



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**LUCAS MANZONI**

**AS MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O DIREITO A  
DESCONEXÃO NA PANDEMIA DO COVID-19**

**Assis/SP  
2022**



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**LUCAS MANZONI**

**AS MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O DIREITO A  
DESCONEXÃO NA PANDEMIA DO COVID-19**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientando(a):** Lucas Manzoni

**Orientador(a):** Leonardo Gênova

**Assis/SP  
2022**

### Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

M296m Manzoni, Lucas.

As mudanças nas relações de trabalho e o direito à desconexão na pandemia do covid-19/Lucas Manzoni– Assis, SP: FEMA, 2022.

53 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) –Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, curso de Direito, Assis, 2022.

Orientador: Prof.M.<sup>º</sup>Leonardo de Gênova.

1. Pandemia.2. Trabalho remoto. 3. Desconexão. I. Título.

CDD 342.6

Biblioteca da FEMA

# AS MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O DIREITO A DESCONEXÃO NA PANDEMIA DO COVID-19

LUCAS MANZONI

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

**Orientador:** \_\_\_\_\_  
Leonardo de Gênova

**Examinador:** \_\_\_\_\_  
Inserir aqui o nome do examinador

Assis/SP  
2022

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha família que me apoiou e incentivou a realizar e concluir esta formação.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a meus familiares, Alessandro e Andréia, pelo amparo e motivação a persistir na minha vida acadêmica.

Agradeço a minha namorada Rebeca pelo suporte e paciência, me dando sempre muito apoio e incentivo para seguir meus sonhos e não desistir.

Aos professores, pela troca de conhecimentos, orientação e agregar na minha capacitação.

Agradeço também ao meu orientador Leonardo de Gênova pelo suporte.

## RESUMO

Este trabalho tem como finalidade examinar o direito à desconexão do trabalhador em regime de teletrabalho. Com o surgimento inesperado da pandemia da Covid-19, vários setores precisaram se adaptar para que fossem respeitadas as medidas de segurança sugeridas pelas autoridades. Dessa forma, foi explicado o que é a Covid-19 e a pandemia, também foi apresentado a ocorrência do estado de calamidade pública e analisadas as medidas provisórias que surgiram durante este período. Notavelmente, o direito trabalhista é uma das áreas mais afetadas pela pandemia, pois alguns trabalhadores tiveram que mudar seus empregos presenciais para o trabalho remoto. Dessa forma, explica-se a diferença entre home office e teletrabalho, considerando suas vantagens e desvantagens, principalmente em tempos de pandemia. Por fim, o objetivo deste estudo é expressar como o direito ao desligamento do trabalho é crucial para os trabalhadores, principalmente para os trabalhadores remotos e em tempos de pandemia. Embora não seja um direito explicitamente reconhecido no Brasil, é extremamente importante para os direitos fundamentais e trabalhistas dos empregados.

**Palavras-chave:** Pandemia. Trabalho remoto. Direito à desconexão. Direitos fundamentais.

## **ABSTRACT**

This work aims to examine the right to disconnection of the worker in telework regime. With the unexpected emergence of the Covid-19 pandemic, several sectors had to adapt so that the security measures suggested by the authorities were respected. In this way, it was explained what Covid-19 and the pandemic are, the occurrence of the state of public calamity was also presented and the provisional measures that emerged during this period were analyzed. Notably, labor law is one of the areas hardest hit by the pandemic, as some workers have had to shift their face-to-face jobs to remote work. In this way, the difference between home office and telework is explained, considering their advantages and disadvantages, especially in times of a pandemic. Finally, the objective of this study is to express how the right to leave work is crucial for workers, especially for remote workers and in times of pandemic. Although not an explicitly recognized right in Brazil, it is extremely important for the fundamental and labor rights of employees.

**Keywords:** Pandemic. Remote work. Right to disconnect. Fundamental rights.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

ESPIN – Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Mers – Síndrome Respiratória do Oriente Médio

MP – Medida Provisória

MS – Ministério da Saúde

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

PL – Projeto de Lei

Sars – Síndrome Respiratória Aguda Grave

TICs- Tecnologias de Informação e Comunicação

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2. COVID-19 E A PANDEMIA .....</b>	<b>12</b>
2.1. ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA (DECRETO 06/2020).....	13
2.2. AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL COM O CORONAVÍRUS	16
2.3. ESTUDO DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS.....	17
2.3.1. Medida Provisória nº 927/2020.....	17
2.3.2. Medida Provisória nº 936/2020.....	19
2.3.3. Medidas Provisórias nº 1.045/202141 e 1.046/2021 .....	23
<b>3. DIFERENTES FORMAS DE TRABALHO NA PANDEMIA.....</b>	<b>26</b>
3.1. DIFERENÇA ENTRE HOME OFFICE E TELETRABALHO .....	27
3.2. TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO .....	29
3.3. O TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA .....	30
<b>4. O DIREITO A DESCONEXÃO NO TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA .....</b>	<b>34</b>
4.1. DEFINIÇÃO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....	34
4.2. DIREITOS FUNDAMENTAIS E O DIREITO À DESCONEXÃO .....	38
4.2.1. Dignidade da Pessoa Humana .....	38
4.2.2. Direito à Saúde, ao Descanso e ao Lazer.....	40
4.3. GARANTIAS DO DIREITO A DESCONEXÃO E SEU VALOR.....	41
<b>5. CONCLUSÃO .....</b>	<b>44</b>
<b>6. REFERÊNCIAS.....</b>	<b>46</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Esse estudo tem o objetivo de promover uma análise do direito à desconexão do trabalhador, principalmente em relação ao teletrabalho durante a pandemia. Com isso, o primeiro capítulo irá discorrer sobre a pandemia do vírus Covid-19, explicando o que é a doença e a pandemia. Também será abordado o Estado de Calamidade Pública anunciada através do Decreto Legislativo nº 06/2020, onde surgiram várias medidas restritivas para o seu enfrentamento.

Diante dessa situação, com a crise econômica afetando a todos, as empresas tiveram que se adaptar da melhor forma para conter o vírus. Dessa forma, foram tomadas medidas como distanciamento social e fechamento de escolas, faculdades, escritórios e áreas comerciais em geral, promovendo um aumento do número de pessoas trabalhando remotamente. Como grande parte dos trabalhadores aderiram ao teletrabalho, embora já existisse previsão legal no Brasil, foram anunciadas Medidas Provisórias a fim de flexibilizar e regular as relações entre empregados e empregadores, durante o estado de calamidade. Sendo assim, serão analisadas as MPs de nº 927 e 936, ambas de 2020, e nº 1.045 e 1.046, de 2021.

Após, será discutido o trabalho remoto na pandemia. Também serão abordadas as diferenças entre os conceitos de home office e o teletrabalho. Ainda, será tratado sobre o teletrabalho no período pandêmico.

No último capítulo, serão retratadas as considerações do teletrabalho e seus reflexos em tempos de pandemia com o direito à desconexão do trabalhador. Haverá uma discussão sobre quando um trabalhador remoto está passando por um relacionamento de trabalho extenuante, muitos dos quais ele não tem restrições de tempo de trabalho, ou seja, nenhuma desconexão do serviço. Trata-se de uma afronta direta aos direitos fundamentais consagrados em nossa Constituição Federal, bem como aos diversos diplomas normativos internacionais ratificados pelo Brasil, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Ainda no último tópico, será aprofundado o direito fundamental relacionado ao direito de desconexão, embora não seja um direito positivo no ordenamento jurídico brasileiro, está implícito na legislação.

Desta forma, o direito à desconexão é um direito fundamental dos trabalhadores, inclui os direitos à saúde, descanso e lazer, portanto, é essencial para garantir a dignidade humana. Portanto, principalmente em épocas de pandemia e com aumento de empregados trabalhando remotamente, exige-se algumas cautelas envolvendo o assunto.

Finalmente, vale mencionar que para realização deste trabalho, foi utilizado o método dedutivo de pesquisa, além do método histórico, descritivo e exploratório, buscando pesquisas em bibliotecas, tanto físicas como digitais, em busca de livros, artigos publicados, revistas jurídicas e sites governamentais.

## 2. COVID-19 E A PANDEMIA

Uma pandemia ocorre quando uma doença se espalha por todo o planeta, ou seja, não está restrita a somente uma região. “Pandemia” é um nome usado como referência para uma doença que se espalhou por todo o mundo de forma simultânea, ou seja, em vários países ao mesmo tempo pessoas estão se contaminando com a mesma doença por meio de pessoas que moram na mesma região.

É importante dizer que o termo não é utilizado para medir a gravidade de uma doença e sim o fator geográfico de sua propagação.

Não são todas as doenças que podem causar uma pandemia, porém, algumas podem se espalhar rapidamente e causar a contaminação de milhares de pessoas.

Dezembro de 2019 sempre será recordado como o começo de uma das maiores tragédias modernas, uma das maiores pandemias que o mundo viveu e também uma das piores causadas por um vírus.

Foi publicado em 31 de dezembro de 2019 que um novo tipo de coronavírus (o nome “corona” se originou devido a uma análise com microscópio que possibilitou a identificação do formato de coroa que o vírus possui em sua formação). O vírus foi detectado na cidade de Wuhan (a maior cidade da província de Hubei, localizada na China)

Existem vários tipos de coronavírus, porém, a maioria infecta apenas os animais e, mesmo assim, foram causa de duas epidemias que provocaram síndromes respiratórias graves em seres humanos: a Síndrome Respiratória Aguda Grave (Sars) e a Síndrome Respiratória do Oriente Médio (Mers) 1. (BELFORT, FERNANDO. JUSPODIVM, 2020. P. 39.)

Este vírus, ao encontrar um novo hospedeiro, passou a ter uma rápida transmissão para outras pessoas, ocasionando um surto da doença na região de Wuhan. Sem o controle sobre o novo vírus o mesmo passou rapidamente a ser tratado como epidemia e, mesmo distante e isolado dos outros países, o mundo entrou em estado de alerta.

Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou que o surto desse novo vírus já constituía uma emergência de saúde pública de importância

internacional, no mais alto nível de alerta, segundo o Regulamento Sanitário Internacional. (LUDWIG, GUILHERME GUIMARÃES. SALVADOR: JUSPODIVM, 2020. P. 472.)

A OMS, agência especial da Organização das Nações Unidas (ONU), é o único órgão com autoridade para declarar um estado de pandemia. Sua gestão é realizada em conjunto com os 194 Estados-membros, e possui como foco lidar com a saúde global, com o propósito de garantir “o nível mais elevado” de saúde para todas as pessoas, em todos os lugares.(VICK, MARIANA. 9. JORNAL NEXO. 20 JUN. 2020.) Porém, o uso frequente do termo pandemia é evitado pela Organização, para não causar pânico ou sensação de que nada pode ser feito para controlar a enfermidade. Por isso, o anúncio da pandemia Covid-19, serve, principalmente, como um alerta para que todos os países sem exceção adotem ações para conter a disseminação da doença. (REVISTA VEJA. 11 MAR. 2020.)

Temos que diferenciar que o surto de uma doença é um aumento inesperado de inúmero casos comprovados dentro de limitações geográficas; já a epidemia é o aumento dos casos de uma doença, em números muito superior do esperado pelas autoridades de saúde, de forma não delimitada a uma região específica, podendo também ser caracterizada como a ocorrência de diversos focos de surtos em uma região. Em contrapartida, a pandemia é uma propagação de surtos e/ou epidemias para além das fronteiras nacionais. (VICK, MARIANA. 9. JORNAL NEXO. 20 JUN. 2020.)

## 2.1. ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA (DECRETO 06/2020)

A pandemia do Coronavírus exigiu dos governantes do mundo todo várias medidas para o enfrentamento do vírus. E no Brasil não foi diferente. No dia 26 de fevereiro de 2020, foi confirmado o primeiro caso no país, um pouco mais de dois meses após o surgimento do vírus em Wuhan.

Porém antes mesmo do primeiro caso ser registrado no país, as autoridades, observando o que estava acontecendo nos demais territórios, já vinham tomando algumas medidas referentes ao Covid-19. Podemos mencionar a Portaria do Ministério da Saúde n o 188 de 03 de fevereiro de 2020, que estabelecia medidas urgentes de prevenção, controle e contenção de riscos, danos e agravos à saúde pública, declarando Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN).

Em sequência, no dia 06 de fevereiro de 2020 foi promulgada a Lei 13.979 (BRASIL. LEI Nº 13.979, DE 6 DE FEVEREIRO DE 2020.) que dispõe sobre as medidas para o enfrentamento da Covid-19, permitindo, assim, que as autoridades pudessem adotar medidas como isolamento, quarentena, restrição de entrada e saída do País e locomoção interestadual e intermunicipal. (PRATA, MARCELO RODRIGUES. SALVADOR: JUSPODIVM, 2020. P. 160.)

Art. 1 Fica reconhecida, exclusivamente para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, notadamente para as dispensas do atingimento dos resultados fiscais previstos no art. 2º da Lei nº 13.898, de 11 de novembro de 2019, e da limitação de empenho de que trata o art. 9º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31 de dezembro de 2020, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.

Art. 2 Fica constituída Comissão Mista no âmbito do Congresso Nacional, composta por 6 (seis) deputados e 6 (seis) senadores, com igual número de suplentes, com o objetivo de acompanhar a situação fiscal e a execução orçamentária e financeira das medidas relacionadas à emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus (Covid-19). § 1º Os trabalhos poderão ser desenvolvidos por meio virtual, nos termos definidos pela Presidência da Comissão. § 2º A Comissão realizará, mensalmente, reunião com o Ministério da Economia, para avaliar a situação fiscal e a execução orçamentária e financeira das medidas relacionadas à emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus (Covid-19). § 3º Bimestralmente, a Comissão realizará audiência pública com a presença do Ministro da

Economia, para apresentação e avaliação de relatório circunstanciado da situação fiscal e da execução orçamentária e financeira das medidas relacionadas à emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus (Covid-19), que deverá ser publicado pelo Poder Executivo antes da referida audiência.

Art. 3º Este Decreto Legislativo entra em vigor na data de sua publicação.

(BRASIL. DECRETO LEGISLATIVO Nº 06, DE 18 DE MARÇO DE 2020)

O Estado de Calamidade Pública está definido pelo Decreto no 7.257 de 04/08/2010, sendo regulamentada pela Medida Provisória no 494, de 02.07.2010, convertida na Lei no 12.340/2012, criada para dispor sobre o Sistema Nacional de Defesa Civil (SINDEC). Pode ser definido como “situação anormal, provocada por desastres, causando danos e prejuízos que impliquem o comprometimento substancial da capacidade de resposta do poder público do ente atingido”. (DI PIETRO, MARIA SYLVIA ZANELLA. DIREITO ADMINISTRATIVO. 29. ED. RIO DE JANEIRO: FORENSE, 2016. P. 436)

Em resumo, o governo brasileiro em estado de calamidade pública se permite tomar providências necessárias, podendo exceder os gastos previstos no orçamento para combater a pandemia e, com isso, evitar a disseminação do coronavírus no Brasil.

Com o decreto em vigência e das medidas até então tomadas, não era possível ver resultado em relação à diminuição de casos da Covid-19 no país. Muito pelo contrário, as situações em cada estado estavam piorando. Mesmo assim, medidas protetivas continuaram sendo tomadas como distanciamento social, fechamento de escolas, faculdades, escritórios e, também, das áreas comerciais em geral. Dessa forma, a área trabalhista é uma das mais afetadas na pandemia, pois, com a crise, muitos tiveram que fechar as portas e, outros, aderirem ao trabalho remoto. Com isso, dentre várias medidas tomadas, duas foram importante para a regulamentação desses trabalhadores afetados pela abrupta doença que se alastra no país. Foram elas, as Medidas Provisórias nº 927 e nº 936.

## 2.2. AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL COM O CORONAVÍRUS

Após proibições de viagem, fechamento de fronteiras e quarentenas, muitos trabalhadores não puderam se deslocar para o seu local de trabalho ou continuar o seu trabalho o que causa um efeito indireto na renda, especialmente para os trabalhadores informais, empregados em contratos de trabalho de curta duração. Os consumidores em muitas economias são incapazes ou relutam em comprar bens e serviços. As empresas em um primeiro momento tiveram que atrasar investimentos, compras de bens e contratação de trabalhadores.

Com o surgimento do coronavírus e sua rápida disseminação, o mundo se encontra em um isolamento completo para reduzir o contágio. Até os primeiros cinco meses de 2020a doença chegou a passar dos seis milhões de contaminados e mais de 516.210 mortes.

Devido ao isolamento e quarentena, a vida humana sofreu mudanças radicais, uma das mais notadas são as relações de trabalho, onde toda forma de serviço não essencial teve que fechar as portas. Com isso, em consonância ao que estava estabelecido pela Consolidação das Legislação Trabalhista (CLT) e suas alterações sofridas pela lei nº 13.467/17, o governo editou a lei 13.979/20 - medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus - e de forma complementar, a Medida provisória nº 936/20, para que regulasse e orientasse empregadores e trabalhadores no período de crise. Além disso, a CLT não deve ser esquecida como o principal meio para adoção de medidas trabalhistas, já que é ela quem norteia e regulamenta as leis trabalhistas no Brasil, inclusive em casos excepcionais como o que vivemos, estando presente nos artigos 501 e 503.

Diversos governos estaduais e municipais no Brasil impuseram restrições ao comércio e fechamento de qualquer atividade que não seja considerada de caráter essencial à vida humana. Por exemplo, inicialmente, governos optaram pelo fechamento de todos os shoppings centers, tanto em regiões metropolitanas, como em cidades de

menor população, o que afetou negativamente tanto os varejistas quanto os proprietários de shopping centers.

O COVID-19 terá impactos de longo alcance nos resultados do mercado de trabalho. Além da urgente preocupação com a saúde dos trabalhadores e suas famílias, o vírus e as consequências econômicas afetarão o mundo do trabalho em três dimensões principais:

- 1) A quantidade de empregos (ambos desemprego e subemprego);
- 2) A qualidade do trabalho (por exemplo, salários e acesso à proteção);
- 3) Efeitos em grupos específicos que são mais vulneráveis a mercados de trabalho adversos resultados.

## 2.3. ESTUDO DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS

### 2.3.1. Medida Provisória n° 927/2020

A Medida Provisória n° 927, de 22 de março de 2020, entrou em vigor no mesmo dia da sua edição, com validade de 120 dias para tramitação no Congresso Nacional.(BRASIL. MEDIDA PROVISÓRIA 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020).No entanto, no atual momento já não está mais em vigência, ou seja, atualmente os trabalhadores não podem se beneficiar dessa medida. Sua aplicabilidade foi direcionada aos empregados típicos, temporários, rurais, terceirizados e, também, aos empregados domésticos. Em síntese, atingiu somente os trabalhadores do setor formal da economia. (JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; WENZEL, Letícia Costa Mota.Cielo Laboral.)

Com objetivo voltado a conter efeitos da crise e proteção do trabalhador, possuindo normas mais taxativas, a MP n° 927, discorreu sobre o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, sobre a concessão de férias coletivas, sobre aproveitamento e antecipação de feriados, bem como sobre a aplicação de banco de horas. Tendo ainda a previsão da suspensão sobre exames médicos ocupacionais admissionais e periódicos, o

diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Ainda, ampliou-se a flexibilização da jornada de profissionais da área da saúde. (CEZARIO, PRISCILA FREIRE DA SILVA. REVISTA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. V. 86, N. 2, P. 37-54. RIO DE JANEIRO, ABR. 2020. P. 44.)

No que diz respeito as férias individuais, houve a opção de antecipação das férias dos trabalhadores, que inclusive, mesmo antes do empregado adquirir o direito pelo período aquisitivo, o adicional de um terço deveria ser recebido junto com o décimo terceiro salário, até o dia 20 dezembro de 2020, na ocasião. Podendo ser feita a conversão das férias em dinheiro, no entanto, necessitava da autorização do empregador. Quanto ao pagamento das férias, deveria ser feita até quinto dia útil do mês subsequente ao gozo. (BARROS, ALESSANDRA ALMEIDA; COVID-19 E O DIREITO BRASILEIRO: MUDANÇAS E IMPACTOS. SÃO PAULO: TIRANT LO BLANCH, 2020. P. 245.).Referente à concessão de férias coletivas, era permitido conceder sem a necessidade de comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e sindicatos.

Em relação ao aproveitamento e antecipação de feriados - municipais, regionais, estaduais e religiosos - a empresa pode utilizar esses períodos para compensar o banco de horas. A única ressalva era que, quando os feriados religiosos eram esperados, ele precisava do acordo de um funcionário.. (BOLDUAN, FÁBIO MIGUEL. BLOG CONTA AZUL. 27 OUT. 2020)

Tanto a concessão de férias - individuais ou coletivas - quanto a utilização de feriados para compensação de horas bancárias, o empregado deve ser notificado pelo empregador com antecedência mínima de 48 horas.

Quanto ao número de horas, as atividades empresariais podem ser interrompidas pela constituição de banco de horas, por meio de acordo coletivo ou mesmo individualmente. A compensação dessas horas é feita no prazo de até dezoito meses, contados a partir da data do término do estado de calamidade pública. No regresso às funções normais, o empregador pode dispor de tempo adicional fornecido pelo trabalhador, desde que não exceda duas horas diárias. (MARTINEZ, LUCIANO; POSSÍDIO, CYNTIA. O TRABALHO NOS TEMPOS DO CORONAVÍRUS. SÃO PAULO: SARAIVA EDUCAÇÃO, 2020. P.29.)

Diante do diferimento do FGTS, a MP autorizou o empregador a suspender o recolhimento dos depósitos fundiários referentes aos meses de março/abril/maio de 2020.

No entanto, o pagamento ficaria diferido em parcelas mensais, em até seis vezes, a partir de julho daquele ano, devendo a empresa anunciá-lo diferido, sujeito a multa e encargos nos termos da lei. (MARTINEZ; POSSÍDIO, 2020, p. 29)

A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho dizia respeito apenas à suspensão sobre exames médicos ocupacionais admissionais e periódicos, mantendo-se a obrigatoriedade dos demissionais.

Também houve a questão da suspensão do contrato de trabalho por até quatro meses, não sendo obrigatório pagar o salário do profissional, conforme previsão do art. 18. Porém, diante de fortes críticas do Congresso e da sociedade, foi anunciada a revogação desse artigo pela MP 928/2020. (BRASIL. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 928, DE 23 DE MARÇO DE 2020.)

Mas o foco principal da Medida Provisória nº. 927 estava relacionado ao teletrabalho, conforme previsto nos artigos 4º e 5º do dispositivo. Este tipo de trabalho foi regulamentado pela Lei nº. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). A intenção da MP era flexibilizar as regras já previstas. Assim, afirmou que a comunicação com o trabalhador sobre o teletrabalho pode ser por escrito ou por via eletrônica, com aviso prévio de 48 horas, dispensando o registro prévio da alteração do contrato individual de trabalho.

Além disso, seria possível retornar o estado presencial a qualquer momento, sem a necessidade de compensação pelas horas em que o estado de alerta terminou. Quanto aos equipamentos eletrônicos e métodos de uso do telefone, farão parte do acordo escrito de cada pessoa, assinado antecipadamente ou no prazo de trinta dias, contados a partir da data da alteração do regime de trabalho. (MARTINEZ; POSSÍDIO, op. cit., p. 27.)

Pelo contexto provocado pela pandemia do novo coronavírus, a Medida Provisória teve sua grande contribuição e importância na sua vigência diante do Direito do Trabalho.

### 2.3.2. Medida Provisória nº 936/2020

A Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, teve seu ordenamento ainda mais avançado e complementar em relação à MP nº 927. (BRASIL. Medida Provisória 936, de 1º de abril de 2020.)

Ela se refere ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e suas principais aplicações são:

- 1) Pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- 2) Redução proporcional de jornada de trabalho e salários;
- 3) Suspensão temporária do contrato de trabalho.

(DORSTER, ANDRÉ. DONEGÁ, PRISCILLA CARRIERI. REVISTA ELETRÔNICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ. V. 10, N. 93, P. 77-83. CURITIBA, OUT. 20. P. 77)

Tais medidas não se aplicam ao setor público, ou seja, não se destinam a contratos de trabalho envolvendo União, Estados, Distrito Federal, municípios, organismos internacionais e administração pública direta e indireta.

Em suma, o pagamento do Benefício Emergencial de Emprego e Renda é feito a partir da data em que se iniciou a redução proporcional de jornada e salário ou a suspensão do contrato de trabalho. Trata-se de um benefício patrocinado pela União, que é pago mensalmente até que prossiga uma situação de redução ou a suspensão do contrato. No entanto, o empregador deve informar o Ministério da Economia sobre o acordo individual, no prazo de dez dias a contar da data de celebração deste acordo, sob pena de pagar o salário integral desse período. Portanto, a primeira parcela do benefício será paga no prazo de trinta dias, contados a partir da conclusão e notificados no referido prazo de dez dias. (PAMPLONA FILHO, RODOLFO; FERNANDEZ, LEANDRO O DIREITO DO TRABALHO NA CRISE DA COVID-19. SALVADOR: JUSPODIVM, 2020. P. 778.)

Em relação à redução proporcional de jornada e salário, expressa no artigo 7º, autorizou a celebração de acordos individuais por escrito ou por negociação de acordo coletivo, até 90 dias. Esta redução pode ser acordada em percentagens de 25%, 50% e 70%, sendo também possível aceitar uma redução igual com diploma conjunto e, desta forma, ter percentuais diferentes. (PAMPLONA FILHO; FERNANDES, 2020, p. 778.)

Além disso, a negociação, seja individual ou coletiva, requer os seguintes requisitos:

- 1) Preservação do valor salário-hora de trabalho;

- 2) Notificação do empregador ao empregado com antecedência de no mínimo dois dias corridos. (DORSTER; DONEGÁ, 2020, p. 80.)

Quanto à suspensão temporária do contrato de trabalho, foi explicado no artigo 8.º. Nesta nova definição, o empregador poderia optar por um contrato individual, a suspensão temporária do contrato de trabalho dos seus trabalhadores, no prazo máximo de sessenta dias, que pode ser dividido em dois períodos de trinta dias. (PAMPLONA FILHO; FERNANDES, op. cit., p. 778.) Este acordo deve ser enviado com dois dias corridos de antecedência ao funcionário para que a condição entre em vigor. Nesse caso, ainda que a rescisão fosse um acordo individual, os empregadores tinham que informar o sindicato competente sobre o acordo, no prazo de até dez dias corridos, contados da data da celebração. (MARTINEZ, POSSÍDIO, 2020, p. 27.) Ainda, durante a suspensão do contrato, o empregado terá direito a todos os benefícios proporcionados pelo empregador, autorizado a pagar o Regime Geral de Previdência Social como seguro opcional. (PAMPLONA FILHO; FERNANDES, op. cit., p. 778.)

As MPS mencionadas acima trazem outras coisas que foram importantes para o enfrentamento da epidemia, e a MP 927 permaneceu por sua vez uma grande contribuição para o Direito do Trabalho, e a MP 936, ao final da lei, seu texto foi aprovado pelo Presidente da República e publicada nos termos da Lei 14.020/2020. (BRASIL. LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020.)

É importante mencionar que a MP 936 perdeu sua eficácia em 29 de julho de 2020 e, por esse motivo, os empregadores não puderam negociar a redução de salários e viagens ou a suspensão do contrato de trabalho. Foi nessa época que surgiu a necessidade de transformá-lo em lei, que entrou em vigor em 7 de julho do mesmo ano, contribuindo com o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e das medidas de pagamento do Benefício Emergencial, para fornecer algo. pontos que são diferentes dos do Parlamento vistos anteriormente. (OLIVEIRA, JOÃO PAULO DE SOUZA. PORTAL AURUM. 26 JUL. 2021.)

A Lei 14.020/2020 ordena, em seus principais artigos, sobre:

- 1) Valor do benefício (art. 6º);
- 2) Redução do salário e da jornada (art. 7º);
- 3) Suspensão temporária do contrato de trabalho (art. 8º);
- 4) Pagamento de ajuda mensal pelo empregador (art. 9º);

- 5) Garantia provisória de emprego (art. 10);
- 6) Negociação coletiva (art. 11);
- 7) Forma de implantação (art. 12);
- 8) Cancelamento de aviso prévio (art. 23);
- 9) Art. 486 da CLT – Fato do Príncipe (art. 29).

Dessa forma, como diz a legislação, o valor do benefício deve ter como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego que o empregado tem direito, nos termos da Lei 7.998/9033. (GARCIA, GUSTAVO FILIPE BARBOSA.SÃO PAULO: SARAIVA EDUCAÇÃO, 2021. P. 67.)

Seguindo as seguintes disposições:

- 1) Em caso de redução de jornada e do salário, o benefício corresponderá ao percentual de redução da jornada (25%, 50% ou 70%) que será multiplicado pelo valor que o empregado receberia a título de seguro desemprego;
- 2) Em se tratando da suspensão do contrato de trabalho, o valor do benefício corresponderá a 100% do valor do segurodesemprego como regra geral. (OLIVEIRA, JOÃO PAULO DE SOUZA.PORTAL AURUM. 26 JUL. 2021.)

A Lei 14.020/2020 manteve os termos da MP 936 sobre o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda a ser pago ao trabalhador quando houver:

- 1) Redução proporcional da jornada de trabalho e do salário por no máximo 90 dias nas mesmas condições;
- 2) Suspensão temporária do contrato de trabalho por 60 dias;
- 3) Da garantia do emprego ou estabilidade provisória em igual período da redução proporcional da jornada e do salário e ou da suspensão temporária do contrato de trabalho. (MENEZES, FLÁVIO; BISPO, LUIS CLAUDIO. MENEZES ADVOGADOS. 14 JUL. 2020.)

No entanto, com a publicação do Decreto nº 10.422/2020, foram prorrogados por mais 30 dias os prazos para a redução da jornada e por mais 60 dias para suspensão de contratos, ou seja, totalizando 120 dias para os dois casos (BRASIL. DECRETO Nº 10.422, DE 13 DE JULHO DE 2020.). Em relação aos contratos já reduzidos ou suspensos, devem ser contados os períodos utilizados para fins da contagem do tempo máximo de 120 dias.

Em relação ao pagamento da mensalidade do empregador, prevista no artigo 9º da Lei, o empregador poderá manter o pagamento da mensalidade do auxílio-remuneração aos empregados encaminhados ao Programa Emergencial de Emprego e Renda, sem que o empregado perca o direito ao recebimento benefícios. No entanto, deve ser claramente indicado no contrato celebrado entre o empregado e o empregador. (OLIVEIRA, JOÃO PAULO DE SOUZA. PORTAL AURUM. 26 JUL. 2021.)

Também foram mantidos os termos da negociação coletiva, que devem ser negociados e celebrados pelos valores dos trabalhadores sindicais. No entanto, em relação ao conflito entre as condições estabelecidas no acordo individual entre empregador e empregado, foi alterado, conforme expresso no artigo 12 da Lei.

O novo dispositivo introduzido pela Lei 14.020/2020, por meio do artigo 23, é a permissão de empregadores e empregados, mediante acordo, em cancelar a notificação anterior em andamento e aderir ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. (GARCIA, 2021, p. 67.) Além disso, no art. 29, ficou claramente previsto que o artigo 486 da CLT (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.) não pode ser utilizado em razão da paralisação ou suspensão das atividades empresariais determinada pelo Poder Público, para o enfrentamento da Covid-19. (OLIVEIRA, João Paulo de Souza Portal Aurum. 26 jul. 2021.)

Portanto, a maior parte do texto previsto na Medida Provisória 936/2020 foi mantida, mas alguns trechos foram esclarecidos e foram discutidos novos temas relevantes anteriormente mencionados. Dessa forma, foram dadas ótimas condições para trabalhadores e empregadores analisarem os resultados do Programa Emergencial Emprego e Renda.

### 2.3.3. Medidas Provisórias nº 1.045/2021 e 1.046/2021

Sobre a Medida Provisória nº. 1.045/2021, que foi publicada em 28 de abril de 2021, foi instituído o Novo Programa Emergencial do Emprego e da Renda, ou seja, a reedição das medidas previstas na MP 936/2020. Entre as principais medidas introduzidas estão:

- A possibilidade de adoção, pelas empresas, de redução de jornada e salário proporcionais por acordo individual ou instrumento coletivo de trabalho, por até 120 dias;
- A suspensão do contrato de trabalho por acordo individual ou instrumento coletivo de trabalho, por até 120 dias;
- A possibilidade de prorrogação dos prazos de redução de jornada e salário e de suspensão do contrato pelo Poder Executivo;
- O pagamento ao empregado, com recursos da União, do Benefício Emergencial compensatório, calculado sobre o valor do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito, em percentual proporcional ao da redução do salário ou da suspensão do contrato de trabalho.(CNI, CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. MPS 1.045 E 1.046 BRASÍLIA: CNI, 2021. P. 08.)

Enquanto isso, como a MP nº 927/20 perdeu sua eficácia ainda no ano de 2020, também foi publicada no dia 28 de abril, a MP 1.046/2021, com o objetivo de manter os métodos trabalhistas para o enfrentamento da pandemia da Covid-19, com uma proposta semelhante à de nº 927/20. Assim, suas medidas mais relevantes são: a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, discorrendo ainda sobre o fundo de garantia e o teletrabalho.(SENADO NOTÍCIAS. 28 ABR. 2021.)

Em relação ao teletrabalho, a MP possui dispositivos para incentivá-lo. O empregador pode alterar o regime de presencial para o teletrabalho, mesmo que seja remoto ou qualquer tipo de distância, com possibilidade de retorno ao trabalho presencial, independentemente de acordos individuais ou em grupo. A alteração só precisa ser comunicada ao funcionário com pelo menos 48 horas de antecedência. (SENADO NOTÍCIAS. 28 ABR. 2021.)

Vale destacar estes pontos da MP 1.046/2021:

- A *facilitação na adoção do teletrabalho;*
- *A antecipação de férias individuais e a flexibilização da concessão de férias coletivas; - o aproveitamento e a antecipação de feriados;*
- *O aumento do período de compensação do banco de horas; - a suspensão de exigências de exames de saúde e treinamentos vinculados às Normas Regulamentadoras - NRs (segurança e saúde no trabalho);*
- *A suspensão da exigibilidade de recolhimento do FGTS de abril, maio, junho e julho de 2021. (CNI, CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. MPS 1.045 E 1.046. BRASÍLIA: CNI, 2021. P. 08.)*

Porém, com o avanço da pandemia no país, foi necessário alterar as medidas, para que a situação da saúde pública melhorasse, e que os trabalhadores não fossem prejudicados com a atual situação pandêmica. Com uma das principais medidas: o teletrabalho.

### 3. DIFERENTES FORMAS DE TRABALHO NA PANDEMIA

Na mesma situação pandêmica, como a causada pelo vírus Sars-Cov-2, com as diretrizes de isolamento social, muitas questões socioeconômicas começaram a ser discutidas, como a organização das relações de trabalho, que, ao mesmo tempo, devem proteger a saúde dos trabalhadores e a saúde da sociedade, incluindo a economia do país.

Diante dessa situação, todos os países tiveram que tomar medidas de segurança para controlar a propagação do vírus. No Brasil, empresas, escolas, universidades, escritórios e inúmeros outros negócios tiveram que fechar e se adaptar às novas mudanças. Assim, para criar uma alternativa e dar continuidade aos serviços, muitos empregadores adotaram o trabalho remoto, comumente referido no Brasil como home office ou teletrabalho. (BARROS; ALBUQUERQUE, 2020, p. 256.)

Nossas definições de trabalho remoto são variadas e resultaram em vários termos equivalentes ao teletrabalho, tais como: trabalho à distância ou trabalho remoto (*remoteworking*) e trabalho em casa (home office). Há estudiosos que discutem as diferenças entre um termo e outro, mas no final as diferenças são pequenas, pois todas expressam a ideia de descentralização, a mudança de locais de trabalho tradicionais para alternativos. (BARRETO JUNIOR, IRINEU FRANCISCO; SILVA, JOSIANE MACHADO. V. 16, N. 2, P. 29-56. 2015. P. 32.)

A legislação brasileira se utiliza do termo teletrabalho, incluído à CLT nos artigos 75-A a 75-E, no Capítulo II, Título II da Consolidação por meio da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Dessa maneira, considera-se prioritariamente a prestação de serviços fora das instalações do empregador, utilizando tecnologias de informação e de comunicação, e pela sua própria natureza não constitui trabalho externo. (ROMAR, CARLA TERESA MARTINS. SÃO PAULO: SARAIVA EDUCAÇÃO, 2018. P. 207)

Home office e teletrabalho apresentam diferenças em termos de regramentos e aplicabilidade trabalhista, como será apresentado à seguir.

### 3.1. DIFERENÇA ENTRE HOME OFFICE E TELETRABALHO

Durante a pandemia, algumas formas de trabalho, que antes eram secundárias na sociedade, começaram a surgir como solução para muitos problemas, como o teletrabalho, o trabalho remoto, o home office e outras formas de prestação de serviços à distância e por meio de plataformas digitais. (FARIA, CAROLINA TUPINAMBÁ; VALVERDE, MARINA NOVELLINO. SALVADOR: JUSPODIVM, 2020. P. 224.)

O nome “*home office*”, não pode ser confundido com o “teletrabalho”. Mesmo que semelhantes, o primeiro é quando o trabalhador fixa o local de trabalho em sua residência, montando, assim, uma pequena estação com acesso aos meios de comunicação, utilizando-se de estrutura própria ou cedida pela empresa para a prestação dos serviços contratados. (STÜRMER, GILBERTO; FINCATO, DENISE. SALVADOR: JUSPODIVM, 2020. P. 347.). Dessa maneira, consiste na realização de um trabalho remoto de uma forma preponderante, e não meramente eventual, ou seja, é considerado sendo o trabalho realizado apenas na casa do trabalhador, conhecido também como trabalho no domicílio.

O teletrabalho engloba outros elementos, que não somente o domicílio do prestador de serviço. Com os recursos proporcionados pelos modernos sistemas de comunicação à distância, o teletrabalho pode ser exercido em qualquer local combinado pelos contratantes, ou seja, até locais virtuais, onde logicamente, não seja residência ou mesmo domicílio deles.

Há muito tempo já existe o termo “trabalho no domicílio”, tradicionalmente associado em certos segmentos profissionais, como as costureiras, doceiras, consultoras de produtos cosméticos entre outros. (DELGADO, MAURICIO GODINHO. 18. ED. SÃO PAULO: LTR, 2019. P. 1.068.)

O posicionamento doutrinário associado ao trabalho remoto mudou em busca de conceitos mais amplos e modernos, principalmente em torno dos avanços tecnológicos, permitindo que as atividades sejam realizadas na residência do funcionário ou mesmo em qualquer lugar.

O trabalho em domicílio é “aquele realizado fora do ambiente empresarial, na residência do empregado, ou em qualquer outra localidade escolhida pelo mesmo”. (ALMEIDA, 2005 apud LIMA FILHO; BRASIL, 2019, p. 116.). Em contrapartida, o

“trabalho externo, é aquele cujos serviços são executados fora do estabelecimento do empregador, longe de sua fiscalização e controle”. (ALMEIDA, 2005 apud LIMA FILHO; BRASIL, 2019, p. 116.)

Entretanto, o teletrabalho, merece uma maior atenção, apesar de ser considerado uma espécie de trabalho à distância ou trabalho remoto com o uso de recursos de tecnologias de informação e comunicação e descentralização das atividades desenvolvidas pelo estabelecimento empresarial, o teletrabalho, que se define como trabalho prestado à distância por intermédio de sistemas de computadores e telecomunicações, foi apresentado como um meio de libertação do trabalhador dos rígidos horários e da frequência obrigatória ao local de trabalho, poupando-lhe dos gastos com locomoção, alimentação e vestuários. (ALMEIDA, 2005 apud LIMA FILHO; BRASIL, 2019, p. 116.)

Está descrito no artigo 6º da CLT que “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.”. BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.) Dessa forma, o trabalho exercido no domicílio do empregado é diferente do teletrabalho, pelo fato de não ser, necessariamente, executado no domicílio do teletrabalhador, podendo ser realizado em telecentros ou, até mesmo, não ter um local fixo para a sua realização, sendo apenas necessário o emprego de meios telemáticos para a realização.(BASSO, DANIELLE DE MELLO; BARRETO JUNIOR, IRINEU FRANCISCO. V. 4, N. 1, P. 59-76. AGO. 2018. P. 62.)Em resumo, o *home office* é trabalho realizado na casa do trabalhador, enquanto o teletrabalho é o trabalho realizado fora das dependências da empresa, em qualquer local, não sendo necessariamente na casa do trabalhador.

O trabalho executado no domicílio do empregado “não abrange totalmente o teletrabalho, porque o trabalho em domicílio não é propriamente teletrabalho, nem vice-versa”. (ESTRADA, 2017 Apud, BASSO; BARRETO JUNIOR, loc. cit.)

Portanto, verifica-se que o trabalho remoto é de dois tipos: teletrabalho e trabalho que é feito onde os funcionários moram – o *home office*. Portanto, o trabalho domiciliar também é espécie desse gênero, mas não pode ser considerado o mesmo que o teletrabalho, pois, além da casa do teletrabalhador, pode ser fora do estabelecimento patronal, em contato com ele ou em outro lugar de uso público ou não. (BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015, p. 191.)

Dessa forma, se conclui que não é correto utilizar como sinônimo de teletrabalho quer a expressão “trabalho à distância”, quer “trabalho em domicílio”, na sua variante home office, pois são, essencialmente, institutos diversos (STÜRMER; FINCATO, 2020, p. 361), sendo que o trabalho em domicílio pode ser realizado por modo de teletrabalho, caso se utilize das denominadas TICs. (NASCIMENTO, GRASIELE AUGUSTA FERREIRA; CREADO, RAÍSSA STEGEMANN ROCHA. REVISTA DIREITO UFMS. V. 6, N. 1, P. 131-149. CAMPO GRANDE, OUT. 2020. P. 139.)

Atualmente, com o avanço da tecnologia, novos trabalhos em casa são baseados em tecnologia da informação, novos métodos de comunicação e alteração de aparelhos elétricos e eletrônicos. (DELGADO, 2019, p. 1.068.). Nesta pandemia, empresas e colaboradores se apegam ao teletrabalho e ao home office, porém, como demonstrado, os termos muitas vezes se confundem. Também, para se ter amparo legal na relação de trabalho, é importante conhecer a legislação, principalmente quanto ao teletrabalho, que é compatível com o ordenamento jurídico brasileiro.

Dessa forma, na tentativa de sanar as lacunas existentes na legislação trabalhista, a Reforma Trabalhista introduz um dispositivo referente ao teletrabalho, determinando as regras gerais de seu funcionamento na relação de trabalho. No entanto, são instrumentos que permitem dupla interpretação, devido à falta de clareza do legislador. (BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018, p. 62.).

### 3.2. TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO

Conforme o art. 75-B, da CLT, incluído no ordenamento por meio da Lei no 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), dispõe que: “o teletrabalho é considerado 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”. (BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.) Ainda, menciona-se o teletrabalho como exceção do controle de jornada de trabalho, previsto no artigo 62, inc. III do mesmo diploma.

### 3.3. O TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA

A questão do teletrabalho no Brasil levou algum tempo para ser discutido, tanto que é considerado um tema recente nas relações trabalhistas brasileiras, e ganhou bastante atenção em 2011, quando a Lei nº. 12.551 foi sancionada em dezembro do mesmo ano. No entanto, houve apenas algumas regulamentações por meio da Reforma Trabalhista de 2017, que estão em vigor até hoje.

Foi comentada pela primeira vez em 1997 no Livro Verde sobre a Sociedade da Informação. No livro, são mostradas as ações para o desenvolvimento da sociedade da informação no país, o que, segundo Simão Filho, é "uma estratégia governamental para conceber e promover a plena integração da sociedade brasileira na sociedade da informação, como forma de vivenciar um novo paradigma". Apoiado por uma revolução tecnológica." (SIMÃO FILHO, 2017 apud BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018, p. 61.)

No entanto, até 2011, a CLT ignorou a possibilidade de realização de atividades de trabalho remoto, reconhecendo apenas os trabalhos realizados nas dependências do empregador ou na residência do empregado. Até aquele ano, o art. 6º da legislação dispunha: "Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego." (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.)

É notável que o art. 6º não diferencia o trabalho realizado nas dependências físicas da empresa e aquele executado no domicílio do empregado, desde que haja a caracterização do vínculo de emprego, ou seja, é preciso que estejam presentes a subordinação, a habitualidade e a pessoalidade na prestação dos serviços. (MAÑAS, 2003 Apud BASSO; BARRETO JUNIOR, op. cit., p. 61.)

À medida que a tecnologia avança, novas formas de trabalho estão sendo desenvolvidas, especialmente o trabalho remoto. Portanto, é necessário incorporá-lo ao sistema CLT, editando a Lei 12.551/2011 para introduzir o trabalho realizado à distância.

Essa mudança ocorreu no 6º artigo da lei trabalhista, prevendo a equiparação da subordinação tratada pelo dispositivo mencionado, com aquela exercida através de meios telemáticos. Ou seja, foi determinada a igualdade dos direitos do empregado à distância com os do empregado convencional. Inclusive, foram tratados os meios telemáticos, com o seguinte dispositivo:

*Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.(BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.)*

Esta previsão refere-se estritamente à imagem de subordinação tecnológica, ou seja, reconhece a telemática como o controle sobre a forma e a execução dos contratos de trabalho, substituindo os meios de inspeção e comando humano. A verdade é que deixa a desejar quando se trata de condicionamento de estatura para trabalhadores remotos. Portanto, até que a Reforma Trabalhista tenha entrado em vigor em 11 de novembro de 2017, para resolver disputas envolvendo teletrabalho ou para estabelecer regras em contratos de trabalho, aplica-se a determinação de trabalhar na casa do empregado. (BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018, p. 61.)

Com o advento da Reforma, através da Lei nº 13.467/2017, foram preenchidas as lacunas existentes no ordenamento brasileiro, assegurando um modesto padrão de proteção e garantias ao valor do trabalho e à pessoa humana trabalhadora. (DELGADO, MAURICIO GODINHO; DELGADO, GABRIELA NEVES. SÃO PAULO: LTR, 2017. P. 52.) Assim, o teletrabalho passou a ser regulado pelo novo Capítulo II-A, no Título II da CLT, com a previsão nos art. 75-A a 75-E, que determinam:

*Art.75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.*

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

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

*Art.75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. §1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. §2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.*

*Art.75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas*

*arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.*

*Art.75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.(BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.*

A análise das disposições que tratam sobre o teletrabalho devem ser feitas de forma minuciosa em conjunto com o inciso III do artigo 62, inclusive com o disposto nos artigos 2º, 3º e 6º da CLT. Isso se faz pois é necessária a interpretação dos novos dispositivos ao mesmo tempo que os antigos, ainda em vigor, pelo fato de significar de “análise da norma jurídica de acordo com o sistema em que se encontra inserida, ou seja, de forma harmônica com as diversas outras disposições, e não de forma isolada”. (GARCIA, 2017 Apud BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018, p. 63.)

Desta forma, o art. 75-B conceitua o teletrabalho, caracterizando-o com os seguintes requisitos:

- 1) Atividade laboral realizada preponderantemente fora das dependências do empregador;
- 2) Utilização de meios de informação e de comunicação;
- 3) Não configuração de trabalho externo. (GAURIAU, 2019, p. 39.)

No entanto, a presença de um teletrabalhador nas instalações do empregador, para realizar determinadas tarefas, não exclui o teletrabalho, como pontua o parágrafo único do dispositivo. (BASSO; BARRETO JUNIOR, op. cit., p. 63.)

Além disso, a prestação de serviços desta forma pode ser estipulada em acordos ou acordos coletivos e/ou contratos individuais de trabalho, como a lei francesa. Assim, de acordo com os artigos 75-C e 611-A da CLT, quando houver ajustes no contrato individual de trabalho, deve-se fazer referência ao regime de teletrabalho, bem como a especificação das atividades a serem exercidas pelo empregado. (GAURIAU, Rosane, 2019, p. 40.)

Embora o legislador não tenha previsto explicitamente a igualdade de tratamento e os direitos individuais e coletivos entre trabalhadores remotos e empregados presenciais, há uma interpretação sistemática nos termos dos artigos 7º e 8º da Constituição Federal, inferindo que eles têm os mesmos direitos. (Ibid., p. 41.)

No entanto, não há obstáculos para a mudança do regime de trabalho de presencial para remoto, mas deve ser acordado entre as partes e registrado em aditivos contratuais. Além disso, a recusa de um funcionário em aceitar uma proposta de trabalho remoto não é motivo para rescindir o contrato de trabalho. O empregador pode, no entanto, alterar o regime de teletrabalho para o trabalho presencial, desde que seja feito dentro de um período de transição de pelo menos 15 dias e registrado no aditivo contratual (artigos 75-C e 75-E, CLT). (IBID., P. 40.)

No que diz respeito às condições básicas para a celebração de um contrato de trabalho, o contrato deve definir claramente as atividades que o trabalhador irá desempenhar, que podem ser transferidas entre sistemas, devendo ainda especificar as responsabilidades pela aquisição, manutenção ou fornecimento do equipamento técnico e infra-estrutura necessária e adequada exigida para o trabalho remoto, e reembolso de despesas custeadas pelos funcionários (arts. 75-C e 75-D, da CLT). (IBID., P. 41.)

Nesse ponto, a lei acaba levando a uma interpretação de que a responsabilidade por custos e equipamentos pode ser compartilhada entre empregador e empregado. No entanto, esta é uma posição improvável para prosperar, pois permitiria que o empregado assumisse as próprias obrigações do empregador.

Entre outras regulamentações, não são detalhados os cuidados que devem ser tomados para evitar doenças e acidentes de trabalho, cabendo ao art. 75-E fornecer orientações apenas nas relações trabalhistas, deixando claro que o empregador será responsável pelas instruções sobre o que fazer e o que não fazer, cabendo ao empregado assinar o termo de responsabilidade comprometendo-se a cumprir tal orientação. Conclui-se, portanto, que as normas de proteção expressas na CLT devem ser aplicadas aos teletrabalhadores, em especial os artigos 154 a 201. (GAURIAU, 2019, p. 44)

Assim, tem os aspectos da proteção de direitos fundamentais da pessoa humana – direito à vida, segurança, saúde, dignidade e integridade – conforme artigo 5º e, também ao inciso XXII do artigo 7º – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança –, ambos da Constituição Federal. (GAURIAU, 2019, p. 44.)

No que diz respeito às novas regras para o trabalho remoto, a CLT ainda precisa enfrentar questões prementes, como restrições a tendências que exacerbam as demandas dos trabalhadores para trabalharem em ambientes virtuais e o chamado

“direito a desconexão”. (DELGADO, 2019, p. 1.070.) No entanto, com a pandemia, a utilização do teletrabalho aumentou, abrindo espaço para interpretação e integração jurídica nesta nova área do direito do trabalho.

#### **4. O DIREITO A DESCONEXÃO NO TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA**

A pandemia de Covid-19 fez com que vários trabalhadores transferissem seus serviços presenciais para o teletrabalho, o que com a ajuda da tecnologia tornou possível o trabalho remoto. Assim, surgiram fatores que vão além do simples trabalho realizado fora das instalações do empregador. Existem várias outras questões sobre as vantagens e desvantagens apresentadas nos artigos anteriores em relação ao teletrabalho.

Se o trabalho a distância pode ser considerado o trabalho do futuro, ele acaba sendo confrontado com diversos problemas, como o aumento do risco de ilegalidade, a separação de tratamento entre trabalhadores locais e remotos, a necessidade crescente de aumento de produtividade e trabalho contínuo, uma vez que é o controle direto da jornada de trabalho. (GAURIAU, 2019, p. 38.) Isso deixa de lado o direito à desconexão, que determina até que ponto um empregado deve trabalhar para seu empregador.

##### **4.1. DEFINIÇÃO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA**

Não há dúvida de que o rápido avanço da tecnologia ajudou a dar maior flexibilidade às tarefas que os empregadores desenvolvem no serviço. Quando o trabalhador está completamente desvinculado da tarefa do trabalho, ele fica livre para realizar suas atividades pessoais sem qualquer interferência do empregado, tornando seu trabalho mais do que deveria. Assim, Souto Maior, conceitua o direito à desconexão:

“Como um direito ao não-trabalho, cujo titular não é apenas o próprio trabalhador, mas toda a sociedade, na medida em que a existência de trabalho excessivo por parte de alguns pode representar o desemprego de outros. Dessa forma, o Direito à

Desconexão não se refere a um direito de não trabalhar por completo, mas a um direito de trabalhar menos, em um período de tempo razoável que permita ao empregado dispor de seu tempo livre, de forma a preservar a sua saúde e sua vida privada.” (SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região, Campinas, n. 23, 2003.)

Mas o maior desafio é utilizar tais recursos tecnológicos de forma que o empregado não vire refém desses recursos ou do empregador, respeitando assim os períodos de descanso, e evitando que o trabalho seja feito em qualquer lugar e a qualquer hora, e a vinculação ao trabalho durante todo o tempo. (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 140.)

A verdade é que, às vezes, o funcionário permanece conectado por impulso, além daqueles que querem se mostrar úteis para a empresa, estão sempre disponíveis para obter uma boa imagem. Mas, muitas vezes, é exigido pelo próprio empregador, no caso da lógica capitalista, em que trabalhar mais, rende mais. (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 140.)

Com a rápida expansão do teletrabalho em decorrência do estado de calamidade pública, esse direito tornou-se um tema ainda mais relevante, destacando questões de hiperconectividade, carga horária e a urgência de delinear a vida profissional e o tempo privado para garantir o direito de descanso e lazer, sob pena de repercussões indelévels à saúde do trabalhador.

A regulamentação do direito à desconexão surgiu no Direito francês, em 2016, com o regime do teletrabalho. Na época, havia a dificuldade de delimitar a vida privada com a vida profissional e, desta maneira, notou-se a necessidade de assegurar o direito ao repouso e ao lazer, a fim de preservar a saúde física, mental, a vida social, familiar e a vida privada. (SCALZILLI, 2020, p. 656.)

No Brasil, todavia, ainda não há legislação específica sobre o tema. O Projeto de Lei nº 4.044/2020, dispõe sobre o direito à desconexão, revogando o inciso III, do art. 62 da CLT. Ainda, o define como a “fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada” (BRASIL. SENADO FEDERAL. PROJETO DE LEI Nº 4.044, DE 2020.), justificando a importância do tempo de não

trabalhar nas horas que realmente não deva trabalhar como medida de proteção à saúde e à vida privada, garantindo assim, o direito ao repouso e ao lazer do empregado.

Enquanto o PL não resulta em legislação, o alguns julgados vem se posicionando sobre o assunto:

[...] A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. Para Jorge Luiz Souto Maior, 'quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia [...], mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo. (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA Nº 2058- 43.2012.5.02.0464. 7ª TURMA. RELATOR: MIN. CLAUDIO MASCARENHAS BRANDÃO. JULGAMENTO: 18 OUT. 2017. PUBLICAÇÃO: 27 OUT. 2017.)

Portanto, "desconectar" significa que o empregador nem sempre está acessível e não é controlado remotamente durante o tempo de descanso e recuperação. Isso significa limitar a jornada de trabalho, pois as folgas diárias e diárias são resultado da realização do trabalhador. Dessa forma, o direito de desconexão do trabalho é o direito de não atender telefonemas, e-mails ou mensagens instantâneas de qualquer tipo fora do horário de trabalho, respeitando os direitos básicos dos trabalhadores. (SCALZILLI, 2020, p. 655.)

Como mencionado, a França é o primeiro país europeu a incorporar o direito de desconexão em seu ordenamento jurídico, primeiro, por meio de jurisprudência e acordos

coletivos, como o direito dos funcionários de não estarem conectados a ferramentas digitais profissionais fora do horário de trabalho, a fim de serem respeitadas a jornada máxima de trabalho e período mínimos de repousos. Dito isso, é direito de todo trabalhador de se desconectar de todo tipo de ferramentas digitais, fora do horário de trabalho. (IBID., P. 656.)

No Brasil, o direito de desconexão é elencado como o direito do empregado de se desconectar do trabalho, permitindo que o empregado descanse e se recupere, mental e fisicamente, nos intervalos, feriados e feriados, livre do controle do empregador e não conectado a ferramentas digitais . Em outras palavras, este é um momento para não trabalhar e poder aproveitar seu tempo como achar melhor. Portanto, entende-se como direito do empregado trabalhar no âmbito da jornada previamente identificada, literalmente desvinculado de qualquer atividade laboral. Portanto, os funcionários devem aproveitar efetivamente suas pausas, desvinculando-se completamente de qualquer tipo de trabalho durante as pausas. (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 136.)

Deve-se notar que o direito do empregado de se desconectar também é uma garantia para o empregador. Afinal, trata-se de proteger a saúde do funcionário, torná-lo mais produtivo e permitir que ele aproveite melhor sua vida privada. (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 137). De fato, o trabalhador tem a comodidade de trabalhar em sua própria casa, organizando-se da forma que melhor lhe convier. No entanto, corre o risco de ficar vinculado ao trabalho o dia todo, inclusive finais de semana e feriados, sem respeitar os momentos de descanso, cultura, lazer e convívio familiar, de forma que expressa Souto Maior :

*A tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho, mas, fora de padrões responsáveis, pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se ao problema, a responsabilidade social.” (MAIOR, 2003 Apud NASCIMENTO; CREADO, op. cit., p. 141.)*

E também, algumas consequências do direito à desconexão, são destacadas por Lemos Junior e Alves:

*“A tecnologia existe para facilitar a comunicação, entretanto, não deve haver uma ligação ininterrupta entre empregado e empregador. Se o empregado ficou*

*prestando serviço por algum tempo ao empregador, pode haver hora extra, contudo, se ficou aguardando por contato, deve ser configurado o sobreaviso e imposto o pagamento de adicional de 1/3 da hora normal. A utilização do WhatsApp por meio dos famosos grupos no ambiente de trabalho deve ocorrer com muita cautela, uma vez que, a exposição indevida de algum empregado, de forma que denigra sua imagem pode implicar, por meio de um conjunto de ações, em assédio moral e danos morais. O contrário, também pode se verificar, tendo em vista que algum comentário dos empregados poderá ofender a honra e a imagem do empregador” (LEMOS JUNIOR; ALVES, 2017 Apud NASCIMENTO; CREADO, loc. cit.)*

Dessa forma, o direito à desconexão visa o bem-estar do empregado, o que inclui os direitos básicos do trabalhador, assim, o direito de desconexão pode ser considerado um direito fundamental.

#### 4.2. DIREITOS FUNDAMENTAIS E O DIREITO À DESCONEXÃO

O direito de desconexão é entendido como um direito implícito no ordenamento jurídico, derivado do direito à privacidade, descanso e lazer (art. 5º, CF). Além disso, da limitação da jornada de trabalho e dos períodos de descanso, como intervalos intra e interjornada, descanso semanal remunerado e férias anuais remuneradas (art. 7º, CF). Além do princípio da dignidade humana, que geralmente preserva o direito à saúde, segurança, descanso e vida privada, para preservar a cidadania. (BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018, p. 66.)

Portanto, embora a desconexão, não esteja claramente positivada, pe evidente a sua importância na vida do trabalhador

##### 4.2.1. Dignidade da Pessoa Humana

No Brasil, a Dignidade da Pessoa Humana foi positivada na Constituição de 1988, no seu artigo 1º, III: “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana”. (BRASIL. CONSTITUIÇÃO (1988). CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. BRASÍLIA, DF: SENADO FEDERAL, 1988.)

A dignidade humana parte de uma análise construtiva, que tem o valor intrínseco de todas as pessoas, tendo a autonomia de cada pessoa e os limites impostos pelas restrições legais em nome dos valores sociais, que constituem o valor da sociedade. (BARROSO, LUÍS ROBERTO. SÃO PAULO: SARAIVA, 2010. P. 247.)

Sobre o direito do trabalho, expresso no art. 7º da Constituição Federal, pode-se dizer que os direitos ali declarados cumprem um papel importante para proporcionar às pessoas os elementos necessários para alcançar uma vida digna. (DORNELLES, LETÍCIA; MARDERS, FERNANDA. REVISTA FÓRUM JUSTIÇA DO TRABALHO. V. 35, N. 410, P. 16-27. BELO HORIZONTE, FEV. 2018. P. 17.)

Além disso, estabelece as principais bases para qualquer relacionamento interpessoal em um contexto social, demonstrando relações de trabalho dignas e obrigações de acordo com as normas positivas. Dessa forma, os princípios constitucionais funcionam como base para o desenvolvimento dos indivíduos na sociedade, e assim a função social do trabalho justifica a necessidade da aplicação efetiva das normas constitucionais. (FONTES, JOSÉ EDUARDO TREVISANO; STARLING, FERNANDO ANDRADE; SANTOS, SARAH TEIXEIRA. REVISTA PENSAMENTO JURÍDICO. V. 14, N. 2, P. 01-16. SÃO PAULO, AGO. 2020. P. 06.)

Obviamente, o direito do trabalho, como ramo jurídico independente, possui princípios próprios, mas não exclui a proteção básica garantida pela Constituição Federal. Assim, os princípios constitucionais se aplicam ao direito do trabalho e à proteção do trabalhador também porque são universais e indisponíveis. (DORNELLES; MARDERS, op. cit., p. 18.)

Assim, a relação entre a dignidade humana e o direito à desconexão baseia-se no fato de que este último é uma forma de distrair o primeiro.

Como outros direitos individuais, o direito de desconexão é uma forma de garantir que as regras básicas sejam aplicadas, especialmente para os trabalhadores. Embora não seja explicitamente declarado, é garantido constitucionalmente no rol dos direitos sociais e está diretamente relacionado aos direitos de saúde, higiene, segurança, lazer, descanso semanal remunerado, férias, entre outros elencados na Constituição. Isso se dá porque os trabalhadores têm o direito ao descanso e o direito de manter a própria vida pessoal, para que seja garantido o direito à dignidade humana.

#### 4.2.2. Direito à Saúde, ao Descanso e ao Lazer.

No que diz respeito ao direito à saúde, ao descanso e ao lazer, são direitos básicos e fundamentais para uma pessoa viver e sobreviver, especialmente em relação ao direito à desconexão no teletrabalho.

Sendo a saúde um direito universal, o acesso deve ser igualitário, com a proteção e recuperação total do bem-estar físico, social e psíquico, conforme os artigos 196 e 200, da CF. Porém é no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição, que se considera como direito fundamental dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. (BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF).

Por outro lado, o direito à vida, também no rol dos direitos fundamentais, tem uma posição muito apropriada e está profundamente ligado ao direito à saúde, do art. 6º da CF, que ao integrar o sistema de Seguridade Social, é direito de todos e dever do Estado, assegurado por meio de políticas sociais e econômicas. (GARCIA, 2021, p. 16.)

Quanto ao direito à desconexão, está assegurado, principalmente, no direito à saúde, ao descanso e ao lazer, se relacionando com a dignidade da pessoa humana e o meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado. (MELO, SANDRO NAHMÍAS; RODRIGUES, KAREN ROSENDO DE ALMEIDA LEITE. SÃO PAULO: LTR, 2018. P. 76.). Nesta relação de proteção da saúde do trabalhador com o seu direito à desconexão, é evidente que quando o trabalhador se desconecta do trabalho, desvinculando-se completamente da sua atividade laboral, preserva o seu bem-estar físico, mental e social.

Conforme a OIT, a saúde é garantida na Declaração Referente aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho, tendo como razão essencial que o trabalho não é negócio. Dessa forma, é importante ressaltar que o trabalho não pode ser considerado como um simples meio de conquista de ganho do empregador, mas como uma ferramenta concreta para que o empregado possa aperfeiçoar suas habilidades, efetivando de maneira plena a dignidade que lhe é própria, simplesmente pela sua condição de ser humano. (MASSI, Alfredo. São Paulo: LTr, 2017. p. 95.)

O direito ao descanso é a premissa para proteger a saúde dos trabalhadores, o que se reflete em outro direito básico: o direito ao lazer, e também à arte é garantido. O artigo 6º

da Constituição Federal, como direito social fundamental, permite que o indivíduo exerça suas atividades pessoais da forma que desejar.

O direito ao descanso é constitucional, pois a atual constituição federal introduziu seu art. 7. Os incisos XIII, XV, XVI e XVII garantem descanso e ausência aos trabalhadores. Além disso, a CLT dispõe em sua legislação para o descanso dos trabalhadores, como limites de jornada de trabalho diária e semanal no art. 59 e durante as férias anuais, no art. 133.

As pausas são essenciais para os trabalhadores, especialmente quando trabalham remotamente, pois suas cargas de trabalho costumam ser mais do que deveriam. Além de ajudar a reduzir o cansaço relacionado ao trabalho durante o horário de trabalho, permite que os indivíduos desfrutem livremente da vida familiar e social, proporcionando tempo para a prática de atividades religiosas, de lazer, esportivas e culturais. Assim, contribui para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e da sua saúde, o que por sua vez contribui para o fator econômico, uma vez que os trabalhadores descansados produzem mais e com melhor qualidade. (BARROS, ALICE MONTEIRO DE. 11. ED. SÃO PAULO: LTR, 2017. P. 474.)

No entanto, é importante observar que o direito ao lazer não se confunde com o direito a desconexão, embora ambos sejam de extrema relevância para os trabalhadores e devam ser garantidos, pois são o fundamento de sua dignidade. Assim, o fato de ter direito ao afastamento do trabalho permite ao trabalhador descansar, proteger sua saúde e preservar sua dignidade humana.

Com a pandemia de Covid-19, o direito a desconexão ganhou destaque, principalmente quando se trata de teletrabalho. Com isso, os trabalhadores devem ter o direito de se desligar, pois isso é para manter a qualidade de vida e está garantido na Constituição Federal, mas poucos o observam.

#### 4.3. GARANTIAS DO DIREITO A DESCONEXÃO E SEU VALOR

Durante a pandemia, o trabalho remoto foi caracterizado pelo uso de novas tecnologias de comunicação que podem proporcionar maior produtividade. Porém, outra característica dele é a não desconexão dos trabalhadores durante as atividades laborais, por isso é preciso se preocupar com o direito de desconexão, de se desligar do trabalho.

A abundância de tecnologia associada aos meios telemáticos, como smartphones, laptops e tablets, é acompanhada por uma conexão quase constante do trabalhador remoto com seu empregador em tempo real. Mesmo que os funcionários sejam obrigados a responder a algumas mensagens de seus empregadores, é uma maneira de permanecer conectado fora do horário comercial. No entanto, o uso constante da tecnologia no trabalho mantém o funcionário conectado por mais tempo do que deveria. Portanto, o direito de parar o trabalho é proteger o trabalhador sem se sentir ameaçado pelo empregado. Em relação ao tema, Maffra expõe:

*O trabalhador consubstancia o primeiro sujeito a ser lesionado na sua esfera jurídica em virtude da negação do direito a se desconectar. É ele quem trabalha durante o dia, à noite, nos finais de semana e até mesmo nas férias, em um ritmo incessante, ditado pelas estatísticas de produtividade, que lhe oprimem a trabalhar cada vez mais para manter o seu posto de trabalho. Em decorrência, é dele a higidez física e mental comprometida pela conduta empresarial. (MAFFRA, Márcia Vieira. Belo Horizonte: FUMARC, 2015. p. 510.)*

A verdade é que com a pandemia de Covid-19, muitos trabalhadores tiveram que migrar do trabalho presencial para o remoto. Como o direito do Brasil de desconectar ainda não foi afirmado deixa os meios de comunicação técnica e trabalho remoto uma linha tênue entre prevenir a Covid-19 e superconectar o trabalho.

Assim, os pilares constitucionais de garantia e defesa da necessidade de desconexão estão inter-relacionados e precisam estar plenamente funcionais para que os trabalhadores não sejam submetidos a qualquer forma de abuso e sejam evitados danos aos trabalhadores. Portanto, quando o direito de desconexão é violado, pode resultar em sanções legais contra o empregador.

A limitação do tempo de duração do trabalho possui fundamento em aspectos biológicos, sociais e econômicos, explicados por Cassar. Tais como:

- 1) Biológicos: o excesso de trabalho traz fadiga, estresse, cansaço ao trabalhador, atingindo sua saúde física e mental. Portanto, os fatores biológicos são extremamente importantes para limitar a quantidade de trabalho diário.
- 2) Sociais: o trabalhador que executa seus serviços em extensas jornadas tem pouco tempo para a família e amigos, o que segrega os laços íntimos com os mais próximos e exclui socialmente o trabalhador.

- 3) Econômicos: um trabalhador cansado, estressado e sem diversões produz pouco e, portanto, não tem vantagens econômicas para o patrão.

(CASSAR, 2014, p. 653.)

Dessa forma, é fácil de notar que as barreiras entre o teletrabalho pouco regulamentado no Brasil, com o momento de descanso do trabalhador, foram desconstruídas pelo fato de não ter um ordenamento positivado sobre o direito à desconexão e pelo avanço de novas tecnologias, que faz com que o empregado exceda suas horas de trabalho e prejudique seus direitos fundamentais. Reforça-se, então, a importância do direito à desconexão, pois garante a preservação de sua saúde e de seus direitos fundamentais.

## 5. CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho foi analisar o direito de interrupção dos teletrabalhadores em razão da pandemia de Covid-19. O aparecimento inesperado da doença levou vários setores a se adaptarem às medidas de segurança recomendadas pelas autoridades para conter a propagação do vírus.

Sem dúvida, as medidas de segurança recomendadas pelas autoridades, acompanhadas da declaração do estado de calamidade pública e das medidas temporárias adotadas durante a pandemia, foram de extrema importância na manutenção da saúde dos assalariados em relação ao vírus Sars-Cov. -19. No entanto, uma vez que os funcionários foram obrigados a reajustar o serviço tendo que realizar atividades laborais remotamente, muitos sofreram e continuam a sofrer com a situação. Como foi uma mudança repentina, os funcionários tiveram que se adaptar ao máximo, muitos ainda, no início dessas mudanças, tiveram que arcar com os gastos necessários, como equipamentos, luz e internet, sem o apoio do empregador.

Assim, com as medidas provisórias, foram normatizando essas regras de como o empregador deveria orientar os seus empregados para o teletrabalho. Mas percebe-se que o intuito principal foi a de evitar a proliferação do vírus, e não se imaginou outros tipos de problemas que o trabalho à distância poderia ocasionar ao empregado, como por exemplo os direitos feridos quando não observados o direito à desconexão.

O trabalhador, mesmo parecendo ter mais liberdade de trabalhar em casa, se viu preso tendo que atender o empregador em todos os momentos em que era pedido algum serviço, precisando trabalhar fora do horário de expediente. Ou, até mesmo, quando o empregado querendo mostrar serviço, acabava trabalhando mais do que deveria.

Como no Brasil não existe uma lei específica sobre o direito de rescisão, pouco se fala sobre esse importante direito na relação trabalhista e que se tornou público agora por causa da pandemia. No entanto, é possível perceber que está claro nos direitos básicos, como o direito à vida, ao descanso e ao lazer, e está diretamente relacionado à dignidade humana.

De fato, o aprendizado com essa pandemia em relação ao teletrabalho é enorme, e a tendência é que muitas empresas continuem utilizando o trabalho remoto devido a vários benefícios para o empregador, como economia de água, luz, aluguel, entre outros. No entanto, a maior desvantagem está no empregado, pois trabalhando em casa, ele se sente pressionado a trabalhar mais e não percebe que, às vezes, está prejudicando sua saúde pessoal e ferindo seus direitos.

Portanto, conclui-se que o direito de parar o trabalho deve ser respeitado e solicitado entre os trabalhadores, devendo o legislador conhecer os direitos dos trabalhadores e os direitos básicos da pessoa, para controlar a instituição o quanto antes. No entanto, também deve haver uma legislação mais aprofundada sobre telecomunicações, pois o texto atual da CLT sobre telecomunicações é muito superficial.

Logo, com os avanços tecnológicos, muitas vezes é possível controlar a jornada do teletrabalhador, ajudar o empregado a cumprir apenas as horas especificadas no contrato, respeitando a jornada de trabalho e seu direito de rescisão, rescisão total do serviço e estar em dever. E que possam gozar do seu direito ao descanso, ao lazer e à manutenção da sua dignidade humana.

## 6. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, 2005 apud LIMA FILHO; BRASIL, 2019, p. 116.

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA, Josiane Machado. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. v. 16, n. 2, p. 29-56. 2015.

BARROS, Alessandra Almeida; ALBUQUERQUE, Larissa Leite. Os impactos jurídicos da Covid-19 no Direito do Trabalho e as Medidas Provisórias em tempos de calamidade pública: relativização da dignidade da pessoa humana? In: MELO, Ezilda; BORGES, Lize; SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio (org.). **COVID-19 e o Direito brasileiro**: mudanças e impactos. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2020. p. 245.

BARROSO, Luís Roberto. Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 247.

BASSO, Danielle de Mello; BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na Reforma Trabalhista. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. v. 4, n. 1, p. 59-76. ago. 2018. p. 62.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 474.

BELFORT, Fernando. Pandemias que assolaram a humanidade. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. (coords.) O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 39.

BOLDUAN, Fábio Miguel. MP 927 e MP 936: Novas regras trabalhista para superar a crise. **Blog Conta Azul**. 27 out. 2020. Disponível em: <https://blog.contaazul.com/o-que-e-mp972-e-mp936> Acesso em : 25 jul. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm) Acesso em : 23 jul. 2022

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Lei do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) Acesso em 22 jul. 2022. Art. 486: “No caso de paralisação temporária ou definitiva do

trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável”

BRASIL. **Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020.** Prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salários e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2020/decreto/d10422.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/decreto/d10422.htm) Acesso em : 19 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.** Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm) Acesso em: 09 jul. 2022.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 4.044, de 2020. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754> Acesso em : 15 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 2058- 43.2012.5.02.0464.** 7ª Turma. Relator: Min. Claudio Mascarenhas Brandão. Julgamento: 18 out. 2017. Publicação: 27 out. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Método, 2014

CEZARIO, Priscila Freire da Silva. Contributos do primeiro mês de pandemia para o futuro do Direito do Trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. v. 86, n. 2, p. 37-54. Rio de Janeiro, abr. 2020. p. 44.

CNI, Confederação Nacional da Indústria. **MPs 1.045 e 1.046:** medidas trabalhistas para auxiliar no enfrentamento da pandemia em 2021. Brasília: CNI, 2021. p. 08.

\_\_\_\_\_. **Decreto Legislativo no 06, de 18 de março de 2020.** Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da república encaminhada por meio da mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/DLG6-2020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm) Acesso em : 09 jul. 2022.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)  
Acesso em : 09 jul. 2022.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020.** Prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salários e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios 62 emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2020/decreto/d10422.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/decreto/d10422.htm) Acesso em : 09 jul. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil.** São Paulo: Ltr, 2017.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo.** 29. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 436

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1.068.

DORNELLES, Letícia; MARDERS, Fernanda. O Direito à Desconexão do Trabalho: um direito humano fundamental. **Revista Fórum Justiça do Trabalho.** v. 35, n. 410, p. 16-27. Belo Horizonte, fev. 2018. p. 17.

DORSTER, André. DONEGÁ, Priscilla Carrieri. MP 936/20 e as relações de trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná.** v. 10, n. 93, p. 77-83. Curitiba, out. 20. p. 77

ESTRADA, Manuel Martin Pino. A realidade do teletrabalho no Brasil e nos Tribunais brasileiros. **Revista Direito e Liberdade.** v. 12, n. 1, p. 103-116. Rio Grande do Norte, jun. 2010.

FARIA, Carolina Tupinambá; VALVERDE, Marina Novellino. Um novo normal para o Direito do Trabalho. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19.** Salvador: Juspodivm, 2020. p. 224.

FONTES, José Eduardo Trevisano; STARLING, Fernando Andrade; SANTOS, Sarah Teixeira. Reflexões e mudanças na relação laboral em época de pandemia: uma análise sobre temas impactantes. **Revista Pensamento Jurídico.** v. 14, n. 2, p. 01-16. São Paulo, ago. 2020. p. 06. 159 DORNELLES; MARDERS, op. cit., p. 18.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Coronavírus e Direito à Saúde: repercussões trabalhistas, previdenciárias e na assistência social.** São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

GARCIA, 2017 Apud BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018, p. 63.

GAURIAU, Rosane. Breve estudo comparado sobre o Teletrabalho na França e no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10. Região.** v. 23, n. 2, p. 36- 47. Brasília, nov. 2019.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; WENZEL, Letícia Costa Mota. O Coronavírus: uma pandemia jurídica trabalhista e a Medida Provisória 927/2020. **Cielo Laboral.** Disponível em: <http://www.cielolaboral.com/o-coronavirus-uma-pandemia-juridica-trabalhista-e-a-medida-provisoria-927-2020/> Acesso em : 29 jul. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.** Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm) Acesso em : 09 jul. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei no 14.020, de 6 de julho de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm) Acesso em : 09 jul. 2022.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. O Fato do Príncipe e as normas administrativas de suspensão de funcionamento e estabelecimentos na pandemia do Covid-19. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. (coords.) O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 472.

MAFFRA, Márcia Vieira. **Direito à desconexão no universo do trabalho.** v. 2. Belo Horizonte: FUMARC, 2015. p. 510.

MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. **O Trabalho nos tempos do Coronavírus.** São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p.29.

MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. **O Trabalho nos tempos do Coronavírus**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MASSI, Alfredo. **Teletrabalho**: análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. São Paulo: LTr, 2017. p. 95.

\_\_\_\_\_. **Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020**. Vigência encerrada. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm) Acesso em : 09 jul. 2022.

\_\_\_\_\_. **Medida Provisória nº 928, de 23 de março de 2020**. Vigência encerrada. Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, e revoga o art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv928.htm#art2](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv928.htm#art2) Acesso em : 09 jul. 2022.

\_\_\_\_\_. **Medida Provisória 936, de 1º de abril de 2020**. Convertida na Lei nº 14.020, de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm) Acesso em : 22 jul. 2022.

\_\_\_\_\_. **Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021**. Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da 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. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm) Acesso em : 22 jul. 2022.

\_\_\_\_\_. **Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021**. Vigência encerrada. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm) Acesso em : 22 jul. 2022.

MENEZES, Flávio; BISPO, Luis Claudio. Atualizações sobre as medidas adotadas para contratos de trabalho em razão da Covid-19. Menezes Advogados. 14 jul. 2020. Disponível em: <https://menezesadv.com.br/1200-2/> Acesso em : 22 jul. 2022.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. O Direito à Desconexão no período de Home Office: análise dos impactos da quarentena pelo covid-19 na saúde do trabalhador. **Revista Direito UFMS**. v. 6, n. 1, p. 131-149. Campo Grande, out. 2020. p. 139.

OLIVEIRA, João Paulo de Souza. Guia comentado: Principais artigos da Lei 14020/2020 - Programa Emergencial. Portal Aurum. 26 jul. 2021. Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/lei-14020-2020/#2> Acesso em: 30 jul. 2022.

OMS decreta pandemia do novo coronavírus. Saiba o que isso significa. Revista Veja. 11 mar. 2020. Disponível em: <https://saude.abril.com.br/medicina/oms-decreta-pandemia-do-novo-coronavirus-saiba-o-que-isso-significa/>. Acesso em : 22 jul. 2022.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Panorama das alterações trabalhistas durante a pandemia da Covid-19. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. (coords.) **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 778

PRATA, Marcelo Rodrigues. Direito fundamental à precaução em tempos de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. (coords.) **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 160.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**: esquematizado 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 207.

Senado Notícias. 28 abr. 2021. MP é publicada com medidas trabalhistas para o combate à pandemia. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/04/28/mp-e-publicada-com-medidas-trabalhistas-para-o-combate-a-pandemia> Acesso em: 25 jul. 2022.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. t. II, p. 643-664, Belo Horizonte, jul. 2020.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 4.044, de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754> Acesso em : 22 jul. 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: [http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o](http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o) Acesso em: 27 jul. 2022.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Juspodivm, 2020.

VICK, Mariana. Pandemia: origens e impactos, da peste bubônica à covid-19. Jornal Nexo. 20 jun. 2020. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/explicado/2020/06/20/Pandemia-origens-e-impactos-da-pestebub%C3%B4nica-%C3%A0-covid-19#section-26> Acesso em: 25 jul. 2022

VICK, Mariana. Pandemia: origens e impactos, da peste bubônica à covid-19. Jornal Nexo. 20 jun. 2020. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/explicado/2020/06/20/Pandemia-origens-e-impactos-da-pestebub%C3%B4nica-%C3%A0-covid-19#section-26> Acesso em: 25 jul. 2022