

**CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

CLEGINALDO JACINTO DO NASCIMENTO JÚNIOR

**A EFETIVIDADE DO REGIME JURÍDICO DO DIREITO
À DESCONEXÃO NO CONTEXTO DE TRABALHO
REMOTO PÓS PANDEMIA DA COVID-19**

REIFE/2022

CLEGINALDO JACINTO DO NASCIMENTO JÚNIOR

**A EFETIVIDADE DO REGIME JURÍDICO DO DIREITO
À DESCONEXÃO NO CONTEXTO DE TRABALHO
REMOTO PÓS PANDEMIA DA COVID-19**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário Brasileiro – UNIBRA, como
requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel em Direito
Professor Orientador: Sérgio Pessoa

RECIFE/2022

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

N244e Nascimento Júnior, Cleginaldo Jacinto do
A efetividade do regime jurídico do direito à desconexão no contexto de
trabalho remoto pós pandemia da covid-19. / Cleginaldo Jacinto do
Nascimento Júnior. Recife: O Autor, 2022.

44 p.

Orientador(a): Prof. Sérgio Pessoa.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – Unibra. Bacharelado em Direito, 2022.

Inclui Referências.

1. Teletrabalho. 2. Direito à desconexão. 3. Covid-19. I. Centro
Universitário Brasileiro - Unibra. II. Título.

CDU: 34

CLEGALDO JACINTO DO NASCIMENTO JÚNIOR

Dedico esta monografia a minha mãe, Evanise Pereira, por ter acreditado em mim e por ter me dado todo o suporte necessário para conseguir este grande feito.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter permitido que eu tivesse saúde e determinação para não desanimar durante a faculdade.

A minha mãe, Evanise Pereira, que sempre me incentivou de todas as formas a seguir nesse caminho.

RESUMO

Durante pandemia da covid-19, as relações sociais sofreram limitações como, por exemplo, o isolamento social. O isolamento social foi uma medida essencial para conter o vírus. No âmbito trabalhista não foi diferente, pois houve a necessidade de ser adotada a modalidade de trabalho remoto. Este estudo tem por objetivo analisar a efetividade do direito à desconexão no teletrabalho. Para tanto, o estudo é construído através da seguinte problemática: o direito à desconexão é efetivo na proteção ao teletrabalhador? Uma das hipóteses a ser confirmada é a que a Lei de nº 14.442 de 2022 contém falhas que tornam o direito à desconexão ineficaz na prática. A segunda hipótese afirma que, no dia a dia, o teletrabalhador possui receio de ser penalizado ao negar demandas solicitadas em horário não pactuado e, esse cenário, portanto, contribui para a ocorrência da violação ao direito à desconexão. Serão abordadas as relações do direito à desconexão com alguns direitos fundamentais. Verificar-se-á como vem entendendo os Tribunais Regionais do Trabalho a respeito do direito de se desconectar do trabalho. São utilizadas como metodologia a pesquisa documental e a bibliográfica. Na documental, são utilizados textos da legislação brasileira e decisões jurisprudenciais. Na bibliográfica, a pesquisa se consolida mediante doutrinas, teses e artigos científicos. Ao final, são apresentadas as conclusões, as quais afirmam que, com base neste estudo, o direito à desconexão é pouco efetivo na modalidade trabalho remoto.

Palavras-chave: teletrabalho; direito à desconexão; covid-19.

ABSTRACT

During the covid-19 pandemic, social relations suffered limitations such as, for example, social isolation. Social isolation was an essential measure to contain the virus. In the labor field, it was no different, as there was a need to adopt the remote work modality. This study aims to analyze the effectiveness of the right to disconnect from telework. Therefore, the study is built through the following problem: is the right to disconnect effective in protecting the teleworker? One of the hypotheses to be confirmed is that Law No. 14,442 of 2022 contains flaws that make the right to disconnection ineffective in practice. The second hypothesis states that, on a day-to-day basis, the teleworker is afraid of being penalized by denying demands requested at non-agreed hours and, this scenario, therefore, contributes to the occurrence of the violation of the right to disconnection. The relationship between the right to disconnection and some fundamental rights will be addressed. It will verify how the Regional Labor Courts have understood the right to disconnect from work. Documentary and bibliographical research are used as methodology. In the documentary, texts from Brazilian legislation and jurisprudential decisions are used. In bibliography, research is consolidated through doctrines, theses and scientific articles. At the end, the conclusions are presented, which state that, based on this study, the right to disconnect is ineffective in the remote work modality.

Keywords: telework; right to disconnect; covid-19.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	8
2	O TRABALHO REMOTO	11
2.1	O Trabalho remoto pós pandemia da covid-19	13
3	O DIREITO À DESCONEXÃO.....	15
3.1	O descanso e o direito à desconexão	16
3.2	O lazer e o direito à desconexão	17
3.3	A privacidade e o direito à desconexão.....	19
3.4	O dano existencial decorrente da violação ao direito à desconexão.....	20
3.5	A síndrome de <i>burnout</i> e o direito à desconexão	21
4	O REGIME JURÍDICO BRASILEIRO NO TRABALHO REMOTO	25
4.1	A medida provisória nº 1.108 de 2022 e a lei nº 14.442 de 2022.....	26
4.2	O Entendimento de alguns Tribunais Regionais do Trabalho a respeito do direito à desconexão	28
4.3	A efetividade da lei do teletrabalhador quanto ao direito à desconexão.	30
5	CONCLUSÃO.....	35
	REFERÊNCIAS	38

1 INTRODUÇÃO

Em virtude da crise epidemiológica que o mundo viveu decorrente do vírus da covid-19, muitas foram as ações para o combate à disseminação do vírus, como o isolamento social, por exemplo. No âmbito trabalhista, foi necessária uma inovação quanto ao local de prestação de serviços, por meio da modalidade de trabalho remoto. As organizações empresariais tiveram que se adaptar ao novo cenário, aderindo ao trabalho *home office*.

Este estudo tem por objetivo analisar a efetividade do regime jurídico do direito à desconexão no trabalho remoto. Para tanto, o estudo é construído através da seguinte problemática: o regime jurídico do direito à desconexão é efetivo na proteção ao teletrabalhador? Uma das hipóteses a ser confirmada é a que a Lei de nº 14.442 de 2022 contém falhas que tornam o direito à desconexão pouco efetivo (BRASIL, 2022). A segunda hipótese afirma que, no dia a dia, o teletrabalhador possui receio de ser penalizado ao negar demandas solicitadas em horário não pactuado e, esse cenário, portanto, contribui para a ocorrência da violação do direito à desconexão. O receio mencionado é referente às consequências no emprego como, por exemplo, advertências, perseguições, assédios e, sobretudo, o risco de ser demitido.

O direito à desconexão e o teletrabalho devem andar juntos para que sejam garantidos os preceitos fundamentais que protegem a vida do trabalhador. Assim, de início, com base na conceituação apresentada pela doutrina, o direito à desconexão é o direito do empregado em usufruir do tempo livre – assim entendidas as folgas e as pausas –, é o direito de não trabalhar, de não ser demandado pela empresa durante seu descanso.

Esse direito é aplicado principalmente na modalidade de trabalho remoto em que o trabalhador realiza suas atividades predominantemente fora das dependências do estabelecimento do empregador por meios tecnológicos.

A pandemia causada pela covid-19 impactou drasticamente as relações trabalhistas, trazendo avanços tecnológicos que acarretaram o aumento do trabalho remoto. Diante desse novo cenário trabalhista, surgiram questões relevantes a respeito da proteção ao trabalhador remoto no tocante à jornada de trabalho, que muitas vezes ultrapassa o limite avençado no contrato. Este estudo analisa quais os limites do trabalho remoto no que toca à garantia do direito à desconexão.

Um dos limites do trabalho remoto investigados com maior profundidade reside

no dever constitucional de o empregador respeitar a vida privada do empregado durante seu momento de folga, pois é neste momento que ele se desconecta do seu serviço e se liga aos seus interesses pessoais. Como se sabe, a extrapolação da jornada de trabalho representa uma ofensa a dignidade humana, visto que invade a esfera privada do trabalhador, seu descanso e lazer. São explanados os danos causados pela exploração trabalhista além da que foi pactuada no contrato e permitida em lei. Também é exposto como o direito saúde é afetado, como a família, que é uma importante entidade para o desenvolvimento da sociedade, sofre interferência, como o descanso é interrompido, como o lazer é violado entre outros.

No desenvolvimento desta pesquisa são analisados como se deu o trabalho remoto no contexto da pandemia, qual a relação entre o trabalho remoto e o direito à desconexão, quais os efeitos jurídicos do desrespeito ao direito à desconexão e como têm entendido os Tribunais Regionais do Trabalho a respeito deste tema.

Ante a necessidade de combater o vírus da covid-19, foi necessário alterar as relações de convivência física para virtual. O trabalho remoto foi uma alternativa vital para esse fim. Nessa senda, esse estudo mostra-se relevante e atual, visto que a mudança foi repentina e não houve uma preparação tanto tecnológica quanto jurídica para esse momento histórico, ou seja, os empregadores e empregados foram surpreendidos e foi somente durante a crise que foram desenvolvidos trabalhos para adaptação à nova realidade. Durante este trabalho também é abordado que a tecnologia, quando mal utilizada, prejudica a relação empregador-funcionário, tendo em vista que, com o avanço tecnológico, ficou mais fácil serem contactados através dos meios digitais e, com isso, o empregador demanda o funcionário quase em todos os momentos, inclusive no horário de descanso.

Por outro lado, o estudo desse tema ganha relevância na situação em que o trabalhador, fruindo o seu momento de descanso, é constantemente solicitado pelo seu chefe, configurando, assim, uma violação a sua vida privada, que é um princípio fundamental da Constituição Federal Brasileira de 1988 (BRASIL, 1988).

A vida privada compreende diversos aspectos da vida do trabalhador como, por exemplo, o âmbito de relacionamento familiar. Ocorrem casos em que o empregador solicita o empregado nessas situações, no ambiente familiar, invadindo e retirando o seu direito à desconexão.

É apresentado no decorrer deste estudo que houve um aumento significativo

de números de trabalho remoto durante a pandemia da covid-19, e, diante desse aumento, torna-se urgente o estudo do tema, visto que o Direito do Trabalho se esforça em proteger a parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia, visando a retificar (ou atenuar) no plano jurídico o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato do trabalho (DELGADO, 2018).

Para a produção dessa monografia são utilizadas as pesquisas documental e bibliográfica. Na pesquisa documental, são utilizados textos da legislação brasileira, tais como a Constituição Federal Brasileira de 1988 (BRASIL, 1988) e a Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943). Ainda em âmbito documental, é feita uma análise de como têm entendido os Tribunais Regionais do Trabalho sobre a temática do direito à desconexão. Quanto à pesquisa bibliográfica, ela se consolida mediante doutrinas, como as de Maurício Godinho Delgado (2019) e Luciano Martinez (2020), além de artigos científicos sobre a temática, com a finalidade de demonstrar como têm se posicionado os especialistas nesse tema e o que se espera para o futuro.

Por fim, foi possível deduzir que o regime jurídico do direito à desconexão no teletrabalho é pouco efetivo, tendo em vista que, no dia a dia, em razão do receio de ser penalizado, o trabalhador acaba aceitando demandas em horário particular. Além disso, infere-se que a Lei nº 14.442/2022 (BRASIL, 2022) contém falhas na proteção ao teletrabalhador, o que facilita a não efetividade.

2 O TRABALHO REMOTO

Pode parecer que a conceituação é recente, visto que a crise causada pela covid-19 elevou este tema em posição de destaque. O “destaque” mencionado é no sentido do aumento de ocorrências, pois muitas organizações tiveram que se adaptar ao novo cenário de trabalho e, por isso, houve a implantação do trabalho remoto como meio de combater a disseminação do coronavírus, além de outros meios, como o distanciamento social e o uso de máscaras em ambientes públicos. Nesse sentido, em matéria publicada pelo site Agência Brasil, é informado que o trabalho *home office* - trabalho remoto - foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

Trabalho remoto é sinônimo de teletrabalho e de trabalho *home office*. A palavra “teletrabalho” tem, como expressão grega, o prefixo "tele", que indica à distância”, “longe de”. De forma bem simples, denomina-se trabalho remoto aquele realizado predominantemente fora ou completamente fora do estabelecimento do empregador. Assim, na maioria das vezes, o trabalho é realizado na casa do funcionário, a qual se torna, além de seu lar, seu local de trabalho. Por isso que também é conhecido como “*home office*”. Nas palavras de Gustavo Filipe Barbosa Garcia,

O teletrabalho é modalidade de trabalho a distância em que o avanço da tecnologia permite ao empregado o labor fora do estabelecimento do empregador, ao se manter contato com este e exercer as atividades laborativas por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmenteo computador e a internet (GARCIA, 2021, p. 126).

De acordo com a definição desse autor, inclui-se na definição de teletrabalho a necessidade de estarem presentes os meios eletrônicos de comunicação, como o computador e a internet. Luciano Martinez contribui assim conceituando o teletrabalho:

É um conceito de organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento (MARTINEZ, 2020, p. 387).

Já Carlos Henrique Bezerra Leite conceitua o teletrabalho da seguinte forma:

é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço (LEITE, 2022, p. 431).

Percebe-se o destaque dado pelo autor ao fato de que o teletrabalho não se limita ao que realizado no domicílio, portando quebrando certos entendimentos de que o trabalho remoto é aquele realizado apenas na casa do trabalhador. Para Mauricio Godinho Delgado, há diferenças entre trabalho remoto e *home office*,

[...] trabalho no domicílio, chamado home-office, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes; 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.) (DELGADO, 2019, p. 1068).

De acordo com o supracitado doutrinador, o trabalho *home office* é o realizado exclusivamente na casa do trabalhador, enquanto o teletrabalho é o trabalho realizado em qualquer lugar, na casa do trabalhador ou não.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – na redação dada pela Lei nº 14.442 de 2022, define esta modalidade de trabalho em seu artigo 75- B:

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo (BRASIL, 1943).

Pode-se concluir, assim, que para configurar trabalho remoto são necessários dois requisitos: que o labor seja realizado fora das dependências do estabelecimento do empregador e que sejam utilizados meios de tecnologia da comunicação, pelos quais é mantido contato com o empregador. Quando o texto da lei diz "preponderante" ele está se referindo ao trabalho híbrido, o qual o empregado alterna entre dias trabalhados presencialmente e dias trabalhados remotamente. É preciso destacar que o trabalho remoto não é trabalho em domicílio, como se pode concluir do termo inglês *home office*, mas sim o trabalho pode ser realizado em qualquer lugar, não se limitando

ao domicílio.

Mesmo sendo à distância, é possível a vinculação empregatícia entre empregado e empregador, desde que estejam presentes os requisitos da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT (BRASIL, 1943), quais sejam: pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade. No que toca à pessoalidade, o serviço deve ser prestado unicamente pelo trabalhador contratado, não podendo ser substituído. Quanto à subordinação, é a sujeição do empregado às ordens do empregador, é o estado de dependência do trabalhador em relação ao empregador (ROMAR, 2018). Sobre a não eventualidade, deve o serviço ser prestado continuamente, com expectativa de repetição. Por fim, a onerosidade é a troca, enquanto um dá o seu tempo e disposição (empregado) o outro dá a remuneração, ou seja, há uma prestação e uma contraprestação.

No que se refere às origens, há registro do teletrabalho em 1857, nos Estados Unidos, no Estado da Pensilvânia, quando J. Edgard Thompson, proprietário da empresa “Pennsylvania Railroad”, uma linha de ferro, usou o sistema privado de telégrafo de sua empresa para comandar grupos de trabalho que se encontravam distantes. O termo teletrabalho surgiu com mais força a partir de 1970, nos Estados Unidos, através dos estudos do americano Jack Nilles, quando o mundo passava por uma crise no petróleo e surgiu a preocupação com os gastos com o deslocamento para o trabalho (SILVA, 2020).

2.1 O Trabalho remoto pós pandemia da covid-19

A pandemia causada pela covid-19 fez com que aumentassem os casos de trabalho na modalidade do trabalho remoto. Essa mudança foi um desafio, visto que muitas empresas não tinham experiência e estavam despreparadas. De acordo com Dário Neto, diretor-geral do Instituto Capitalismo Consciente Brasil (ICCB), em matéria publicada pelo site Correio Braziliense, a dificuldade das empresas é a adaptação as ferramentas de mudança e pontos ligados a gestão e liderança (CORREIO BRAZILIENSE, 2020). Apesar das dificuldades, tal mudança foi necessária para combater a crise sanitária. Aos poucos a economia foi sendo retomada e a vacina contra o coronavírus vem fazendo efeito positivo.

Mesmo nessa circunstância, é possível apontar vantagens. Entre as vantagens

para o empregador está o fato de não ser preciso a instalação da infraestrutura para operacionalização, gerando uma diminuição nos gastos necessários para sua instalação; ademais, há redução no custo de manutenção de prédio e outras mais. Para alguns empregados, há desnecessidade de deslocamento, economizando gastos com combustível. Além disso, ainda sobre deslocamento, não se pode negar que há uma melhora na qualidade de vida, uma vez que, nos grandes centros urbanos, o deslocamento para casa e vice e versa é muito longo, o que aumenta o cansaço e faz com que o empregado perca uma parte do seu dia no trânsito.

Embora no início da pandemia as empresas e organizações tenham tido receio quanto à implantação da modalidade trabalho remoto, atualmente, pós-pandemia, há uma tendência na escolha pela permanência do teletrabalho em empresas que antes eram 100% presenciais, conforme um levantamento feito pela 18ª edição do Índice de Confiança Robert Half, publicado pelo portal de notícias G1, do site globo.com: “Trabalho híbrido é preferência de 48% das empresas em 2022, diz pesquisa” (G1, 2022). No mesmo sentido, segundo a Fundação Instituto de Administração (FIA), em uma matéria do site da UOL, 94% das empresas aprovam o home office (UOL, 2020).

Portando, nota-se uma tendência na permanência dessa configuração trabalhista. Apesar dos males da pandemia, a mudança na relação trabalhista impulsionada de forma repentina vem ganhando aprovação, conforme dados de pesquisas.

Diante dessa conjuntura, o então Presidente da República publicou uma Medida Provisória de nº 1.108 de 2022 (BRASIL, 2022), publicada no Diário Oficial da União, para modernizar a regulação existente na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, como defendido pelo Ministério do Trabalho no site Agência Brasil em reportagem publicada em 31/03/2022 (PEDUZZI, 2022). Diz, ainda, essa reportagem que, de acordo com esta Medida Provisória, é possível a contratação no teletrabalho por jornada, por produção ou tarefa. Será possível, ainda, que ocorra o comparecimento habitual no local de trabalho para atividades específicas, como para treinamentos, por exemplo.

3 O DIREITO À DESCONEXÃO

O fato de o empregado trabalhar em sua própria casa pode fazer com que o empregador entenda que ele tem mais tempo e disponibilidade para atender às demandas. Muitas vezes, no seu horário de descanso, o trabalhador recebe ordens do seu chefe, violando assim o direito à desconexão. Todo trabalhador, no entanto, tem direito ao descanso e a sua fruição deve ser sem interrupções. O direito à desconexão é um instituto que visa a proteger esse momento do trabalhador: o de descansar, o de lazer entre outros. A partir do momento em que é cumprida a obrigação contratual do regime de trabalho, ou seja, a jornada de trabalho, desse momento em diante não há relação contratual com o chefe, pois é o horário de folga, e, nesse momento, o tempo é livre do trabalhador e cabe a ele usá-lo da forma que achar melhor.

Ao usar o termo “desconexão” para se referir o direito do trabalhador ao descanso significa dizer que o trabalhador deve se desligar das relações trabalhistas como, por exemplo, não responder às mensagens vindas da empresa através de *e-mails* ou qualquer outro meio e desligar-se dos grupos do *WhatsApp* relacionados ao seu trabalho. Enfim, o empregado tem o direito de sair do ambiente laboral e aproveitar o seu descanso. Algumas definições de autores que tratam desse tema:

Trata-se de um direito a não ser contactado, mas sendo-o de não responder a quaisquer tentativas de interação de natureza profissional assim que termina a subordinação jurídica inerente ao desenvolvimento do seu trabalho, isto é, ao fim da jornada de trabalho, nos períodos de descanso diário, semanal e férias e férias. ao trabalhador é assistido de desligar os meios de comunicação eletrônica que o liguem à empresa, ou, não desligando, de não existir a obrigatoriedade de responder, independentemente do meio utilizado para estabelecer o contato (PEREIRA,2022, p.11).

Conforme essa contribuição, o trabalhador tem o direito de rejeitar as tentativas do empregador de entrar em contato com o fim de propor demandas laboral em horário contrário ao pactuado no contrato. Isso na prática parece inviável, mas é preciso que haja um respeito à vida digna do trabalhador por parte do empregador. Deve, portanto, haver meios fiscalizatórios eficientes para impedir tal conduta. É um direito que protege a família do empregado, tendo em vista que impede interrupções do momento familiar do trabalhador:

Trata da prerrogativa que todo trabalhador tem de poder aproveitar o tempo fora de sua jornada de trabalho para atividades de lazer, familiares ou qualquer outra de seu interesse que não esteja relacionada à atividade profissional (SANTOS, 2022).

É também chamado de “o direito de não trabalhar”, o que soa contraditório ante a realidade de um mundo no qual o desemprego é um problema para vários países, inclusive o Brasil. Nas palavras de Jorge Luiz Souto Maior:

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 tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo (MAIOR, 2003, p. 3).

Portanto é um direito fundamental, pois tutela direitos indispensáveis para a dignidade humana: o descanso, o lazer, a liberdade, a intimidade entre outros.

3.1 O descanso e o direito à desconexão

Todo ser vivente manifesta uma reação ao excesso de labor de forma natural. Essa reação é a reclamação do corpo humano por descanso. É preciso que seja evitada a fadiga, que é quando uma pessoa sente uma forte necessidade de descansar, pois o homem não é uma máquina, ele precisa descansar e recuperar sua força.

O direito ao descanso, portanto, é um direito natural de qualquer ser vivente, para que ele possa recuperar sua força física e voltar ao trabalho com a mesma disposição. É importante destacar que o descanso vai além da recuperação física, abrange também o descanso mental. Há trabalhos que não requerem tanto da força física do homem, os quais são trabalhos que demandam fortemente o uso da mente, e quando ultrapassado os limites podem causar danos à saúde mental.

Ainda sobre a saúde mental, em matéria feita pela Associação Nacional de Medicina do Trabalho é informado que transtornos mentais estão entre as maiores causas de afastamento do trabalho (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO, 2019). Então, o aumento da jornada de trabalho e o estabelecimento de metas abusivas são algumas das possíveis causas que afetam a mente do

trabalhador. A Declaração Universal dos Direitos do Homem (NAÇÕES UNIDAS, 1948) destaca em seu artigo XXIV que “toda pessoa tem direito ao descanso e à remuneração, especialmente a uma limitação racional das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”. Como se percebe dessa declaração, tamanha é a importância do descanso do trabalhador, pois está em nível mundial. Da mesma forma e mesma medida, deve o empregador respeitar o direito à desconexão, não demandando o empregado em horário inapropriado.

A Lei Maior (Constituição Federal Brasileira de 1988) tratou da jornada de trabalho, assegurando direitos essenciais para o trabalhador. Reconheceu, assim, a necessidade que o ser humano precisa no trabalho: a pausa, a folga, o descanso. Assim diz:

Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (...)

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; (...)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

(...) XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (...) (BRASIL, 1988).

O trabalho remoto é um campo fértil para a quebra dos limites da duração de trabalho razoável ao corpo humano. O direito à desconexão é o instrumento adequado para conter o poder do empregador sobre o trabalhador, o qual se encontra em uma posição fraca nessa relação, apesar de o ordenamento jurídico brasileiro, com base no princípio da isonomia, buscar a equidade. Pode o empregado fazer valer esse direito acionando o Poder Judiciário, a fim de proteger aquilo que foi conquistado ao longo da história, que é o justo e pleno descanso.

Depreende-se que durante o trabalho remoto, o empregador tem o dever de respeitar o que diz a Constituição Federal Brasileira de 1988 em relação ao descanso, visto que é a saúde do trabalhador que está em risco (BRASIL, 1988). A saúde é fundamental para o trabalhador e cabe ao empregador a não violação quando, no uso do poder de direção, não demandar seu subordinado em horário de descanso.

3.2 O lazer e o direito à desconexão

O direito ao lazer nas relações de trabalho é um direito fundamental decorrente do princípio da dignidade da pessoa humana. Esse importante instituto proporciona ao trabalhador melhoria na qualidade de vida que irá refletir nos seus relacionamentos no ambiente de trabalho, com a família e com os amigos. É tamanha a sua relevância que se encontra previsto na Lei Maior brasileira (BRASIL, 1988).

Um dos perigos do trabalho remoto ou home office é que ele a venha impedir ou interferir no lazer do trabalhador, tendo em vista que o lar tornar-se-á também o ambiente de trabalho. Pode acontecer de, durante o seu lazer, o trabalhador ser demandado e, com isso, ter que deixar para outro momento o seu lazer, configurando assim uma violação ao direito fundamental. O direito à desconexão vem garantir a fruição do lazer do trabalhador frente às jornadas excessivas de trabalho, visando a impedir que o subordinado receba demandas. A Constituição Federal Brasileira de 1988 reconheceu esta necessidade humana e por isso inseriu em seu texto o seguinte:

Art. 6º 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 (BRASIL, 1988).

Nesse mesmo sentido se manifesta o Poder Judiciário Brasileiro em Recurso Ordinário Trabalhista interposto no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

JORNADA DE TRABALHO EXAUSTIVA. DIREITO AO LAZER. DANO EXISTENCIAL. O direito ao trabalho transcende o campo das relações econômicas laborais. Consiste numa forma de realização material e espiritual do ser humano. Refere-se à dignidade do trabalhador, sujeito do qual emana a força do trabalho, e a valores indisponíveis, em especial aqueles pertencentes à esfera da personalidade, dado que funciona como identificação do indivíduo na sociedade. Assim, é justo que o obreiro tenha assegurado o exercício do direito ao lazer, como necessidade biológica, dispondo de tempo livre para o repouso de seu organismo, e como meio à convivência humana, no seio de sua família e na inserção na comunidade em que vive. A jornada de trabalho excessiva, ao tolher o trabalhador do convívio familiar e social, viola o direito ao lazer e ao descanso e, por consequência, o princípio-fundamento da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, da CR/88) caracterizando dano existencial, portanto, passível de reparação. (TRT-3 - RO: 00101192320215030051 MG 0010119-23.2021.5.03.0051, Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini, Data de Julgamento: 23/11/2021, Primeira Turma, Data de Publicação: 29/11/2021).

Assim sendo, deve ser respeitado pelo empregador, principalmente na modalidade trabalho remoto, o momento de lazer do seu subordinado, o qual decorre da dignidade da pessoa humana, que é fundamento do Estado brasileiro.

3.3 A privacidade e o direito à desconexão

A privacidade, também conhecida como vida privada, é o direito que protege o âmbito pessoal da vida do indivíduo, compreendendo sua intimidade, relação com sua família e com amizades. Para Alessandro Hirata, é faculdade de estar só: a privacidade pode ser definida como o direito de estar só ou, talvez, mais precisamente, o direito de ser deixado só (Hirata, 2017). Para Marcelo Novelino, a privacidade é gênero da qual a intimidade e a vida privada são espécies:

A intimidade está relacionada ao modo de ser de cada pessoa, ao mundo intrapsíquico aliado aos sentimentos identitários próprios (autoestima, autoconfiança) e à sexualidade. Compreende os segredos e as informações confidenciais. A vida privada abrange as relações do indivíduo com o meio social nas quais não há interesse público na divulgação (NOVELINO, 2021, p. 385).

Para proteger a privacidade, permitindo ao indivíduo conduzir sua vida da forma que julgar mais conveniente e evitando divulgação de informações relativas ao seu contexto privado, a Constituição Federal Brasileira de 1988 previu e alocou como um direito fundamental ao indivíduo, no art. 5º, X, o seguinte: "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 conexão excessiva do empregado ao trabalho coloca em risco o direito à privacidade, visto que o ambiente de trabalho passa a ser seu lar. O direito à desconexão tem como objetivo o bem estar social do empregado, que somente será alcançado por meio da separação entre a vida privada e a vida profissional. É nesse sentido que Jorge Luiz Souto Maior Souto (2003, p. 13) afirma que o direito à desconexão abrange, além do trabalhador, a família e sua intimidade, visto que ,em decorrência de altas demandas do chefe, pode haver interrupção no relacionamento familiar.

Portanto, o direito à desconexão e o direito à privacidade possuem íntima relação: aquele protegendo o direito de não trabalhar nos momentos de descanso e este guardando a vida pessoal do trabalhador, proibindo o chefe de invadir as relações

peçoais do empregado.

3.4 O dano existencial decorrente da violação ao direito à desconexão

O trabalho é essencial para a vida humana, pois é através dos frutos do trabalho (salário) que as necessidades do homem são satisfeitas. São necessidades como alimentação, vestuário, saúde, lazer, conforme o texto da Lei Maior (Constituição Brasileira de 1988) diz:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

IV - Salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; (BRASIL, 1988).

O trabalho dignifica o homem, não somente pela manutenção financeira, mas está ligado com a realização pessoal, com o sentir-se útil. O trabalho é tão valorizado que, sob o aspecto social, há uma discriminação contra aqueles que não trabalham, mesmo diante de um cenário de desemprego em alta (MAIOR, 2003). Portanto, o trabalho é um elemento de sociabilização do indivíduo.

Acontece que o excesso do labor pode gerar consequências a saúde do ser humano. A cobrança por maior produtividade tem aumentado o número de pessoas com sintomas de ansiedade e depressão. A Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), em matéria publicada em seu site, informa, através de um relatório, que 14,7% e 22% dos trabalhadores entrevistados em 2020 apresentaram sintomas que levaram à suspeita de episódio depressivo (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE, 2022).

Anselm Hennis, diretor do Departamento de Doenças Não Transmissíveis e Saúde Mental da OPAS, afirma nessa mesma matéria que “a pandemia mostrou o desgaste dos trabalhadores de saúde e, nos países onde o sistema de saúde entrou em colapso, o profissional sofreu com jornadas extenuantes e dilemas éticos que tiveram impacto em sua saúde mental.” (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE, 2022).

Portanto, em face dos males à saúde do trabalhador apresentados, o direito chama esse fato de dano existencial, que de acordo com o portal na web do TRT4,

pode ser entendido como

Uma espécie de dano imaterial, é o dano caracterizado pelos prejuízos sofridos pelo trabalhador devido a condutas ilícitas do empregador, devido as longas jornadas de trabalho que causam ao empregado uma limitação na vida social do mesmo (ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 4ª REGIÃO, 2016).

Nesse sentido, para Murilo Rosário

Doutrinariamente, o “dano existencial” decorre da conduta patronal que viola qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa humana, causando uma alteração do empregado em executar o projeto de vida pessoal ou um impedimento do empregado em usufruir das diversas formas de relações pessoais e sociais fora do ambiente laboral (ROSÁRIO, 2016).

Na modalidade trabalho remoto, configura-se dano existencial quando o empregador impõe tarefas em excesso ao subordinado, limitando-o no usufruto de seu descanso e interferindo na esfera familiar e social do empregado.

No entendimento jurisprudencial acerca do dano existencial, destaca-se o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

DANO EXISTENCIAL. O dano existencial é espécie de dano imaterial, através do qual o trabalhador sofre dano e/ou limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho, em virtude de condutas ilícitas praticadas pelo empregador. São elementos do dano existencial, além do ato ilícito, o nexo de causalidade e o efetivo prejuízo, o dano à realização do projeto de vida e o prejuízo à vida de relações. Verificado nos autos estar o Reclamante submetido às extensivas jornadas de trabalho, caracterizado está o ilícito, sendo o prejuízo a vida social presumido (dano in re ipsa) (TRT-2 00036237820145020203 SP, Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, 14ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 30/07/2021).

Isso posto, sabendo que o trabalho é imprescindível para o homem e que é valorizado e destacado pela Constituição Federal Brasileira (BRASIL, 1988), deve o empregador impor limites em sua própria atuação como subordinante e reconhecer que o trabalhador é digno de descanso e de uma vida sadia. Caso contrário, o Poder Público deverá agir para conter o poder do empregador e proteger a vida do trabalhador.

3.5 A síndrome de *burnout* e o direito à desconexão

O fato de o empregado poder trabalhar à distância, geralmente em casa, pode parecer ao empregador que aquele tenha mais disponibilidade para atender demandas da empresa. Por isso, tem acontecido de o empregado, na modalidade à distância, receber excesso de demandas. Embora pareça que a modalidade de trabalho remoto seja mais fácil e prazerosa, há desafios que precisam ser superados. O *home office* tornou-se permanente para parte dos trabalhadores, porém, se de um lado há vantagens, por outro lado há desvantagens, ou seja, esta modalidade trouxe efeitos colaterais à saúde do trabalhador, e um deles é o estresse.

Quando há excesso de tarefas a cumprir pelo trabalhador, pode acontecer dele ficar doente e, conseqüentemente, impossibilitado de trabalhar. Um dos efeitos que comumente ocorre é o estresse. O estresse é um dos responsáveis por mais de 130 milhões de infartos de acordo com o Ministério da Saúde (COSTA, 2019). O trabalho influencia nessa estatística, tendo em vista que o acúmulo de cargo, excesso de demandas e pressão por melhores resultados desencadeiam tal cenário. Do estresse pode surgir a síndrome de *burnout*.

O termo "*burnout*" vem do inglês e quer dizer "esgotamento", sendo caracterizado pelo esgotamento físico e mental ligado ao trabalho.

Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade (GOVERNO FEDERAL, 2022).

No trabalho *home office*, o que é mais afetado é o esgotamento mental, que é quando o empregado recebe muitas ordens e pressão vindas do chefe e que ocasionam estresse, danificando a sua saúde. A OMS – Organização Mundial da Saúde –, em 2022, classificou *burnout* como problema de saúde ligado ao trabalho. Ela define a Síndrome de *Burnout* como: "estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso." (EXAME, 2021).

De acordo com pesquisa feita pela Grupo Adecco, empresa suíça de recursos humanos que atua em 60 países, publicada em uma matéria feita pela CNN BRASIL, 38% das pessoas ouvidas dizem ter sofrido da Síndrome de *Burnout*, ao longo do ano passado (CNN BRASIL, 2022). A pesquisa mostrou também que 32% dos entrevistados informaram que a saúde mental piorou na modalidade trabalho remoto. Foram entrevistadas mais de 15 mil pessoas em 2021, em vários países do mundo

(CNN BRASIL, 2022).

A situação que o empregado tem em relação ao seu chefe é de, dentre outras, subordinação. O chefe impõe tarefas e o empregado, subordinado, é obrigado a realizá-las. Acontece que, muitas vezes, o empregador abusa do seu direito e invade a esfera pessoal do empregado. O âmbito pessoal do empregado contém os princípios da dignidade humana, que são básicos para se ter uma vida digna, como ao descanso, o lazer, e, principalmente, a saúde.

A Síndrome de *Burnout*, como visto, é consequência do excesso de tarefas impostas e prazos curtos para cumprimento de metas, que resultam em clara violação à saúde do empregado.

Assim, o Direito Trabalhista, sob o princípio protetor, tratou das situações parecidas e garantiu que o empregado seja protegido nessas ocorrências. Previu a Consolidação das Leis Trabalhistas situações em que o empregado pode acionar o Poder Judiciário e pedir rescisão indireta do contrato de trabalho. Para quem desenvolveu Síndrome de *Burnout* em razão das más práticas do empregador, algumas delas se encaixam perfeitamente. As hipóteses para a rescisão indireta estão no artigo 483 da CLT:

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
 - b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
 - c) correr perigo manifesto de mal considerável;
 - d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
 - e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
 - f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários
- (BRASIL, 1943).

As alíneas “a”, “b” e “c” estabelecem uma relação com a Síndrome de *Burnout*. Portanto, demonstrando a prática ilícita do empregador e provando que causou a doença, poderá ser determinada a rescisão indireta e a saída do emprego com todos os direitos e benefícios.

Quando o empregador submete o seu funcionário à sobrecarga de trabalho,

cobrança excessiva, prazos curtos, excesso de tarefas e acúmulo de funções, causando desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, ele causa um dano e comete ato ilícito. Por isso o empregado faz jus à indenização e deve o empregador repará-lo. O artigo 927 do Código Civil diz: “Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.” (BRASIL, 2022).

Portanto, o Direito do Trabalho traz importantes regras para equilibrar a relação, inclusive na modalidade de trabalho remoto, evitando abuso por parte do empregador e protegendo a saúde do funcionário.

4 O REGIME JURÍDICO BRASILEIRO NO TRABALHO REMOTO

A modalidade de trabalho remoto foi disciplinada pela primeira vez nos textos legais em 2011, quando o artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943) foi alterado para que houvesse o mesmo tratamento daquele realizado na sede do empregador.

Posteriormente, fez-se presente na Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467 de 2017) e ganhou força durante a pandemia da covid-19. Tal regulamentação conceituou, organizou e disciplinou essa modalidade de trabalho.

A princípio, o artigo 6º da CLT considera que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado fora, desde que estejam presentes os requisitos de relação de emprego previstos no texto, especificamente no artigo 3º, o qual diz: “Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943). Quanto à subordinação jurídica, é definida pelas palavras de Carla Teresa Martins Romar:

[...] o empregado transfere ao empregador o poder de direção e este assume os riscos da atividade econômica, passando a estabelecer os contornos da organização do trabalho do empregado (poder de organização), a fiscalizar o cumprimento pelo empregado das ordens dadas no exercício do poder de organização (poder de controle), podendo, em caso de descumprimento pelo empregado das determinações, impor-lhe as sanções previstas no ordenamento jurídico (poder disciplinar) (ROMAR, 2018, p. 134).

A subordinação jurídica no trabalho remoto, no tocante à fiscalização do cumprimento de ordens, é feita pelos meios tecnológicos, como computadores, sistema de logon e *logoff*, câmeras e envio de relatórios via *e-mail*. Nesse sentido entende o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO., [...] a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos

direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso obreiro provido. (TRT-2 - RO: 26781620115020 SP 00026781620115020068 A28, Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros, Data de Julgamento: 25/06/2013, 4ª TURMA).

Como se pode constatar nessa jurisprudência, o egrégio Tribunal Regional do Trabalho reconheceu que, mesmo à distância, é possível haver o exercício da subordinação jurídica. Com isso, fica viabilizado o exercício do poder subordinante do empregador que, se não bem fiscalizado, poderá abusar dele e violar o direito à desconexão do empregado.

4.1 A Medida Provisória nº 1.108 de 2022 e a Lei nº 14.442 de 2022

O direito é uma ciência dinâmica e flexível, pois terá sempre que acompanhar as mudanças ocorridas na sociedade para que seus textos normativos permaneçam vivos e atualizados. À medida que a sociedade muda seus valores e sua cultura, faz-se imperativo o surgimento de novas regulamentações que acompanhem essa transformação.

Houve mudanças necessárias na sociedade durante a crise epidemiológica para combater a disseminação do coronavírus como, por exemplo, adoção de educação à distância para cursos aos quais era inviável. As relações trabalhistas também foram afetadas por essas mudanças, como pela alteração do local de trabalho, passando a ser predominantemente fora das dependências do empregador.

Por isso, diante da crescente adoção do trabalho remoto, intensificada pela pandemia da covid-19, foi necessária a edição pelo Chefe do Executivo de uma Medida Provisória, dadas as circunstâncias de relevância e urgência. Tal medida, de nº 1.108, de 2022, publicada no dia 25 de março de 2022, alterou o texto da Consolidação das Lei Trabalhistas (BRASIL, 2022). Posteriormente, tal medida foi convertida em lei – Lei de nº 14.442 de 2022 – e define como deve ser considerado o trabalho remoto para fins de relação trabalhista, assim como trata da sua disciplina, alterando a CLT no seguinte sentido (BRASIL, 2022):

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho

externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remotopoderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º 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.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais (BRASIL, 2022).

O artigo 75-B, §1º da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943), passa a prever que mesmo que o trabalhador, vez ou outra, desloque-se para as dependências do estabelecimento do empregador para, por exemplo, treinamentos, ainda assim permanecerá configurado o trabalho remoto. A respeito do regime de trabalho, a lei afirma que pode ser realizada de duas formas: por produção ou tarefa ou por jornada. No regime por produção, o controle de jornada não é essencial, bastando ao trabalhador fazer sua tarefa e estará liberado. Esse regime fornece ao trabalhador autonomia em relação ao horário de trabalho, ou seja, fica a seu critério o melhor horário para produção, bastando apenas a realização da tarefa. Por outro lado, a lei trouxe uma importante alteração na CLT – Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – no que toca ao regime por jornada, que é o tempo que deve ficar à disposição

do empregador (BRASIL, 1943). Tereza Martins define jornada de trabalho como medida de tempo na qual se inclui o labor diário do empregado; é a quantidade de trabalho que diariamente o empregado cumpre em favor de seu empregador, como obrigação decorrente do contrato de trabalho (ROMAR, 2018, p. 354). Nesse caso aplica-se os dispositivos do Capítulo II, Seção II da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), que fala sobre jornada de trabalho (BRASIL, 1943). O instituto da jornada de trabalho, incluído na medida provisória, ganha importância, visto que antes havia controvérsia quanto ao trabalho remoto. Portanto, para todas as empresas que adotaram o regime de teletrabalho durante a pandemia haverá a necessidade de controlar a jornada dos seus empregados.

É importante mencionar que o trabalho remoto deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho. Do mesmo modo, a responsabilidade por toda a infraestrutura necessária para execução do trabalho remoto – como a aquisição ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos – deverá estar explícita no respectivo contrato.

Por fim, o regime de teletrabalho não isenta o empregador de sua responsabilidade por danos à saúde do trabalhador decorrentes do trabalho. Portanto, deve a empresa adotar medidas preventivas relacionadas ao ambiente laboral com o objetivo de preservar a saúde do empregado.

4.2 O Entendimento de alguns Tribunais Regionais do Trabalho a respeito do direito à desconexão

Caso esteja demonstrada a hiperconexão do trabalhador com as atividades laborativas, poderá ser configurada uma ofensa ao direito à desconexão. As jurisprudências tendem a reconhecer o direito do trabalhador de se desconectar dos meios informacionais que o ligam ao trabalho para que este venha a fruir de seu descanso sem interrupções. Nesse sentido, destaca-se o julgado do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 24^a Região:

DIREITO À DESCONEXÃO. VIOLAÇÃO. DANO MORAL. O direito à desconexão ou ao tempo livre (para descanso, lazer etc.) é um direito fundamental expressamente previsto na Constituição Federal e em diversos diplomas legais internacionais, que tem por objeto a preservação: a) do trabalhador - sob as vertentes fisiológica, psicológica, sociológica, política e espiritual; b) da sociedade - sob a vertente econômica. A violação ao direito

à desconexão ofende os direitos da personalidade e caracteriza dano moral. (TRT-24 00009495820105240041, Relator: JÚLIO CÉSAR BEBBER, 1ª TURMA, Data de Julgamento: 13/05/2014, 1ª TURMA)

A partir do exame da ementa desse julgado, conclui-se que o órgão julgador reconhece o direito à desconexão como direito fundamental imprescindível à vida do trabalhador nos aspectos físico, psicológico, sociológico, político e espiritual. Este entendimento encontra-se previsto nos seguintes artigos da Constituição Federal Brasileira de 1988: 6º; 7º, IV; 217, §3º e 227 (BRASIL, 1988).

Além de ofender os princípios constitucionais destinados a proteger a vida humana, não pode o autor da violação do direito à desconexão ficar impune. Portanto, deve reparar o dano sofrido pelo empregado. Nesse sentido entende o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. JORNADA ILEGAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO. CABIMENTO DA INDENIZAÇÃO PELO DANO IMATERIAL. O direito à desconexão do trabalho é de natureza fundamental, patrocinado, ao lado das normas constitucionais e infraconstitucionais de controle de jornada, pelas internacionais de garantia dos direitos humanos, eis que a constante disponibilização para o labor implica malferimento dos direitos ao lazer, ao convívio social e familiar e à educação. Comprovada nos autos a extrapolação habitual dos limites constitucionais e legais da duração do trabalho (artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal e artigo 59, caput, da CLT), bem como o desrespeito ao descanso semanal do empregado (artigo 1º, Lei 605/1949), com comprometimento da sua integridade física e emocional, conclui-se que a ré agiu de forma abusiva, extrapolando os limites do poder diretivo, devendo responder, assim, pela reparação de ordem moral. Indenização devida. Recurso a que se dá provimento no particular. (TRT-2 10002444320145020614 SP, Relator: MARCOS NEVES FAVA, 14ª Turma - Cadeira 5, Data de Julgamento: 05/02/2015).

De acordo com esse julgado, foi comprovada nos autos a extrapolação dos limites de jornada de trabalho aceita pelo ordenamento jurídico brasileiro, comprometendo a saúde do trabalhador, a qual é indispensável para o labor, portando, cabendo indenização para reparar o dano.

Nesse mesmo sentido, destaca-se outra jurisprudência da 3ª Região que garante ao trabalhador o direito à indenização:

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O direito fundamental do trabalhador à saúde, perpassa, necessariamente, pelo respeito à limitação da jornada, como corolário da dignidade humana, do

valor social do trabalho e da função social da empresa. O trabalhador, enquanto ser que aliena a sua força de trabalho, tem direito à desconexão. O dano existencial é uma espécie do moral decorrente de uma frustração que impede a realização pessoal do trabalhador, afetando negativamente sua qualidade de vida. Os projetos pessoais e as relações sociais dos trabalhadores podem ser frustrados devido a condutas ilícitas praticadas por seus empregadores. 3. Assim, presentes todos os pressupostos da responsabilização civil (ato ilícito, dano efetivo, nexo de causalidade entre a conduta ilícita e os transtornos sofridos pelo trabalhador e a culpa patronal), não há como afastar a reparação pretendida pelo obreiro, merecendo a conduta ilícita patronal, a devida e proporcional reprimenda pelo Poder Judiciário. 4. Recurso ordinário do autor conhecido e provido no aspecto. (TRT-3 - RO: 00105109620175030057 0010510-96.2017.5.03.0057, Relator: Paula Oliveira Cantelli, Quarta Turma, Data de Julgamento: 22/11/2019).

Diante das amostras de jurisprudências apresentadas, conclui-se que há uma tendência dos Tribunais em reconhecer e garantir o direito à desconexão. Esse direito assegura os direitos fundamentais ao lazer, convívio social e familiar e à educação, portanto, é um importante instrumento de limitação do poder do empregador. Entende-se, também, que a violação deverá ser responsabilizada: deve o empregador arcar com os prejuízos sofridos pelo trabalhador e indenizá-lo.

4.3 A efetividade da lei do teletrabalhador quanto ao direito à desconexão

Não basta haver uma lei vigente, necessário é que seja efetiva, seja viva. A efetividade de uma lei corresponde à concretização de sua “eficácia” na realidade social que regula, ou seja, a lei, depois de vigente, é capaz de gerar efeitos (com eficácia). Portanto, só se torna efetiva quando se concretiza no grupo social em que deve ser aplicada (BARBALHO, 2022).

Uma norma é eficaz quando é seguida por todos, não basta ser justa e ser válida:

O problema da eficácia de uma norma é o problema de ser ou não seguida pelas pessoas a quem é dirigida (os chamados destinatários da norma jurídica). Que uma norma exista como norma jurídica não implica que seja também constantemente seguida (BOBBIO, 2003, p 50).

Há normas que são seguidas naturalmente e outras que, para serem respeitadas, necessitam de sanções (BOBBIO, 2003).

Quanto à efetividade das normas relacionadas ao direito à desconexão, pode-se deduzir que há, ainda, dificuldade na efetivação no dia a dia do teletrabalhador. O teletrabalho ficou mais popular durante a pandemia da covid-19 e, por isso, o exercício

do poder de direção do patrão e de subordinação do funcionário foram realizados por meios telemáticos como ligações, mensagens de *WhatsApp* e *e-mail*. Apesar de ter sido uma boa alternativa no combate à disseminação do vírus, o teletrabalho pode levar a situações de desrespeito à desconexão do trabalho. Portanto, pode ocorrer, por causa da habitualidade, de o teletrabalhador ser demandado em horário particular e, mesmo que seja uma simples solicitação, ainda assim tem o poder de violar o usufruto do direito ao descanso. É nesse sentido que contribui a advogada especialista em Direito Previdenciário e Direito Trabalhista Priscila Arraes Reino:

Pedidos, cobranças e a comunicação de modo geral passou a ser ainda mais comum por aplicativos de mensagem, *e-mails* ou ligações. Porém, muitas vezes, o hábito gerado pelo contato a distância acaba rompendo as barreiras da jornada de trabalho, tornando ainda mais constante os pedidos de trabalho fora do expediente tradicional e o desrespeito ao direito à desconexão (ARRAES, 2022).

A posição hierárquica na empresa e a situação social em relação aos altos níveis de desemprego são determinantes para ocorrência da violação ao direito à desconexão. Na prática, a situação do trabalhador frente a empresa é fraca e, por conta disso, atende às solicitações da empresa em seu horário particular com receio de ser penalizado. Como exemplo, a relatora Maria Beatriz Theodoro tem uma decisão nesse sentido:

Veja-se que tais testemunhos convergem no sentido de que, após a jornada regular de labor, havia a necessidade de o supervisor ficar à disposição da empresa, que não poderia negar a prestação de serviço, sob pena de ser advertido.

Dessa feita, considerando que o direito à desconexão do trabalho não era observado, visto que o autor tinha de estar permanentemente à disposição da empresa após o final da jornada regular de labor, reputo que ficou demonstrado nos autos a sujeição ao regime de sobreaviso. (TRT-23 - ROT: 00001452520215230141, Relator: Maria Beatriz Theodoro Gomes, 2ª Turma, Data de Publicação: 18/11/2022).

No caso em análise, foi confirmado que o empregado era obrigado a estar à disposição em horário indevido e, por conta disso, o seu direito à desconexão foi violado. Conforme dito anteriormente, o empregado encontra-se em uma posição inferior, não tendo o poder para pleitear o seu direito frente à empresa, pois colocaria em risco seu emprego.

Devido ao receio que possui o teletrabalhador de sofrer punições, esse encontra-se em uma situação delicada e, por isso, não nega as demandas solicitadas pelo seu chefe em horário particular, pois o trabalhador não quer pôr em risco seu emprego e, portanto, sente-se vulnerável. Por conta disso, não consegue negar as tentativas do empregador de entrar em contato.

Em suma, a sua subordinação ao processo produtivo é intensa, corroendo sua saúde e desagregando sua família. Veja-se, por exemplo, que muitos sequer têm tido tempo para tirar férias, pois que, diante do quase inesgotável acesso a fontes de informações e por conta das constantes mutações das complexidades empresariais, ficar muitos dias desligado do trabalho representa, até mesmo, um risco para a manutenção do próprio emprego. (MAIOR, 2003, p. 7)

Conforme informativo do G1, o Brasil é um dos países com maiores taxas de desemprego do mundo:

No ranking, que inclui as projeções do FMI para um conjunto de 102 países, o Brasil aparece com a 9ª pior estimativa de desemprego no ano (13,7%), bem acima da média global prevista para o ano (7,7%), da taxa dosemergentes (8,7%) e é a 2ª maior entre os membros do G20 – atrás só da África do Sul (35,2%) (G1, 2022).

Outro ponto que enfraquece a efetivação é a hiperconexão nos dias atuais. Em um mundo onde a conexão é extremamente intensa, o trabalhador também fica conectado, pois, além de outros meios, é por meio dessa ligação que ele se relaciona com seus amigos e familiares. Acontece que a empresa, muitas vezes abusando de seu poder subordinante, pode fazer solicitações ao subordinado entendendo que ele está disponível e, por isso, as solicitações são feitas em horário não pactuado.

O enriquecimento tecnológico ligado aos meios telemáticos, tais como *smartphones*, *notebooks* e *tablets*, acompanham o teletrabalhador, com uma conexão praticamente ininterrupta, fazendo com que o contato com seu empregador seja em tempo real. Até mesmo quando o empregado é obrigado a responder algumas mensagens do empregador, sendo fora de horário de serviço, é uma forma de não se desconectar (BALARDINI, 2021, p. 56).

Acerca da nova legislação que disciplina o teletrabalho (Lei nº 14.442/2022) e altera a Consolidação das Leis Trabalhistas, observa-se que ela apresenta falhas e, infelizmente, não fortalece a parte mais fraca da relação: o trabalhador (BRASIL,

2022). Há uma dificuldade em saber qual o momento em que o teletrabalhador estaria trabalhando, especificamente aquele que trabalha por produção ou tarefa. No regime de trabalho por tarefa ou produção há uma liberdade ao teletrabalhador quanto ao horário, podendo, portanto, escolher trabalhar em horário mais conveniente para si. Nesse caso, é fundamental que haja um contrato estipulando os horários em que a empresa poderá demandá-lo.

A reflexão se faz necessária, visto que somente durante a execução do trabalho, a priori, poderia o empregador se reportar ou exercer seu poder diretivo empresarial. Fora destes limites, estaria exorbitando e potencialmente atingido a intimidade e a vida privada do teletrabalhador em *home office*. Por isso é necessária a prévia fixação da jornada de trabalho, mesmo na hipótese de teletrabalho em *home office*, onde as partes envolvidas poderão interagir no exercício dos seus direitos e obrigações decorrentes do contrato de trabalho (BONO; GOLDSCHMIDT, 2022, p 13).

Essa Legislação, contudo, especificamente no parágrafo § 9º, não obriga que o empregador faça um acordo individual tratando sobre quais os momentos em que empresa pode entrar em contato com o empregado, principalmente aquele em que o trabalho é por produção ou tarefa, deixando-o sem segurança jurídica (BRASIL, 2022). Vejamos:

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

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais (BRASIL, 2022).

É fundamental para concretização do direito à desconexão que haja esse acordo, no qual poderá ser estipulado o horário em que haverá a comunicação, assim como a estipulação de que quando receber ligações em horário particular tais ligações poderão ser ignoradas.

Portanto, conclui-se que o direito à desconexão é pouco efetivo nas relações empregatícias, sobretudo, no teletrabalho. Com base nas análises desse estudo, pode-se inferir que no dia a dia do teletrabalhador podem ocorrer violações ao seu direito fundamental. Em razão da fraca posição hierárquica diante da empresa, muitas

vezes, o subordinado aceita as demandas em horário particular, pois a segurança e a certeza do seu emprego são fundamentais para sua subsistência e, por isso, prefere não arriscar. Assim sendo, há dificuldades em efetivar esse direito na prática.

5 CONCLUSÃO

Pode-se concluir que o trabalho remoto é aquele prestado predominantemente fora do estabelecimento do empregador e que mesmo que o funcionário compareça eventualmente ao estabelecimento do empregador, ainda assim, não perde a característica de teletrabalhador (BRASIL, 2022). Com base nesse estudo, é possível verificar que, devido a pandemia da covid-19, houve grande aumento na modalidade de trabalho remoto, sendo esse estudo, portanto, fundamental para o contexto atual, pois o direito, como se pôde constatar, deve acompanhar as mudanças que ocorrem na sociedade, atualizando suas teorias e seus textos normativos. Além disso, são elencadas as vantagens que essa modalidade apresenta para o empregador, como o não gasto com a infraestrutura da empresa, a economia de energia, a desnecessidade de pagamento de transporte ao empregado e outras coisas mais. Por conta disso, a tendência é o aumento do números de teletrabalho, pois, conforme Barbara Bedin em seu artigo científico publicado na Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, há grande competitividade econômica no mercado de trabalho e, em razão disso, busca-se incessantemente por métodos de trabalho que proporcionem maior produtividade e qualidade com menos custos (BEDIN, 2018). Como se percebe, esse tema é relevante na atualidade e deve, a ciência jurídica, acompanhar de forma precisa a evolução social.

Foi analisado que a Lei nº 14.442 de 2022, decorrente da Medida Provisória nº 1.108 de 2022 (BRASIL, 2022), foi uma resposta urgente a nova realidade trabalhista da modalidade *home office*. Essa citada lei altera a Consolidação das Leis Trabalhistas e, conforme análise desse estudo, é possível entender que essa lei ainda não é suficiente para efetividade do direito à desconexão, uma vez que, como visto no parágrafo §9º do artigo 75-B (BRASIL, 2022), não há obrigação de o empregador fazer um acordo individual, apenas a sugestão. Somado a isso, há uma tendência na empresa em explorar a mão de obra sem considerar os limites da dignidade humana e, por isso, deixar uma sugestão que beneficie o trabalhador ao arbítrio do empregador faz com que ela dificilmente seja acolhida, pois esse tem como único intuito a obteção de lucro e, assim, fará o que for preciso para atingir seus objetivos econômicos, inclusive violar a dignidade humana de seu empregado. Sobre a dignidade humana, tamanha é a sua importância que encontra-se positivada na Constituição Federal

Brasileira (BRASIL, 1988) e é parâmetro do Estado Democrático de Direito. Portanto, é fundamental que haja o acordo individual entre empregado e o empregador no tocante aos momentos em que ambos devem se contactar (BONO; GOLDSCHMIDT, 2022, p 13), tendo em vista que, no trabalho remoto, conforme diz a citada lei (BRASIL, 2022), há o serviço por produção, que proporciona uma liberdade para o teletrabalhador relacionado aos horários em que ele escolherá para desempenhar suas atividades laborativas e, assim sendo, no acordo individual deverá constar essa previsão. Todavia a mencionada lei não obriga tal acordo individual, o que dificulta a aplicabilidade do direito à desconexão.

Outro ponto que depreende-se desse trabalho e que contribui para a dificuldade na efetividade do direito à desconexão é a situação do empregado diante das demandas recebidas em horário particular. Conforme a contribuição de Priscila Arraes Reino (2022), especialista em Direito Previdenciário, os pedidos e cobranças via, por exemplo, *WhatsApp*, passaram a ser cada vez mais comuns, gerando um hábito. Porém, essa habitualidade pode ocasionar o transbordamento do limite da jornada de trabalho, ocorrendo em situações de descanso do empregado, por exemplo. Além disso, conforme apresentado, o empregado possui o receio de sofrer penalização ao negar as solicitações do chefe, inclusive no horário de pausa ou descanso. Ainda sobre esse receio, Jorge Souto Luiz Maior (2003) afirma que a subordinação ao processo produtivo é intensa ao ponto de prejudicar a saúde e afetar o convívio familiar, pois ficar desconectado da empresa gera um risco a sua principal fonte de subsistência, o seu emprego.

Outro fator determinante no enfraquecimento da efetividade do direito à desconexão que se conclui a partir desse estudo é a hiperconexão existente nos dias atuais. Afirmam Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo (*apud* BEDIN, 2018, p. 31) que a realidade atual exige uma extrema conexão, vinte e quatro horas por dia. Para Domenico de Masi (*apud* BEDIN, 2018, p. 31), com o advento das tecnologias, alguns empregos desapareceram e em outros o trabalho diminuiu, porém alguns trabalhos estão sobrecarregados. Com a tecnologia, o trabalho deveria ser reduzido consideravelmente, porém ocorre de forma inversa, o trabalhador permanece conectado à empresa recebendo demandas fora do horário de trabalho.

É possível concluir que o trabalho remoto e o direito à desconexão estão ligados. O direito à desconexão visa a limitar o poder do empregador. Visa, também, a proteger a vida do trabalhador para que ele goze de seus direitos fundamentais ao

descanso, lazer, saúde, bem como use seu tempo da forma que melhor lhe atenda. Jorge Souto Luiz Maior (2003) contribui afirmando que “o direito à desconexão é o direito de não trabalhar”, esclarecendo que o ser humano deve trabalhar até o limite necessário à proteção da saúde e da vida privada. Um dos direitos decorrente do direito à desconexão é o descanso. Conforme afirma Jorge Souto Luiz Maior (2003) “o descanso é a expressão típica do direito à desconexão do trabalho”, portanto, é possível concluir o quão fundamental o descanso é para a natureza humana, pois é durante o usufruto desse direito que o trabalhador renova seu vigor. Esse mesmo autor vai além, afirmando que a violação do direito à desconexão do teletrabalhador gera consequências que transbordam o próprio trabalhador, ou seja, afeta terceiros. Os terceiros mencionados são os familiares do teletrabalhador, o qual, por conta das altas demandas solicitadas pelo chefe, quase não tem tempo para a família, logo, são prejudicados (MAIOR, 2003).

Outro ponto que é possível inferir refere-se ao dano existencial decorrente da violação do direito à desconexão. Para Murilo Rosário (2016), o dano existencial decorre da conduta patronal que abusa do seu poder diretivo e gera alteração negativa na execução da vida pessoal do empregado, ou seja, por conta da atuação abusiva do chefe, devido a uma carga excessiva de demandas a serem cumpridas em prazos curtos, o empregado não consegue executar seus projetos pessoais. Nessa circunstância, pode-se concluir que, quando há uma demanda além daquela que o teletrabalhador pode suportar, pode gerar consequências à saúde do empregado. Da mesma maneira, há a Síndrome de *Burnout*, que pode ser desencadeada em razão das altas demandas exigidas pela empresa.

Portanto, conclui-se que o direito à desconexão é pouco efetivo nas relações empregatícias, sobretudo, no teletrabalho. Com base nas análises desse estudo, pode-se inferir que, no dia a dia do teletrabalhador, podem ocorrer violações ao seu direito fundamental. Em razão da fraca posição hierárquica diante da empresa, muitas vezes, o subordinado aceita as demandas em horário particular, pois a segurança e a certeza do seu emprego são fundamentais para sua subsistência e, por isso, prefere não arriscar. Assim sendo, há dificuldades em efetivar esse direito na prática.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia**: segundo pesquisa, 67% tiveram dificuldades no início do teletrabalho. Agência Brasil. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/>. Acesso em: 15 abril. 2021.

ARAÚJO, Tânia Maria; LUA, Iracema. **O trabalho mudou-se para casa**: trabalho remoto no contexto da pandemia de covid-19. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>. Acesso em: 17 abril. 2022.

ARRAES, Priscila. **Empresa não deve mandar mensagens fora de hora, conheça o direito à desconexão**. 2022. Disponível em: <https://www.direitonews.com.br/2022/07/empresa-mensagens-fora-hora-direito-desconexao.html>. Acesso em: 6 dez. 2022.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **Transtornos mentais estão entre as maiores causas de afastamento do trabalho**. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2019/04/22/transtornos-mentais-estao-entre-as-maiores-causas-de-afastamento-do-trabalho/>. Acesso em: 27 abril. 2022.

BALARDINI, Douglas Jivago. **Reflexões sobre a pandemia**: o teletrabalho e o direito de desconexão do trabalhador. 2021. Monografia (Graduação em Direito) – Centro Universitário Curitiba, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/18214>. Acesso em: 02 maio 2022.

BARBALHO, George. **Uma breve introdução ao estudo do direito**: vigência, eficácia e efetividade da norma jurídica. 2022. Disponível em: <https://www.recantodasletras.com.br/artigos/7024464>. Acesso em: 8 nov. 2022

BEDIN, Barbara. Direito à desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 4, n. 2, p. 18-39, 2018.

BOBBIO, Norberto. **Teoria da norma jurídica**. 2 ed. Edipro, 2003.

BONO, André; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. O direito fundamental à privacidade do trabalhador e seus limites no âmbito do teletrabalho em home office. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho, Sociais e Empresariais**, v. 8, set. 09 2022. p 38-56.

BRASIL, República Federativa. **Constituição Federal de 1988**. Brasília, DF. Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 1 dez. 2022.

BRASIL. **Código Civil**. Brasília, DF. Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 7 nov. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5452**, de 30 de abril de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 01 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.442 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado 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 1º de maio de 1943. Brasília, DF. Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20192022/2022/Lei/L14442.htm. Acesso em: 9 nov. 2022.

BRASIL. **Medida provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-022/2022/Mpv/mpv1108.htm. Acesso em: 7 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 1ª turma. **Direito à desconexão. Violação. Dano moral**. Recurso Ordinário. Relator: Júlio César Bebbe. Julgamento em 13 de maio de 2014. Tribunal de Campo Grande/MS. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-24/663300894>. Acesso em: 6 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 1ª Turma. **Jornada de trabalho exaustiva. Direito ao lazer. Dano existencial**. Recurso ordinário. Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini. Julgamento em 23 de novembro de 2021. Diário Oficial da União. Minas Gerais, 29 de novembro de 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1328417445>. Acesso em: 6 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 2ª turma. **Horas de sobreaviso**. Recurso Ordinário. Relator: Maria Beatriz Theodoro Gomes. Diário Judicial Eletrônico. Cuiabá, 18 de novembro de 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-23/1689174653/inteiro-teor-1689174659>. Acesso em: 6 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 4ª turma. **Sobreaviso. Uso de celular. Direito ao lazer e à desconexão do trabalho. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Pagamento devido**. Recurso ordinário. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Julgamento em 25 de junho de 2013. Tribunal de São Paulo, 05 de julho de 2013. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/24830684>. Acesso em: 6 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 4ª turma. **Dano existencial. Jornada excessiva. Indenização devida**. Recurso Ordinário. Relator: Paula

Oliveira Cantelli. Julgamento em 22 de novembro de 2019. Tribunal de Belo Horizonte/MG, 25 de novembro de 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1111528055>. Acesso em: 6 dez.2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 14ª Turma. **Dano existencial**. Recurso Ordinário. Relator: Francisco Ferreira Jorge Neto. Julgamento em 30 de julho de 2021. Tribunal de São Paulo/SP. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt2/1255543656/inteiro-teor-1255543666>. Acesso em: 6 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 14ª turma. **Direito à desconexão do trabalho. Indenização por dano moral. Jornada ilegal. Abuso do poder diretivo. Cabimento da indenização pelo dano imaterial**. Recurso Ordinário. Relator: Marcos Neves Fava. 05 de fevereiro de 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1119965689>. Acesso em: 6 dez.2022.

CNN BRASIL. **Home office e trabalho híbrido desencadearam casos de burnout entre jovens, aponta estudo**: síndrome tem afetado principalmente a saúde mental dos trabalhadores da Geração Z, que têm papel de liderança em suas empresas. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/home-office-e-trabalho-hibrido-desencadearam-casos-de-burnout-entre-jovens-aponta-estudo/>. Acesso em: 7 nov. 2022.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA SAÚDE. **MPT registra aumento de 4.205% nas denúncias de excesso de trabalho e jornada**. 2021. Disponível em: <https://cnts.org.br/noticias/mpt-registra-aumento-de-4-205-nas-denuncias-de-excesso-de-trabalho-e-jornada/>. Acesso em: 7 nov. 2022.

CORREIO BRAZILIENSE. **Covid-19 muda a rotina do mercado de trabalho com o home office**: pandemia do novo coronavírus acelera adoção de modelo em que funcionários cumprem tarefas em casa, longe do ambiente profissional. Para especialistas, é um caminho sem volta, mas empresas precisam se preparar. 2020. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/03/21/internas_economia,835717/Covid-19-muda-a-rotina-do-mercado-de-trabalho-com-o-home-office.shtml. Acesso em: 18 abril. 2022.

COSTA, Carulina. **7 hábitos para combater o estresse**. 2019. Disponível em: <https://jornaldotrem.com.br/capa/7-habitos-para-combater-o-estresse/>. Acesso em: 7 nov. 2022.

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.

ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 4ª REGIÃO. **Dano Existencial**: o que é? 2016. Disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/416508#:~:text=O%20dano%20existencial%20%C3%A9%20uma,na%20vida%20social%20do%20mesmo.> Acesso em: 7 nov. 2022.

EXAME. Burnout vira doença do trabalho em 2022. O que muda agora? A nova classificação na OMS entre em vigor em 2022 e torna a Síndrome do Burnout uma doença ocupacional. [exame.com](https://exame.com/carreira/burnout-vira-doenca-do-trabalho-em-2022-o-que-muda-agora/). 2021. Disponível em: <https://exame.com/carreira/burnout-vira-doenca-do-trabalho-em-2022-o-que-muda-agora/>. Acesso em: 7 nov. 2022.

G1. Trabalho híbrido é preferência de 48% das empresas em 2022, diz pesquisa: outras 38% das empresas planejam retornar ao modelo 100% presencial e apenas 3% pretendem permanecer no modelo 100% home office, mostra levantamento da Robert Half. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/01/22/trabalho-hibrido-e-preferencia-de-48percent-das-empresas-em-2022-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 18 mar. 2022.

G1. Taxa de desemprego do Brasil deve ficar entre as maiores do mundo em 2022. [g1](https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/04/28/taxa-de-desemprego-do-brasil-deve-ficar-entre-as-maiores-do-mundo-em-2022-veja-ranking.ghtml). 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/04/28/taxa-de-desemprego-do-brasil-deve-ficar-entre-as-maiores-do-mundo-em-2022-veja-ranking.ghtml>. Acesso em: 1 dez. 2022.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Coronavírus e Direito à Saúde:** repercussões trabalhistas, previdenciárias e na assistência social. 1 ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

HIRATA, Alessandro. **Direito à privacidade.** Enciclopédia jurídica da PUC-SP. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/71/edicao-1/direito-a-privacidade>. Acesso em: 7 nov. 2022.

LAZARETTI, Bruno. **94% das firmas aprovam home office, mas 70% vão encerrar ou manter em parte.** São Paulo, 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/07/28/94-das-empresas-aprovam-home-office-mas-75-nao-o-manterao-apos-pandemia.htm>. Acesso em: 7 nov. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 14 ed. Saraiva, 2022.

MARTINEZ, Luciano. **curso de direito do trabalho.** 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

NOLASCO, Leonardo. **Privacidade (vida privada) x intimidade.** Canal Ciências Criminais. Disponível em: <https://canalcienciascriminais.com.br/privacidade-vida-privada-x-intimidade/>. Acesso em: 20 abril. 2022.

NOVELINO, Marcelo. **Curso de direito constitucional**. 16 ed. Salvador: JusPodivm, 2021.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Estudo alerta para altos níveis de depressão e pensamentos suicidas em trabalhadores de saúde na América Latina durante a pandemia**. 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/13-1-2022-estudo-alerta-para-altos-niveis-depressao-e-pensamentos-suicidas-em>. Acesso em: 20 abril. 2022.

PEDUZZI, Pedro. **Conheça as regras previstas na MP que regulamenta o trabalho remoto**. Brasília, 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-03/conheca-regras-previstas-na-mp-que-regulamenta-o-trabalho-remoto>. Acesso em: 21 abril. 2022.

PEREIRA, Rita Alvez. **Direito e tecnologia: direito à desconexão digital enquanto mecanismo de delimitação do tempo de trabalho na era tecnológica**. 2022. Dissertação (Direito) - Instituto Universitário de Lisboa, 2022.

PINHEIRO, Felipe Fernandes. **O direito fundamental ao lazer nas relações de trabalho e a dignidade da pessoa humana**. 2021. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/56067/o-direito-fundamental-ao-lazer-nas-relaes-de-trabalho-e-a-dignidade-da-pessoa-humana>. Acesso em: 19 abril. 2022.

RIBEIRO, Lucas. **Pandemia facilita estresse no home office: Ambiente que o trabalho é realizado e relação familiar contribuem para o desgaste emocional**. 2020. Disponível em: <https://agenciauvarra.com/2020/10/30/pandemia-facilita-estresse-no-home-office/>. Acesso em: 7 nov. 2022.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: SaraivaEducação, 2018.

ROSÁRIO, Murilo. **Do dano existencial no Direito do Trabalho**. 2016. Disponível em: <http://murilorosario.jusbrasil.com.br/artigos/113028683/do-dano-existencial-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 7 nov. 2022.

SANTOS, Rafa. **Sem previsão legal, direito à desconexão foi pouco invocado na crise da Covid-19**. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022jan10/previsaolegaldireitodesconexaosidoevocado#:~:text=O%20conceito%20trata%20da%20prerrogativa,esteja%20relacionada%20%C3%A0%20atividade%20profissional.&text=N%C3%A3o%20h%C3%A1%20previs%C3%A3o%20legal%20expressa%20no%20Brasil%20sobre%20o%20direito%20%C3%A0%20desconex%C3%A3o>. Acesso em: 7 nov. 2022.

SILVA, Andréia Ana Paula da. **Teletrabalho: origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios**. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>. Acesso em: 17 abril. 2022.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho.

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas. 21 p.

Disponível em:

https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_de_sconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf

UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**: adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 10 mar. 2022.

UOL. **94% das firmas aprovam home office, mas 70% vão encerrar ou manterem parte**. São Paulo, 2020. Disponível em:

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/07/28/94-das-empresas-aprovam-home-office-mas-75-nao-o-manterao-apos-pandemia.htm>. Acesso em: 3dez. 2022.