 1 jun. 2021.

BRASIL. **Norma Regulamentadora n. 20 - Segurança e saúde no trabalho como inflamáveis e combustíveis**. Diário Oficial da União, 1978. Disponível em https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-20-atualizada-2021-com-prc-1.pdf. Acesso em: 30 jan. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 01 jun. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Diário Oficial da União, 1991. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 20 jan. 2022.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. **Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informalizados à exercida por meios pessoais e direitos.** Brasília: Diário Oficial da União, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 18 jan. 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 n º 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.** Brasília: Diário Oficial da União, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 14 jan. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória 927/20**. Brasília: Congresso Nacional, 2020. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em 1 jun. 2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.045 de 27 de abril de 2021. **Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e de Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho.** Diário Oficial da União, 2021. Disponível em: planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm. Acesso em: 18 jan. 2022.

CASAGRANDE, Cássio. Home-office é bom, mas é ruim. **DM em Debate.** [S. l.], 10 ago. 2020. Disponível em: https://www.dmtemdebate.com.br/home-office-e-bom-mas-e-ruim/. Acesso em: 09 fev. 2022.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; FERREIRA, Farley Roberto Rodrigues de Carvalho; ROCHA, Fábio Ribeiro. **CLT 2020 comparada e comentada: pelos magistrados do TRT da 2ª Região**: precedentes e jurisprudência do TST e TRT2. São Paulo: LTr, 2020.

CORSINI, Iuri. Home office e trabalho híbrido desencadearam casos de burnout entre jovens, aponta estudo. **CNN Brasil**. 2 fev. 2022. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/saude/home-office-e-trabalho-hibrido-desencadearam-casos-de-burnout-entre-jovens-aponta-estudo/. Acesso em: 20 jan. 2022.

COSTA, Cândida *et. al.* **Intensidade e trabalho excessivo: exaustão, impactos na subjetividade e formas de resistência dos(as) trabalhadores(as)**. Revista de Políticas Públicas, n. especial, p. 177-187, São Luís: 2014. Disponível em: http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/2706/744. Acesso em 23 mai. 2021.

CUT. **Diretrizes para regulação do teletrabalho.** CUT – Secretaria de Relações de Trabalho. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2021. Disponível em: https://admin.cut.org.br/system/uploads/ck/web-cartilha-diretrizes-para-regulacao-do-teletrabalho-1.pdf. Acesso em: 09 fev. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTR, 2019.

FACAS, Emílio Peres; FAIAD, Cristiane; RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes. Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 36, p. 1-9, 21 mar. 2020.

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO. Disponível em: https://www.iberley.es/temas/fundacion-europea-mejora-condiciones-vida-trabajo-eurofound-63933. Acesso em: 01 fev. 2022.

FUTEMA, Fabiana. Síndrome de Burnout: por que o trabalho na pandemia está esgotando suas energias. **6 minutos/UOL.** São Paulo, 11 maio 2021. Disponível em: https://6minutos.uol.com.br/carreira/sindrome-de-burnout-por-que-o-trabalho-na-pandemia-esta-esgotando-suas-energias/. Acesso em: 05 fev. 2022.

GANDRA, Alana. Trabalho em home office tende a continuar após pandemia. **Agência Brasil.** Rio de Janeiro, 1 maio 2021. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-04/trabalho-em-home-office-tende-continuar-apos-fim-da-pandemia. Acesso em: 05 fev. 2022.

GARCIA, Mayara dos Anjos de; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. **Transformaciones productivas: nuevas formas de trabajo y regulación: un debate sobre "teletrabajo" en el derecho brasileño**. Revista de la Facultad de Derecho, vol. 6 n. 1. Córdoba: 2015. Disponível em: https://revistas.unc.edu.ar/index.php/refade/article/view/23688/23298.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. **O trabalho remoto e a massa de rendimentos na pandemia**. *In*: Carta de Conjuntura IPEA, n. 46, nota de conjuntura n. 18. 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/201118_nota_teletrabalho.pdf . Acesso em: 10 abr. 2021.

HARTMANN, Paula Benevenuto. Atualizações sobre burnout pela OMS e suas implicações. **PebMed**, 10 fev. 2022. Disponível em: https://pebmed.com.br/cid-11-burnout-como-doenca-e-suas-implicacoes/#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20CID,%2Dlo%20e%20geri%2Dlo. Acesso em: 03 fev. 2022.

HELL'S office: 42% dos brasileiros dizem trabalhar 40 horas a mais por mês com o teletrabalho. **DMT em debate.** [S. l.], 3 nov. 2020. Disponível em: https://www.dmtemdebate.com.br/hells-office-42-dos-brasileiros-dizem-trabalhar-40-horas-a-mais-por-mes-com-o-teletrabalho/. Acesso em: 20 jan. 2022.

ICICT/FIOCRUZ. **Pesquisa analisa o impacto da pandemia na saúde mental de trabalhadores**. Icict/Fiocruz. Rio de Janeiro, 29 out. 2020. Disponível em: https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-na-saude-mental-de-trabalhadores-essenciais. Acesso em: 05 fev. 2022.

IBGE. **Trabalho: desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho**, 2020. Disponível em: https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php. Acesso em 01 jun. 2021.

JANONE, Lucas. Estudos relacionam problemas de saúde físicos e mentais com o home office. **CNN Brasil.** Rio de Janeiro, 1 nov. 2021. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/saude/estudos-relacionam-problemas-de-saude-fisicos-e-mentais-com-o-home-office/. Acesso em: 04 fev. 2022.

MAIA, Flávia. Nota do MPT que prevê hora extra a funcionários em home office preocupa empresas. **Jota**, 05 fev. 2021. Disponível em: https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/nota-do-mpt-que-preve-hora-extra-a-funcionarios-em-home-office-preocupa-empresas-05022021?utm_source=JOTA+Full+List&utm_campaign=dc7ccbf28b-EMAIL_CAMPAIGN_2019_02_15_01_28_COPY_01&utm_medium=email&utm_term=0_5e71fd639b-dc7ccbf28b-381770800. Acesso em 10 abr. 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 37. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DO ESPÍRITO SANTO. **MPT em quadrinhos.** Vitória (ES), fev. 2021. Disponível em: https://mptemquadrinhos.com.br/edicoes/saude-mental-no-trabalho/. Acesso em: 30 jan. 2022.

MORTES e casos conhecidos de coronavírus nos estados. **g1.** Brasil, [s. d.]. https://especiais.g1.globo.com/bemestar/coronavirus/estados-brasil-mortes-casos-media-movel/. Acesso em: 20 jan. 2022.

MPT. **Nota Técnica Conjunta nº 06/2020 – PGT/CONALIS.** MPT, 2020. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-6-2020-conalis-mpt.pdf. Acesso em: 06 fev. 2022.

MPT. **Nota técnica – GT Covid-19 - 11/2020.** MPT. [S. l.], 2020. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-11-2020-trabalho-on-line-de-professores-gt-covid-19-mpt.pdf. Acesso em: 06 fev. 2022.

MPT. **Nota técnica 17/2020**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2020. Disponível em: https://www.conjur.com.br/dl/nota-tecnica1.pdf. Acesso em 10 abr. 2021.

MPT. **Nota técnica 17/2020 do GT Nacional Covid-19 e do GT Nanotecnologia/2020.** MPT. [S. l.], 2020. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf. Acesso em: 06 fev. 2022.

MPT. **Nota técnica GT Covid-19 n. 19/2020.** MPT. [S. l.], 2020. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-19-parecerjuridico_2798-2020_gerado-em-23-10-2020-18h21min31s.pdf. Acesso em: 06 fev. 2022.

NAÇÕES UNIDAS; OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho.** 1948. Disponível em https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 jan. 2022.

NAÇÕES UNIDAS; OMS. **Constituição da Organização Mundial da Saúde.** 1948. Disponível em http://www.nepp-dh.ufrj.br/oms2.html. Acesso em: 27 jan. 2022.

PERRY, Marvin. **Civilização Ocidental: Uma história Concisa.** 3ª. ed – São Paulo: Martins Fontes, 2002

REIS, José Pedro dos. **Saúde mental no trabalho: um direito fundamental – a pandemia de Covid-19 e as medidas de proteção aos trabalhadores**. *In:* Boletim Científico ESMPU, a. 19, n.55. Brasília: 2020. Disponível em: https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-55-janeiro-dezembro-2020/saude-mental-

no-trabalho-um-direito-fundamental-2013-a-pandemia-de-covid-19-e-as-medidas-de-protecao-dos-trabalhadores. Acesso em 23 mai. 2021.

ROSSO, Sadi dal. **Jornadas Excessivas de Trabalho.** Revista Paranaense de Desenvolvimento, Curitiba, v. 34, p. 73-91, jan/jun 2013.

SAÚDE Mental no Trabalho. [S. l.], 25 fev. 2021. 1 vídeo (118 min). Publicado pelo canal TVMPT. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=hUR7gW_hTeY. Acesso em: 30 jan. 2022.

SORES, José Luiz. O trabalho remoto nos processos legislativos e nas negociações coletivas: um balanço de disputas jurídicas trabalhistas em tempos de Covid-19. **Teoria jurídica contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 6, 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. São Paulo, 23 jun. 2003. Disponível em https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf. Acesso em 12 mai. 2021.

SOUZA, Adriano Kilmair de; ZORZETE, Daniel Grana. **As relações de trabalho e as principais consequências advindas de fatores extraordinários aos sujeitos do contrato laboral**. *In*: Brazilian Journal of Development, v. 7, n. 5, p. 47717-47738. Curitiba: 2021. Disponível em: https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/29680/23400. Acesso em 23 mai. 2021.

TRAB21. **Os advogados e a Covid-19:** as condições de vida e trabalho da advocacia em tempos de pandemia – Relatório de Pesquisa. Rio de Janeiro: Grupo de Pesquisa Trabalho no Século XXI (TRAB21), Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGD/UFRJ), nov. 2020. Disponível em: https://trab21blog.files.wordpress.com/2021/03/relatorio-de-pesquisa-advocacia-e-a-covid-19-2.pdf. Acesso em: 04 fev. 2022.

TST. **Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, Direção, material educativo, 1ª ed. 2020. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815&utm_source=JOTA+Full+List&utm_campaign=dc7ccbf22b-EMAIL_CAMPAIGN_2019_02_15_01_28_COPY_01&utm_medium=email&utm_term=0_5e71fd639b-dc7ccbf28b-381770800. Acesso em: 10 abr. 2021.

VALENTE, Fernanda. Aumento do home office acende alerta sobre direito à desconexão. **Jota**, 01 abr. 2021. Disponível em: https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/aumento-do-home-office-acende-alerta-sobre-direito-a-desconexao-01042021. Acesso em 10 abr. 2021.