

## O teletrabalho e o direito à desconexão no *home office* em tempos de pandemia

*Teleworking and the right to disconnect in home office in  
pandemic times*

**Leda Maria Messias da Silva<sup>1</sup>**

 <http://orcid.org/0000-0003-0109-569X>

**Leticia Mayumi Almeida Takeshita<sup>1</sup>**

 <https://orcid.org/0000-0002-6645-035X>

<sup>1</sup>Centro Universitário de Maringá. Maringá/PR, Brasil.

### RESUMO

O presente artigo analisou o teletrabalho e o direito à desconexão no *home office* em tempos de pandemia. Por intermédio do método dedutivo, este trabalho teve como objetivos específicos a conceituação e a explanação do teletrabalho, em cotejo com o *home office*, sendo este espécie daquele. Abordou-se o direito à desconexão vinculado aos direitos da personalidade durante a pandemia de covid-19. Em complemento, analisou-se a inobservância do direito à desconexão derivada do excesso de trabalho e de cobranças pelo empregador, inclusive fora do expediente. Subsequentemente, enfatizou-se a linha tênue entre a cobrança e a cobrança excessiva pelo empregador, que inviabiliza o efetivo descanso do trabalhador. Ademais, examinou-se o dano existencial, que não somente implica ofensa aos direitos à saúde, ao lazer e à educação, como também prejudica ou priva o trabalhador do convívio familiar e social. Em conclusão, sublinhou-se o impacto do *home office* nos trabalhadores em relação ao direito de desconexão.

**Palavras-Chave:** Direito à Desconexão; Direitos da Personalidade; *Home office*; Pandemia; Teletrabalho.

### ABSTRACT

The present article has as its scope the analysis of teleworking and the right to disconnect in home office during pandemic times. Through a deductive method, it has as specific objectives the conceptualization and explanation of teleworking, in comparison with home office, being the latter a type of the former. It describes the right to disconnect, regarding personality rights during pandemic. In addition, it analyzes the non-observance of the right to disconnect derived from the excess of work and demands by the employer, including outside working hours. Subsequently, it emphasizes the fine line between demand and excessive demand by the employer, that makes unviable the effective rest to the worker. Furthermore, it examines existential damage, that not only implies an offense to rights to health, leisure, and education, but also deprives the worker of family and social life or at least damages it. In conclusion, it underlines the impact of home office on workers regarding the right to disconnect.

**Keywords:** Right to Disconnect; Personality Rights; Home Office; Teleworking.

#### Correspondência:

Leticia Mayumi Almeida Takeshita  
leticiatake@hotmail.com

**Recebido:** 27/11/2020

**Revisado:** 06/10/2021

**Aprovado:** 21/11/2021

#### Conflito de interesses:

As autoras declaram não haver conflito de interesses.

#### Contribuição dos autores:

Todas as autoras contribuíram igualmente para o desenvolvimento do artigo.

**Copyright:** Esta licença permite que outros remixem, adaptem e criem a partir do seu trabalho para fins não comerciais, desde que atribuam a você o devido crédito e que licenciem as novas criações sob termos idênticos.



## Introdução

É sabido que, entre os anos de 2019 e 2020, a partir da descoberta de um novo coronavírus (SARS-CoV-2), que ensejou os primeiros casos da doença denominada covid-19 na província de Wuhan, na China, engendraram-se alterações em diversos setores da sociedade, em nível global. Devido à alta capacidade de disseminação da doença, dentre as medidas frequentemente orientadas à população destacam-se a utilização de máscaras, luvas, álcool em gel e o isolamento social, com o fim de elidir a aglomeração de pessoas.

Nessa senda, confere-se realce ao cenário brasileiro, que insculpiu verdadeiro microsistema jurídico emergencial de combate ao coronavírus, representado por inúmeros decretos, leis, portarias e medidas provisórias. Particularmente, enfatiza-se o Decreto Legislativo n. 6/2020 (BRASIL, 2020), em que se reconheceu o estado de calamidade pública relacionado ao vírus. Objetivando impedir a propagação do agente infeccioso, cita-se a Medida Provisória (MP) n. 927/2020 (BRASIL, MP n. 927/2020), que, não obstante ter caducado, surtiu efeitos durante sua vigência, fazendo constar em seu artigo 3º, inciso I, a alternativa do teletrabalho. Logo essa modalidade de trabalho ganhou evidência, sendo cada vez mais adotada tanto no setor público quanto no privado.

Apesar das vantagens de sua utilização, o teletrabalho pode apresentar malefícios aos trabalhadores que devem ser coibidos, nomeadamente no que tangencia a pressão que os leva a não desassociar a vida privada do trabalho que executam, como resultado de cobranças excessivas por parte do empregador que geram, inclusive, excessos na jornada de trabalho. Desta feita, são inúmeros os direitos da personalidade aptos a serem ofendidos, eis que o trabalhador, muitas vezes, vê-se privado de efetivamente se desvencilhar das atividades laborais, impactando diretamente sua saúde, sua integridade física, sua intimidade, sua autoestima e seu lazer.

A partir desse contexto, este artigo teve por início a definição e explanação de teletrabalho, em consonância com o estatuído no capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943), vinculando-o ao cenário pandêmico e o distinguindo do *home office*. Em seguida, os direitos da personalidade foram conceituados e explicados. Procedeu-se, então, à definição do direito à desconexão do trabalho, efetuando-se cotejo com os principais direitos da personalidade que envolvidos e com potencial de serem ofendidos.

Posteriormente, explanou-se um dos possíveis corolários da inobservância do direito à desconexão, a saber, o dano existencial. Abordou-se que aludido dano, oriundo do desrespeito de diversos direitos da personalidade, corresponde à reordenação da rotina do trabalhador e, muitas vezes, de sua família.

No que pertine à metodologia, o presente trabalho serviu-se do método dedutivo, embasando-se no panorama do primeiro ano da pandemia de covid-19 (2020), com o fito de obter conclusões a respeito da situação específica da modalidade de *home office* e do direito à desconexão em tempos de pandemia. Como método de investigação, foi utilizado o bibliográfico, mediante as técnicas de documentação indireta para exame dos conceitos e de pesquisa jurisprudencial, além de estudo em revistas especializadas e livros específicos, para obtenção do embasamento teórico do trabalho.

## I Teletrabalho e pandemia de covid-19

Com o avanço da ciência e da tecnologia, desvelou-se novo paradigma na sociedade. Inclusive, há quem sustente, a exemplo de Klaus Schwab (2016), tratar-se da quarta revolução industrial, cujo aspecto precípua é a revolução digital. Para o retromencionado autor, a revolução digital “é caracterizada por uma internet mais ubíqua e móvel, por

sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado de máquina)” (p. 20).

Nessa seara, desenvolve-se o teletrabalho, em que a tecnologia é aplicada às relações laborais por meio de ferramentas como computadores, *smartphones* e *notebooks*. São utilizadas plataformas digitais, e geralmente lança-se mão de aplicativo de conversas, tal como o *WhatsApp*, para intermediar a relação empregado-empregador.

Insta salientar que, no ordenamento jurídico brasileiro e em oposição ao que normalmente se acredita – de que o teletrabalho foi inserido na CLT somente mediante a Lei n. 13.467/2017 (BRASIL, 2017), também intitulada Reforma Trabalhista –, convém esclarecer que o conceito desse termo já constava do artigo 6º da CLT (BRASIL, 1943), a partir da inserção, pela Lei n. 12.551/2011 (BRASIL, 2011), das expressões “trabalho a domicílio” e “trabalho à distância”.

Aliás, conforme exposto no parágrafo único do artigo 6º da CLT, para fins de subordinação jurídica, tanto os meios telemáticos quanto os informatizados de comando, controle e supervisão equipararam-se aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão. Nas palavras de Gilberto Stürmer e Denise Fincato (2003): “O empregador se polariza, ramifica, estende sua presença e alcance a qualquer local onde a comunicação possa chegar (e, com ela, o trabalho)” (p. 361).

Conforme consignam os juristas Souza Júnior, Gaspar, Coelho e Miziara (2020), o trabalho remoto ou à distância é considerado como gênero do qual deriva a espécie do trabalho a domicílio:

Enquanto o trabalho remoto ou à distância designará todo tipo de atividade laboral onde o empregado preste seus serviços espacialmente separado de seu empregador (pode ser em sua residência, numa lanchonete ou mesmo numa casa de praia ou até em outro país), o trabalho a domicílio, como o nome já revela, será aquele simplesmente prestado na residência do empregado e o teletrabalho designa o tipo de trabalho remoto realizado “com a utilização de tecnologia de informação e de comunicação” que, por sua natureza, não se confunda com o trabalho externo (CLT, art. 75-B) (p. 60).

No contexto pandêmico, em razão de a população ter sido orientada acerca do isolamento social como principal forma de evitar a propagação do vírus, vislumbra-se, por consequência, que a modalidade de trabalho que aumentou consideravelmente é a realizada diretamente da residência do trabalhador, com o apoio de meios telemáticos e comunicativos: o *home office*.

Nessa senda, cumpre fazer alusão à MP n. 927/2020 (BRASIL, MP n. 927/2020), cuja vigência perdurou de 22 de março a 19 de julho de 2020, e em especial ao disposto em seu artigo 3º, inciso I, concernente ao apontamento do teletrabalho como medida de enfrentamento dos efeitos econômicos advindos do estado de calamidade pública e para a preservação do emprego e da renda.

Outro diploma importante a ser citado é a Nota Técnica (NT) n. 17/2020 do Grupo de Trabalho Nacional Covid-19 e do Grupo de Trabalho Nanotecnologia/2020, do Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Geral do Trabalho (MPT, 2020), relativa à atuação do *Parquet* para a proteção da saúde e dos demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou *home office*. A nota técnica traça variadas orientações a empresas, sindicatos e órgãos da administração pública, dentre as quais destacam-se as pertinentes à qualidade de vida e à saúde do trabalhador, abrangendo suas vertentes física e mental, vinculadas à higiene e à segurança do trabalho, nos tópicos do item 2. Já no item 3, prevê a garantia de pausas e intervalos para descanso, repouso e alimentação,

especialmente no que se refere aos elementos ergonômicos, devendo ser aplicada a Norma Regulamentadora (NR) n. 17, anexo II, do então Ministério do Trabalho e Emprego (atual Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, integrante do Ministério da Economia). Por seu turno, no item 6, consigna a necessidade de se oferecer instrução aos empregados em relação às precauções para evitar acidentes de trabalho e doenças físicas e mentais, e à adoção de intervalos e exercícios laborais. É crucial, ainda, remeter ao item 7, concernente à observância da jornada contratual diante da adaptação das atividades em teletrabalho e plataformas digitais, que orienta a compatibilização das necessidades empresariais com as dos trabalhadores, considerando-se as responsabilidades familiares no caso de haver pessoas dependentes sob seus cuidados.

Alysson Leandro Mascaro (2020) escancara o contexto da pandemia de covid-19, que incorpora, não raro, o temor do desemprego, a ansiedade e o desespero:

A crise atual não só pode se revelar uma desgraça à empregabilidade quantitativamente maior que a de 2008 quanto, nos termos qualitativos, seu estado de quarentena, suas relações pessoais e sociais rompidas e reconstituídas, seu desespero e seu deslocamento das subjetividades podem levar a um atrito só semelhante aos das guerras e revoluções (p. 16).

O estresse proveniente dessas condições é acentuado, por exemplo, no caso de pais e mães, que, além de terem de se adaptar ao teletrabalho, acumulam as funções paternais, inclusive no que tange às atividades escolares à distância, vez que a recomendação de permanecer em isolamento social manteve grande parte de creches fechadas e escolas funcionando apenas remotamente.

## II Direitos da personalidade e o direito à desconexão do trabalho

De início, faz-se importante delinear o conceito de direitos da personalidade, que se referem aos atributos da personalidade da pessoa, na qualidade de ser humano, objetivando o livre desenvolvimento e a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana, consubstanciado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988 (CF/88) (BRASIL, 1988). Igualmente, os direitos da personalidade possuem guarida constitucional no artigo 5º, incisos V e X.

Artigo 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...] Inciso V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

Inciso X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (BRASIL, 1988).

Todavia, tais direitos não se circunscrevem a essa seara, bastando citar a Lei n. 10.406/2002 (Código Civil) (BRASIL, 2002), que destinou o Capítulo II, "Dos Direitos da Personalidade", para o tratamento do tema, bem como a CLT, artigo 223-C: "A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)" (BRASIL, 1943). Tais dispositivos, importante frisar, não se traduzem em rol exaustivo.

A propósito, do Código Civil decorrem duas das características dos direitos da personalidade, a saber: intransmissibilidade e irrenunciabilidade, nos termos do artigo 11: “Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária” (BRASIL, 2002). Ainda, são oponíveis *erga omnes*, o que significa que seu cumprimento se impõe à coletividade.

Por seu turno, sublinham-se as considerações de Fernanda Borghetti Cantali (2009) a respeito da característica de necessidade dos direitos da personalidade: “Necessários porque indispensáveis à plena afirmação do ser humano e desenvolvimento de sua personalidade em uma comunidade de pessoas” (p. 132). Nesse ponto, frisa-se ser crucial ao indivíduo o estabelecimento de relações interpessoais. E, justamente por se tratar de cenário pandêmico, as relações sociais não devem ser negligenciadas, ainda que restritas à convivência direta com os próprios familiares.

Mister apontar que o direito à desconexão não se circunscreve à exorbitância de tarefas e cobranças que não permitem ao trabalhador o desfrute de seu direito de se ver desvencilhado dos assuntos da empresa, haja vista que abrange igualmente a não concessão de férias, feriados, repouso semanal remunerado e intervalos intra e interjornada. Assim afirma o eminente jurista Jorge Luiz Souto Maior (2003):

Os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho (p. 310).

Aliás, consta do diploma constitucional a limitação da jornada de trabalho, nos termos do artigo 7º, inciso XIII, bem como o repouso semanal remunerado, nos moldes do inciso XV do mesmo dispositivo (BRASIL, 1943).

É natural e advém do poder diretivo do empregador fazer cobranças aos trabalhadores, em prol da obtenção de maior produtividade. Todavia, há de se observar a linha tênue entre as cobranças apropriadas e as excessivas, que fogem da normalidade. Ademais, não se pode olvidar que mesmo a ordem econômica tem, dentre outros, o fundamento da valorização do trabalho humano, conforme se extrai do *caput* do artigo 170 do diploma constitucional (BRASIL, 1988).

Corroborar-se, todavia, que a cobrança excessiva e a exigência de quantidade desproporcional de atividades com relação à jornada normal de trabalho podem repercutir na extrapolação dessa jornada, de modo a inviabilizar o direito à desconexão do trabalhador.

Nessa senda são as considerações tecidas por Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo (2016):

A limitação do tempo de trabalho e, portanto, sob a perspectiva inversa, o respeito ao direito à desconexão, é garantia tanto para quem trabalha, quanto para quem emprega a força de trabalho, ou mesmo para a própria sociedade. Uma sociedade de homens que trabalham em tempo integral e não conseguem ler, passear, brincar, amar, é uma sociedade doente. É uma sociedade sem perspectivas de verdadeira melhoria das condições sociais (p. 14).

Outra possibilidade consiste na situação em que o trabalho em demasia e as ordens efetuadas pelo empregador fora do expediente sobrecarregam o trabalhador, impedindo que seu repouso semanal remunerado e suas horas de descanso sejam efetivados.

Acresça-se, nesse âmbito, a possibilidade de enquadramento no artigo 483, alínea “a”, da CLT (BRASIL, 1943), relativo à rescisão indireta do contrato de trabalho, ensejada,

dentre outros, pela exigência de serviços superiores às forças do empregado. Todavia, é de difícil execução, já que, principalmente pelas dificuldades do período de pandemia, juntamente com as crises sanitária e financeira, torna-se inviável ao trabalhador ter seu contrato rescindido.

É forçoso constatar que é prática comum a inobservância do direito à desconexão, como no caso em que o trabalhador permanece em disponibilidade, respondendo *e-mails* ou mensagens digitais enviadas pelo empregador após o expediente. Trata-se, portanto, de inviabilizar o direito ao descanso que proporcionaria ao trabalhador o relacionamento familiar e social e a sanidade mental e física, a fim de, inclusive, atingir maior produtividade no serviço.

Ainda pertinente ao direito à desconexão, frisa-se que inexistente obrigação do trabalhador em *home office* de estar com sua câmera ligada, mormente se contratado para trabalho presencial. Vislumbra-se aqui o direito à imagem e, em específico, de desconectar sua imagem de seu trabalho, também componente dos direitos da personalidade.

Paulo Douglas Almeida de Moraes (2018) utiliza a expressão “direito ao não-trabalho”: “O direito ao não-trabalho, assim como o direito à limitação da duração do trabalho, são corolários do direito à saúde física e mental do trabalhador” (p. 84). Acresça-se que a noção de saúde não se limita à ausência de enfermidades, de modo que se recorre à Organização Mundial da Saúde (OMS) para discipliná-la: “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade” (OMS, 1946).

Especificamente da leitura do artigo 223-C da CLT (BRASIL, 1943), verificam-se os seguintes direitos da personalidade que se aplicam ao caso em tela: intimidade, saúde, lazer e integridade física. É que, conforme será analisado em breve, trata-se de bens jurídicos lesados em face da inobservância do direito à desconexão do trabalho.

Cumpra asseverar que a preocupação com o direito à desconexão do trabalho também pode ser inferida no plano internacional, mencionando-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948 (ONU, 1948), e o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966 (BRASIL, 1992). Nos artigos 24 e 7º, respectivamente, ambos os documentos fazem alusão ao direito ao repouso e ao lazer, bem como à limitação razoável da duração do trabalho. Nesse diapasão, sublinha-se documento elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) diante da pandemia de covid-19, no bojo do qual sinaliza a necessidade de equilibrar a vida profissional e pessoal, destacando, quanto ao trabalho remoto, que a qualidade, e não a quantidade, do trabalho deve ser enfocada:

Promova um foco na qualidade do trabalho em vez da quantidade de trabalho, comunique claramente os resultados esperados, evitando recompensar respostas mais rápidas em vez de respostas melhores, ou dias de trabalho mais longos em vez de um dia de trabalho mais produtivo (ILO, 2020, p. 19). (Tradução nossa).

Cabe apontar as palavras de Leda Maria Messias da Silva e Marice Taques Pereira (2013):

Ainda, com o avanço tecnológico, principalmente com o surgimento da conhecida rede internacional de comunicações via computador – internet, mudou o controle da relação entre tempo de trabalho e tempo livre. A invenção do telefone móvel, a comunicação por *e-mail*, os chats de conversa em tempo real, os *smartphones* etc., aumentaram sensivelmente a velocidade da comunicação. Esta forma rápida e fácil de informação transmitida por esses novos aparelhos gerou uma dependência maior do empregado, fazendo

com que este tivesse uma grande dificuldade de conseguir se desconectar de suas atividades (p. 75).

Portanto, as inovações tecnológicas acabaram por se tornar os novos grilhões que prendem os seres humanos de forma ininterrupta, pode-se dizer, a seus trabalhos, eis que é comum que, ainda que a jornada já tenha se extinguido, o empregador perpetue demandando a execução das atividades laborais.

Exemplificativamente, alude-se aos professores, dos quais não somente é exigido o domínio dos tutoriais para o teletrabalho, como também suas atividades são cindidas em síncronas e assíncronas. As primeiras correspondem às aulas virtuais, transmitidas ao vivo, enquanto as últimas referem-se ao período extra-aula – por exemplo, elaboração de materiais, como *slides* e atividades a serem postadas para os alunos –, que acabaram por se tornar necessidade em tempos de pandemia. Trata-se de situação que, se não observada detidamente, pode implicar sobrecarga do docente.

Com efeito, os aparelhos tecnológicos desempenham relevante função nesse sentido, sendo correto afirmar, até mesmo, que estar conectado hodiernamente deixou de ser mera alternativa para tornar-se efetiva necessidade. Destarte, um mundo globalizado e interconectado exige não somente a constante atenção das pessoas, como também sua devotada disponibilidade. Observa-se linha tênue entre a relação saudável com os dispositivos eletrônicos e a obtenção de estresse e inquietações, que podem evoluir para transtornos psicológicos.

Nessa senda, menciona-se pesquisa realizada em 2020 pelo Centro de Estudos em Planejamento e Gestão de Saúde da Fundação Getulio Vargas (FGV Saúde) em parceria com o Institute for Employment Studies (IES), do Reino Unido, com o apoio técnico da empresa Sharecare, a fim de avaliar os impactos na saúde e no bem-estar do trabalhador remoto durante a pandemia de covid-19 (OGATA *et al.*, 2020, p. 3). Na ocasião, além de dores e desconfortos musculoesqueléticos como consequências físicas do trabalho remoto, observaram-se, por exemplo, problemas relacionados ao sono:

A maioria dos respondentes relatou a condição com frequência um pouco ou muito maior que o habitual, desconforto ou dor nas costas (56,0%), no pescoço (55,4%) e nos ombros (50,3%). Os respondentes relataram outros sintomas, com frequência um pouco ou muito maior que o habitual, como problemas de sono (54,8%), fadiga ocular (295, 45,2% do total), sensação de fadiga (43,5%) e cefaleias ou enxaquecas (42,0%) (OGATA *et al.*, 2020, p. 3).

Dessa forma, verifica-se que são consequências que deveras prejudicam não somente o trabalhador, como também os que com ele convivem. Assim, o indivíduo não consegue usufruir plenamente dos períodos em que não está laborando por sofrer, como mencionado, de dores, fadiga e/ou enxaqueca.

Ora, apesar de a tecnologia ter deveras otimizado as atividades de trabalho, não se pode perder de vista que o trabalhador não constitui máquina que possa ser instrumentalizada, mas, pelo contrário, é ser humano e, como tal, é dotado de direitos inerentes a sua personalidade, voltados à concretização da dignidade humana.

Desta feita, menciona-se o emblemático acórdão proferido pela Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 18 de outubro de 2017, no âmbito do processo TST-Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, n. 2058-43.2012.5.02.0464, que concedeu a um analista de suporte o direito de ser indenizado por ofensa ao direito à desconexão. Na ocasião, restou consignado, à folha de número 18, o seguinte: “Ora, o avanço tecnológico e o aprimoramento das ferramentas de comunicação no trabalho

devem servir para a melhoria das relações de trabalho e otimização das atividades, jamais para escravizar o trabalhador” (TST, 2017).

Ora, ao empregador é vedado exceder seu poder diretivo, sobrecarregando os trabalhadores, exemplificativamente, de diversas reuniões por videoconferências, cobranças e atividades de trabalho em excesso. Aliás, a conduta retromencionada pode, inclusive, enquadrar-se em assédio moral, *in casu*, por excesso de trabalho, ou mesmo ensejar uma doença ocupacional, por exemplo, síndrome de *burnout*, representada pelo esgotamento físico e mental do trabalhador.

Quanto aos corolários do assédio moral por excesso de trabalho, assevera Matheus Ribeiro de Oliveira Wolowski (2018):

Como o ritmo global tem se intensificado, juntamente com as ameaças de desemprego e a garantia de emprego cada vez menor, o trabalhador se sujeita a essas questões e se silencia para garantir o seu sustento e de seus familiares. Além de doenças a sua saúde, a vítima do assédio moral por excesso de trabalho pode sofrer com divórcios, má educação dos filhos e a perda da relação de amigos, já que a sua ausência no seio familiar e social foi consequência do excesso de trabalho exigido reiteradamente pelo tomador de serviços (p. 86).

Essa situação tem se intensificado durante o período da pandemia, vez que, em razão das crises sanitária, econômica e humanitária desencadeadas pelo surto, exsurge temor do trabalhador quanto à manutenção de seu emprego.

Nessa senda, realça-se o Projeto de Lei (PL) 4.044/2020 (BRASIL, PL 4.044/2020), de autoria do senador Fabiano Contarato (Rede/ES), cujo objeto é a conversão em lei do direito à desconexão do trabalho nos períodos de folga do trabalhador, a fim de garantir os direitos à saúde, ao lazer e à vida privada. O PL abrange o teletrabalho, propondo a inclusão do artigo 72-A na CLT (BRASIL, 1943), constando que em regra é vedado ao empregador acionar o empregado por ferramentas telemáticas durante os períodos de descanso de que trata a seção. Igualmente, prevê a inserção do artigo 133-A, que em suma dispõe que, no gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador em serviços de mensageria.

Realça-se, de outro lado, o conteúdo já sumulado no âmbito do TST, especificamente no inciso II da Súmula 428 (TST, 2012), que preceitua que é considerado em sobreaviso o empregado submetido ao controle patronal, por intermédio de instrumentos telemáticos ou informatizados, que permanecer no aguardo de serviço durante o período de descanso. Com efeito, enquadra-se na situação do trabalhador em *home office* cujo direito à desconexão é violado. Aliás, referida súmula dispõe a respeito da aplicação analógica do artigo 244, parágrafo 2º, da CLT (BRASIL, 1943), que, por seu turno, disciplina que as horas de sobreaviso são contabilizadas à razão de um terço do salário normal. Trata-se de corolário do tempo à disposição do empregador.

Em decorrência da seriedade da inobservância ao direito à desconexão, sobretudo no sistema de teletrabalho em *home office* durante a pandemia, destina-se o próximo capítulo a abordar a possibilidade de desaguar na hipótese de dano existencial.

### **III Dano existencial por inobservância ao direito à desconexão do trabalho em *home office* em tempos de pandemia**

Primeiramente, faz-se necessário abordar a natureza jurídica do dano existencial, constantemente confundido com o dano moral. Apesar de ambos constituírem danos

extrapatrimoniais, diferem-se porque, enquanto o primeiro refere-se à existência da vítima e suas relações interpessoais, o último concentra-se em sofrimento, dor, vexame ou humilhação.

Importa trazer a lume o entendimento de Lorena de Mello Rezende Colnago (2013): “O dano existencial distingue-se do dano moral na medida em que atinge um aspecto público do indivíduo, ou seja, sua relação com outros seres, com o mundo social, enquanto o dano moral consiste na lesão ao patrimônio imaterial interno da pessoa” (p. 57).

O dano existencial, pois, configura-se quando o ato ilícito implica a reordenação da rotina do indivíduo e, por vezes, de sua família – afetando, dessa forma, sua existência. Nesse sentido bem sintetizam Livia Ferreira da Silva Trombetta e Daniela Bertotti (2015): “O dano existencial se alicerça em dois eixos: dano ao projeto de vida e dano à vida de relações” (p. 215).

Conforme mencionado alhures, é justamente o que provém da violação pelo empregador do direito de desconexão do trabalhador em *home office*. Este, em decorrência do excesso de tarefas ou cobranças, tem comprometida sua vida pessoal em detrimento da vida profissional, eis que os efeitos desaguam na deterioração dos laços familiares e sociais.

Destarte, cita-se o levantamento realizado pelo Centro de Inovação da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (EAESP-FGV) durante a pandemia de covid-19 (56%..., 2020), levando em consideração o *home office*, em que 56% dos entrevistados informaram ter encontrado dificuldades em grau alto ou moderado para conciliar trabalho, descanso e lazer. Essas dificuldades, apesar de naturais em se tratando de período atípico vivenciado pela população, podem ter por causa a ofensa ao direito à desconexão. Ainda, de acordo com aludida pesquisa, para 45,8% dos entrevistados, aumentou a carga de trabalho após o isolamento social.

Na mesma linha, aduz-se a pesquisa “O trabalho remoto/*home-office* no contexto da pandemia COVID-19”, capitaneada por pesquisadores da Universidade Federal do Paraná (UFPR), do Grupo de Estudos e Sociedade (Gets) com parceria da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (Remir), que tomou como referência trabalhadores brasileiros que migraram da modalidade presencial à remota devido à pandemia (BRIDI *et al.*, 2020). Nesse diapasão, verificou-se o aumento de 113,69% de indivíduos que laboram mais de oito horas diárias no trabalho remoto. Ademais, como óbices durante o labor, 654 respondentes mencionaram os seguintes: “a falta de contato com os colegas de trabalho (60,55%), mais interrupções (54,59%) e dificuldade em separar a vida familiar da vida profissional (52,91%)” (BRIDI *et al.*, 2020, p. 4).

Quando a esse aumento da jornada diária, pode-se inferir, portanto, a hipótese de excesso de cobranças e/ou quantidade de tarefas desproporcionais com o tempo de jornada contratual, fazendo com que esta seja exorbitada, de modo que ocorra a violação ao direito à desconexão, podendo implicar em dano existencial. Este, aliás, pode ser cumulado com o dano moral, na hipótese da ocorrência de difamação e injúria, por exemplo.

Para Rúbia Zanotelli de Alvarenga e Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (2013): “O dano existencial impede a efetiva integração do trabalhador à sociedade, impedindo seu pleno desenvolvimento enquanto ser humano” (p. 250). Outrossim, não raro, possíveis planos que tenha idealizado tiveram de ser interrompidos ou até sacrificados em razão da alta demanda de seu trabalho, como a realização de cursos complementares, de modo a prejudicar, inclusive, seu direito à educação.

Adentra-se, assim, à temática da perda de uma chance, calcada na possibilidade de obtenção de determinado benefício se não ocorresse o ato ilícito. Para Sergio Cavalieri Filho (2019):

De regra, a perda de uma chance se caracteriza quando, em virtude da conduta de outrem, desaparece a probabilidade de um evento que possibilitaria um benefício futuro para a vítima, como progredir na carreira artística ou militar, arrumar um melhor emprego, deixar de recorrer de uma sentença desfavorável pela falha do advogado, perda da oportunidade de participar de um concurso, e outras situações que tiram da vítima a oportunidade de um ganho ou vantagem. Essas são hipóteses da chamada perda da chance clássica, nas quais a conduta do agente faz a vítima perder a oportunidade. Há certeza quanto à autoria do fato que frustra a chance e incerteza quanto à extensão dos danos decorrentes desse fato. (p. 107). (Destques no original).

Especificamente no período da pandemia de covid-19, ressalta-se que, no início do cumprimento do isolamento social, significativa parte da população entendia ser oportunidade para conferir atenção a aspectos importantes, mas que no cotidiano não se conseguia. Não exaustivamente, cita-se estar mais presente na vida dos filhos e dedicar-se a hobbies, leituras e novos estudos.

Particularmente, não é demais frisar que a família, em consonância com o *caput* do artigo 226 da Carta Magna (BRASIL, 1988), consiste em base da sociedade. No *caput* do artigo seguinte é disposto constituir dever da família assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, inúmeros direitos, dentre eles o direito à convivência familiar.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (BRASIL, 2010).

No entanto, ao ser incessantemente acionado pelo empregador, o teletrabalhador visualiza a frustração de suas expectativas. Ao invés de seu tempo livre ser colmatado por lazer e maior convívio com sua família e amigos, ainda que remotamente, o trabalhador vivencia cansaço, ansiedade e estresse, que podem desencadear enfermidades físicas e mentais. Nessa perspectiva, vislumbra-se que essas renúncias a que o indivíduo é compelido a efetuar resultam geralmente em perda de autoestima, sentimento de inferioridade e impotência, podendo desembocar em depressão e outros distúrbios psicológicos.

Destarte, para Flaviana Rampazzo Soares (2009): “O dano existencial materializa-se como uma renúncia involuntária às atividades cotidianas de qualquer gênero, em comprometimento das próprias esferas de desenvolvimento social” (p. 46). É justamente nessas esferas de desenvolvimento social – lazer, educação, cultura, religião, trabalho e relacionamento interpessoal, por exemplo – que incidem os direitos da personalidade. Quanto a estes, mencionam-se saúde, intimidade, vida privada e integridade física e psíquica.

Relevante registrar que até mesmo o direito à vida está incluído, como bem explanado pelo jurista Elimar Szaniawski (2005):

O direito à qualidade de vida consiste no direito de todo o indivíduo poder levar uma vida digna, uma vez que não se pode admitir um direito à vida isento de uma mínima qualidade de vida. A pessoa

que não possui uma boa qualidade de vida não está exercendo verdadeiramente seu direito à dignidade humana (p. 157). (Destques no original).

Nessa senda, indene de dúvidas que o trabalhador sobrecarregado de tarefas não está gozando efetivamente seu direito à dignidade da pessoa humana. No mais, pode-se afirmar que está existindo, mas não vivendo.

De modo a corroborar, alude-se a pesquisa desenvolvida pela OMS em conjunto com a OIT, compreendendo 194 países entre os anos de 2000 a 2016, no bojo da qual se correlacionaram longas jornadas de trabalho com maior risco de doença cardíaca isquêmica e acidente vascular cerebral (PEGA *et al.*, 2021). *In verbis*: “Os grupos de trabalho de especialistas individuais julgaram haver evidências suficientes de que trabalhar  $\geq 55$  horas/semana está associado a um maior risco de doença cardíaca isquêmica e acidente vascular cerebral, em comparação a trabalhar 35-40 horas/semana” (PEGA *et al.*, 2021, p. 2). (Tradução nossa).

Outrossim, não é bastante lembrar que a casa consiste em asilo inviolável do indivíduo, nos termos do artigo 5º, inciso XI, da CF/88. No entanto, esse argumento cede ao se levar em consideração que é dever do empregador garantir meio ambiente de trabalho digno, nas dependências da empresa ou não. A título de exemplo, faz-se menção à obrigação do empregador de orientar sobre as condições ergonômicas do trabalho e se certificar delas com a finalidade de evitar doenças e acidentes de trabalho, consoante determina o artigo 75-E, da CLT (BRASIL, 1943). Corresponde, pois, ao direito à saúde, que deve ser assegurado no meio ambiente laboral, este entendido por meio da leitura conjunta dos artigos 225 (que trata do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado) e 200, inciso VIII (relativo à incumbência do sistema único de saúde de proteger o meio ambiente, neste incluso o do trabalho), ambos da CF/88 (BRASIL, 1988). Eis que o ambiente de trabalho é espécie do gênero meio ambiente.

Reforça-se que a garantia do direito fundamental à saúde constitui dever não apenas do Estado, mas também das pessoas, família, empresas e sociedade, apontando o preceituado no artigo 2º, *caput* e parágrafo 2º, da Lei n. 8.080/1990: “A saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício. [...] § 2º O dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade” (BRASIL, 1990).

Resta incontroverso, portanto, que é dever das empresas assegurar meio ambiente de trabalho digno, de modo a propiciar o direito à saúde do trabalhador e respeitar seu direito de desconexão, sob pena de responder por dano existencial. Por intermédio dessa medida, inclusive, revertem-se benefícios ao empregador, eis que um trabalhador com saúde, com efetivo gozo dos períodos de descanso, resulta em maior produtividade.

## Considerações finais

Com o advento da pandemia de covid-19, toda a sociedade teve de se adaptar a uma nova realidade, sendo o teletrabalho uma dessas adaptações, responsável por viabilizar o cumprimento do isolamento social, com o objetivo de elidir a propagação do vírus.

Com efeito, é por meio da tecnologia que se possibilita ao trabalhador desenvolver suas atividades à distância, diretamente de sua residência, mediante o teletrabalho no sistema de *home office*.

Todavia, não obstante os avanços proporcionados pela tecnologia e sua imprescindibilidade nos dias atuais, tem-se observado o abuso do empregador no exercício de seu

poder diretivo, representado tanto por cobranças e tarefas em demasia, implicando a extrapolação da jornada contratual, quanto por cobranças excessivas após o expediente.

Desta feita, o trabalhador encontra-se na situação de estar constantemente disponível às demandas de seu empregador, temendo, no caso de recusa, eventual perda do emprego face às vicissitudes que permeiam a crise econômica desencadeada pelo surto pandêmico. Portanto, acaba tendo de suportar a situação, sujeitando-se a adoecer em decorrência dessas condições, o que é acrescido ao estresse próprio da extraordinariedade representada pela pandemia de covid-19.

A partir da conduta em apreço, inúmeros direitos são aviltados, notadamente os relacionados a saúde, lazer, educação, vida privada, intimidade, integridade física e psíquica. É aviltada, em verdade, ampla gama de preceitos constitucionais que gravitam em torno do princípio da dignidade da pessoa humana, eis que a pessoa é privada de seu pleno desenvolvimento.

Verifica-se, ainda, amparo em nível internacional, como é o caso da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, e do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, que, entre outras disposições, preconizam a respeito da limitação razoável da duração do trabalho e do direito ao repouso e ao lazer.

É de se observar que, como corolário, verificou-se a possibilidade de ensejar dano existencial, que atinge o trabalhador tanto em seu aspecto relacional e social quanto em seu projeto de vida. Em razão do ato ilícito, vê-se compelido a alterar sua rotina, vivenciando os elementos negativos oriundos da ofensa ao direito à desconexão. Dessa maneira, o trabalhador queda-se privado de usufruir o tempo livre do trabalho e, por consequência, de desfrutar de *hobbies*, atividades culturais e convívio social e familiar. Torna-se instrumentalizado, sendo-lhe usurpada a dignidade humana. Inclusive, pode ser que, em decorrência dessas renúncias involuntárias, reste configurada a perda de uma chance.

Reforça-se, nessa linha, que as plataformas digitais e os dispositivos eletrônicos não podem ser palco de supressão dos direitos dos trabalhadores, de modo a monopolizar sua atenção e disponibilidade, inviabilizando o desfrute da vida privada pelo indivíduo.

O empregador – que, inclusive, auferir benefício com o respeito ao direito à desconexão do trabalho, pois contribui para a preservação da saúde do trabalhador, o que poderá propiciar maior produtividade – deve garantir meio ambiente laboral digno, proporcionando saúde mental e física aos trabalhadores, no caso, já fragilizada pelo estresse inerente à pandemia.

## Referências

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O dano existencial e o Direito do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 79, n. 2, p. 240-261, abr./jun. 2013. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/39828/2013\\_alvarenga\\_boucinhas\\_filho\\_dano\\_existencial.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/39828/2013_alvarenga_boucinhas_filho_dano_existencial.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 08 out. 2020.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 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: 24 set. 2020.

BRASIL. *Decreto Legislativo n. 6, de 2020*. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar n. 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 n.º 93, de 18 de março de 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/DLG6-2020.htm#:~:text=DÉCRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%206%2C%20DE,18%20de%20mar%C3%A7o%20de%202020](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm#:~:text=DÉCRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%206%2C%20DE,18%20de%20mar%C3%A7o%20de%202020). Acesso em: 20 set. 2020.

BRASIL. *Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992*. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm). Acesso em: 07 out. 2020.

BRASIL. *Emenda Constitucional n. 65, de 13 de julho de 2010*. Altera a denominação do Capítulo VII do Título VIII da Constituição Federal e modifica o seu art. 227, para cuidar dos interesses da juventude. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc65.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc65.htm). Acesso em: 15 out. 2022.

BRASIL. *Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 22 out. 2020.

BRASIL. *Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011*. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm). Acesso em: 24 set. 2020.

BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 23 set. 2020.

BRASIL. *Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990*. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm). Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. *Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020*. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. 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: 24 set. 2020.

BRASIL. Planalto. *Decreto-Lei n.º 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: 03 out. 2020.

BRASIL. Senado. *Projeto de Lei n. 4.044/2020*. 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 n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871640&ts=1598305428941&disposition=inline>. Acesso em: 07 out. 2020.

BRIDI, Maria Aparecida *et al.* O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. *REMIR: Trabalho*, 2020. Disponível em: [https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/ARTIGO\\_REMIR.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf). Acesso em: 15 set. 2021.

CANTALI, Fernanda Borghetti. *Direitos da personalidade: disponibilidade relativa, autonomia privada e dignidade humana*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

56% DOS BRASILEIROS têm dificuldade de equilibrar atividades profissionais e pessoais no isolamento social. *FGV*, 08 maio 2020. Disponível em: <https://portal.fgv.br/noticias/56-brasileiros-tem-dificuldade-equilibrar-atividades-profissionais-e-pessoais-isolamento>. Acesso em: 07 out. 2020.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Dano existencial e a jornada de trabalho. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba-PR, v. 2, n. 22, p. 52-61, set. 2013. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95573/2013\\_colnago\\_lorena\\_dano\\_existencial.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95573/2013_colnago_lorena_dano_existencial.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 06 out. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic*. Geneva: ILO, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_748638.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_748638.pdf). Acesso em: 9 set. 2021.

- MASCARO, Alysson Leandro. *Crise e pandemia [recurso eletrônico]*. São Paulo: Boitempo, 2020.
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - MPT. *Nota Técnica Conjunta n. 17/2020 do GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020* – PGT. Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou home office. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-2.pdf>. Acesso em: 04 out. 2020.
- MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Limites jurídicas à flexibilização da jornada de trabalho. In: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - MPT. *Em defesa da Constituição: primeiras impressões do MPT sobre a “reforma trabalhista”*. Organizadores Cláudia Honório e Paulo Joarês Vieira. Brasília-DF: Gráfica Movimento, 2018. p. 67-113. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/em-defesa-da-constituicao/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/em-defesa-da-constituicao/@@display-file/arquivo_pdf). Acesso em 07 out. 2020.
- OGATA, Alberto José N. et al. *Relatório Técnico II: impacto na saúde e no bem-estar do trabalho em regime de home-office durante a pandemia de SARS-COVID-19*. São Paulo: FGV Saúde, 2020. Disponível em: [https://www.impacto.blog.br/site/wp-content/uploads/2020/10/RELATORIO-TECNICO\\_SAUDE-E-BEM-ESTAR-HOME-OFFICE\\_GV-SAUDE\\_VERSAO-FINAL.pdf](https://www.impacto.blog.br/site/wp-content/uploads/2020/10/RELATORIO-TECNICO_SAUDE-E-BEM-ESTAR-HOME-OFFICE_GV-SAUDE_VERSAO-FINAL.pdf). Acesso em: 17 set. 2021.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. Assembleia Geral. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, [1948]. DHNET. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/textos/integra.htm>. Acesso em: 07 out. 2020.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - OMS. Constituição da Organização Mundial da Saúde, [1946]. *Direitos Humanos USP*. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 21 nov. 2020.
- PEGA, Frank et al. Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*, New York, v. 154, e106595, 2021. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160412021002208?via%3Dihub>. Acesso em: 17 set. 2021.
- SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Traduzido por Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.
- SILVA, Leda Maria Messias da; PEREIRA, Marice Taques. *Docência (in)digna: o meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade*. São Paulo: LTr, 2013.
- SOARES, Flaviana Rampazzo. *Responsabilidade civil por dano existencial*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.
- 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. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003\\_maior\\_jorge\\_direito\\_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 07 out. 2020.
- SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de; GASPAR, Danilo Gonçalves; COELHO, Fabiano; MIZIARA, Raphael. *Medida provisória 927/2020 comentada artigo por artigo: COVID-19 e os impactos na área trabalhista*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2020. Disponível em: <http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/acervo-compartilhado/covid-19-e-os-impactos-da-area-trabalhista>. Acesso em: 04 out. 2020.
- 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 (Coords.). *O direito do trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. p. 341-363.
- SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.
- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 2058-43.2012.5.02.0464*. Relator: Ministro Cláudio Brandão. Brasília-DF 18 outubro 2017. Disponível em: <http://tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em: 04 out. 2020.
- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). *Súmula n. 428 do TST. Sobreaviso Aplicação Analógica do Art. 244, § 2º da CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012*. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-428](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428). Acesso em: 22 out. 2020.
- TROMBETTA, Livia Ferreira da Silva; BERTOTTI, Daniela. Dano existencial: a nova perspectiva no direito do trabalho = Existential damage: the new perspective in labor law. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas-SP, n. 47, p. 205-242, jul./dez. 2015. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/100803/2015\\_trombetta\\_livia\\_dano\\_existencial.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/100803/2015_trombetta_livia_dano_existencial.pdf?sequence=1). Acesso em: 07 out. 2020.
- WOŁOWSKI, Matheus Ribeiro de Oliveira. *O assédio moral por excesso de trabalho: uma abordagem teórica e empírica*. São Paulo: LTr, 2018.