

O DIREITO FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO NO CONTEXTO DO HOME OFFICE EM TEMPOS DE PANDEMIA E ISOLAMENTO SOCIAL

THE FUNDAMENTAL RIGHT TO DISCONNECTION IN THE CONTEXT OF THE HOME OFFICE IN TIMES OF PANDEMIC AND SOCIAL ISOLATION

Consuelo da Silva Oliveira¹

Deilton Ribeiro Brasil²

Recebido/Received: 23.03.2022/March 23th, 2022

Aprovado/Approved: 11.04.2022/April 11th, 2022

RESUMO: O presente trabalho se dispôs compreender os possíveis mecanismos jurídicos brasileiros que objetivam combater e punir a violação do direito à desconexão no ambiente de *home office*. Para tanto, foi apresentada uma pesquisa acerca do conceito e contexto desses direitos no ordenamento jurídico brasileiro, constatado eventual vulnerabilidade do modelo da forma de trabalho *home office*, bem como suas implicações frente ao direito à desconexão. A seguinte hipótese/problema é: “O direito à desconexão do trabalho em *home office* em tempos de pandemia constitui um direito fundamental do trabalhador?”. Os métodos de abordagem adotados foram o dedutivo e o crítico-dialético e o procedimento técnico utilizado na coleta de dados foi essencialmente a pesquisa bibliográfica. Assim, foi possível apurar que o direito à desconexão do trabalho é um direito fundamental do trabalhador; na modalidade de trabalho em *home office*, principalmente durante a pandemia da Covid-19 e a urgência em delimitar espaços entre a vida profissional e privada, a fim de garantir ao empregado o direito ao repouso e ao lazer, como medida de prevenção contra os riscos à saúde e à segurança do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos fundamentais; direito do trabalho; direito ao lazer; direito à desconexão; *home office*.

ABSTRACT: The present work set out to understand the possible Brazilian legal mechanisms that aim to combat and punish the violation of the right to disconnection in the home office environment. Therefore, a research on the concept and context of these rights in the Brazilian legal system was presented, verifying a possible vulnerability of the home office work model, as well as its implications regarding the

¹ Acadêmica do 10º período do Curso de Direito das Faculdades Santo Agostinho de Sete Lagoas-MG (FASASETE-AFYA). CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6583768589286016>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7975-8292>. E-mail: consuelo.soliveira@hotmail.com

² Pós-Doutor em Direito pela UNIME, Itália. Doutor em Direito pela UGF/RJ. Professor das Faculdades Santo Agostinho de Sete Lagoas (FASASETE-AFYA). Professor da Graduação e do Mestrado e Doutorado em Proteção dos Direitos Fundamentais da Universidade de Itaúna (UIT). CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1342540205762285>. Orcid: <http://orcid.org/0000-0001-7268-8009>. E-mail: deilton.ribeiro@fasa.edu.br

right to disconnection. The following hypothesis/problem is: “Is the right to disconnect from work at home office in times of pandemic a fundamental right of the worker?”. The approach methods adopted were deductive and dialectical-critical and the technical procedure used in data collection was essentially bibliographic research. Thus, it was possible to verify that the right to disconnect from labor is a fundamental right of the worker; in the kind of home office labor, especially during the Covid-19 pandemic and the urgency to delimit spaces between professional and private life, in order to guarantee the employee the right to rest and leisure, as a preventive measure against risks to worker health and safety.

KEYWORDS: Fundamental Rights; labor law; right to leisure; right to disconnect; home office.

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho assim como todo o ordenamento jurídico deve respeito aos direitos humanos e fundamentais, inerentes à pessoa humana. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 elenca um rol de direitos fundamentais, dentre eles, o direito ao trabalho, consagrando importantes princípios que vinculam a legislação trabalhista, tais como princípio da dignidade da pessoa humana. No âmbito jurídico externo, a Declaração Universal de Direitos Humanos, prevê também o direito a desconexão e ao lazer.

Assim a presente pesquisa se propõe compreender os possíveis mecanismos jurídicos brasileiros que objetivam combater e punir a violação do direito à desconexão no ambiente de home office. Será apresentada uma pesquisa acerca do conceito e contexto desses direitos no ordenamento jurídico brasileiro, constatado eventual vulnerabilidade do modelo da forma de trabalho *home office*, bem como suas implicações frente ao direito à desconexão a partir do instituto do teletrabalho e suas consequências para os trabalhadores. Para tanto, a seguinte hipótese será trabalhada “O direito à desconexão do trabalho em *home office* em tempos de pandemia constitui um direito fundamental do trabalhador?”.

Os métodos de abordagem adotados foram o dedutivo e o crítico-dialético. O método dedutivo, porque, a partir de certas premissas, serão construídas conclusões sobre a temática apresentada, respeitando-se uma estrutura lógica de pensamento. Ademais, parte-se de uma compreensão geral sobre o assunto para adentrar-se o contexto específico da realidade brasileira. O método crítico-dialético, uma vez que a exposição estimula o diálogo teórico e a reflexão acerca do tema proposto, com a

abordagem dos direitos fundamentais ao trabalho, ao lazer, à desconexão e como consequência a dignidade da pessoa humana para o trabalho em *home office*.

Os procedimentos técnicos utilizados na pesquisa para coleta de dados foram essencialmente a pesquisa bibliográfica. O levantamento bibliográfico forneceu as bases teóricas e doutrinárias a partir de doutrinas e textos de autores nacionais. Como resultados alcançados foi verificado que o direito à desconexão do trabalho é um direito fundamental do trabalhador; na modalidade de trabalho em *home office*, principalmente durante a pandemia da Covid-19, tende a ser mais mitigado e muitas vezes violado e se violado tal direito, o mesmo deve ser reparado por meio do dano extrapatrimonial na espécie dano existencial.

1 OS CONTORNOS JURÍDICOS DO *HOME OFFICE* NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), norteadas pela Constituição Federal de 1988 e pelos princípios fundamentais, em especial os princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e o da justiça social - desenvolvidos no capítulo anterior - dispõe a respeito da prestação de serviços pelo empregado e apresenta distinção entre a prestação de serviços em regime presencial e à distância. A prestação de serviço à distância sucedeu do avanço da tecnologia e seus produtos, por exemplo, “automação, robôs, internet, computadores, softwares, celulares etc” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 1425).

O trabalho em regime *home office* surgiu por consequência do avanço da tecnologia. Em virtude disto, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) publicada em 1943 não continha regras referentes ao *home office*, sejam elas gerais ou específicas (DELGADO, 2019).

Explica Delgado (2017, p. 1.025) que:

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), concebida na década de 1940, naturalmente não possuía regra específica sobre as novas formas de prestação laborativa, vinculadas aos inovadores meios tecnológicos. Apenas se reportava ao tradicional trabalho no domicílio, no antigo texto de seu art. 6º (“Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”), reportando-se também às situações laborativas externas ao ambiente físico empresarial (artigo 62, I, CLT).

Nota-se que o regime de trabalho à distância já era tratado na legislação trabalhista desde a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1940 regulando o regime de trabalho no domicílio do empregado, entretanto, como é de se esperar tendo em vista a época em que essa legislação foi concebida, que não pontuaria o uso da tecnologia no desenvolvimento do trabalho à distância, abarcando somente trabalhos manuais e intelectuais que não necessariamente precisavam ser desenvolvido dentro dos locais de trabalho.

Com o avanço das demandas sociais e da tecnologia, verificando a omissão da norma trabalhista acerca do tema, as decisões e a jurisprudência começaram a consolidar o entendimento da “subordinação no vínculo social e econômico entre as partes, seja para enquadrar ou não tal vínculo empregatício (se configurado) [leia-se: *home office*] (DELGADO, 2019, p. 1.068).

Jorge Neto e Cavalcante (2019, p.1422) expõem “as inovações tecnológicas implementadas nas relações de trabalho alteraram significativamente o modo de produção. Com isso, entre outras diversas questões, o empregado não precisa estar mais fisicamente na empresa”.

O avanço tecnológico proporcionou maior dinâmica no desenvolvimento de diversos ramos de trabalho e possibilitou que as relações entre empregado e empregador ultrapassassem os limites físicos das empresas, uma vez que empregado não precisaria estar dentro dos limites físicos da empresa para desenvolver seu trabalho. Nesse contexto, surge fatidicamente o regime de teletrabalho, que foi legalmente inserido na CLT em 2017.

O teletrabalho é a mais relevante forma de se trabalhar, na chamada "sociedade da informação do século XXI". Onde, encontramos a natureza do trabalho clássico, sendo realizado distante do espaço físico da empresa. Mediante o uso de tecnologia da comunicação, que através de seus equipamentos informáticos permitiram o contato entre o empregado e o empregador (MACHADO, 2019, p. 12).

O teletrabalho passou a ser normalizado no artigos 75-A a 75-E da CLT e pode ser entendido como sendo o trabalho no domicílio do empregado, em que utiliza-se a tecnologia e cujas atividades não são exercidas nos limites geográficos da empresa. Contudo, nessa modalidade não há disposição na legislação acerca de subordinação e carga horária, sendo que o empregado trabalha conforme metas que pode desenvolver a qualquer tempo.

Nesse ponto há a distinção entre o teletrabalho e o *home office*, pois neste, há subordinação de trabalho e cumprimento de carga horária, nos moldes das

regras do trabalho presencial e/ou trabalho em domicílio do empregador (LANTYER, 2020).

Para Lantyer (2020, s.p.) o *home office* se configura:

[...] quando o trabalho é realizado remotamente de maneira eventual na residência do empregado, podendo ou não configurar a hipótese de teletrabalho, sendo benéfico principalmente em casos de emergências como pandemias, enchentes e greves. Nem todas as atividades em *home office* se utilizam da tecnologia, que é condição preponderante para caracterização do teletrabalho.

Percebe-se que há atualmente três formas de trabalho à distância, quais sejam: o trabalho no domicílio, o teletrabalho e o *home office*, que embora sejam realizados fora dos limites físicos da empresa possuem características diferentes que mereciam mais destaque na legislação trabalhista.

Sobre o assunto, elucida Delgado (2019, p. 1.068):

[...] b.1) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.; b.2) o novo trabalho no domicílio, chamado *home-office*, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes; b.3) o teletrabalho, que pode se jungir ao *home-office*, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, *internet*, telefonia celular, etc.).

Isso demonstra que, o trabalho no domicílio é aquele exercido no domicílio do empregado, porém, sem o uso de tecnologia, remetendo-nos à ideia de trabalhos manuais. O teletrabalho é aquele exercido a distância prevalentemente, cuja jornada de trabalho não é controlada pelo empregador, abrangendo trabalhos que demandam entregas específicas com o acometimento de metas/resultados o qual não exige que o trabalhador esteja à disposição da empresa em regime integral; são espécies de teletrabalho o realizado em domicílios, centros satélites, telecentros, telecottages, nômade ou móvel. Não se confunde, contudo, com o trabalho externo, como é o caso das atividades desempenhadas por motoristas e representantes, por exemplo. Além disso, a principal característica é que utiliza-se do meio virtual via *internet* (TST, 2020). O *home office*, por sua vez, distingue-se dos demais modelos remotos por desenvolver-se necessariamente dentro do âmbito residencial do empregado e não em qualquer outro local, utilizando-se da tecnologia e seguindo à subordinação e jornada de trabalho equivalente à jornada presencial, conforme previsto no artigo 58 da CLT, cujo controle de trabalho do empregado é feito através de meios virtuais.

Apesar da clara distinção, comumente a doutrina entende o *home office* e o teletrabalho como sinônimos, porém, como elucidado acima, tratam-se de diferentes institutos. Embora hajam semelhanças, fato é que o *home office* deriva-se do teletrabalho onde este é gênero e o *home office* espécie do mesmo (BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015).

Evidencia-se que, quando o trabalho é exercido a distância prevalentemente, mas na residência do trabalhador com uso da tecnologia, daí o nome *home office*, ou seja, “trabalho em casa”. Portanto, veja-se que o *home office* surgiu através do avanço da tecnologia e a tem como pressuposto, ademais a atividade laboral deve ser exercida no domicílio do empregador e seguir as regras tradicionais do trabalho presencial, como cumprimento de carga horária.

1.1 A reforma trabalhista e o *home office*

Em 2017, foi publicada a Lei nº 13.467/17, popularmente denominada Reforma Trabalhista sobre a qual expõe Raupp (2021, p. 17) que “essa adequação vem de encontro com a revolução tecnológica que vêm ocorrendo nos últimos anos e que se fez necessário a conformidade entre lei e essa nova reorganização entre capital e trabalho”.

A Lei nº 13.467/17 inovou ao disciplinar normas específicas do teletrabalho nos artigos 62, inciso III e 75-A a 75-E, da CLT. O teletrabalho é exercido a distância (artigo 75-B, da CLT), não se sujeita a jornada de trabalho (artigo 62, III, da CLT) e deve ser firmado contrato individual e escrito (artigo 75-C, da CLT).

A norma trabalhista amparou um contingente de teletrabalhadores, em condições de uma nova realidade, como pressuposto de resgate da cidadania, na busca da efetivação da Constituição Federal Brasileira de 1988. Foram equiparados os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos (MIESSA, 2017, p. 240).

Nesse contexto, é reconhecido ao trabalhador que realiza suas atividades laborativas à distância os mesmos direitos trabalhistas que aqueles que realizam suas atividades presencialmente. A Reforma Trabalhista regulamentou juridicamente uma situação fática que vinha sendo desenvolvida por diversos ramos de trabalho e proporcionou aos empregados e empregadores maior segurança jurídica para contratar e trabalhar em regime de trabalho à distância.

A ideia de que não estando o trabalhador no local físico do trabalho impediria que este fosse produtivo, foi sendo ultrapassada principalmente pelo avanço tecnológico, que permite ao trabalhador a presença virtual à empresa. Nesse sentido, afirma Martinez (2018, p. 262): "Não há, exatamente por isso, um trabalho externo, mas um trabalho interno virtual e *sui generis*."

Embora a Reforma Trabalhista tenha apresentado um avanço na normatização da modalidade de trabalho à distância não foi apresentada a distinção entre suas modalidades, sendo o teletrabalho tratado como regra. Quanto às regras específicas do *home office*, a Lei nº 13.467/17 nada trouxe. Disso, percebe-se que os empregadores aplicam as regras gerais do trabalho presencial da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e os regulamentos da empresa ao empregado em regime *home office* (LANTYER, 2020). A respeito disso, afirma Lantyer (2020, s.p.):

Quando o regime de *home office* não se enquadrar como teletrabalho, o empregado continuará recebendo, em regra, os mesmos direitos trabalhistas dos funcionários na modalidade em que existe a prestação do serviço presencial. Assim, é importante que o empregador ajuste a forma de controle de jornada.

Assim, observa-se que a Reforma Trabalhista disciplinou regras específicas apenas do teletrabalho, deixando de dispor especificamente sobre *home office*. Tais regras estão previstas no artigo 75-A a 75-E da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), dispondo sobre a prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho, a forma do contrato, a subordinação que é exercida e outras especificidades.

O marco na expansão do regime *home office* se deu em razão do momento pandêmico. O vírus identificado como novo Coronavírus (COVID-19) se espalhou e contaminou pessoas do mundo inteiro desde que foi descoberto em 29/12/2019 em Wuhan, uma cidade da China (AMORIM *et al*, 2020).

Em razão da pandemia as pessoas se viram obrigadas a manter o distanciamento social e as empresas não podendo parar sua produção tiveram que se adaptar de modo abrupto ao mesmo. Na prática as empresas que exerciam atividades em meio virtual permitiram que seus funcionários realizassem suas atividades laborais em casa, mantendo sua carga horária presencial e subordinadas à empresa. Nesse período algumas normas infraconstitucionais foram editadas.

Nesse panorama, o Ministério da Saúde publicou em 06/02/2020 a Lei nº 13.979/2020 que "dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de

saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019” (BRASIL, 2020). Em 30/01/2020 a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou o COVID-19 como “uma emergência de saúde pública internacional e, em 11 de março de 2020, foi ressaltada como uma pandemia. O primeiro caso da doença em brasileiros ocorreu em fevereiro de 2020” (AMORIM *et al*, 2020, p. 40).

O artigo 2º da Lei nº 13.979/2020 esclareceu protocolos de:

[...] I - isolamento: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; e

II - quarentena: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus. (BRASIL, 2020, artigo 2º, I e II).

Para isso, as empresas, órgãos públicos e instituições de ensino, precisaram adaptar-se ao sistema à distância, como por exemplo, o EAD (Ensino à Distância), estabelecendo com isso o regime de *home office* para as atividades que são possíveis de serem realizadas de modo *on-line*. Em 22 de março de 2020, foi editada Medida Provisória de nº 927 com previsão das “medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública [...] e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19)” (BRASIL, 2020, ementa). Nela se incluiu o teletrabalho e o *home office* (artigos 3º e 4º, da Medida Provisória de nº 927/2020).

Pode-se afirmar que o *home office* foi inserido como medida, pois o artigo 4º da Medida Provisória nº 927/2020 expõe: “o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância” (BRASIL, 2020). Ainda, em setembro de 2020, o Ministério Público do Trabalho publicou instruções referente aos trabalhadores do trabalho remoto e *home office* para as empresas, sindicatos e órgãos do Estado (MPT, 2020).

Dessa forma, veja-se que de maneira repentina foi instaurado o trabalho em regime *home office* como medida de prevenção à saúde e ao trabalho. No Brasil, como dito anteriormente, a CLT não traz disposições específicas a respeito do *home office*, em razão disto, da identificação do vírus COVID-19 e objetivando resguardar a saúde dos trabalhadores, foram editadas legislações, quais sejam, a Lei

13.979/2020 e a Medida Provisória nº 927/2020. Entretanto, tais legislações foram editadas para durante o período de calamidade pública e emergência, por fim não possuindo o país legislação específica que trate do *home office*.

Frente a ausência de legislação específica, em 09 de agosto de 2021 foi proposto por iniciativa do Senador Confúcio Moura, partido MDB/RO, Projeto de Lei nº 612 para normatizar o *home office* (BRASIL, 2021). A repentina potencialização do *home office* pelo COVID-19 fez com que os trabalhadores tivessem que se adaptar e adequar sua forma de trabalho e às empresas coube uma nova forma de controle. Neste sentido é a justificativa do Projeto de Lei:

[...] Temos uma regulamentação do teletrabalho, anterior à pandemia, embora tais normas estejam limitadas ao trabalho realizado com utilização de tecnologias de informação e de comunicação, fora das dependências do empregador, sem configurar trabalho externo. [...] Embora seja prematuro antever o futuro da legislação do trabalho, acreditamos que é preciso regulamentar o trabalho remoto ou em domicílio dos empregados. Assim esperamos diminuir o trabalho clandestino ou assemelhado à escravidão. Sem desconsiderar que os modos de produção tendem a mudar e o trabalho presencial a diminuir, dadas as inovações tecnológicas e a diminuição do tamanho das máquinas e equipamentos.

Além disso, o Projeto de Lei pretende acrescer o conceito de *home office*, dentre outras especificidades, *in verbis*:

Artigo 75-F. [...]

§ 1º Considera-se trabalho remoto a realização de serviços, sob subordinação do empregador e fora de suas dependências, sem utilização de tecnologias de informação e de comunicação e que, por sua natureza, não sejam consideradas teletrabalho.

Por meio da análise do conceito que se pretende ser dado pelo referido Projeto de Lei ao regime *home office*, observa-se que é deixado de fora importante característica, qual seja, o uso da tecnologia. Como já explanado anteriormente, o trabalho em domicílio não tem o uso da tecnologia, englobando atividades manuais que não necessariamente envolvam o uso de acesso à internet, o *home office* por sua vez, tem como principal característica o uso de tecnologias e a subordinação ao empregador.

A justificativa do Projeto de Lei nº 612/2021 repisa a ideia de que a pandemia potencializou a alteração do trabalho presencial para o regime de *home office* e que o Brasil vem como retardatário frente à urgente necessidade em dispor especificamente sobre este modelo de trabalho à distância além da grande importância de se verificar com profundidade os reflexos negativos decorrentes do

modelo de *home office* causados na saúde dos trabalhadores, a exemplo da violação do direito fundamental de desconexão.

Observa-se que o ordenamento jurídico brasileiro, em especial na seara trabalhista nada dispõe acerca do regime *home office*, contudo, através da pandemia do COVID-19 suscitou-se a necessidade de regulamentação específica sobre o assunto, vindo a ser disciplinado em Projeto de Lei, que até então aguarda a forma de votação.

O regime de *home office* mostrou-se satisfatório para as empresas onde reduziram gastos de transporte e deslocamento de funcionários, além de despesas internas com a presença de funcionários no local de trabalho. Também foi favorável aos trabalhadores em sua maioria ao reduzir o tempo de deslocamento ao ir e vir do trabalho dispondo com isso de mais tempo de convívio com seus familiares, dentre outros aspectos positivos para ambos. Entretanto, há que se observar os limites de exigência das empresas para com os empregados, que de alguma forma agora “moram no local de trabalho” o que pode afetar negativamente a qualidade da saúde psicológica desses.

Considerando que as relações trabalhistas devem sujeitar-se aos direitos fundamentais do trabalhador, entre estes, o direito de desconexão, o trabalho em regime de *home office* não poderá ser diferente. O direito à desconexão refere-se ao direito do empregado de gozar livremente e desconectado do seu período livre, com atividades pessoais. Há discussões acerca da responsabilidade civil sob a perspectiva laboral em *home office* do direito à desconexão em tempos de pandemia e conseqüentemente suas possíveis responsabilidades.

Importante registrar que a Medida Provisória nº 1.108, publicada no Diário Oficial em 28/03/2022, com validade de 60 dias, trouxe algumas novidades à atual regulamentação do teletrabalho ou trabalho remoto tratado nos artigos 75-A a 75-F e 62, III, da CLT. A primeira é referente ao regime de trabalho híbrido que é reconhecido como trabalho remoto. Segundo a Medida Provisória nº 1.108 de 28 de março de 2022, o trabalho remoto é aquele desenvolvido fora das dependências do empregador, de maneira preponderante, ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador não descaracteriza o regime de trabalho remoto (BRASIL, 2022).

O segundo destaque é no sentido de que o empregado em regime de trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. Na hipótese de o empregado prestar serviços por produção ou tarefa, não serão aplicáveis as regras sobre duração do trabalho previstas na CLT (jornada, controle de horário, horas extras, por exemplo). Ou seja, a princípio, se o empregado em regime de trabalho remoto não trabalhar por tarefa ou produção, e não for classificado como um ocupante de cargo de confiança ou exercente de trabalho externo, deverá ter controle de horário durante o trabalho remoto (BRASIL, 2022).

2 DIREITO FUNDAMENTAL DE DESCONEXÃO E LAZER

A Constituição Federal de 1988 prevê o direito à desconexão e ao lazer como direitos fundamentais nos seus artigos 5º, 6º e 7º, deste modo, o entendimento doutrinário é de que tais direitos são intrínsecos à dignidade da pessoa humana onde sobre os quais não é possível deliberar ou dispor. No mesmo sentido, o artigo 193 da Constituição Federal preceitua que “a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” (BRASIL, 1988). Os direitos à desconexão e ao lazer possuem previsão nacional (pela Constituição Federal de 1988) e internacional (pela Declaração Universal dos Direitos Humanos). A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, prevê que “Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas” (DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, 1948).

Em relação ao direito do trabalho, constante prioritariamente no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, pode-se dizer que os direitos declarados no texto constitucional exercem importante papel quando se trata de alcançar ao homem os elementos necessários para que este usufrua uma vida digna e decorosa, tendo em vista, especialmente, os princípios da prevalência da norma mais favorável e *pro homine*, e pelo artigo 4º, IV, da também Constituição Federal de 1988, que adota como princípio a prevalência dos direitos humanos. Anote-se que, quando se fala em direitos humanos como direitos inerentes à dignidade humana, o que se tem em vista é que os direitos humanos constituem uma condição para a vida conforme a dignidade humana (ALMEIDA; ALMEIDA, 2018, p. 569).

Dessa forma, a dignidade do trabalho humano é um direito fundamental de segunda dimensão, positivado na Constituição Federal de 1988, ou seja, elemento integrador do projeto constitucional brasileiro como uma norma-princípio fundamentada pelo valor dignidade humana, que representa uma conquista histórica da humanidade (COLNAGO, 2007).

Afirma Oliveira Neto (2018, p. 85) que também há outras previsões no diploma supra do direito à desconexão “o artigo 25 que dentre, outros, trata do direito ao bem-estar e o artigo 29 que se refere aos deveres do ser humano para com a comunidade, na qual o livre e pleno desenvolvimento da personalidade é possível”. A Constituição Federal de 1988, internamente, elenca o direito à privacidade em seu artigo 5º, 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).

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 6º elencou os direitos sociais: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”. E em seu artigo 7º preceitua diversos direitos garantidos ao trabalhador, em especiais, os de duração da jornada, de repouso semanal remunerado e de férias (BRASIL, 1988). Percebe-se que o direito à desconexão possui relação direta aos direitos à privacidade, ao lazer e à saúde e por isto, é direito fundamental ao trabalhador.

Oliveira Neto (2018, p. 79) explica que “o direito à desconexão nada mais representa do que o direito ao lazer e descanso, em oposição ao trabalho, de forma livre, privada, sem qualquer interferência”. O direito à desconexão refere-se ao direito do empregado de gozar livremente e desconectado do seu período livre, com atividades pessoais. Isto quer dizer, usufruir integralmente do seu direito ao lazer.

Ressalte-se que o direito ao lazer expressa “completa libertação das obrigações, a fim de permitir o amplo desenvolvimento da personalidade, em conformidade com o estilo de vida pessoal e social escolhido” (OLIVEIRA NETO, 2018, p. 86).

A doutrina especifica que o direito ao lazer possui duas dimensões, a humana e a econômica, sendo que a humana deve sempre prevalecer sobre a econômico uma vez que o lazer é um direito fundamental (MACHADO, 2019).

Nessa concepção, é observada na dimensão humana: o lazer como necessidade biológica, momento em que o trabalhador poderia recuperar suas energias para prosseguir trabalhando. O lazer do ponto de vista social, fundamental para oportunizar a convivência social, na família, com amigos, com atividades esportivas e outros. Já o lazer como necessidade psíquica, repassa no ser humano realizar atividades lúdicas, se desligando da realidade social, no intuito de se energizar. [...] Quanto à dimensão econômica, que neste aprendizado é atribuído papel reduzido, o lazer apresenta-se: como meio para buscar emprego, meio de criação de outros setores da economia, principalmente do turismo e como meio que propicia a recomposição de energia do trabalhador de forma a manter o nível de produtividade (MACHADO, 2019, p.25-26).

Percebe-se, portanto, que o direito ao lazer, direito social fundamental disposto na Constituição Federal de 1988, possui diversos aspectos, sendo a dimensão biológica a mais importante delas, uma vez que ao trabalhador deve ser garantida a convivência social e familiar e principalmente no contexto trabalhista, o desligamento do trabalho quando encerrado sua jornada.

O direito à desconexão, por sua vez, ao se tratar de um direito fundamental está diretamente ligado ao direito da dignidade da pessoa humana. De acordo com Carvalho (2012, p. 594) “o conceito de dignidade da pessoa humana repousa na base de todos os direitos fundamentais (civis, políticos e sociais)”, ou seja, é um direito intrínseco do ser humano. É a capacidade intrínseca do ser humano de ser racional e livre em si mesmo, de se guiar pelas próprias convicções. O Brasil ainda não possui uma legislação específica que trata sobre o direito à desconexão do trabalhador (SCALZILLI, 2020, p. 656).

A possibilidade de trabalho sob o modelo do *home office* permite que os trabalhadores realizem suas atividades laborais em casa por meio do acesso à tecnologia, que é determinante para o desenvolvimento da sociedade atual. Os efeitos negativos da pandemia de COVID-19 ultrapassaram as questões de saúde e impactaram de forma significativa a economia, em especial a brasileira. As atividades que não se adaptaram ao uso da tecnologia sucumbiram ao vírus e foram à falência.

O regime de *home office*, conforme tratado, impõe ao trabalhador que respeite a carga horária de trabalho do regime presencial, com a realização das pausas de almoço e intervalo que lhes são devidas. Entretanto, impõe também ao empregador que respeite a estas pausas e à carga horária contratada do empregado, contudo, o grande número de desempregados assolou o país e assustou os demais trabalhadores que passaram a aceitar determinações do

empregador para evitar o desemprego, dentre elas as cargas horárias exorbitantes, sem respeito ao direito à desconexão.

Nesse cenário, percebe-se que as transformações sofridas pela pandemia e o avanço tecnológico nas relações trabalhistas impõem um sinal de alerta à saúde dos trabalhadores e uma atenção ao direito do não trabalho (MACHADO, 2019).

Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo (SOUTO MAIOR, 2003, p. 298).

Sob esse recente aspecto de sociedade digital o direito à desconexão e ao não trabalho se torna imprescindível aos trabalhadores, devendo ser cada vez mais observados pelos empregadores, em especial no que se refere aos empregados sob o regime de trabalho à distância.

É evidente que aquele que trabalha sob o regime de teletrabalho terá uma interferência na sua vida particular por parte do empregador muito maior do que o "empregado normal". [...] nestas situações haverá uma mitigação na divisão entre o tempo dedicado ao lazer e aquele destinado à atividade profissional: o profissional passará a trazer a empresa para a sua intimidade. A fiscalização indicativa do tempo disponibilizado deverá ser submetido aos mesmos avanços tecnológicos que provocaram essa acessibilidade quase que irrestrita (RESEDÁ, 2007, p. 826).

Nesse novo cenário de trabalho, os limites temporais da carga horária foram mitigados pelo *home office* e os novos padrões apresentados através do avanço da tecnologia impõem uma maior necessidade de se atentar para o direito à desconexão, visando garantir a dignidade da pessoa humana aos trabalhadores.

Percebe-se que dentro deste ambiente, dois direitos fundamentais se totalizam e contraem notável valor: "o direito à limitada duração do trabalho e o direito à desconexão." Sabemos que a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 6º diz que o trabalho é um direito fundamental social. Assim sendo, não podemos negar ao trabalhador o direito do não trabalho, ou seja: o direito do trabalhador ao descanso, a ter lazer, a ter uma vida familiar e social (ALMEIDA; SEVERO, 2014, p. 12).

Por conseguinte, o direito à desconexão, direito fundamental disposto na CF/1988, consubstancia-se no direito ao trabalho e também ao direito de se desconectar deste ao final da sua jornada laboral, permitindo ao trabalhador o efetivo gozo do seu lazer, sendo que ao trabalhador deve ser garantida a convivência familiar e social em especial no contexto trabalhista, o desligamento do trabalho quando encerrado sua jornada.

Percebe-se, portanto, que direito à desconexão é um direito fundamental extraído dos direitos à privacidade, ao lazer, à saúde e do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, em especiais, os de duração da jornada, de repouso semanal remunerado e de férias. Dessa forma, para a qualidade de vida digna no ambiente laboral deve ser garantido o direito à desconexão e ao lazer, dentre outros direitos fundamentais ao trabalhador. Para garantir tais direitos fundamentais que se fundem diretamente ao direito à desconexão, torna-se indispensável meios de controle da jornada laboral adequados para analisar e aferir a responsabilidade civil do empregador quanto à perspectiva laboral no *home office* agravados pelo contexto pandêmico.

2.1 Controle da jornada laboral

A jornada laboral corresponde o período diário em que o empregado está a serviço do empregador (DELGADO, 2019), (BRASIL, 1943). Inclusive “em alguns casos, o lapso temporal despendido pelo trabalhador no trajeto casa trabalho-casa” (LEITE, 2019, p. 833). Em resumo, “regra geral a jornada de trabalho engloba o tempo efetivamente trabalhado mais o tempo à disposição do trabalhador ao empregador” (CALVO, 2020, p. 554).

A respeito do limite da jornada de trabalho permitido no nosso ordenamento jurídico, o artigo 7º, XIII, da Constituição Federal de 1988 expõe que a jornada de trabalho é limitada a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais (BRASIL, 1988). Tal limitação é considerada um direito fundamental do trabalhador.

Entretanto, tal direito não foi sempre garantido ao trabalhador ao longo do tempo. Historicamente, antes da especial atenção aos direitos sociais de segunda geração de direitos humanos, nas relações trabalhistas era clara a liberdade de atuação do empregador para agir para com o trabalhador como bem desejasse, uma vez que era ausente a assistência estatal.

Nesse sentido, Machado (2019, p. 28) explana:

A história do trabalho como sinônimo de exploração de muitos em detrimento a satisfação de poucos, nas relações trabalhistas, entre empregado e empregador, se fortalece no decorrer de séculos pelos capítulos da nossa biografia, alimentando-se da ideia de que o trabalhador, deverá buscar de forma incessante a realização de projetos, metas, obrigação, como forma de alcançar o dever cumprido na vida profissional.

O ideal de metas alcançadas pelo esforço conjunto dos trabalhadores é um ciclo interminável. As metas são estabelecidas a estes profissionais pouco se importando com as condições a que serão submetidos para alcançá-las. As conquistas alcançadas em nome das empresas são estímulos para que alcancem mais metas e assim sucessivamente. “Não podemos desconsiderar que vivemos em uma sociedade que há mais de dois séculos está centralizada na ligação que se constitui entre capital e trabalho. Portanto, trabalhamos para permanecer e viver em meios aos nossos afins” (ALMEIDA; SEVERO, 2014, p.17).

Percebe-se ao longo dos anos a busca dos trabalhadores pela redução da jornada de trabalho de modo a equilibrar o trabalho à uma vida digna. Atualmente, conforme a CLT existem três espécies de jornada de trabalho, quais sejam: controlada, não controlada e não tipificada legalmente. Na espécie controlada “é submetida a efetivo controle e fiscalização do empregador, podem ensejar a prestação de horas extraordinárias, caso evidenciada a extrapolação da fronteira temporal regular da jornada padrão incidente sobre o caso concreto” (DELGADO, 2019, p. 1064), é exemplo dessa espécie o *home office*, que permite o referido controle por sistemas tecnológicos a serem desenvolvidos pelo empregador (FELIPPE, 2018).

Por sua vez, a espécie não controlada, “não é submetida a real controle e fiscalização pelo empregador, não ensejam o cálculo de horas extraordinárias, dado que não se pode aferir sequer a efetiva duração do trabalho no caso concreto” (DELGADO, 2019, p. 1064), é exemplo dessa espécie o teletrabalho, conforme disposição expressa do artigo 62, III, da CLT.

Por fim, a espécie não tipificada legalmente disciplinava os domésticos até o mês de abril de 2013, que eram “insuscetível de ensejar incidência de horas extraordinárias, no plano concreto”. Contudo, após edição da Emenda Constitucional nº 72/2013 e da Lei Complementar nº 150/2015 (popularmente conhecida como Lei dos Domésticos), a referida espécie não pode ser mais aplicada.

Após a apresentação do conceito de jornada laboral, seu limite e suas espécies, cabe mencionar também os intervalos (períodos de descanso), que podem ser: intrajornada e interjornada, sendo este último o mais importante para confrontar a responsabilidade civil sob a perspectiva laboral no *home office* quanto ao direito à desconexão em tempos de pandemia.

O intervalo intrajornada, com previsão no artigo 71 da CLT, diz que todo empregado que prestar serviços por mais de seis horas diárias terá o direito a um intervalo intrajornada para refeição e descanso mínimo de uma hora (BRASIL, 1943). “Como regra geral, tais intervalos não são remunerados nem computados na jornada de trabalho” (CALVO, 2020, p. 624).

Enquanto, o intervalo interjornada, com previsão no artigo 66 da CLT, dispõe o “intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho” (CALVO, 2020, p. 631). O intervalo interjornada é de pelo menos onze horas ininterruptas para o exercício do direito de descanso (BRASIL, 1943). Ressalte-se que o direito a jornada de trabalho e o direito ao descanso fundamentam fortemente o direito à desconexão. Isso, porque, no período interjornada o empregado possui o direito fundamental à desconexão, ou seja, realizar livremente e desconectado do seu período livre atividades pessoais de seu interesse.

Nesse contexto, a Medida Provisória nº 1.108 de 28/03/2022, regulamentou questões importantes tais como: a) acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais; b) o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho; c) o regime de trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento; d) os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do trabalho remoto; e) fica permitida a adoção do regime de trabalho remoto para estagiários e aprendizes; f) são aplicáveis as condições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado; g) aplica-se a legislação brasileira ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional. A Lei nº 7.064/1982, que trata de transferência de empregados para o exterior, será aplicável, exceto se as partes estipularem de forma contrária. O empregador não será responsável pelas despesas

resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes; e h) a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho (BRASIL, 2022).

Permanecem inalteradas as demais regras aplicáveis ao trabalho remoto sobre custeio de despesas e obrigação de o empregador instruir ostensivamente o empregado sobre precauções relacionadas à saúde e segurança: a) 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; e b) 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. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (BRASIL, 2022).

Resta claro que todo empregado tem direito à desconexão, inclusive, o empregado em *home office*. Afirma Felipe (2018, p. 77) que “o direito a se desconectar do trabalho, não é um direito individual do trabalhador, mas da sociedade e da própria família, uma vez que desconectar pode ser visto como uma ação concreta, ainda que tímida, para a inclusão social”.

No cenário pandêmico e de isolamento social, o direito à desconexão dos empregados em *home office*, considerando as atividades predominantemente online, vem sendo violado pelos empregadores que submetem os empregados a cargas horárias incompatíveis com o a legislação impondo que o trabalhador esteja sempre disponível para cumprimento de suas demandas, não respeitando o seu direito à desconexão e ao lazer.

Nesse sentido, portanto, o desrespeito à desconexão gera dano ao empregado e conseqüentemente a obrigação de reparação, em razão da responsabilidade civil, seja decorrente da obrigação ou dos atos ilícitos e lesão de direito. A Reforma Trabalhista inovou ao dispor sobre o dano extrapatrimonial, que é ocasionado pelo dano moral ou existencial ensejando responsabilidade civil sob a perspectiva laboral do direito de desconexão.

CONCLUSÕES

O direito do trabalho é um direito social que surgiu durante a fase conhecida como a segunda dimensão de direitos humanos, em que o Estado deveria se apresentar por meio de prestações positivas ao cidadão, garantindo direitos que permitissem uma vida digna, como os direitos do trabalhador. O direito à desconexão surge inicialmente na Declaração Universal de Direitos Humanos e internamente pode ser extraído dos direitos à privacidade, ao lazer, à saúde e do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988.

O direito à desconexão pode ser conceituado como direito de repouso e lazer, inclusive, de limitação razoável de trabalho. Assim, o direito à desconexão do trabalho consubstancia-se no direito ao trabalho e também ao direito de se desconectar deste ao final da sua jornada laboral, permitindo ao trabalhador o efetivo gozo do seu lazer. As modalidades de trabalho são elencadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que estabelece algumas formas de trabalho à distância, tais como o teletrabalho e o trabalho no domicílio. O *home office*, por sua vez, não é previsto na legislação brasileira e é comumente tratado como sinônimo de teletrabalho, embora possuam distinções; fato é que o *home office* deriva-se do teletrabalho em que este é gênero e o *home office* espécie do mesmo.

Desse modo, é o *home office* um termo específico para caracterizar o teletrabalho prestado em casa, abrangendo nessa categoria, inclusive, não somente empregados como trabalhadores autônomos e freelancers. De tudo quanto exposto, é de se ver, portanto, que o teletrabalho é um termo mais abrangente, que comporta uma série de espécies de trabalho remotos, necessariamente intermediados por recursos tecnológicos para sua realização e realizados preponderantemente fora das dependências da empresa.

O marco na expansão do regime *home office* se deu em razão do momento pandêmico. O vírus identificado como novo Coronavírus (COVID-19) se espalhou e contaminou pessoas do mundo inteiro desde que foi descoberto em 2019 na China. Nesse panorama, o Ministério da Saúde publicou legislações com medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública, dentre elas a necessidade do isolamento social, que modificou a forma de trabalho em vários setores de trabalho, instituindo o *home office*. Em razão da pandemia as pessoas se viram obrigadas a

manter o distanciamento social e as empresas não podendo parar sua produção tiveram que se adaptar de modo abrupto ao mesmo. Na prática as empresas que exerciam atividades em meio virtual permitiram que seus funcionários realizassem suas atividades laborais em casa, mantendo sua carga horária presencial e subordinadas à empresa.

A partir disso, pode-se responder a hipótese colocada qual seja “o direito à desconexão do trabalho em *home office* em tempos de pandemia constitui um direito fundamental do trabalhador?”, uma vez que como demonstrado no decorrer da investigação, o direito à desconexão é um direito fundamental do trabalho, em especial, na pandemia e tempos de isolamento social cabendo ao Estado a implementação de políticas públicas para estabelecer critérios e prioridades levando-se em consideração a multiplicidade das necessidades sociais, mormente no campo do direito do trabalho, com rigorosa observância ao preceituado pela Constituição Federal de 1988. Em outras palavras, o direito à desconexão deve ser interpretado como um direito fundamental implícito no texto constitucional, o qual deriva do direito à privacidade e ao lazer, da limitação da jornada de trabalho, dos períodos de descanso e também do princípio da dignidade da pessoa humana, que tem por escopo preservar o direito à saúde, à segurança, ao lazer e à vida privada, preservando-se os direitos fundamentais, em especial, o direito à desconexão.

Como resultados alcançado considerando-se a tendência de crescimento da modalidade de trabalho em *home office* e a falsa ideia de que o trabalhador está sempre à disposição do empregador potencializa o desrespeito ao direito à conexão, o que torna necessário uma regulamentação do teletrabalho mais abrangente levando-se em consideração situações que poderiam agravar a saúde física e mental do trabalhador, no contexto de tempo de trabalho e desconexão bem como a responsabilidade civil em caso de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

REFERÊNCIAS

ACCIOLY, Hildebrando, NASCIMENTO E SILVA, G. E. do; CASELLA, Paulo Borba. **Manual de Direito Internacional Público**. 20.ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

ALMEIDA, Cléber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. Reforma trabalhista na perspectiva do direito humano de acesso à justiça e do direito a ter

direitos. In: BRASIL, Deilton Ribeiro; RIBEIRO, Luiz Gustavo Gonçalves; FREITAS, Sérgio Henrique Zandona (orgs.) **Temas e problemas de direitos humanos, proteção ambiental e sustentabilidade na sociedade globalizada**. 1. ed. Maringá-PR: IDDM Editora, 2018.

AMORIM, Ericka Holmes et al. O trabalho docente “home office” em tempos de covid- 19 e a síndrome de burnout: relato de experiência. In: **Temas de saúde: edição especial covid-19**. João Pessoa, 2020. p. 39-50. ISSN 2447-2131. DOI: 10.29327/224587.1.1-6. Disponível em: <http://temasemsaude.com/wp-content/uploads/2020/08/20covid3.pdf>. Acesso em: 01 set. 2021.

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA, Josiane Machado da. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. In: **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, 16(2), 29-56, 2015. Disponível em: <http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/467>. Acesso em: 02 set. 2021.

BRAGA, Eduardo Souza. **Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador**. 2015. 163 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, 2015. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/136054>. Acesso em: 12 out. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União** de 05/10/1988, Brasília/DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 01 set. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União** de 09/10/1943, Brasília/DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 set. 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União** de 11/01/2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 10 out. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 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. **Diário Oficial da União** de 14/07/2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 15 set. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.979 de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. **Diário Oficial da União** de 07/02/2020. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 01 set. 2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do Estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 06, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da União** de 23/03/2020, Brasília/DF. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 14 set. 2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.108, 25 de março de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. **Diário Oficial da União** de 26/03/2022, Brasília/DF. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>. Acesso em: 11 abr. 2022.

BRASIL. Projeto de Lei nº 612, de 2021. Acrescenta Capítulo II-B ao Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o trabalho remoto e dá outras providências. **Senado Federal, 2021**. Disponível em: <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/146957>. Acesso em: 15 set. 2021.

BRASIL. Portaria nº 343 de 17 de março de 2020. Dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia do Novo Coronavírus - COVID-19. **Diário Oficial da União** de 18/03/2020, Brasília/DF. Disponível: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-343-de-17-de-marco-de-2020-248564376>. Acesso em: 01 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário 0010510-96.2017.5.03.0057**. PJE. Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Paula Oliveira Cantelli. Disponibilização: 25/11/2019, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1035. 2021. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=973>. Acesso em: 11 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário 0010525-22.2020.5.03.0005**. PJE. Órgão Julgador: Primeira Turma, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault. Disponibilização: 18/08/2021. 2021. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=991>. Acesso em: 11 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-2058-43.2012.5.02.0464**. 7ª Turma, Diz. Relator: Cláudio Brandão. Brasília, DEJT 27/10/2017, j. 18 de Outubro de 2017. Disponível em: <http://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/921ba76557c4686812d59ac984d9b0ed>. Acesso em: 11 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho Secretaria de Comunicação Social do. Teletrabalho **O trabalho de onde você estiver**. Material Educativo – 1ª edição: dezembro de 2020. Disponível em: e5486dfc- d39e-a7ea-5995-213e79e15947 (tst.jus.br). Acesso em: 16 nov. 2021.

BUBOLZ, Gimena De Lucia. Direito à desconexão do trabalho. In: **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 23, n. 5489, 12 jul. 2018. ISSN 1518-4862. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/67402>. Acesso em: 11 out. 2021.

CARVALHO, Kildare. Gonçalves. **Direito Constitucional**: teoria do Estado e da Constituição. 18.ed. rev. atual. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2012.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. A dignidade do trabalho humano na hermenêutica constitucional. In: **Sapientia CESAT**, Pio XII, UNICES, vol. 9, p. 4-9, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 70, n. 6, 2007.

FELIPPE, Gabriela de Carvalho. **A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho**: teletrabalho/home office e a jornada de trabalho. 2018. 121 f. Dissertação (Mestrado em Direito), Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <http://tede2.pucsp.br/handle/handle/21949>. Acesso em: 10 out. 2021.

GOMES, Ana Virgínia Moreira; SILVA NETO, Benedito Augusto da. Reflexões sobre a definição de assédio moral na convenção 190 da oit. In: SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. **Assédio moral e sexual no trabalho**: comentários à convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021. p. 111-148. Disponível em: <http://mkt.editoraieprev.com.br/ebookassediomoral>. Acesso em: 06 ago. 2021.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil**: direito civil brasileiro. vol. 4. 15 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **As novas tecnologias de informação e comunicação e o direito de desconexão do trabalhador**: uma análise a partir da teoria dos direitos fundamentais. Dissertação (Mestrado), Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Direito, Criciúma, 2019. Disponível

em:[http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/7472/1/Vivian%20Maria%20Caxambu%200 Graminho.pdf](http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/7472/1/Vivian%20Maria%20Caxambu%200%20Graminho.pdf). Acesso em: 10 out. 2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LANTYER, Victor Habib Lantyer de Mello. Teletrabalho e home office no contexto do coronavírus (covid-19). *In: Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 25, n. 6155, 8 maio 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81903>. Acesso em: 10 set. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MACHADO, Jolasi Sousa. **Dano existencial, direito de desconexão e teletrabalho**: uma análise da responsabilidade civil do empregador diante das inovações da lei 13.467/2017. Faculdade Baiana de Direito. Monografia (Pós-Graduação) – Salvador, 2019. Disponível em: <http://monografias.faculdadebaianadedireito.com.br/tcc/dano-existencial-direito-de-desconexao-e-teletrabalho-uma-analise-da-responsabilidade-civil-do-empregador-diante-das-inovacoes-da-lei-134672017>. Acesso em 06 de ago. 2021.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. A reforma trabalhista e seus impactos. *In: GRAVATÁ, Isabelli. O teletrabalho, o meio ambiente de trabalho e os direitos fundamentais na perspectiva da reforma trabalhista*. Salvador: JusPodivm, p. 239-253, 2017.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Nota Técnica de nº 17/20206 do GT Nacional COVID-19 e do GT Nanotecnologia/2020 do Ministério Público do Trabalho**. 2020. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qlu5h61T9U4VH-7lxcDmDfNEbXcUATURtUYamM_p7WLnzE0aaHw9q4Uc. Acesso em: 20 jun. 2021.

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. **Adotada e proclamada pela Resolução nº 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948**. 1948. Disponível em: <http://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 09 out. 2021.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

PRADO, Bárbara Andressa Ferreira. **Teletrabalho à luz da Constituição Federal de 1988**. Análise da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/74061/teletrabalho-a-luz-da-constituicao-federal-de-1988>. Acesso em 06 de ago. 2021.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual**: causas, efeitos e conformação. 2017. 238 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo,

2017. Disponível em: <http://tede2.pucsp.br/handle/handle/20883>. Acesso em: 10 out. 2021.

RAUPP, MARJORIE ALVES. **Impactos da Covid-19 nas relações de trabalho e teletrabalho**: uma nova reorganização do trabalho. 2021. 51 p. Monografia (Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiás-GO, 2021. Disponível em: <http://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1439/1/TCC%20%20-MONOGRAFIA-MARJORIE-C01-2021-1.pdf>. Acesso em: 14 set. 2021.

RESEDÁ, Salomão. O direito de desconexão. Uma realidade no teletrabalho. In: **Revista LTR**: Legislação do Trabalho. São Paulo, ano 71, n. 07, p. 820-829, jul. 2007. Disponível em: <http://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/170950>. Acesso em: 15 out. 2021.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho**: a Tecnologia Transformando as Relações de Trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: http://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf. Acesso em: 16 nov. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais numa perspectiva constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p.504.

SCALZILLI, Roberta. **O direito à desconexão**: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <http://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/56362>. Acesso em: 10 out. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. disponível em: http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 15 out. 2021.