

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL
FACULDADES DOCTUM DE SERRA**

**BRUNO RODRIGUES DA SILVA
NATHIELLY MIRANDA FERREIRA DOS SANTOS**

**TRABALHO REMOTO, ISOLAMENTO SOCIAL E DIREITO À
DESCONEXÃO**

**SERRA/ES
2021**

**BRUNO RODRIGUES DA SILVA
NATHIELLY MIRANDA FERREIRA DOS SANTOS
FACULDADES DOCTUM DE SERRA**

**TRABALHO REMOTO, ISOLAMENTO SOCIAL E DIREITO À
DESCONEXÃO**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito das
Faculdades Doctum de Serra, como
requisito à obtenção do título de Bacharel
em Direito.**

**Área de Concentração: Direito Processo
do Trabalho**

**Professor Orientador: Lara Brasil de
Menezes**

SERRA/ES

2021

FOLHA DE APROVAÇÃO

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: **TRABALHO REMOTO, ISOLAMENTO SOCIAL E DIREITO À DESCONEXÃO**, elaborado pelo aluno **BRUNO RODRIGUES DA SILVA E NATHIELLY MIRANDA FERREIRA DOS SANTOS** foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito das faculdades **FACULDADE DOCTUM DE SERRA**, como requisito parcial da obtenção do título de **BACHAREL EM DIREITO**.

Serra/ES, ____ de _____ 2021

Prof. Orientador

Prof. Examinador 1

Prof. Examinador 2

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo de descrever como a tecnologia trouxe grandes benefícios a sociedade como um todo, utilizando de seus dispositivos de telecomunicação, deste modo, o ambiente de trabalho não é mais necessário está no mesmo local que o empregador. Inicialmente, apresenta a evolução da tecnologia nos meios de comunicação e informação, regulamentando o trabalho remoto e suas funções prevista pela Lei 12.551/11, abordando o artigo 6º na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a inclusão de novos artigos 75-A ao 75-E com a Reforma Trabalhista de 2017, para configuração do teletrabalho, além de esclarecer os serviços prestados ao empregador, existe requisitos a serem respeitados que estarão previsto no contrato individual. Analise dos aspectos de home office, trabalho de campo e o centro compartilhado. Faz-se também uma observação a respeito da jornada de trabalho, a importância do isolamento social por conta do COVID-19, os cuidados com a saúde mental o direito à desconexão, onde aborda o direito do empregado de utilizar de seu tempo livre sem interrupção de assuntos referente ao trabalho. Por fim, a pesquisa conclui que a utilização da tecnologia veio para inovar o meio de trabalho e telecomunicação, mas o direito à desconexão apesar de ser ainda não está previsto expressamente na CLT, ainda assim tem a necessidade de ser respeitado.

Palavras-chave: Trabalho Remoto. Teletrabalho. Isolamento Social. Trabalho de Jornada. Direito à Desconexão.

ABSTRACT

The present work aims to describe how technology has brought great benefits to society as a whole, using its telecommunication devices, thus, the work environment is no longer needed in the same place as the employer. Initially, it presents the evolution of technology in the media and information, regulating remote work and its functions provided for by Law 12.551/11, addressing Article 6 in the Consolidation of Labor Laws (CLT) and the inclusion of new Articles 75-A to 75-E with the Labor Reform 2017, for the configuration of telework, in addition to clarifying the services provided to the employer, there are requirements to be respected that will be provided for in the individual contract. Analyze aspects of home office, fieldwork, and shared center. There is also an observation about the working day, the importance of social isolation due to COVID-19, mental health care and the right to disconnection, where it addresses the employee's right to use his/her free time without interruption of work-related issues. Finally, the research concludes that the use of technology came to innovate the means of work and telecommunications, but the right to disconnection despite being not yet expressly provided for in the CLT, still needs to be respected.

Keywords: Remote Work. Telework. Social isolation. Day job. Right to Disconnection.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 TRABALHO REMOTO	7
3 TELETRABALHO.....	8
4 DIREITO DE DESCONEXÃO	10
4.1 Jornada de Trabalho e Desconexão	10
4.2 Desconexão em Tempos de Isolamento Social.....	12
5 CONCLUSÃO.....	14
REFERENCIAS	15

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento exponencial da tecnologia trouxe uma nova realidade para o mercado de trabalho, o que antes era trabalho voltado para a força humana, atualmente voltou-se para o mundo tecnológico, máquinas, agilidade, rapidez e modificações nas relações de trabalho constroem este novo mercado, conseqüentemente, com a ressignificação desse campo, mudanças ocorreram no funcionamento e espaço do empregado nas organizações (NASCIMENTO; CREADO, 2020).

A tecnologia permitiu que novos recursos pudessem contribuir para a execução dos serviços prestados as organizações, dando abertura então para novas modalidades de trabalho (NASCIMENTO, 2012). Em 2011, foi introduzido na legislação o trabalho à distância e o uso de meios informatizados, já com a reforma trabalhista lei nº13.467 de 2017 na inclusão dos artigos 74-A à 75-E fomentando a modalidade de trabalho: o teletrabalho, modificando a visão tradicional do mercado, permitindo que o funcionário dominasse outros espaços fora das dependências da empresa, inovando através de meios de comunicação e informação, e diferenciando do *home office* que apesar de ser fora do espaço da empresa, em alguns momentos exige a presença do funcionário dentro dela (TST, 2021).

Enquanto sua evolução representa um marco histórico, infelizmente também existe o grande desafio de desconectar desse meio tecnológico mesmo estando com ele a todo instante, pois de certa forma existe uma junção da vida pessoal e da vida profissional, dificultando a dissociação dos momentos destinados ao descanso (MELO, 2019).

Segundo Garcia (2021), outra questão apontada é o isolamento social, tendo em vista que, o empregado não necessita está nas dependências do empregador evitando assim relações presenciais, o que contribui de forma negativa para a saúde mental, como declarou a Organização de Saúde (OMS) diante de um acontecimento global que foi a pandemia do COVID- 19, onde muitos tiveram que mudar sua rotina de trabalho. Para realização de tal análise, torna-se importante saber lidar com essas mudanças que são necessárias, porém mantendo os benefícios sem que os problemas se tornem maiores que eles.

2 TRABALHO REMOTO

A história da indústria foi marcada pela verificação de três revoluções industriais, sendo cada revolução no seu respectivo contexto histórico, refletindo, em ordem consecutiva, o surgimento de uma época onde os trabalhadores começaram a desempenhar os seus papéis nas fábricas com a imigração em massa para as cidades, as fábricas começaram a produzir bens organizados em linhas de produção, logo mais dando início a produção em massa seguida pela inserção de maquinário e equipamentos que dinamizam a produção de bens pelas indústrias (CARVALHO, 2019).

Estas revoluções foram verificadas depois que ocorreram, de modo que os seus períodos foram marcados pelas suas características específicas e duração de tempo onde já se começa a observar, o que pode ser chamado de Quarta revolução industrial ou mesmo Industrias 4.0 sendo que este iminente modelo de indústria é conhecido pela alta capacidade de interação entre as partes que estão envolvidas, seguido pelo elevado índice de utilização de Tecnologia da Informação e Comunicação (CARVALHO, 2019).

Com o avanço destas tecnologias e das configurações sociopolíticas, o trabalho na sociedade moderna foi ressignificado ao abandonar-se o antigo paradigma quanto ao local de trabalho pelo que se faz como trabalho (LISTER; HARNISH, 2011). Desta forma, a tradicional visão dos escritórios e salas formais com suas devidas repartições cheias de empregados foram aos poucos cedendo espaço a novas modalidades de emprego, que impulsionadas pelo despoite tecnológico e virtual das últimas décadas, passaram a distanciar os empregados fisicamente do local de trabalho (NASCIMENTO; CREADO, 2020).

Na indústria o trabalho humano sempre recebeu atenção e lugar desde a origem da manufatura, no entanto, com o passar dos anos e com aumento das necessidades organizacionais foram necessários uma remodelagem das formas com o objetivo de pleno atendimento as necessidades da empresa tanto internas como externas. Desta forma o modelo de indústria mecanizado dá espaço para o potencial tecnológico que são capazes de assumir um pouco mais que o esforço físico que é demandado na produção tendo estes resultados, produzidos neste trabalho, um auxílio na compreensão do que se espera para a consolidação do trabalho que é desenvolvido pelas pessoas no contexto da indústria 4.0 (CARVALHO, 2020).

O avanço da tecnologia contribuiu para que as atividades a serem desenvolvidas ganhassem uma maior velocidade auxiliando os trabalhadores em geral com diversos recursos tecnológicos, acelerando a comunicação e os processos e como ponto positivo, aproximando pessoas e empresas de inúmeras localidades do país e do mundo (NASCIMENTO; CREADO, 2020).

3 TELETRABALHO

A globalização da economia e as novas tecnologias influenciaram para grandes mudanças no setor econômico, político, social e cultural, especialmente no mercado de trabalho. Essas mudanças trouxeram novas modalidades para as atividades laborais, transformou as relações de trabalho das organizações e pessoas, e aproximou seu campo com o mundo digital (SANTOS et al., 2020). O crescimento do mundo tecnológico foi ressignificando o trabalho feito na sociedade moderna fazendo com que se abandona-se o antigo modelo de trabalho para um novo modelo mais moderno (LISTER; HARNISH, 2011).

No ano de 2011, pela primeira vez o trabalho a distância foi inserido na legislação trabalhista pela Lei 12.551, alterando o artigo 6º na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o objetivo de regulamentar melhor o assunto, o Brasil teve um novo marco com a sanção da Reforma Trabalhista, lei nº13.467 de 2017, na inclusão dos artigos 75-A a 75-E, onde são descritos os requisitos necessários para a configuração do teletrabalho (TST, 2021).

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

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

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador."

O teletrabalho é a forma de trabalho que permite o empregado executar suas atividades fora das dependências do empregador, ou seja, fora do espaço geográfico da organização, com o uso de tecnologias da informação e comunicação, ainda segundo Barros (2006) "o teletrabalho é normalmente realizado em atividades que exigem conhecimentos mais especializados, como auditoria, gestão de recursos, tradução, jornalismo, digitação." (BARROS, 2006).

Nesse sentido, alguns aspectos são apontados para essa modalidade de trabalho, onde ele não se constitui como um trabalho externo, como por exemplos motoristas ou vendedores, mas um novo exercício laborativo, visto que é uma modalidade de contrato, não há direito de adicional de horas extras e intervalo de intrajornada e interjornada (ARAÚJO; LUA, 2021).

O teletrabalho pode se configurar em *home office*, trabalho de campo, centro compartilhado e teletrabalho em equipes transacionais, dentre suas modalidades está o home office que por este motivo conforme o Tribunal Regional Do Trabalho (2020) na publicação do manual educativo "Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver", esse modelo de trabalho pode ser confundido com o trabalho exercido nas dependências do empregado, denominado também como home office, mas não se tratam da mesma perspectiva.

Além disso, o home office é um meio de executar determinada atividade com maior flexibilização e conformidade na própria residência do colaborador, deliberado por algumas empresas, mantendo o cumprimento da jornada de trabalho em determinadas situações, como por exemplo em tempos de crises sanitárias e disseminação da COVID-19, deixando o empregado livre da marcação de ponto quando em exercício do home office (ARAÚJO; LUA, 2021).

O isolamento social passou a ser necessário para evitar a expansão de contaminação do coronavírus, de forma que os funcionários teriam que realizar seus ofícios direito de suas residências, mas apesar do teletrabalho ser mundialmente conhecido por conta da pandemia, é um meio de serviço que já estava estabelecido no mercado (MELO, 2019).

O avanço tecnológico trouxe consigo vários benefícios, como o acesso ao conhecimento, rapidez na troca de informação e até mesmo qualidade de vida refletindo diretamente nas questões dos trabalhistas do mundo afora, o trabalho já não precisa necessariamente ser exercido entre as paredes do escritório, no ambiente industrial ou em uma estrutura corporativa tradicional, com mesas de trabalho, salas de reuniões e recepção. A realização das atividades, tarefas e metas continuam tendo o mesmo propósito e solicitando o mesmo comprometimento que os trabalhos não remotos, mas o fato de o indivíduo estar no seu local de conforto habitual, não significa que existe a perda de qualidade de seu exercício (JUNIOR, 2017).

Além disso toda regulamentação do serviço de teletrabalho deve constar no contrato individual, estabelecendo seu horário de trabalho e suas funções da mesma forma que seria se fosse um trabalho convencional, e estabelecendo que o empregador tem a responsabilidade de fornecer os equipamentos tecnológicos e entre outras coisas para os seus empregados, conforme os artigos 75° C-E da CLT.

4 DIREITO DE DESCONEXÃO

4.1 Jornada de Trabalho e Desconexão

A jornada de trabalho, como o próprio nome sugere, corresponde ao tempo que o empregado cumpre em favor de seu empregador como obrigação decorrente do contrato de trabalho, seja este em seu ambiente laboral ou teletrabalho. A Constituição Federal no artigo 7º inciso XIII, consiste que a jornada de trabalho terá duração não superior a 08 horas diárias, com limite de 44 horas semanais, essas horas prestadas ao empregador também estão estabelecidas na CLT (Consolidação de Leis do Trabalho) em seu artigo 58 que esclarece que “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 08 horas diárias, desde que, não seja fixado expressamente outro limite”, ou seja, a lei vale a menos que outro limite seja expressamente fixado.

A tecnologia trouxe revoluções no mundo do mercado de trabalho, onde possibilitou novos esquemas de organização, tendo como lado positivo, novas possibilidades de flexibilização quanto ao local a ser realizado o trabalho também a facilitação das comunicações em grupo (MELO, 2019). Contudo, estas novas

tecnologias também tem o potencial de dissociar as fronteiras que compõem a vida pessoal da vida profissional (MELO, 2019).

Sucintamente, além de permitirem o controle de jornada podem também contribuir para o seu elástico exagerado incluindo períodos destinados e reservados para descanso como fins de semana e até mesmo férias (MELO, 2019). O Tribunal Superior do Trabalho tem se posicionado favorável à desconexão do ambiente de trabalho, de forma a se perceber em trecho de julgado situado a seguir:

A concessão de telefone celular ao trabalhador não lhe retira o direito ao recebimento das horas de sobreaviso, pois a possibilidade de ser chamado em caso de urgência por certo limita sua liberdade de locomoção e lhe retira o direito à desconexão do trabalho. (Processo: RR – 64600-20.2008.5.15.0127. Data de julgamento: 27/06/2012. Relatora: Juíza convocada – Maria Laura Franco Lima de Faria, 8ª turma, Data de Publicação: DETJ 29/06/2012).

Durante o descanso, deve haver total desconexão das atividades que o empregado desempenha objetivando-se proteger a sua saúde física e mental, este é o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região, conforme se pode perceber em julgado:

Direito à desconexão do trabalho. Intervalo intrajornada substituído por pagamento de horas extras. Norma de ordem pública e caráter cogente. Invalidez. O artigo 71 da Consolidação das Leis Trabalhistas, ao prever a obrigatoriedade do intervalo intrajornada, estabelece norma de ordem pública e de caráter cogente, indisponível pelas partes, nem mesmo no campo da autonomia privada coletiva (negociação coletiva). Os períodos de descanso intrajornada previstos em lei devem ser gozados pelo trabalhador com total desvinculação de suas atividades laborais. Trata-se do denominado “direito à desconexão do trabalho”, expressão cunhada pelo doutrinador Jorge Luiz Souto Maior. O “direito ao não trabalho”, durante o intervalo dentro da jornada, tem por escopo a preservação da saúde, física e mental, e a própria segurança do empregado, como forma mínima de assegurar a dignidade da pessoa humana. O mero pagamento de horas extras, em substituição à fruição do intervalo intrajornada, (...) (TRT4 - RO: 1199000320095040332 RS 0119900-03.2009.5.04.0332, Relator: DENISE PACHECO, Data de Julgamento: 04/08/2011, 2ª Vara do Trabalho de São Leopoldo).

Conforme Jorge Luiz Souto Maior (2003) ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, fator determinante na vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar ou, metaforicamente, de se desconectar do trabalho, para ele está preocupação de desconexão releva contradições que marca o mundo do trabalho, estando entre estas preocupações, a preocupação com o não-trabalho em um mundo que traz uma inquietação com o desemprego.

A segunda contradição está atrelada ao avanço tecnológico que, mesmo proporcionando o homem uma possibilidade quase infinita de se informar e estar informado, é está mesma tecnologia que vem roubando o trabalho humano e ao mesmo tempo escravizando o homem ao trabalho e escraviza-o aos meios de informação e as informações para que não possa perder espaço no mercado de trabalho (MAIOR, 2003).

4.2 Desconexão em Tempos de Isolamento Social

O isolamento social é a ação ou efeito de isolar, se separando dos demais, ou seja, separar um indivíduo ou um grupo do convívio com o restante da sociedade. Sendo este voluntário ou não, o isolamento voluntário consiste por conta própria, sendo essas questões de saúde, pessoais ou religiosas, já o isolamento involuntário geralmente é estabelecido por força maior sendo imposta pelo Estado, como em casos de guerras, pandemias, epidemias, questões sanitárias, crimes e entre outros (LIMA, 2020).

Ambos podem causar consequências graves para estado emocional, mental de quem é submetido a ele, quando a pessoa é forçada a se isolar dos demais, mesmo que seja para um motivo de saúde generalizada, essa ação pode causar um quadro de doenças psicológicas, como transtorno de ansiedade que se não for tratada de forma correta, pode ser agravada para uma depressão, se as consequências desse isolamento não forem cuidadas, podem ser catastróficas (GARCIA, 2021).

Um dos casos mais recentes de isolamento social, aconteceu há cerca de 02 anos, apesar de ser identificado em dezembro de 2019 na China, no dia 11 de Março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou pandemia global do coronavírus, deixando de ser oficialmente uma epidemia, que acontece quando diversos bairros, estados ou regiões do país apresentam um aumento esperado de

uma determinada doença, mas quando a infecção se estende afetando várias regiões do planeta se torna uma pandemia.

O coronavírus mais conhecido como covid-19, é um vírus que causa uma doença respiratória, afetando cada indivíduo de forma diferente, desde a sintomas leves como falta de paladar, olfato, tosse, febre e outros, sintomas este que pode ser tratado em casa através do isolamento, mas quando a situação é grave os sintomas se variam entre dificuldade para respirar, falta de ar, perda da fala ou mobilidade, dores no peito e causando até mesmo óbito (REVISA, 2020).

Por conta do isolamento social umas das primeiras áreas a mostrar a gravidade do surto do coronavírus foi a economia, afetando diretamente as áreas financeiras ao redor do país, pois além da falta de circulação das pessoas nas ruas, da ruptura do consumo, também resultou na paralisação dos serviços e do fechamento de estabelecimentos públicos e privados, pois doença afeta cadeias de suprimento e a atividade comercial como um todo, já que as medidas para contê-la estimulam a população a permanecer em casa (MICELI, 2020).

5 CONCLUSÃO

Os meios tecnológicos se renovam constantemente, trazendo o um crescimento para população, a inovação e a facilitação dos meios comunicativos vieram para transformar a maneira de receber e exportar conhecimento, o avanço da tecnologia adentrou no ambiente de trabalho, fazendo com que os funcionários não precisem necessariamente localizados dentro de escritórios e salas formais.

Embora no ano de 2011, o trabalho a distância tenha sido mencionado pela Lei 12.551 pela primeira vez, foi com a Reforma Trabalhista de 2017 na Lei nº 13.467 que o assunto ganhou de fato uma normatização com a inclusão dos artigos 75-A a 75-E, que estabelece os requisitos necessários para configuração do teletrabalho. O mesmo consiste na prestação de serviços prestados fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, além disso, a modalidade e as tarefas realizadas deveram ser constadas expressamente no contrato individual, caso haja um acordo entre as partes o empregado poderá retornar ao ambiente de trabalho habitual.

Em virtude do que foi mencionado, a jornada de trabalho corresponde ao período em que o colaborador deve prestar os seus serviços ao empregado, a CF/88 (Constituição Federal) e a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) mencionam em seus artigos que a jornada de trabalho terá duração não superior a 08 horas diárias, com limite de 44 horas semanais a lei vale a menos que outro limite seja expressamente fixado.

Embora o trabalho a distância seja algo que já estava presente no nosso cotidiano, a Organização Mundial de Saúde (OMS) estabeleceu o isolamento social como forma de prevenir a expansão do COVID-19, com isso a possibilidade de doenças psicológicas que podem causar consequências graves para estado emocional/mental de quem é submetido.

Tendo em vista a que o serviço de teletrabalho deve constar no contrato individual, estabelecendo seu horário e o serviço prestado, ainda assim deve ser respeitado o direito de não trabalhar fora do seu horário de expediente, bem como de não ter interrompido os seus horários livres e de férias, chamado direito à desconexão, pois diante dos tempos atuais quando esse direito é violado, estará sendo colocado em risco a saúde física e mental do empregador, sendo que a saúde é um direito fundamental que é previsto no artigo 6º do texto constitucional.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, T. M.; LUA, I., **O Trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto da pandemia de COVID-19**. Ensaio / Dossiê COVID-19 e Saúde do Trabalhador. Rev. bras. saúde ocup. 46. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNYVfgnQy/?lang=pt>. Acesso em: 01 de nov. 2021
- BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 304.
- BRAGAL, I. O. I et al. **Pandemia da COVID-19: o maior desafio do século XXI**. Revista em Debate. Disponível em: https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/07/1103209/2020_p-028.pdf. Acesso em: 03 de nov. de 2021
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 1 Nov. 2021.
- _____. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.
- _____. Lei n. 12.551/2011. Altera o art. 6º da **Consolidação das Leis do Trabalho** (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 24 Out. 2021.
- CARVALHO, N. G. P. **Trabalho humano na indústria 4.0: Percepções brasileiras e alemãs dos setores acadêmico e empresarial a respeito do trabalho de pessoas no novo modelo industrial**. Dissertação. Economia, organização e gestão do conhecimento. Escola de Engenharia de São Carlos da Universidade de São Paulo. São Carlos - SP. Publicação: 2019. Disponível em: [NubiaGabrielaPereiraCarvalhoDEFINITIVO.pdf \(usp.br\)](#). Acesso em 18 de out. de 2021.
- GARCIA, J. M. M. MAGALHÃES, R. A. **Efeitos Psicológicos do Isolamento Social no Brasil durante a pandemia de COVID-19**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 01, Vol. 01, pp. 18-33. Janeiro de 2021. ISSN: 2448-0959, Disponível em:

<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/isolamento-social>. Acesso em: 01 de nov. 2021.

JUNIOR, J. E. de R. C. **O direito do trabalho e as plataformas digitais**. – São Paulo : LTr, 2017

KENSKI, V. **Educação e tecnologias: Um novo ritmo da informação**. 8. ed. Campinas: Papyrus, 2012. p. 15-25.

LIMA, R. C. **Distanciamento e Isolamento sociais pela Covid-19 no Brasil: impactos na saúde mental**. Comentário. Physis 30 (02). 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/physis/a/nyq3wrt8qpWFsSNpbgYXLWG/?lang=pt>. Acesso em: 31 de out. 2021

LISTER, K.; HARNISH, T. **The State of Telework in the U.S. - How Individuals, Business, and Government Benefit**. Disponível em: <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/hrtopics/technology/Documents/Telework-Trends-US.pdf>. Acesso em 24 de nov. de 2021.

MELO, S. N. **Teletrabalho, Controle de Jornada e Direito à Desconexão**. Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123429/2019_melo_sandro_teletrabalho_controle.pdf?sequence=6&isAllowed=y. Acesso em 24 de out. de 2021

MICELI, A. L. **Tendências de Marketing e Tecnologia 2020**. Disponível em: http://www.aberje.com.br/wp-content/uploads/2020/04/COVID-Infobase_trendstecnologia.pdf. Acesso em: 01 de nov. de 2021.

MISHIMA-SANTOS, V.; RENIER, F; STICCA, M. **Teletrabalho e impactos na saúde e bem-estar do teletrabalhador: revisão sistemática**. Psic., Saúde & Doenças, Lisboa , v. 21, n. 3, p. 865-877, dez. 2020 . Disponível em: http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-00862020000300865&lng=pt&nrm=iso. Acessos em 23 de out. de 2021.

NASCIMENTO, S. M. **TRABALHO A DISTANCIA E O USO DA TECNOLOGIA**. SÃO PAULO: TRT, 2 fev. 2012. Disponível em: http://www1.trt18.jus.br/ascom_clip/pdf/105103.pdf. Acesso em: 3 nov. 2021.

OMS. **Organização Mundial da Saúde declara pandemia de coronavírus**. BBC News. São Paulo, 11 de marc de 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-51842518>. Acesso em: 20 de nov. de 2021.

SOUTO MAIOR, J. L. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.

SPARTA, M. **A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho**. Revista Brasileira de Orientação Profissional, v. 4, n. 1-2, 2003, págs. 13-19

TST. **Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver**. Manual Educativo 1ª ed. Tribunal Superior do Trabalho. Dezembro de 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815> Acesso em: 10 de nov. de 2021.