



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL**  
**CAMPUS DO PANTANAL – CPAN**  
**CURSO DE DIREITO**

**YASMIN STEFANY JESUS DE SOUZA**

**O DIREITO À DESCONEXÃO NO CONTEXTO DO TELETRABALHO: ANÁLISE  
DOS IMPACTOS PROMOVIDOS PELA LEI N.º 14.442/2022 NA SAÚDE DO  
TRABALHADOR**

Corumbá, MS

2024

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL**  
**CAMPUS DO PANTANAL – CPAN**  
**CURSO DE DIREITO**

**YASMIN STEFANY JESUS DE SOUZA**

**O DIREITO À DESCONEXÃO NO CONTEXTO DO TELETRABALHO: ANÁLISE  
DOS IMPACTOS PROMOVIDOS PELA LEI N.º 14.442/2022 NA SAÚDE DO  
TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão, na modalidade artigo científico, apresentado ao Curso de Direito do Campus do Pantanal, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação da Profa. Doutora Priscila Tinelli Pinheiro.

Corumbá, MS

2024

## **AGRADECIMENTOS**

Ao meu Deus, que não me deixou só nem por um segundo e me sustentou incondicionalmente durante esse contraditório, longo e breve ciclo de cinco anos.

À minha amada mãe, que jamais pôde sequer sonhar em viver uma oportunidade igual essa e fez de tudo para que eu pudesse vivê-la, que abdicou de tanto para que eu não precisasse abdicar de nada.

Ao meu querido pai, que, com um simples olhar, sempre entendeu todos os meus medos e frustrações e me ofereceu acalento, seja por meio de palavras, do silêncio ou dos chocolates que tanto gosto.

À minha orientadora, que me inspira e abriu para mim as portas do mundinho mágico da CLT, despertando em mim o encanto e paixão pelo direito do trabalho, que foi paciente e me deixou segura até o fim.

Aos tantos amigos que fiz durante essa jornada, sem vocês teria sido extremamente difícil e solitário chegar até aqui.

A todos aqueles que, direta ou indiretamente, me tornaram quem eu sou hoje e me ajudaram a subir mais um degrau.

Minha mais terna gratidão.

## **O DIREITO À DESCONEXÃO NO CONTEXTO DO TELETRABALHO: ANÁLISE DOS IMPACTOS PROMOVIDOS PELA LEI N.º 14.442/2022 NA SAÚDE DO TRABALHADOR**

*THE RIGHT TO DISCONNECT IN THE CONTEXT OF TELEWORK: ANALYSIS OF THE IMPACTS OF LAW NO. 14.442/2022 ON WORKERS' HEALTH*

**Yasmin Stefany Jesus de Souza<sup>1</sup>**  
**Priscila Tinelli Pinheiro<sup>2</sup>**

**RESUMO:** A Lei n.º 14.442/2022, ao regulamentar o teletrabalho no Brasil, trouxe mudanças significativas, especialmente no que se refere à saúde dos teletrabalhadores. Uma das principais alterações foi a exclusão dos teletrabalhadores que trabalham por produção ou tarefa do Capítulo II do Título II da CLT, que trata da duração do trabalho e dos direitos associados, como horas extras e intervalos intrajornada. O presente estudo busca analisar o direito à desconexão no contexto do teletrabalho e seus efeitos na saúde física e mental dos trabalhadores, com foco nas inovações trazidas pela Lei n.º 14.442/2022. O trabalho foi desenvolvido por meio de revisão de literatura. Foram utilizados artigos científicos, doutrinas e legislações como base teórica. O material foi selecionado em bases de dados como Google Scholar e Scielo, abrangendo o período compreendido entre a promulgação da Lei n.º 12.551/2011 e a promulgação da Lei n.º 14.442/2022. Os resultados demonstram que a ausência de um controle de jornada adequado para os teletrabalhadores, somada à flexibilidade promovida pela nova legislação, aumenta a suscetibilidade a jornadas prolongadas e a um volume excessivo de trabalho. Além disso, a falta de limites claros para a desconexão impacta diretamente a saúde física e mental do trabalhador, intensificando o risco de esgotamento e outros problemas de saúde. Constatou-se que a nova legislação, embora traga avanços, ainda apresenta lacunas na proteção do direito à desconexão e na preservação da dignidade do trabalhador.

**Palavras-chave:** Teletrabalho; Direito à desconexão; Saúde do trabalhador.

**ABSTRACT:** The Law No. 14.442/2022, by regulating telework in Brazil, introduced significant changes, particularly regarding teleworkers' health. One major modification was the exclusion of teleworkers who work by production or task from Chapter II of Title II of the Brazilian Labor Code (CLT), which covers work duration and associated rights, such as overtime and intrajornada breaks. This study analyzes the right to disconnect in the telework context and its effects on workers' physical and mental health, focusing on the innovations brought by Law No. 14.442/2022. The research was conducted through a literature review, utilizing scientific articles, doctrines, and legislation as a theoretical basis. Materials were sourced from databases such as Google Scholar and Scielo, covering the period between the enactment of Law No. 12,551/2011 and Law No. 14.442/2022. Results indicate that the lack of adequate working hour control for teleworkers, combined with the flexibility promoted by the new law, increases susceptibility to prolonged work hours and excessive workloads.

---

<sup>1</sup>Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - Campus do Pantanal. E-mail: y.stefany@ufms.br.

<sup>2</sup>Orientador(a): Doutora em Direitos e Garantias Fundamentais (FDV). Professora Adjunta da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - Campus do Pantanal. E-mail: priscila.pinheiro@ufms.br.

Additionally, the absence of clear boundaries for disconnection directly impacts workers' physical and mental health, heightening the risk of burnout and other health issues. It was concluded that, while the new legislation represents progress, it still presents gaps in protecting the right to disconnect and preserving workers' dignity.

**Keywords:** Telework; Right to Disconnect; Workers' Health.

## INTRODUÇÃO

O direito do trabalho passou por diversas fases que culminaram em seu surgimento contemporâneo e consequente à Primeira Revolução Industrial, no início do século XIX. A sociedade, de maneira cíclica, continuou a se transformar e novas revoluções aconteceram e moldaram as relações de trabalho ao longo dos séculos. À vista disso, a chamada Revolução Tecnológica introduziu mudanças que impactaram o regime de teletrabalho, o qual surgiu a partir do final do século XX e início do século XXI, e ganhou mais espaço no mercado de trabalho brasileiro, sobretudo no cenário pós-pandemia.

No Brasil, essa modalidade de trabalho teve a sua primeira menção no ordenamento jurídico positivo em 2011, por meio da Lei n.º 12.551/2011. Somente no ano de 2017, o teletrabalho passou a ser regulamentado de maneira específica, porquanto a Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017) incluiu, na CLT, o Capítulo II-A, composto pelos artigos 75-A ao 75-E. Nesse aspecto, o art. 75-B da CLT conceituou o teletrabalho como “a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo” (Brasil, 1943). Os demais dispositivos legais estabelecem o tipo de contrato, a responsabilidade pelos equipamentos utilizados para a prestação do trabalho, o regime de transição do trabalho remoto para o presencial e questões atinentes à segurança e aos acidentes de trabalho no âmbito doméstico.

Há de se destacar outro ponto importante resultante da reforma trabalhista, que diz respeito a não aplicação do Capítulo II da CLT aos teletrabalhadores, conforme dispõe o art. 62 do referido diploma. Nesse sentido, esses trabalhadores foram excluídos do regime da duração do trabalho, que disciplina direitos referentes à jornada de trabalho, tais quais horas extras, adicional noturno, intervalo intrajornada e interjornada, por exemplo.

No ano de 2022, entrou em vigor a Lei n.º 14.442/22, alterando diversas disposições atinentes ao regime de teletrabalho na CLT. Dentre as principais mudanças, cabe citar a criação de novas figuras ao conceito de teletrabalho, quais sejam: o teletrabalho por jornada,

por produção ou tarefa, conforme disposto no artigo 75-B, §2º da CLT. No que tange à prestação de serviços por produção ou tarefa, houve sua exclusão do Capítulo II do Título II da CLT, conforme disposto no art. 62, III, da CLT, de modo que apenas o teletrabalho por jornada está submetido às disposições e direitos referentes à duração do trabalho. Outrossim, também determina que não será considerado tempo à disposição ou de prontidão/sobreaviso o uso de equipamentos tecnológicos fora da jornada normal.

Diante do exposto, verifica-se que as alterações promovidas pela Lei n.º 14.442/22 representam um importante ponto de discussão no que tange aos seus reflexos na saúde do teletrabalhador, sobretudo quanto ao direito fundamental à limitação da jornada de trabalho, consubstanciado no art. 7º, XIII, da CF/88. Embora os avanços legislativos sejam evidentes, é necessário refletir sobre os impactos na saúde dos teletrabalhadores, uma vez que a flexibilização das jornadas e a exclusão dos teletrabalhadores aos direitos referentes ao controle de jornada podem resultar em um aumento da carga de trabalho e em um desgaste físico e mental significativo.

A pesquisa parte do questionamento sobre como o uso de tecnologias e a exclusão do controle de jornada podem comprometer o direito do trabalhador de se desconectar após o expediente, essencial para a saúde mental e física. As novas regras podem ampliar o tempo de disponibilidade do teletrabalhador, levando ao aumento da carga de trabalho, interferindo na vida pessoal e, consequentemente, impactando negativamente a saúde dos trabalhadores.

A metodologia utilizada para o desenvolvimento da pesquisa envolveu pesquisa de cunho bibliográfico, por meio de livros, legislação e artigos científicos, os quais foram selecionados mediante a busca em base de dados, como o Google Scholar e Scielo. O período do material pesquisado compreendeu data posterior à promulgação da Lei n.º 14.442/2022.

## **1 O TELETRABALHO E O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

A ascensão das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) na sociedade contemporânea transformou profundamente as relações sociais, a ponto de caracterizá-la como a chamada “sociedade de informação”, contexto que tornou propício o surgimento do teletrabalho no mundo todo.

Assim sendo, faz-se necessário conceituar o teletrabalho partindo de sua origem etimológica, no qual a palavra “*tele*”, que advém do idioma grego, significa “distância”,

“longe”, e “tripaliare”, do latim, significa “trabalhar”. O termo remonta, portanto, à ideia do labor realizado em ambiente desconexo fisicamente da sede da empresa. (Fincato, 2023)

Nesse aspecto, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do artigo 75-B, teletrabalho é definido como aquele realizado fora das dependências do empregador, tendo como requisito obrigatório o uso de tecnologias de informação e comunicação (Brasil, 1943). Denota-se, por conseguinte, que há a conjugação de dois elementos, quais sejam: distância física entre o local no qual o trabalho é executado e a sede da empresa, bem como o uso de tecnologias. O uso dessas se justifica a partir da necessidade de comunicação entre empregado-empregador e empregado-empregado, bem como a necessidade de fiscalização do trabalho realizado, caracterizando a subordinação – elemento que complementa os demais requisitos que compõem a relação de emprego, oportunizando com que, nos termos do art. 6º da CLT, o trabalho realizado a distância, nesse caso o teletrabalho, seja equiparado ao prestado no estabelecimento do empregador.

Já a Organização Internacional do Trabalho (OIT) define a modalidade em discussão como “o trabalho realizado com recurso às TIC exercido fora dos locais de trabalho da entidade empregadora”. (OIT, 2020)

No âmbito doutrinário, o teletrabalho é conceituado como trabalho interno virtual e *sui generis*, no qual o teletrabalhador está “fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente nela inserido” (Martinez, 2024, p. 249). Nesse aspecto, o teletrabalho não se confunde com trabalho externo e trabalho em domicílio, porquanto, ainda que o empregado não esteja presente de modo físico na empresa, está virtualmente inserido nela a partir do uso dos meios telemáticos. Além disso, o trabalhador pode executar o serviço a partir de qualquer local, não necessariamente em sua residência, razão pela qual não se confunde com o trabalho em domicílio.

Consoante as definições supracitadas, compreende-se que o teletrabalho é um modo no qual há a transferência do trabalho da sede da empresa para a residência do empregado, ou até mesmo para locais diversos como os centros com teletrabalhadores, por meio do uso das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), característica elementar dessa modalidade.

O teletrabalho surge no cenário internacional a partir do processo de mundialização da economia, cujas características incluem a mobilidade do capital, a descentralização dos ciclos produtivos, a terceirização, bem como novas formas de prestação de serviços e de gerenciamento. Esse processo, portanto, promoveu a desestruturação do mercado de trabalho, o que culminou no surgimento de novas modalidades de trabalho no mundo todo, tal qual o

teletrabalho no Brasil. Esse contexto é marcado por um avanço tecnológico que atingiu todas as esferas da sociedade, promovendo alterações nas relações humanas, vez que, consoante Bauman (2003), o contato físico é substituído pelo contato virtual, culminando numa sociedade cada vez mais fluida e líquida.

O ordenamento jurídico brasileiro passou por algumas transformações com o objetivo de adaptar-se à realidade do mundo informatizado e tecnológico, resultado das revoluções tecnológicas, todavia isso aconteceu de maneira tardia no que tange à regulamentação específica do teletrabalho (Fincato, 2019). Exemplo disso é o fato de que em 1996, a OIT regulamentou o teletrabalho através da Convenção 177 e da Recomendação 184, que abordaram temas como jornada, remuneração, descanso e saúde no trabalho. Contudo, essas normas internacionais, fundamentais para a proteção dos direitos dos trabalhadores em regimes de teletrabalho, não foram ratificadas ou adotadas no Brasil, o que evidencia a lacuna existente na regulamentação do teletrabalho no país. (Vieira Rodrigues, 2020)

No contexto apresentado, o teletrabalho surge de maneira tímida no ordenamento jurídico brasileiro, sendo mencionado pela primeira vez somente no ano de 2011 e de modo não específico, por meio da promulgação da Lei n.º 12.551/2011. A referida norma apenas alterou a redação do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, no entanto, já representava um avanço frente ao contexto da época, vez que promoveu a equiparação do trabalho realizado à distância ao realizado no estabelecimento do empregador, desde que presentes os requisitos de uma relação de emprego. Ocorre que a inovação legislativa se limitou a isso, deixando omissas questões de grande relevância como a incidência, ou não, de horas extras, o intervalo interjornada, o regime de sobreaviso, a forma de integração e reintegração de PCDs à modalidade. Assim, a Lei n.º 12.551/2011 deixou mais dúvidas do que de fato esclareceu algo.

No ano de 2017, a legislação trabalhista passou por uma expressiva mudança, a partir da Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017), que alterou mais de 100 dispositivos e, finalmente regulamentou o teletrabalho, dedicando a ele um capítulo exclusivo na CLT, por meio da inserção dos artigos 75-A a 75-E. Verifica-se, então, que a Lei n.º 13.467/2017 surgiu justamente com o objetivo de preencher algumas das lacunas legislativas que essa figura de trabalho carecia de modo urgente. Pela primeira vez no ordenamento jurídico brasileiro o teletrabalho recebeu um conceito legal, disposto no artigo 75-B da CLT, que definiu essa modalidade com 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, 1943)

Além disso, estabeleceu nos demais dispositivos as regras atinentes ao funcionamento da modalidade. No que se refere ao contrato de trabalho, estabelece o art. 75-C que deverá constar de modo expresso na CTPS do empregado, devendo ser especificado as atividades que serão desempenhadas. O mesmo dispositivo prevê a possibilidade de alteração entre o regime presencial para o de teletrabalho ou a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, caso em que o empregado dispõe do prazo mínimo de 15 dias para realizar a transição e readaptar-se ao local de trabalho (Brasil, 1943):

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de 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.

O artigo 75-D da CLT estabelece que o contrato de trabalho deve especificar as responsabilidades pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária para a execução das atividades. Cabe às partes, empregador e empregado, definir essas atribuições. Além disso, estabelece que tais utilidades não são parte integrante da remuneração.

Por sua vez, o artigo 75-E da CLT determina que o empregador será responsável apenas por instruir os empregados quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Isso deverá ser feito de maneira expressa e ostensiva, devendo o empregado assinar termo de responsabilidade no qual se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Com relação aos referidos dispositivos, a doutrina majoritária entende que foram objeto de diversas lacunas, o que vai de encontro à relevância desses artigos, haja vista tratarem da relação entre empregado e empregador. (Vieira Rodrigues, 2020)

Ainda, é de extrema importância discorrer sobre uma relevante alteração promovida pela lei n.º 13.467/2017, qual seja, a exclusão do teletrabalhador do controle de jornada, tal qual dispõe o artigo 62 da CLT. A partir da Reforma Trabalhista, empregados em teletrabalho deixaram de ter direito ao controle formal de sua jornada, o que implica a perda de direitos como o pagamento de horas extras (Brasil, 1943). Tal mudança torna o empregado suscetível

a altas demandas e jornadas extensas de trabalho, expondo-o a potenciais abusos por parte do empregador, que, por sua vez, encontra respaldo na lei.

Por fim, quanto à reforma trabalhista, é relevante destacar a análise realizada por Miziara (2018) acerca do instituto, com a qual concordamos. O autor argumenta que a inovação legislativa ocorreu de maneira incompleta e deficiente, não sendo capaz de atender às situações mais básicas das relações trabalhistas, chegando ao ordenamento jurídico brasileiro de maneira extremamente simplista, incapaz de cumprir o seu papel de maneira satisfatória.

No ano de 2022 houve a edição da Medida Provisória n.º 1.108, por meio da qual foram promovidas diversas mudanças no diploma trabalhista. Uma das mudanças mais significativas foi a modificação do artigo 75-B da CLT, que passou a equiparar o termo "teletrabalho" à expressão "trabalho remoto" e estabeleceu que essa modalidade se aplica à atividade exercida fora do estabelecimento de modo "preponderante ou não".

Ainda no ano de 2022, a MP n.º 1.108 foi transformada na Lei n.º 14.442/2022, acrescentando à figura do teletrabalho duas novas modalidades: o teletrabalho por jornada, por produção ou tarefa consoante preceitua o §2º da CLT. Quanto a essa mudança, o legislador, de maneira contundente, não deixou dúvidas no que diz respeito à não aplicação do disposto no Capítulo II do Título II da CLT aos teletrabalhadores por produção ou tarefa, consoante expresso no art. 62 da CLT. Dessa forma, apenas os teletrabalhadores por jornada permanecem sujeitos ao controle de horário e às normas sobre duração do trabalho.

Além disso, há que se destacar que a referida norma trouxe como inovação ao art. 75-B da CLT os parágrafos 1º a 9º, até então inexistentes. Assim, em suma, as principais inovações trazidas incluem: a) A presença habitual do empregado nas dependências do empregador não descaracteriza o regime de teletrabalho; b) É permitida a modalidade de teletrabalho por produção ou tarefa, isentando-se das normas do Capítulo II do Título II da CLT; c) O teletrabalho é uma modalidade distinta e não se confunde com telemarketing ou teleatendimento; d) O tempo de uso de equipamentos e softwares fora da jornada normal não é considerado tempo à disposição, salvo previsão em acordo individual ou coletivo; e) Estagiários e aprendizes podem agora adotar o regime de teletrabalho; f) As disposições legais e convenções coletivas da base territorial do empregador aplicam-se aos empregados em teletrabalho; g) A legislação brasileira rege contratos de empregados que realizam teletrabalho fora do Brasil, exceto as disposições da Lei nº 7.064/1982, a menos que acordado de forma

diferente; h) Acordos individuais podem estipular horários e meios de comunicação, garantindo os descansos legais. (Brasil, 2022)

No que tange às inovações propostas no art. 75-B da CLT, Ferreira (2022) destaca que duas importantes novidades foram trazidas pelo *Caput* do referido dispositivo, quais sejam: a inclusão da expressão “trabalho remoto”, denotando a equivalência com o termo “teletrabalho; bem ainda a exclusão da expressão “preponderância”, não sendo mais requisito essencial para que o regime de teletrabalho seja caracterizado – mudança positiva, uma vez que trouxe ao instituto maior segurança jurídica, pois o termo “trabalho preponderante” era vago, passível de interpretações diversas.

Em conclusão, o teletrabalho, apesar de ser um avanço tecnológico e econômico de grande relevância para a modernização das relações laborais, ainda possui lacunas significativas no ordenamento jurídico brasileiro. Embora a reforma trabalhista de 2017 a Lei n.º 14.442/2022 tenha introduzido melhorias ao definir e regulamentar essa modalidade, ainda não atendem integralmente às demandas e aos desafios do teletrabalho. Nesse sentido, várias questões cruciais, como o controle de jornada e a proteção de trabalhadores em teletrabalho, permanecem incompletas, o que torna os empregados suscetíveis à potenciais abusos, sobretudo no que tange à saúde e bem-estar do operário.

## **2 AS CONSEQUÊNCIAS DO TELETRABALHO NA SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TRABALHADOR**

Com o avanço da tecnologia e a popularização do teletrabalho, especialmente após a pandemia de COVID-19, muitas empresas e trabalhadores foram introduzidos à essa modalidade, adotando-a diante do contexto. Hodiernamente a adoção do teletrabalho possui motivações que vão desde a busca por maior flexibilidade até a redução de desgastes relacionados ao deslocamento diário. No entanto, essa modalidade traz consigo impactos tanto positivos, quanto negativos para a saúde física e mental dos trabalhadores.

O modelo de teletrabalho pode ser comparado a um iceberg, cuja ponta mais visível refere-se às vantagens. A flexibilidade quanto aos horários é uma de suas facetas mais mencionadas, tendo em vista a dinamicidade que a sociedade atual exige do indivíduo para que possa atender a todas as demandas e necessidades de sua vida. Aliado a isso, a diminuição do tempo e custo com o transporte possui enorme relevância, sobretudo quando se diz respeito

a quem trabalha nos grandes centros urbanos, localidades nas quais é comum despender horas no trânsito a caminho do trabalho e voltando dele.

Estudos também apontam o aumento da produtividade na modalidade de teletrabalho. Contudo, é necessário observar que o aumento da produtividade pode advir de situações discutíveis, vez que frequentemente está relacionado com o aumento do ritmo de trabalho, aliado à jornadas diária e semanal maiores. Ou seja, em que pese a produtividade crescer e, isoladamente considerada, ser um aspecto positivo, há de se salientar que ocorre num cenário em que há a intensificação do trabalho. (Antunes *et al.*, 2023)

É nesse contexto que ao analisarmos mais profundamente o teletrabalho visualizamos que seus aspectos negativos, por mais ocultos aos olhos que estejam, representam grande preocupação, principalmente a longo prazo. Destaca-se, por exemplo, o desequilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, tópico que tem sido discutido de maneira exaustiva, dado o seu grande reflexo na vida do trabalhador. Isso porque a sobreposição entre as demandas profissionais e familiares são intensificadas, uma vez que o espaço de trabalho se mistura com o ambiente doméstico. Além disso, o trabalho também passa a ser realizado fora do período supostamente destinado para tal, tendo em vista a necessidade de atender às crescentes demandas.

Baruki (2018) entende que o trabalho se apresenta tanto como fonte de saúde como fonte de adoecimento para os trabalhadores. No primeiro caso o equilíbrio entre fatores humanos e as condições de trabalho afetam de modo positivo a saúde. No entanto, o reflexo na saúde é negativo quando há a presença de desequilíbrio entre os fatores humanos e as condições laborais, tendo como resultado o adoecimento do trabalhador.

Norma Padilha (2010, p. 377) define o meio ambiente de trabalho como “ecossistema que envolve as inter-relações da força do trabalho com os meios e formas de produção, e sua afetação no meio ambiente em que é gerada. O meio ambiente de trabalho compreenderia assim, a inter-relação da força do trabalho humano (energia) e sua atividade no plano econômico através da produção (matéria), afetando o seu meio (ecossistema).”

Com o avanço das revoluções tecnológicas e a popularização do teletrabalho, o equilíbrio desses fatores pode ser reforçado por meio das facilidades, comodidades e maior flexibilidade que proporciona aos trabalhadores. No entanto, essa mesma dinâmica é capaz de acentuar o desequilíbrio, sobretudo quando a flexibilização das condições de trabalho transforma-se na flexibilização dos direitos do trabalhador, submetendo-o a jornadas prolongadas e condições de trabalho inadequadas ou insuficientes à garantia de sua saúde.

Esse contexto de desequilíbrio, de acordo com Norma Padilha (2010), pode caracterizar uma lesão ao meio ambiente de trabalho. Isso ocorre quando o “habitat laboral” apresentar-se incapaz de garantir condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador, situação que pode ser agravada tanto por fatores externos quanto internos. Sob essa ótica, a falta de proteção e a sobrecarga do trabalhador configuram uma violação ao princípio da dignidade e ao direito fundamental a um ambiente de trabalho saudável e seguro.

A *European Journal Of Environmentt and Public Health* publicou um estudo realizado no ano de 2020 analisando os desafios no teletrabalho após a pandemia do COVID-19, tendo em vista a intensificação da adoção dessa modalidade no período. Foi constatado que o uso de computadores pessoais no trabalho, aliado ao uso de equipamentos não ergonômicos podem aumentar os riscos de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) e Lesões por Esforços Repetitivos (LER), mais especificamente distúrbios nos membros superiores, inferiores e na lombar. Além disso, apontou como fatores de risco posturas incorretas, movimentos repetitivos e longas jornadas de trabalho, os quais também contribuem para o desenvolvimento de doenças crônicas como a diabetes, obesidade e hipertensão, por exemplo. (Buomprisco *et al.*, 2021)

Essas conclusões evidenciam a necessidade de uma gestão eficaz da saúde e segurança no teletrabalho, porém a legislação trabalhista brasileira mostra-se insuficiente nesse aspecto. O art. 75-E da CLT atribui ao empregador a responsabilidade de apenas instruir os empregados de “maneira expressa e ostensiva” quanto às doenças e acidentes de trabalho, onerando o trabalhador, no que tange à parte prática, por meio da assinatura de um termo de responsabilidade no qual ele se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. O que se verifica a partir da leitura do dispositivo em discussão é a clara isenção das empresas quanto à responsabilidade pela integridade da saúde e segurança do teletrabalhador no seu ambiente de trabalho. (Ferreira; Aguilera, 2021)

O legislador brasileiro impôs uma condição ainda mais desfavorável ao teletrabalhador por produção ou tarefa, na medida em que o excluiu da proteção da duração da jornada no teletrabalho (inciso III, Art. 62, Lei nº. 14.442/2022), retirando, portanto, o direito à proteção da jornada máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais prevista no art. 7º da Constituição Brasileira. A medida adotada evidencia claro retrocesso do ordenamento jurídico brasileiro no que tange à proteção do trabalhador, vez que o torna suscetível a demandas e jornadas de trabalho maiores sem o devido reflexo de horas extras e adicional noturno, por exemplo.

Quanto ao meio ambiente laboral, o legislador também se mostrou pouco interessado em garantir o cumprimento dos preceitos constitucionais relacionados à saúde e ao bem-estar do trabalhador. Nos termos do art. 75-D da CLT, a responsabilidade pela aquisição dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária e adequada à execução do trabalho foi relegada ao que as partes pactuarem no contrato. Ocorre que tal prerrogativa abre margens para que todo esse ônus seja transferido ao operário, parte mais vulnerável na relação de trabalho.

Nesse sentido, nem todos aqueles que se submetem ou são submetidos ao regime de teletrabalho possuem poder econômico suficiente, caso seja acordado no contrato, para adquirir os equipamentos ergonomicamente adequados. A saída mais óbvia torna-se optar por equipamentos acessíveis a sua realidade financeira, porém com baixa qualidade e não ergonômicos, o que a longo prazo submete sua saúde física à degradação, dada a natureza do trabalho.

No cenário apresentado, a Lei n.º 14.442/2022 representa um retrocesso significativo nos direitos trabalhistas, uma vez que expõe o teletrabalhador à fatores de risco para sua saúde, responsabilizando-o por tal, na mesma medida em que isenta o empregador, teoricamente a parte mais forte na relação de emprego. Há, nesse aspecto, clara contrariedade ao princípio da proteção, uma vez que o Estado em vez de criar mecanismos de proteção aos vulneráveis, compactua com a exploração do mais forte sobre o mais fraco, criando um dispositivo que abre margens para a pactuação de cláusulas contratuais capazes de expor o teletrabalhador a riscos e o responsabilizar por isso, ao passo que o empregador apenas lucra com todo o contexto. (Martinez, 2024)

No que tange à saúde mental, merece destaque a abordagem dos riscos psicossociais no contexto do teletrabalho. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020), esses riscos estão relacionados a fatores como gestão, organização e condições de trabalho, considerando seus aspectos sociais e organizacionais. A presença de problemas e má gerência desses fatores torna os efeitos negativos do teletrabalho mais evidentes, os quais se manifestam na figura do estresse, esgotamento ou depressão.

Como exemplo de fatores de riscos psicossociais, Camelo e Angerami (2008) apresentam o relacionamento interpessoal no trabalho, a interface trabalho-família, a carga e ritmos de trabalho, além do modelo adotado para a execução do trabalho. É nesse contexto que a exclusão dos teletrabalhadores por produção ou tarefa das disposições do Título II, Capítulo II da CLT, que regulam a jornada de trabalho, revela o caráter essencialmente

prejudicial da alteração legislativa. Isso porque, consoante previamente discutido, essa exclusão dá margem à imposição de turnos de trabalho mais extensos. Aliado a isso, a dissolução entre o ambiente de trabalho e o ambiente familiar faz com que o empregado se sinta sobrecarregado e conectado o tempo todo, sem de fato conseguir tempo suficiente para para interagir com a família e ter um lazer de qualidade.

De acordo com Baruki (2018), a sobrecarga caracteriza-se pelo grande volume de atividades, pressão do tempo e ausência de separação entre vida profissional e pessoal. O que no caso do teletrabalhador está diretamente relacionado à dificuldade de desconexão proporcionada pelos dispositivos tecnológicos utilizados na prestação dos serviços, que mantêm o trabalhador constantemente disponível para atender às demandas.

Esse contexto de sobrecarga se apresenta como um fator significativo de risco para o desenvolvimento de transtornos mentais, como a Síndrome de *Burnout*. A utilização contínua de ferramentas digitais e a indefinição dos limites entre trabalho e descanso aumentam a vulnerabilidade do teletrabalhador, comprometendo sua saúde mental e capacidade produtiva a longo prazo.

Outro fator de risco que merece destaque é o isolamento social do teletrabalhador, característica essencial dessa modalidade. Isso porque, ao mesmo tempo em que esse isolamento pode proporcionar maior capacidade de concentração no trabalho desempenhado, a ausência de interação com os colegas de trabalho, aliada ao expediente flexível também proporciona a intensificação da jornada de trabalho. A longo prazo, esse isolamento, falta de interação e comunicação torna-se um grande vetor para o desenvolvimento de doenças mentais, sobretudo aquelas relacionadas ao estresse, como ansiedade, depressão e problemas com o sono, por exemplo. (Buomprisco *et al.*, 2021)

Desse modo, a análise da modalidade do teletrabalho revela a existência de efeitos positivos e efeitos negativos na saúde do trabalhador. O que difere qual deles será preponderante está intrinsecamente ligado ao modo como a modalidade será implementada e executada. Por outro lado, ao considerar os impactos da Lei n.º 14.442/2022, torna-se evidente que os aspectos negativos podem ter maior preponderância. Isso porque a legislação deixou margem para que pontos importantes acerca da saúde e do bem-estar do trabalhador sejam submetidos às particularidades do que for pactuado no contrato, sem estabelecer parâmetros claros, objetivos e discricionários que protejam os empregados. Isso abre espaço para que o trabalhador assuma responsabilidades excessivas e, em alguns casos, renuncie a direitos, muitas vezes sem as devidas compensações. Assim, a margem deixada pela

legislação aumenta o risco de que as consequências adversas do teletrabalho se intensifiquem, especialmente no que diz respeito à sobrecarga de trabalho e ao comprometimento da saúde física e mental dos trabalhadores.

### **3 A DESCONEXÃO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL NO MODELO DO TELETRABALHO**

O uso crescente de novas tecnologias moldaram de maneira substancial o desenvolvimento das relações sociais na década anterior e ganharam ainda mais força no presente decênio. Por conseguinte, o ambiente de trabalho também sofreu relevantes mudanças, as quais, de modo geral, propiciaram maior dinamicidade na sua execução.

Nesse contexto, Byun Chul Han (2015, p. 69) observa que “na época do relógio de ponto era possível estabelecer uma clara separação entre trabalho e não trabalho. Hoje edifícios de trabalho e salas de estar estão todos misturados”. A análise realizada pelo autor reflete de modo fiel a nova realidade introduzida na sociedade por meio da Revolução Tecnológica, a qual trouxe consigo novos modelos de organização e execução laboral, dissolvendo as fronteiras entre o ambiente profissional e o espaço doméstico. Essa transformação propiciou a realização do trabalho a qualquer momento do dia e em qualquer lugar a partir do uso de *smartphones*, *laptops*, *notebooks* e outros aparelhos tecnológicos.

Consoante exposto nos tópicos anteriores, o teletrabalho é uma modalidade que se caracteriza por deslocar o empregado do local físico da empresa para o local virtual. De igual modo, o empregador também é dirigido ao ambiente virtual, situação que promove maior “subordinação” do empregado ao empregador em razão da chamada hiperconexão que as tecnologias proporcionam. O trabalhador, portanto, torna-se suscetível a jornadas mais extensas e a volumes maiores de trabalho por estar conectado à empresa, ainda que de modo não intencional, para além do seu expediente contratual. Isso ocorre pela predominância da sensação de “dever” e “obrigação” que o empregado possui em atender às demandas que lhe são posteriormente atribuídas. (Vieira dos Santos, 2023)

Embora seja evidente o aspecto positivo da inovação, traduzido na maior dinamicidade para a realização do labor e diminuição nos gastos com deslocamentos, por exemplo, a realidade atual também deixa claro que o direito ao descanso, previsto no art. 7º, da Constituição Federal de 1988, teve sua relevância mitigada. As jornadas de trabalho realizadas pelo teletrabalhador se tornaram maiores, assim como suas incumbências. Não há espaço, no sentido literal – frente à dissolução das fronteiras do ambiente de trabalho e



ambiente privado, ou tempo para que a vida particular do indivíduo transponha-se, ou pelo menos se equilibre, ao seu labor. Por conseguinte, no que tange às consequências negativas, não há dúvidas de que se refletem de maneira mais notória na saúde física e mental, tal qual exposto no capítulo anterior.

Acerca da eliminação das barreiras existentes entre o trabalho e não trabalho, Moreira (2019, p. 140) descreve que:

[...] a flexibilidade do regime de tempo de trabalho, associada às tecnologias digitais elimina, na prática, as fronteiras entre tempo de trabalho e tempos de não trabalho, uma vez que hoje mais do que nunca, as empresas esperam que o trabalhador esteja contactável em qualquer lugar e a qualquer momento, simplesmente porque lhe forneceram um telemóvel ou um computador e porque o trabalhador não tem um horário fixo.

O direito à desconexão surge, então, como uma garantia do empregado, um direito fundamental e meio de preservar a sua dignidade humana. A relevância do instituto é inegável, vez que visa impedir com que o operário seja apenas um produto, uma coisa, um meio para um fim na relação de trabalho. Torna-o o seu próprio fim apesar do trabalho, uma existência para além da relação que compõe a realidade na qual está inserido, expressão do que preceitua a dignidade humana. (Sarlet, 2011)

No âmbito doutrinário, Maffra (2015, p. 508) conceitua o direito à desconexão como:

[...] direito a labutar menos, manter o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal, protegendo a saúde e a vida privada do trabalhador. Referido direito não está estimulando o ócio, a total ausência de trabalho, mas apenas, a redução da carga de labor a níveis aceitáveis sob o prisma social e individual. Também não se trata de levantar bandeira reacionária às alterações no mundo do trabalho levadas a efeito pelas conquistas tecnológicas.

O artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal de 1988 dispõe acerca dos limites atinentes à jornada de trabalho, que, via de regra, não deve ultrapassar as 8 horas diárias ou 44 horas semanais. Ocorre que, na modalidade de teletrabalho essa jornada laboral é violada sem grandes repercussões e até mesmo de forma passiva por parte do empregado, que se submete às demandas contínuas do empregador mesmo em seu período de descanso, o qual se destina a sua vida privada e lazer. Esse fenômeno é causado pela dificuldade de inserção e de permanência no mercado de trabalho, aliada ao fato de que a sociedade não reconhece plenamente que a violação dos direitos fundamentais do trabalhador representa situação grave e inadmissível, aceitando-a como normal. (Cardim, 2020)

Sobre o tema, Spielmann (2017, p. 78) argumenta que “fala-se em direito à desconexão do trabalhador, no qual o trabalhador tem direito ao descanso e ser pessoa, não

máquina. O cidadão tem direito ao trabalho, mas também tem direito de se desconectar do trabalho, tendo vida social e a fazer outras atividades além do labor”.

Evidente, portanto, que não há como falar em direito ao descanso e direito à desconexão sem tratar da jornada de trabalho. De modo simples, a jornada de trabalho diz respeito ao limite jurídico estabelecido para início e fim do período de labor, com a finalidade de impedir a execução de cargas horárias extensas, de maneira a resguardar o trabalhador de eventuais abusos por parte do empregador, em observância aos princípios da dignidade humana e da proteção ao trabalhador.

No que diz respeito ao conceito de jornada de trabalho, Bezerra Leite (2024, p. 433) preceitua que:

Jornada de trabalho possui sentido mais restrito que o de duração de trabalho, abrangendo especificamente o tempo em que o empregado esteja não só efetivamente trabalhando como também colocando a sua força de trabalho à disposição do tomador de seu serviço [...].

Assim, os reflexos do direito em tela dizem respeito não somente à limitação da jornada de trabalho *per se*, mas também a tudo que envolve a vida do trabalhador, uma vez que lhe permite dar a atenção necessária aos outros aspectos de sua existência, preservando sua saúde, desfrutando de sua vida privada, tendo lazer e, sobretudo, descansando.

A inclusão da tecnologia na vida moderna traz à tona a discussão em torno do direito que o trabalhador possui de se desconectar das demandas laborais. Nesse aspecto, embora a tecnologia possibilite a realização de tarefas remotamente e de maneira mais econômica, inclusive em termos de tempo, a fronteira entre a conveniência e a conexão constante é tênue. Jorge Luiz Souto Maior (2003) argumenta que o direito à desconexão possui relação direta com a necessidade de equilíbrio que o ser humano possui, como meio de preservação de sua vida privada e saúde. Portanto, ao se discutir sobre o direito à desconexão, se reflete sobre a importância da limitação da carga de trabalho a um nível seguro à integridade do indivíduo, seja ela física ou mental. Assim, questionar-se e preocupar-se com o direito à desconexão é essencial na nova dinâmica que a tecnologia impõe à sociedade, especialmente no ambiente de trabalho.

Esclarecida a relevância do direito à desconexão, é pertinente estabelecer sua relação com os direitos fundamentais. Esses direitos constituem prerrogativas asseguradas a cada indivíduo, visando a proteção de direitos políticos, sociais e civis e demais aspectos essenciais à dignidade humana. Sua característica principal reside no fato de serem positivados no plano constitucional de um determinado Estado Democrático de Direito, atuando como fundamento e legitimidade para todo o ordenamento jurídico.

Consoante Sarlet (2011), existem duas espécies de direitos fundamentais: a) direitos formal e materialmente fundamentais, expressos na Constituição de um Estado; e b) direitos apenas materialmente fundamentais, não expressos na Constituição de um Estado, mas dotados de fundamentalidade. Assim, o rol de direitos fundamentais é apenas exemplificativo, variando ao longo do tempo de acordo com as demandas da sociedade.

Em que pese o direito à desconexão não ser previsto expressamente no ordenamento jurídico brasileiro, encontra como corolário o artigo 7º da Constituição da República do Brasil, atuando como mecanismo para a efetivação dos direitos ali inseridos. É, portanto, dotado de fundamentalidade.

Assim, há de se reconhecer o direito à desconexão como um direito fundamental implícito ou decorrente, uma vez que atua como mecanismo destinado à proteção e à efetivação de outros direitos fundamentais, como a liberdade, igualdade, bem-estar, saúde, meio ambiente equilibrado e lazer, por exemplo. Além disso, decorre de princípios e regras do sistema constitucional e está intimamente ligado ao princípio da dignidade humana, conforme exposto durante o presente tópico. (Marmelstein, 2019)

Ingo Sarlet (2011, p. 28), a respeito da dignidade humana, preceitua que:

Onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver uma limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a igualdade em direitos e dignidade e os direitos fundamentais não forem assegurados, não haverá espaço para a dignidade humana. Também não se trata de levantar bandeira reacionária às alterações no mundo do trabalho levadas a efeito pelas conquistas tecnológicas.

A partir da visão apresentada pelo autor, temos que a dignidade humana refere-se à concepção de um valor inerente ao ser humano, capaz de garantir com que ele não sofra pela ausência de condições mínimas para viver, não seja reduzido a um objeto em função do Estado, ou mesmo no âmbito das relações privadas. A respeito disso, o princípio da dignidade humana, para Maurício Delgado (2007), representa a pessoa humana como o núcleo do Estado e da sociedade contemporânea, de tal modo que os demais princípios, regras, medidas e condutas práticas a ele se submetem.

Assim sendo, a dignidade humana constitui elemento intrínseco ao conceito dos chamados “direitos fundamentais”, mecanismos utilizados pelo Estado com o intuito de garantir à pessoa humana o mínimo para a sua existência, seja no aspecto positivo (ação do Estado), seja no aspecto negativo (não-fazer do Estado).

Conforme preceitua Marmelstein (2019, p. 18), os direitos fundamentais:

[...] são normas jurídicas, intimamente ligadas à ideia de dignidade da pessoa humana e de limitação de poder, positivadas no plano constitucional de determinado Estado Democrático de Direito, que, por sua importância axiológica, fundamentam e legitimam todo o ordenamento jurídico.

Isso porque os direitos fundamentais visam garantir ao trabalhador, no contexto em discussão, o direito de viver da maneira mais plena e livre possível, resguardando a saúde, a igualdade, o lazer e todos os direitos que lhes são reflexos. Ao passo que o direito à desconexão atua justamente como um meio para que os demais direitos consagrados na Carta Magna não sejam violados ou mitigados em detrimento das demandas laborais desempenhadas pelo indivíduo. Por conseguinte, uma vez violado o direito à desconexão, ocorre a violação dos demais direitos fundamentais, bem como a violação direta à dignidade humana.

O direito à desconexão, ao ser reconhecido como direito fundamental, limita a possibilidade de negociação por parte do trabalhador devido à sua natureza indisponível. Tal limitação se fundamenta no princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, que, segundo explica Bezerra Leite (2024), proíbe a renúncia a esses direitos, em virtude das numerosas normas de ordem pública que compõem o direito do trabalho. Esse princípio, direcionado exclusivamente ao trabalhador, está consagrado no art. 9º da CLT e na Súmula n.º 276 do TST, além de encontrar respaldo em outros dispositivos, como os arts. 468 e 500 da CLT, que reforçam sua aplicabilidade.

Desse modo, a desconexão emerge como um direito fundamental essencial para o trabalhador hodierno, refletindo a necessidade de se proteger a dignidade humana em meio às transformações do teletrabalho. Ao garantir esse direito, há a promoção de um ambiente laboral que respeita a saúde mental e física dos indivíduos, permitindo-lhes viver de forma plena, sem serem reduzidos a meras máquinas produtivas. Portanto, o reconhecimento e a efetivação do direito à desconexão se configuram como um passo importante na construção de um futuro do trabalho mais justo e equilibrado, conforme dispõe a nossa Carta Magna.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As revoluções tecnológicas ocorridas nas últimas décadas moldaram e moldam continuamente as relações de trabalho, fazendo com que a sociedade tenha que se adaptar aos novos modelos e exigências apresentados. Há também a necessidade de que o ordenamento jurídico acompanhe tais inovações e torne possível a sua implementação sem submeter o trabalhador à violação de seus direitos essenciais.

Nesse sentido, o presente estudo verificou que o teletrabalho possui grande relevância diante das novas exigências do mercado de trabalho, possuindo aspectos positivos e negativos, que irão ter maior ou menor intensidade de acordo com o modo como é regulamentado, implementado e executado pelos agentes envolvidos.

É nesse cenário que a Lei n.º 14.442/2022 se apresenta como um importante marco a ser discutido no que diz respeito ao teletrabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador. Por meio da análise realizada restou evidente que tal inovação legislativa trouxe mais desafios do que benesses, submetendo o operário à possibilidade de violações de seus direitos mais essenciais sem que haja qualquer repercussão no plano jurídico. As lacunas deixadas pela lei e a regulamentação deficiente sujeitam o modelo de teletrabalho a um retrocesso irônico, diante da tardia e deficiente evolução que recebeu no ordenamento jurídico brasileiro.

Um dos pontos mais críticos é a exclusão dos trabalhadores por produção ou tarefa do regime de controle de jornada, o que pode resultar em jornadas excessivas e aumento da carga de trabalho. Essa flexibilização extrema, ao não estabelecer parâmetros claros de proteção, intensifica os riscos de sobrecarga e compromete o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, deixando os trabalhadores vulneráveis a transtornos como o estresse e a Síndrome de *Burnout*.

Além disso, a transferência de responsabilidades para o trabalhador, como a aquisição de equipamentos destinados à execução do trabalho, reforça a desigualdade na relação laboral, prejudicando os trabalhadores que não possuem condições econômicas para garantir sua própria saúde e segurança no ambiente de trabalho. A falta de um direito explícito à desconexão na legislação também agrava esse quadro, ao manter os trabalhadores constantemente conectados e disponíveis para demandas fora do horário contratual.

Neste cenário, o direito à desconexão se apresenta como uma necessidade urgente e essencial, funcionando como um mecanismo de proteção à dignidade e à saúde mental dos trabalhadores. Sua regulamentação clara e efetiva, bem como o seu reconhecimento como direito fundamental é essencial para garantir que o teletrabalho mantenha os seus aspectos positivos mais evidentes e sobejantes, de modo a garantir qualidade de vida e evitar que o avanço tecnológico se converta em um fator de exploração e adoecimento. É necessário, portanto, que o ordenamento jurídico evolua para contemplar esses novos desafios, criando mecanismos mais eficientes de proteção aos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Evelise Dias. *et al.* **A ponta do iceberg: o teletrabalho durante a pandemia.** Saúde Soc., São Paulo, v. 32, n. 3, e220075pt, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/nMm7gbdnCWH55VpvdvyV3JS/>>. Acesso em: 18 out. 2024.

BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos Psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo.** 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida.** Tradução: Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.** Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 24 ago. 2024.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 14.442, de 2 de setembro de 2022.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre o teletrabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm)>. Acesso em: 14 set. 2024.

BUOMPRISCO, Giuseppe. *et al.* **Health and telework: new challenges after COVID-19 pandemic.** European Journal of Environment and Public Health, v. 5, n. 2, em 0073, 2021. Disponível em: <https://www.ejeph.com/article/health-and-telework-new-challenges-after-covid-19-pandemic-9705>>. Acesso em: 21 out. 2024.

CAMELO, Silva Helena Henriques; ANGERAMI, Emília Luigia Saporiti. **Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura.** In: Ciência, Cuidado e Saúde, v. 7, n. 2, p. 234-240, 11 set. 2008. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/5010>>. Acesso em: 22 out. 2024.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. **Direito à desconexão: um novo direito fundamental do trabalhador.** Direitos Fundamentais e Inovações no Direito, p. 143-148, 2020.

CORREIA, Raíssa de Oliveira. **O reconhecimento do direito à desconexão como um direito fundamental no âmbito do teletrabalho.** 2019. 67 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito)—Universidade de Brasília, Brasília, 2019. (f. 36).

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais:** Publicação do Programa de Pós-Graduação Direito da FDV, Vitória, v. 19, n. 2, p.11-39, 2007. Faculdade de Direito de Vitória, p. 23. Disponível em: <http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40/38>. Acesso em: 22 set. 2019.

FERREIRA, Rafael Grassi. Novas regras sobre teletrabalho foram boas para quem? **Revista Consultor Jurídico**, 18 de agosto de 2022, 14h10. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2022-ago-18/rafael-grassi-novas-regras-teletrabalho/>>. Acesso em 15 out. 2024.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Encontro Virtual, v. 7, n. 1, p. 24-43, jan./jul. 2021.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, 2019.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2. ed. ampliada. Petrópolis, RJ: Vozes, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. - 16. ed. - São Paulo: Saraiva Jur, 2024. ePUB.

MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. 8.ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Atlas, 2019. ebook.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

MAFFRA, Márcia Vieira. **Direito à desconexão no universo do trabalho**. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). **Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: FUMARC, 2015. v. 2, p. 508.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores. **Minerva: Revista de Estudos Laborais**, v. 9, n. 2, p. 129-166, 2019. ISSN 1647-0753.

MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 44, n. 189, p. 61-80, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Teletrabalho durante a pandemia da COVID-19 e após ela**: Guia prático. Lisboa: Escritório da OIT em Lisboa, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_771262.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf)>. Acesso em: 24 out. 2024.

PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos Constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

\_\_\_\_\_. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003, fonte: [https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho..pdf](https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf)>. Acesso em 03 de out. 2024.

SPIELMANN, Mônica Emília Gerke. **O teletrabalho nas relações laborais no Brasil**. 2017. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/184623>. Acesso em: 17 set. 2024.

VIEIRA RODRIGUES, Ana Beatriz. **A Regulação Do Teletrabalho: Um Estudo À Luz Da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <https://direitodiario.com.br/wp-content/uploads/2020/08/V3-N3-A1-A-regulacao-do-teletrabalho-Ana-Beatriz-Vieira.pdf>>. Acesso em: 05 de ago. 2024.

VIEIRA DOS SANTOS, Sabrina. **Teletrabalho: repensando as relações de trabalho e o direito à desconexão**. 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufms.br/handle/123456789/7740>>. Acesso em: 08 out. 2024.