

REFLEXÕES SOBRE A PANDEMIA: O TELETRABALHO E O DIREITO DE DESCONEXÃO DO TRABALHADOR

REFLECTIONS ON THE PANDEMIC: TELEWORK AND THE WORKER'S RIGHT TO DISCONNECTION

Douglas Jivago Balardini¹

Márcia Kazenoh Bruginski²

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar o direito à desconexão do trabalhador em regime de teletrabalho. Com o surgimento inesperado da pandemia da Covid-19, vários setores precisaram se readequar para que fossem respeitadas as medidas de segurança sugeridas pelas autoridades. Assim, foi explicado o que é a Covid-19 e a pandemia, exposto sobre a ocorrência do estado de calamidade pública e comentado sobre as medidas provisórias que surgiram durante este período. Vale mencionar que o Direito do Trabalho foi uma das áreas mais afetadas por esta pandemia, uma vez que vários trabalhadores tiveram que migrar seus trabalhos presenciais para o trabalho remoto. Desta forma, foi explicada as diferenças entre o *home office* e o teletrabalho no Brasil, especificando o teletrabalho, seu conceito e sua aplicação em épocas de pandemia. Por fim, o propósito desse estudo consiste em expressar como o direito à desconexão do trabalho é fundamental para os trabalhadores, principalmente para os teletrabalhadores e em épocas de pandemia. Mesmo não sendo um direito expressamente positivado no Brasil, é de extrema importância para os direitos fundamentais e trabalhistas dos empregados.

Palavras-chave: Trabalho remoto. Teletrabalho. Direito à desconexão. Direitos Fundamentais.

ABSTRACT

This article aims to analyze the right to disconnection of the telecommuting worker. With the unexpected appearance of the Covid-19 pandemic, several sectors needed to be readjusted in order to respect the safety measures suggested by the authorities. Thus, it was explained what Covid-19 and the pandemic are, exposed about the occurrence of the state of public calamity and commented about the provisional measures that appeared during this period. It is worth mentioning that Labor Law was

¹ Graduando em Direito pelo Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Curitiba – PR. E-mail: jvabalardini@gmail.com

² Professora Orientadora. Mestre em Ciências Jurídicas pela Faculdade de Direito - Universidade de Lisboa (2006). Chefe de Departamento de Direito Privado do Centro Universitário Curitiba - Unicuritiba e professora da disciplina de Direito do Trabalho. Curitiba – PR. E-mail: jmbruginski@hotmail.com

one of the areas most affected by this pandemic, since many workers had to migrate their jobs from in-person work to remote work. Thus, the differences between home office and telecommuting in Brazil were explained, specifying telecommuting, its concept and its application in times of pandemic. Finally, the purpose of this study is to express how the right to disconnection from work is fundamental for workers, especially for teleworkers and in times of pandemic. Even though it is not a right expressly stated in Brazil, it is extremely important for the fundamental and labor rights of employees.

Keywords: Remote work. Telework. Right to disconnection. Fundamental rights.

1 INTRODUÇÃO

Esse artigo tem como objetivo analisar o direito à desconexão do trabalhador, principalmente em relação ao teletrabalho em tempos de pandemia. Com isso, o primeiro tópico retratará sobre a pandemia da Covid-19, explicando o que é a doença e a pandemia. Devido ao Estado de Calamidade Pública anunciada através do Decreto Legislativo nº 06/2020, surgiram várias medidas restritivas para o seu enfrentamento.

Nessa situação, com a crise econômica afetando a todos, as empresas tiveram que se readaptar da melhor maneira para conter o vírus. Assim, foram tomadas medidas como distanciamento social e fechamento de escolas, faculdades, escritórios e áreas comerciais em geral, fazendo com que aumentassem o número de pessoas trabalhando remotamente. Como grande parte dos trabalhadores aderiram ao teletrabalho, embora já possuísse previsão legal no Brasil, foram anunciadas Medidas Provisórias a fim de flexibilizar e regular as relações entre empregados e empregadores, durante o estado de calamidade. Sendo assim, serão analisadas as MPs de nº 927 e 936, ambas de 2020, e nº 1.045 e 1.046, de 2021.

Em seguida, será abordado sobre o trabalho remoto na pandemia. Pretende-se explicar as diferenças entre os conceitos de *home office* e o teletrabalho, aprofundando-se no instituto do teletrabalho. Assim, será exposta a sua origem e evolução histórica, seu conceito, o antes e depois da reforma trabalhista e suas vantagens e desvantagens. Ainda, neste quesito, será tratado sobre o teletrabalho no período pandêmico.

No último tópico, serão retratadas as considerações do teletrabalho e seus reflexos em tempos de pandemia com o direito à desconexão do trabalhador, especificando o conceito e evolução histórica deste direito. Será tratada a relação de

quando o teletrabalhador se submete a uma jornada extenuante de trabalho, em que, muitas das vezes, não possui o limite de duração de jornada, ou seja, sem a desconexão do serviço. Isso afronta diretamente os direitos fundamentais previstos em nossa Constituição Federal, bem como os diversos diplomas normativos internacionais ratificados pelo Brasil, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Ainda neste último tópico, serão aprofundados os direitos fundamentais em relação ao direito à desconexão, que mesmo não sendo um direito positivado no ordenamento jurídico brasileiro, está implícito na legislação.

Desta forma, o direito à desconexão é um direito fundamental do empregado, abrangendo o direito à saúde, ao descanso e ao lazer e sendo, portanto, um direito indispensável para garantia da dignidade da pessoa humana. Por isso, principalmente em épocas de pandemia e com aumento de empregados trabalhando remotamente, exige-se algumas cautelas envolvendo o assunto.

Finalmente, cabe destacar que para realização deste trabalho, foi utilizado o método dedutivo de pesquisa, além do método histórico, descritivo e exploratório, buscando pesquisas em bibliotecas, tanto físicas como digitais, em busca de livros, artigos publicados, revistas jurídicas e sites governamentais.

2 O QUE É COVID-19 E A PANDEMIA

O mês de dezembro de 2019 será sempre lembrado pelo início de umas das maiores tragédias que o mundo já vivenciou, uma das piores, se não a pior, pandemia causada por um vírus.

Mais especificamente, no dia 31 de dezembro de 2019, foi anunciada em Wuhan (na maior cidade da província de Hubei, localizado na China) a identificação um novo tipo de coronavírus. Existe vários tipos de coronavírus, porém, a maioria infecta apenas os animais e, mesmo assim, foram causa de duas epidemias que provocaram síndromes respiratórias graves em seres humanos: a Síndrome Respiratória Aguda Grave (Sars) e a Síndrome Respiratória do Oriente Médio (Mers) (BELFORT, 2020, p. 39).

Causada por um coronavírus novo (Sars-Cov-2), ocasiona a doença Covid-19, uma enfermidade altamente contagiosa e letal, que afeta principalmente o sistema respiratório. Contudo, a atual pandemia ainda é considerada uma incógnita aos cientistas.

Sem o controle sobre o novo vírus, passou rapidamente a ser tratado como epidemia e, mesmo distante e isolado dos outros países, o mundo entrou em estado de alerta (BELFORT, 2020, p. 39).

Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou que o surto desse novo vírus já constituía uma emergência de saúde pública de importância internacional, no mais alto nível de alerta, segundo o Regulamento Sanitário Internacional (LUDWIG, 2020. p. 472). Mas, com a rápida disseminação e sem controle sobre a doença, no dia 11 de março de 2020 o Diretor-geral da OMS, Tedros Adhanom Ghebreyesus declarou que com o alto número de casos fora da China, tornou-se necessário mudar a definição de epidemia para pandemia da Covid-19 (SEVILLANO, 2020).

Fato é que pelas proporções que o novo coronavírus atingiu, afetando um grande número de pessoas pelo mundo, pode e deve ser considerado uma pandemia, para que, assim, as autoridades dos países adotem sérias medidas para o seu controle.

2.1 A OCORRÊNCIA DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA (DECRETO 06/2020)

A pandemia do novo coronavírus está exigindo dos governantes do mundo todas as medidas para enfrentamento ao vírus. No Brasil não é diferente. Em 26 de fevereiro de 2020, se confirmou o primeiro caso no país, pouco mais de dois meses após os primeiros relatos da doença em Wuhan.

No entanto, antes mesmo de acontecer o primeiro caso no Brasil, observando o que ocorria nos demais países, as autoridades já vinham tomando algumas medidas referente à Covid-19. Pode-se mencionar a Portaria do Ministério da Saúde nº 188 de 03 de fevereiro de 2020, que estabelecia medidas urgentes de prevenção, controle e contenção de riscos, danos e agravos à saúde pública, declarando Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN).

Logo em seguida, no dia 06.02.2020 foi promulgada a Lei 13.979, que dispõe sobre as medidas para o enfrentamento da Covid-19, permitindo, assim, que as autoridades pudessem adotar medidas como isolamento, quarentena, restrição de entrada e saída do País e locomoção interestadual e intermunicipal (PRATA, 2020. p. 160). Estas medidas visavam a proteção da coletividade, antes mesmo da chegada do vírus ao país, para que não houvesse uma rápida proliferação do vírus.

No entanto, ainda assim, foi confirmado o primeiro caso oficial no Brasil. A partir disso, o cotidiano dos brasileiros mudou completamente em diversos aspectos e setores da sociedade, em especial no mundo trabalhista. Com isso, foi anunciado em 20.03.2020 o Estado de Calamidade Pública, pelo Decreto Legislativo nº 06/2020.

O Estado de Calamidade Pública permite que o governo brasileiro tome providências necessárias, podendo exceder os gastos previstos no orçamento para combater a pandemia e, com isso, evitar a disseminação do coronavírus no Brasil.

Diante do decreto e das medidas até então tomadas, não se via resultado em relação à diminuição de casos da Covid-19 no país. Ao contrário, as situações em cada Estado estavam se agravando. Ainda assim, continuaram sendo tomadas medidas como distanciamento social, fechamento de escolas, das faculdades, escritórios e, também, das áreas comerciais em geral. Desta forma, a área trabalhista é uma das mais afetadas na pandemia, pois, com a crise, muitos tiveram que fechar as portas e, outros, aderirem ao trabalho remoto.

Com isso, dentre várias medidas tomadas, algumas foram importante para a regulamentação desses trabalhadores afetados pela abrupta doença que se alastra no país. Foram elas, as Medidas Provisórias nº 927 e nº 936 ambas de 2020 e nº 1045 e nº 1046 de 2021.

2.2 DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS

A MP nº 927/2020 dispunha sobre medidas trabalhistas para o enfrentamento da calamidade pública, decretada pelo governo brasileiro, tendo como objetivo principal medidas que poderiam ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda. Já a MP nº 936/2020 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispôs sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública.

MP nº 927/2020, teve a sua aplicabilidade direcionada aos empregados típicos, temporários, rurais, terceirizados e, também, aos empregados domésticos. Em síntese, atingiu somente os trabalhadores do setor formal da economia (JORGE NETO; CAVALCANTE; WENZEL, 2020).

Com objetivo voltado a conter efeitos da crise e proteção do trabalhador, possuindo normas mais taxativas, a MP nº 927, discorreu sobre o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, sobre a concessão de férias coletivas, sobre

aproveitamento e antecipação de feriados, bem como sobre a aplicação de banco de horas. Tendo ainda a previsão da suspensão sobre exames médicos ocupacionais admissionais e periódicos, o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Ainda, ampliou-se a flexibilização da jornada de profissionais da área da saúde (CEZARIO, 2020, p. 44).

Mas o principal enfoque da MP nº 927 era em relação ao teletrabalho, estando previsto nos artigos 4º e 5º do dispositivo. Em que pese esta forma de trabalho tenha sido breve regulamentação pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a intenção da MP, neste ponto, foi flexibilizar ainda mais as regras já previstas. Por isso, estipulou que a comunicação ao empregado quanto ao teletrabalho poderia ser por escrito ou eletronicamente, com uma antecedência de 48 horas, dispensando o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Ainda, era possível a reversão do regime para presencial a qualquer momento, não necessitando da possibilidade de compensação de horas quando findo o estado de alerta. Em relação aos equipamentos eletrônicos e os meios para o exercício do teletrabalho, fariam parte de ajuste individual escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contados da data da mudança o regime de trabalho (MARTINEZ; POSSÍDIO, 2020, p. 27).

Já a MP nº 936, teve seu ordenamento ainda mais avançado e complementar em relação à MP nº 927. Ela se refere ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e suas principais aplicações são: i) pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do emprego e da renda; ii) redução proporcional de jornada de trabalho e salários; e iii) suspensão temporária do contrato de trabalho (DORSTER; DONEGÁ, 2020, p. 77). Tais medidas, entretanto, não se aplicam no âmbito público, ou seja, não se destina aos contratos de trabalhos que envolvem a União, Estados, Distrito Federal, municípios, organismos internacionais e administração pública direta e indireta como um todo.

As MP, brevemente citadas, trazem outros dispositivos que também foram importantes para enfrentamento da pandemia, sendo que a MP nº 927 perdurou no seu prazo de vigência com grande contribuição ao Direito do Trabalho, e a MP nº 936, ao fim do prazo legal, teve seu texto aprovado pelo Presidente da República e foi publicada na forma da Lei nº 14.020/2020.

Quanto a MP nº 1.045/2021, instituiu o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, ou seja, uma reedição das medidas previstas

na MP 936/2020. Enquanto isso, como a MP nº 927/20 perdeu sua eficácia ainda no ano de 2020, foi publicada, a MP 1.046/2021, com a intenção de manter as medidas trabalhistas para o enfrentamento da pandemia da Covid-19, com uma proposta semelhante à de nº 927/20. Assim, suas medidas mais relevantes são: a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, discorrendo ainda sobre o fundo de garantia e o teletrabalho (SENADO, 2021).

Em relação ao teletrabalho, a MP dispõe de dispositivos com a intenção de estimular o teletrabalho. O empregador poderá mudar o regime do presencial para o teletrabalho, sendo remoto ou qualquer tipo à distância, com a possibilidade do retorno para o presencial, independente de acordos individuais ou coletivos. A alteração só precisa ser avisada ao trabalhador com no mínimo de 48 horas de antecedência (SENADO, 2021).

Desta forma, com o agravamento da pandemia no Brasil, se viu necessário reeditar as medidas, para a situação da saúde pública melhorasse, e que os trabalhadores não fossem prejudicados com a atual situação pandêmica. Com uma das principais medidas, o teletrabalho.

3 A PANDEMIA E O TRABALHO REMOTO

Em um contexto de pandemia, como o ocasionado pelo vírus Sars-Cov-2, com orientações para que se realize o isolamento social, diversas questões socioeconômicas começaram a ser debatidas, tais como a organização das relações de emprego, que, ao mesmo tempo, deve resguardar a saúde dos trabalhadores, a saúde pública e a economia do país. Diante disso, todos os países tiveram que tomar medidas de segurança para controlar a proliferação do vírus.

No Brasil, o comércio, as escolas, universidades, escritórios, entre tantos outros negócios, tiveram que fechar e se adaptar para as novas mudanças. Deste modo, para criar alternativas e dar continuidades aos serviços, muitos empregadores aderiram ao trabalho remoto, conhecido usualmente no Brasil como *home office* ou de teletrabalho (BARROS; ALBUQUERQUE, 2020, p. 256).

Existem doutrinadores que discutem a respeito das diferenças entre um termo e outro, porém, para questões práticas, a diferença acaba sendo mínima, pois todas

expressam a ideia de descentralização do local tradicional de trabalho para locais alternativos (BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015. p. 32).

De todo modo, a adoção do modelo de trabalho remoto permite que os serviços sejam realizados em lugares diversos, podendo ser, por exemplo, em sua própria residência. Mas para questões legais, deve-se conhecer suas diferenças.

3.1 DIFERENÇA ENTRE *HOME OFFICE* E TELETRABALHO

Nesse contexto de pandemia, algumas modalidades de trabalho, que antes ocupavam um lugar secundário na sociedade, começam aparecer como uma solução para muitos problemas, como o teletrabalho, o trabalho remoto, o *home office* e outras formas de prestação de serviços à distância e por meio de plataformas digitais (FARIA; VALVERDE, 2020. p. 224).

O termo *home office*, contudo, não se confunde com o teletrabalho. Apesar de serem semelhantes, o primeiro é quando o trabalhador fixa o local de trabalho em sua residência, instalando, assim, uma pequena estação com acesso aos meios de comunicação, utilizando-se de estrutura própria ou cedida pela empresa para a prestação dos serviços contratados (STÜRMER; FINCATO, 2020, p. 347). Desse modo, consiste na realização de um trabalho remoto de uma forma preponderante, e não meramente eventual, ou seja, é considerado sendo o trabalho realizado apenas na casa do trabalhador, denominado também como trabalho no domicílio.

Ainda Silva esclarece que “o trabalho a distância é gênero que compreende várias espécies, uma delas o teletrabalho” (2000, apud BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015, p. 34). Do mesmo modo, Lima Filho e Brasil, “há quem defenda que o trabalho à distância é aquele realizado pelo empregado sem a vigilância pessoal e direta do empregador, sendo sinônimo de trabalho em domicílio” (LIMA FILHO; BRASIL, 2019, p. 115). No entanto, o problema desta ideia, é em relação a sua restrição, por estar afirmando categoricamente que toda e qualquer atividade realizada em local distinto do estabelecimento empregatício, é considerado trabalho em domicílio, o que é incoerente, uma vez que os vendedores externos e motoristas também realizam trabalhos externos, à distância, porém, não se enquadram como trabalho em domicílio (LIMA FILHO; BRASIL, 2019).

Ainda, “o trabalho em domicílio é aquele executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”. Como exemplo

de tal trabalho, pode-se citar “as costureiras que recebem o material em casa pra a realização das costuras, artesões que confeccionam peças para posteriormente vendê-las e ainda, trabalho artesanal para decoração diária de ambiente de trabalho” (CASSAR, 2017 apud LIMA FILHO; BRASIL, 2019, p. 111-126).

De fato, há tempos existe o termo “trabalho no domicílio”, tradicionalmente na vida social em certos segmentos profissionais, como as costureiras, cerzideiras, doceiras, os trabalhadores no setor de calçados, entre outros (DELGADO, 2019, p. 1.068).

A doutrina vem mudando seu posicionamento em relação ao trabalho remoto, buscando um conceito mais amplo e atual, principalmente em torno dos avanços tecnológicos, que possibilitam às atividades serem executada na residência do empregado, ou ainda, desempenhada em qualquer lugar.

Segundo Almeida, o trabalho em domicílio é “aquele realizado fora do ambiente empresarial, na residência do empregado, ou em qualquer outra localidade escolhida por esse” (2005 apud LIMA FILHO; BRASIL, 2019, p. 116). Em contrapartida, o “trabalho externo, é aquele cujos serviços são executados fora do estabelecimento do empregador, longe de sua fiscalização e controle” (CASSAR, 2017 apud LIMA FILHO; BRASIL, 2019, p. 111-126).

Por sua vez, o teletrabalho, merece uma atenção maior, apesar de ser considerado uma espécie de trabalho à distância ou trabalho remoto com o uso de recursos de tecnologias de informação e comunicação e descentralização das atividades desenvolvidas pelo estabelecimento empresarial (LIMA FILHO; BRASIL, 2019).

Tanto que o artigo 6º da CLT aponta que “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”.

Assim, o trabalho exercido no domicílio do empregado se difere do teletrabalho, pelo fato de não ser, necessariamente, executado no domicílio do teletrabalhador, podendo ser realizado em telecentros ou, até mesmo, não ter um local fixo para a sua realização, sendo apenas necessário o emprego de meios telemáticos para a realização (BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018, p. 62).

Em suma, o *home office* é o trabalho realizado na casa do trabalhador, enquanto o teletrabalho é o trabalho realizado fora das dependências da empresa, em qualquer local, não sendo necessariamente na casa do trabalhador.

Conforme Pino Estrada, o trabalho executado no domicílio do empregado “não abrange totalmente o teletrabalho, porque o trabalho em domicílio não é propriamente teletrabalho, nem vice-versa” (2017 apud, BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018). Por consequência, verifica-se que o trabalho à distância é gênero que comporta duas espécies: o teletrabalho e o trabalho executado na residência do trabalhador – *home office*. Portanto, o trabalho em domicílio também é espécie desse gênero, mas não pode ser considerado como sinônimo de teletrabalho, uma vez que, além do domicílio do teletrabalhador, pode ser exercido fora do estabelecimento patronal, em contato com ele, ou, ainda, em outro local de uso público ou não (BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015, p. 191).

Daí, conclui-se que não é correto utilizar como sinônimo de teletrabalho quer a expressão “trabalho à distância”, quer “trabalho em domicílio”, na sua variante *home office*, pois são, essencialmente, institutos diversos, (STÜRMER; FINCATO, 2020, p. 361) sendo que o trabalho em domicílio pode ser realizado por modo de teletrabalho, caso se utilize das denominações TICs (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 139).

Atualmente, com a evolução da tecnologia, o novo trabalho no domicílio consiste à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes (DELGADO, 2019, p. 1.068).

Na pandemia, as empresas e os trabalhadores, estão aderindo ao teletrabalho e ao *home office*, porém, como demonstrado, muitas vezes os termos se confundem. E, para que haja segurança jurídica na relação de trabalho, é importante conhecer a legislação, principalmente em torno do teletrabalho, que condiz com ordenamento jurídico brasileiro.

3.2. CONCEITO DO TELETRABALHO

Como uma forma de prevenção da contaminação pelo vírus Sars-Cov-2, e de se evitar o aumento da propagação entre as pessoas, admitiu-se o trabalho à distância, em específico, o teletrabalho.

Definir teletrabalho é uma tarefa difícil, vez que há muitas variações terminológicas, tendo suas flexões conforme o contexto geográfico, temporal e até mesmo o científico (FINCATO, 2016, p. 372).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho pode ser conceituado como a “forma de trabalho realizada em lugar distante da sede empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação” (SILVA, 2018, p. 46). A OIT ressalva, ainda, que “o teletrabalho é qualquer trabalho realizado em um lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias” (MARTINS, 2012 apud BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015, p. 32-33).

E ainda, para Nunes, o teletrabalho “designa o labor exercido a distância, isto é, em local físico diverso da estrutura organizacional da empresa, com o auxílio de tecnologias de informação e comunicação que assegurem o contato do trabalhador com o seu tomador de serviços” (2018, apud PAIXÃO; SCHAEFER, 2020. p. 282).

A legislação trabalhista brasileira não exige que, para caracterizar uma relação de emprego, o trabalho deva ser realizado no estabelecimento do empregador. Isto é, o vínculo de empregado emerge sempre que o trabalho seja com subordinação, independentemente do local onde é prestado. Desta forma, o recebimento de ordens ou instruções, com obrigação de produtividade, permite afirmar que o trabalhador a distância ou em domicílio é um empregado (ROMAR, 2018, p. 206).

Além disso, não é necessário que o trabalho se dê somente fora das dependências do empregador, sendo suficiente uma preponderância do trabalho à distância para caracterizar o teletrabalho. Desta forma, considera-se, conforme o artigo 75-B, *caput*, da CLT, o teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (ROMAR, 2018, p. 206). Ressalta-se que o teletrabalhador poderá comparecer nas dependências do empregador para realização de atividades específicas, sem que descaracterize o regime de teletrabalho.

Há no entanto, um cuidado maior com a questão do teletrabalho em razão da inserção do inciso III, do artigo 62 da Reforma Trabalhista, que dispôs que o teletrabalho não é abrangido pelo regime da jornada de trabalho, pelo difícil controle de jornada do empregado pelo empregador. Não pode se esquecer, porém, que diante

dos avanços da tecnologia é possível que o empregador tenha meios telemáticos para o controle da jornada de trabalho do empregado. Dentre elas, pode-se citar o acesso a um ambiente virtual, permitindo a checagem dos *login* e *logoff* do empregador no sistema, e também, aplicativos de celulares capazes de monitorar passo a passo do trabalhador, inclusive podendo saber a sua localização (SCALZILLI, 2020, p. 649-650).

Desta maneira, tem por base o princípio da primazia da realidade sobre a forma, o qual enuncia que a verdade dos fatos se sobrepõe sobre qualquer contrato. Além disso, deverá admitir o pagamento de horas extras e afins para casos efetivamente tenha o controle de jornada (SCALZILLI, 2020, p. 650).

O fato é que, de todas as formas contemporâneas de mudanças na área trabalhista, o teletrabalho está sendo considerada a mais expressiva, materializando-se desde o final do século passado, com a evolução da tecnologia. Assim, “é capaz de gerar empregos altamente especializados, como também aqueles que demandam menor especialização, alcançando, portanto, um grande contingente de trabalhadores, inclusive aqueles que hoje se encontram excluídos do mercado de trabalho” (BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015, p. 31).

Com isso, observa-se de como era mais difícil mensurar qual espécie do gênero do teletrabalho era desenvolvido pelo empregado. Mas, com a evolução tecnologia e surgimento de leis mais específica, vem facilitando a distinção.

Sob aspectos das novas regras sobre o teletrabalho, a CLT ainda não havia enfrentado temas candentes como as limitações à tendência de exacerbação da disponibilidade obreira às demandas do trabalho no ambiente virtual e o denominado “direito à desconexão” (DELGADO, 2019, p. 1.070).

Com a atual pandemia, entretanto, cresceu a utilização do regime de teletrabalho, abrindo-se um espaço expressivo à interpretação e à integração jurídica nesse novo segmento jurídico trabalhista.

3.3 TELETRABALHO EM ÉPOCAS DE PANDEMIA

A pandemia da Covid-19 exigiu um enfrentamento de todos, com uma das principais recomendações sendo o distanciamento social, fazendo com que empregados e empregadores se questionassem de que forma continuar trabalhando

e produzindo a distância. Assim, o teletrabalho entrou em foco para minimizar os prejuízos derivados das medidas restritivas.

Este período de isolamento social modificou totalmente a forma de trabalho e a rotina diária de muitas empresas e trabalhadores, mas também quanto ao convívio familiar e pessoal. Em um curto espaço de tempo, diante da urgência e inesperabilidade dos fatos, muitos tiveram que se adaptar à nova forma de trabalho e à tecnologia, enquanto lidavam com o medo e a insegurança (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 131-149).

Os trabalhadores, num primeiro momento, usufruíam das vantagens que o teletrabalho pode proporcionar. No entanto, utilizar-se do teletrabalho de forma indevida, trabalhando mais do que devia por conta da não-desconexão do trabalho, pode ocasionar grandes prejuízos ao empregado. Isso devido à rotina estressante causada por um trabalho mais intenso, sem, ao menos, observar as regras de proteção à saúde, como a importância de ter os intervalos de jornadas. Desta forma, cresceram as doenças psicológicas, como ansiedade, depressão e a Síndrome de Burnout, além de restringir o direito à liberdade do trabalhador (SCALZILLI, 2020, p. 650-651).

Esta situação surgiu no cenário pandêmico, em que, com o teletrabalho, acaba não havendo mais a separação entre o ambiente de trabalho e o ambiente da vida privada, tendo em vista que o trabalho deve ser realizado em qualquer lugar, desde que se possa estar conectado. Assim, a ruptura da dicotomia do ambiente laboral ocasionada pelo teletrabalho e com os meios telemáticos de comunicação, traspõe a clássica jornada de trabalho e impede a desconexão dos trabalhadores (SCALZILLI, 2020, p. 651).

Fato é que muitos empregados e empregadores aderiram ao regime de teletrabalho que, embora possua benefícios, inclusive vantagens indiscutíveis aos trabalhadores, principalmente em relação ao vírus Sars-Cov-2, há de se destacar a hiperconexão do trabalhador. Ao realizar longas jornadas de trabalho nesse regime, intensificado sua carga de trabalho, tendo dificuldade em distinguir espaço profissional e privado, pode-se ter problemas de saúde física e mentais, por isso, é de prestar atenção quanto ao direito à desconexão do trabalhador.

4 CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO E SEUS REFLEXOS EM TEMPOS DE PANDEMIA: O DIREITO À DESCONEXÃO

A pandemia da Covid-19 fez com que vários trabalhadores migrassem seus serviços presenciais para o teletrabalho, que com a ajuda da tecnologia foi possível a realização do trabalho à distância. Assim, surgiram fatores que vão além de um simples trabalho realizado longe das dependências do empregador, principalmente no que diz respeito ao direito à desconexão.

Se o trabalho a distância pode ser considerado o trabalho do futuro, ele acaba sendo confrontado com diversos problemas, como aumento do risco de informalidade, tratamento diferenciado entre trabalhador presencial e remoto, demanda crescente do aumento de produtividade e trabalho contínuo, uma vez que não há um exato controle da jornada de trabalho (GAURIAU, 2019, p. 38). Com isso, deixa-se de lado o direito à desconexão, que pode determinar até que ponto um empregado está sujeito ao trabalho para o seu empregador.

4.1 CONCEITO DO DIREITO À DESCONEXÃO

Sem dúvida, o rápido avanço das tecnologias contribuiu para dar maior agilidade ao empregador em suas atribuições que eram desenvolvidas no serviço. E o direito à desconexão, acontece quando o trabalhador está completamente desligado das suas tarefas laborais, com isso, ficando livre para realizar suas atividades pessoais, sem qualquer interferência do empregado que o faça trabalhar mais do que devia. Assim, Souto Maior, conceitua o direito à desconexão:

Como um direito ao não-trabalho, cujo titular não é apenas o próprio trabalhador, mas toda a sociedade, na medida em que a existência de trabalho excessivo por parte de alguns pode representar o desemprego de outros. Dessa forma, o Direito à Desconexão não se refere a um direito de não trabalhar por completo, mas a um direito de trabalhar menos, em um período de tempo razoável que permita ao empregado dispor de seu tempo livre, de forma a preservar a sua saúde e sua vida privada. (SOUTO MAIOR, 2003)

Mas o grande desafio é utilizar tais recursos tecnológicos de tal maneira que o empregado não vire refém desses recursos e nem do empregador, respeitando, assim, os períodos de descanso, e evitando que as atividades sejam desenvolvidas

em qualquer lugar e em qualquer horário, e a vinculação ao trabalho durante todo o tempo (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 140).

Fato é que, às vezes, o empregado continua conectado por impulso, além daqueles que querem se demonstrar útil à empresa, ficando à disposição a todo momento para obter uma boa imagem. Mas, muitas vezes, é de exigência do próprio empregador, tratando-se de uma lógica capitalista, em que trabalhar mais, rende mais (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 140).

Com a rápida expansão do teletrabalho em decorrência do estado de calamidade pública, tal direito se tornou um tema ainda mais relevante, evidenciando o problema da hiperconexão, da carga de trabalho e da urgência em delimitar vida e tempo profissional com a privada, a fim de garantir o direito ao repouso e ao lazer, sob pena de repercussões indeléveis à saúde do trabalhador.

A regulamentação do direito à desconexão surgiu no Direito francês, em 2016, com o regime do teletrabalho. Na época, havia a dificuldade de delimitar a vida privada com a vida profissional e, desta maneira, notou-se a necessidade de assegurar o direito ao repouso e ao lazer, a fim de preservar a saúde física, mental, a vida social, familiar e a vida privada (SCALZILLI, 2020, p. 656).

No Brasil, entretanto, ainda não há legislação específica sobre o tema. O Projeto de Lei nº 4.044/2020, em trâmite no Senado, dispõe sobre o direito à desconexão, revogando o inciso III, do art. 62 da CLT. Ainda, o define como a “fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada”, justificando a importância do tempo de não trabalhar nas horas que realmente não deva trabalhar como medida de proteção à saúde e à vida privada, garantindo assim, o direito ao repouso e ao lazer do empregado.

Assim, “desconectar” tem o significado de não estar sempre acessível para o empregador, não ser controlado à distância durante o tempo de descanso e de recuperação. Significa limitar o tempo de trabalho, pois intervalos intra e interjornada são frutos de conquista dos trabalhadores. Desta forma, o direito à desconexão ao trabalho, é o direito de não receber chamadas telefônicas, e-mails ou qualquer tipo de mensagens instantâneas fora do horário de trabalho, respeitando-se os direitos fundamentais do trabalhador (SCALZILLI, 2020, p. 655).

No Brasil, o direito à desconexão é elencado como direito do empregado de se desligar concretamente do trabalho, tendo o empregado, nos momentos de descanso, férias e feriados, o direito de não estar à disposição do empregador e de não estar

ligado às ferramentas digitais, podendo descansar e se recuperar mentalmente e fisicamente. Ou seja, é um momento de não trabalhar e poder aproveitar o próprio tempo como bem entender. É entendido, portanto, como o direito do empregado de trabalhar nos limites da jornada previamente estabelecida, literalmente se desconectando de qualquer atividade laboral. Assim, o empregado deve desfrutar efetivamente de seus períodos de descanso, plenamente desvinculado de qualquer tipo de trabalho nos horários de descanso (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 136).

Cabe ressaltar que o direito à desconexão ao empregado é, também, uma garantia ao empregador. Afinal, está preservando a saúde do empregado, fazendo com que tenha maior produtividade, além de permitir que ele aproveite melhor a vida privada (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 137).

Sobre isso, destaca Tavares:

Longas jornadas de trabalho têm sido apontadas como fato gerador do estresse, porque resultam em um grande desgaste para o organismo. [...] Com relação ao fundamento de natureza econômica, tem-se que um empregado descansado é capaz de produzir mais e com melhor qualidade. Quanto ao fundamento de natureza social, sabe-se que o obreiro precisa dispor diariamente de tempo livre para realizar seus compromissos sociais e dar atenção à sua família. (2016 apud NASCIMENTO; CREADO, 2020).

De fato, o trabalhador conta com a comodidade de trabalhar em sua própria residência, organizando-se da melhor maneira que convém. Porém, corre o risco de estar vinculado durante todo o dia, incluindo os finais de semana e feriados, desrespeitando os momentos de descanso, cultura, lazer e do convívio familiar, tal qual expressa Souto Maior:

A tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho, mas, fora de padrões responsáveis, pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se ao problema, a responsabilidade social. (2003 apud NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 141).

Desta forma, o direito à desconexão visa o bem-estar do trabalhador, envolvendo os direitos fundamentais do trabalhador, assim, pode ser considerado o direito de se desconectar como um direito fundamental.

4.2 DIREITOS FUNDAMENTAIS E O DIREITO À DESCONEXÃO

Entende-se que o direito à desconexão como um direito implícito no ordenamento jurídico, derivado do direito à privacidade, descanso e lazer (art. 5º e 6º CF). Também, da limitação da jornada de trabalho e dos períodos de descanso, tais como intervalos intra e interjornada, repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas (art. 7º, CF). Além do princípio da dignidade da pessoa humana, que tende a preservar o direito à saúde, segurança, ao lazer e à vida privada, preservando a cidadania (BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018, p. 66)

Portanto, embora a desconexão, não esteja expressamente positivada, fica evidente a sua importância na vida do trabalhador.

4.2.1 Dignidade da Pessoa Humana

No Brasil, a Dignidade da Pessoa Humana foi positivada na Constituição de 1988, logo no seu artigo 1º, III: “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana” (BRASIL, 1988). Esta norma é fundamentada e representa uma conquista histórica da humanidade.

A dignidade humana parte de uma análise construtiva, com valor intrínseco de todos os seres humanos, possuindo uma autonomia de cada indivíduo e com limitações impostas por meio de restrições legítimas em nome dos valores sociais, que constitui o valor comunitário (BARROSO, 2010. p. 247).

Com relação ao direito do trabalho, expresso no art. 7º da Constituição Federal, pode-se dizer que os direitos ali declarados exercem importante papel quando se trata de alcançar nas pessoas os elementos necessários para que desenvolvam uma vida digna (DORNELLES, MARDERS, 2018, p. 17). Ademais, possui um fundamento principal para quaisquer relações humanas dentro de um contexto social, evidenciando a obrigatoriedade nas relações de trabalho dignas e conforme as normas positivadas. Dessa maneira, os princípios constitucionais funcionam como alicerce para o desenvolvimento de um indivíduo social, por isso, a função social do trabalho corrobora a necessidade de aplicação efetiva das normas sobre o prisma da Constituição (FONTES; STARLING; SANTOS, 2020, p. 06).

Por óbvio, o direito trabalhista, por ser um ramo jurídico autônomo, possui princípios próprios, entretanto, não exclui a proteção fundamental garantida pela Constituição Federal. Portanto, os princípios constitucionais valem para o direito do trabalho e proteção ao trabalhador, e também porque estes têm caráter universal e são indisponíveis (DORNELLES; MARDERS, 2018, p. 18).

Assim, a relação entre a dignidade da pessoa humana e o direito à desconexão, baseia-se no fato que o segundo é uma maneira de desconcentração do primeiro. Silva ensina que:

“A dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida”, logo é possível concluir que o direito à desconexão também se origina a partir desse preceito supremo. (SILVA, 2010, p. 105).

Como os demais direitos individuais, o direito à desconexão é uma maneira de garantir a aplicação do preceito fundamental, principalmente em relação aos trabalhadores. Ainda que não explícito, está assegurado constitucionalmente no rol dos direitos sociais, estando diretamente ligado ao direito a saúde, higiene, segurança, direito ao lazer, ao repouso semanal remunerado, ao direito às férias, entre outros elencados na Constituição. Isso porque o trabalhador possui o direito ao descanso e de poder manter sua vida pessoal, de maneira que seja garantido o direito à dignidade da pessoa humana.

4.2.2 Direito à saúde, ao descanso e ao lazer

No que se refere ao direito à saúde, ao descanso e ao lazer, são direitos básicos e fundamentais para uma pessoa viver e sobreviver, especialmente em relação ao direito à desconexão no teletrabalho.

Sendo a saúde um direito universal, o acesso deve ser igualitário, com a proteção e recuperação total do bem-estar físico, social e psíquico, conforme os artigos 196 e 200, da CF. Mas é no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição, que se assegura como direito fundamental dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988). Já direito à vida, também no rol dos direitos fundamentais, possui a posição de maior relevância e está profundamente ligado ao direito à saúde, do art. 6º da CF, que ao

integrar o sistema de Seguridade Social, é um direito de todos e um dever do Estado, garantido por meio de políticas sociais e econômicas (GARCIA, 2021, p. 16).

Quanto ao direito à desconexão, está amparado, principalmente, no direito à saúde, ao descanso e ao lazer, estando relacionado com a dignidade da pessoa humana e o meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 76). Nesta relação de proteção da saúde do trabalhador com o seu direito à desconexão, é evidente que quando o trabalhador se desconecta do trabalho, desvinculando-se completamente da sua atividade laboral, preserva o seu bem-estar físico, mental e social.

Conforme a OIT, a saúde é garantida na Declaração Referente aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho, sustentando como razão essencial que o trabalho não é negócio. Desta forma, é considerável enfatizar que o trabalho não pode ser concebido como um simples meio de conquista de ganho do empregador, mas como um dispositivo concreto para que o empregado possa aprimorar as suas competências, efetivando de maneira plena a dignidade que lhe é própria, simplesmente pela sua condição de ser humano (MASSI, 2017. p. 95).

O direito à desconexão do teletrabalhador, em relação à saúde, tem como objetivo proteger a integridade física e mental do trabalhador.

No que tange o direito ao descanso, que é uma premissa para resguardar a saúde do trabalhador, é manifestado por outro direito fundamental: o direito ao lazer, também assegurado no art. 6º da Constituição Federal como um direito social fundamental, permitindo o indivíduo realizar suas atividades pessoais da maneira que deseja.

Nos ensinamentos de Melo e Leite: “A necessidade de descanso por meio da desconexão, portanto, além de fisiológica, pois previne acidentes de trabalho e doenças, é também sociológica e econômica e é nessa perspectiva que o lazer está inserido” (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 77).

Desta forma, o direito ao descanso, possui previsão constitucional, pois a atual Constituição Federal traz em seu art. 7º, incisos XIII, XV, XVI e XVII, as garantias de descanso e afastamento do trabalho para o trabalhador. Ademais, a CLT também dispõe em seu ordenamento sobre o descanso dos trabalhadores, tais como limite diário e semanal de jornada de trabalho, no art. 59 e período de férias anuais, no art. 133.

O repouso é essencial ao trabalhador, principalmente quando está em regime de teletrabalho, pois tende a trabalhar mais do que deveria. Além de contribuir para reduzir a fadiga ocasionada pelo trabalho executado durante o período laboral, também permite que o indivíduo possa ter liberdade para usufruir do convívio familiar e social, proporcionando tempo para a prática de atividades religiosas, lazer, atividades esportivas e culturais. Assim, ajuda a promover a qualidade de vida do trabalhador e sua saúde, contribuindo, por consequência, para o fator econômico, pois o empregado descansado produz mais e com melhor qualidade (BARROS, 2017, p. 474).

Contudo, é importante destacar que o direito ao lazer não se confunde com o direito à desconexão, em que pese ambos serem extremamente relevante para os trabalhadores, devendo ser assegurados, pois são a base para a dignidade do trabalhador. Então, o fato de usufruir do direito à desconexão do trabalho possibilita ao trabalhador ao descanso, à proteção da saúde e preservação da sua dignidade humana.

O direito à desconexão veio à tona com a pandemia da Covid-19, especialmente no que cerca sobre o teletrabalho. Com isso, é essencial que os trabalhadores possam ter seus direitos de se desconectar, pois é a manutenção da qualidade de vida, e que é assegurado na Constituição Federal, no entanto, pouco observado.

4.3. IMPORTÂNCIA DO DIREITO À DESCONEXÃO E SUAS GARANTIAS

O atual momento do mundo faz com que o teletrabalho fique marcado pelo uso de novas tecnologia de comunicação, que podem proporcionar maior produtividade. No entanto, fica marcado também pela não desconexão do trabalhador em suas atividades laborais, tornando-se necessário se preocupar com o direito à desconexão, ao desligamento do trabalho.

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 alguma mensagens do empregador, sendo fora de horário de serviço, é uma forma de não se desconectar. Entretanto, o uso constante das tecnologias no trabalho faz com que o

empregado fique conectado por mais tempo do que deveria ficar. Assim, a pretensão do direito à desconexão do trabalho é preservar o trabalhador, sem que se sinta pressionado pelo empregado ou que queira demonstrar serviço.

O fato é que com a pandemia da Covid-19, muitos trabalhadores tiveram que migrar do trabalho presencial para o teletrabalho. Como o direito à desconexão ainda não é positivado no Brasil, faz com que os meios de comunicações tecnológicos e o teletrabalho tenham uma linha tênue entre prevenir a Covid-19 e o excesso de conectividade com o trabalho. Carvalho e Lacerda destacam:

O direito à desconexão é uma construção doutrinária. Porém, em que pese não ter precisão expressa no ordenamento jurídico pátrio, depreende-se a sua existência das normas constitucionais e infraconstitucionais existentes, tendo por fundamento os direitos ao lazer e ao descanso. Além desses dois fundamentos, o direito à desconexão também está intimamente relacionado ao princípio da dignidade da pessoa humana e a outros direitos como: saúde, liberdade, privacidade, limitação da jornada de trabalho, dentre outros. (CARVALHO; LACERDA, 2018, p. 138-151).

No mesmo sentido, explica Oliveira:

Na hipótese de violação persistente e reiterada do direito à desconexão pelo tomador de serviços, será viável a apresentação judicial de ação munida de pedidos de indenização por danos morais e de tutela inibitória para que o empregador se abstenha de praticar a conduta em detrimento do empregado. (OLIVEIRA, 2010, p. 66):

Então, os pilares constitucionais que asseguram e defendem a necessidade do direito à desconexão são interligados e precisam de plena eficácia para que o trabalhador não sofra nenhum tipo de abuso e prevenção de danos aos trabalhadores. Assim, quando descumprido o direito a se desconectar, pode suscitar sanções jurídicas contra o empregador.

Portanto, verifica-se que as barreiras entre o teletrabalho pouco regulamentado no Brasil, com o momento que o trabalhador tem de descanso, foram desconstruídas pelo fato de não ter um ordenamento positivado sobre o direito à desconexão e pelo avanço de novas tecnologias, fazendo com que o empregado extrapola suas horas de trabalho e prejudique seus direitos fundamentais. Ressalta-se, então, a importância do direito à desconexão, pois garante a preservação de sua saúde e de seus direitos fundamentais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve o objetivo em analisar o direito à desconexão dos trabalhadores em regime de teletrabalho, diante de uma crise pandêmica afetada pela Covid-19. O surgimento inesperado desta doença fez com que vários setores se readequassem para que fossem respeitadas as medidas de segurança sugeridas pelas autoridades, com a intenção de controlar a proliferação do vírus.

Sem dúvidas, as medidas de segurança sugeridas pelas autoridades, acompanhadas com a decretação do estado de calamidade pública e com as medidas provisórias realizadas durante a pandemia, foram de extrema importância para a preservação da saúde dos trabalhadores, em relação ao vírus da Sars-Cov-19. No entanto, a partir do momento em que os trabalhadores tiveram que se readaptar ao serviço, tendo que realizar as atividades laborais a distância, muitos sofreram e sofrem com a situação. Como foi uma mudança abrupta, os trabalhadores tiveram que se adequar na maneira do possível, muitos ainda, no início dessas mudanças, tiveram que lidar com os gastos necessários, como por exemplo, os de equipamentos, luz e internet, sem o apoio do empregador.

Assim, com as medidas provisórias, foram normatizando essas regras de como o empregador deveria orientar os seus empregados para o teletrabalho. Mas percebe-se que o intuito principal foi a de evitar a proliferação do vírus, e não se imaginou outros tipos de problemas que o trabalho à distância poderia ocasionar ao empregado, como por exemplo os direitos feridos quando não observados o direito à desconexão.

O trabalhador, mesmo parecendo ter mais liberdade de trabalhar em casa, se viu preso tendo que atender o empregador em todos os momentos em que era pedido algum serviço, precisando trabalhar fora do horário de expediente. Ou, até mesmo, quando o empregado querendo mostrar serviço, acabava trabalhando mais do que deveria.

Como no Brasil não há uma lei específica sobre o direito à desconexão, pouco se fala sobre esse importante direito nas relações de trabalho e que veio à tona agora por causa da pandemia. Mas, é possível observar que está implícito nos direitos fundamentais, junto ao direito à saúde, ao descanso e ao lazer, bem como diretamente relacionado à dignidade da pessoa humana.

De fato, o aprendizado com a pandemia em relação ao teletrabalho é enorme, e a tendência é de que muitas empresas adotam, definitivamente, o trabalho remoto.

Pois se viu algumas vantagens para o empregador, como economia de água, luz, aluguel, entre outros. Entretanto, a maior desvantagem é para o empregado, pois trabalhando em casa, se sente pressionado em ter que render mais e nem percebe que, às vezes, está prejudicando a própria saúde e ferindo seus direitos.

Conclui-se, portanto, que o direito à desconexão deve ser valorizado e questionado entre os trabalhadores, devendo o legislador se atentar aos direitos trabalhistas e os direitos fundamentais do ser humano, normatizando o instituto o quanto antes. Porém, deve-se também ter um regramento mais aprofundado em relação ao teletrabalho, pois o atual texto da CLT em relação ao teletrabalho é muito superficial.

Portanto, com os avanços tecnológicos, na maioria das vezes é possível ter o controle de jornada do teletrabalhador, auxiliando o empregado a cumprir apenas o que horário estipulado em contrato, respeitando as horas de trabalho e o seu direito à desconexão, desligando-se totalmente do serviço e podendo aproveitar seu direito ao descanso, ao lazer e preservando sua dignidade humana.

REFERÊNCIAS

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA, Josiane Machado. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. v. 16, n. 2, p. 29-56. 2015.

BARROS, Alessandra Almeida; ALBUQUERQUE, Larissa Leite. Os impactos jurídicos da Covid-19 no Direito do Trabalho e as Medidas Provisórias em tempos de calamidade pública: relativização da dignidade da pessoa humana? In: MELO, Ezilda; BORGES, Lize; SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio (org.). **COVID-19 e o Direito brasileiro**: mudanças e impactos. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo**: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BASSO, Danielle de Mello; BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na Reforma Trabalhista. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. v. 4, n. 1, p. 59-76. ago. 2018.

BELFORT, Fernando. Pandemias que assolaram a humanidade. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. (coords.) **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>.

_____. **Decreto Legislativo nº 06, de 18 de março de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da república encaminhada por meio da mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm>.

_____. **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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm>.

_____. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm>.

_____. **Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020**. Vigência encerrada. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>.

_____. **Medida Provisória nº 928, de 23 de março de 2020**. Vigência encerrada. Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, e revoga o art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv928.htm#art2>.

_____. **Medida Provisória 936, de 1º de abril de 2020**. Convertida na Lei nº 14.020, de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>.

_____. **Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021.** Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) no âmbito das relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm>.

_____. **Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021.** Vigência encerrada. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm>.

_____. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 4.044, de 2020.** Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>>.

CARVALHO, Maximiliano; LACERDA, Luana. Teletrabalho, desconexo e reforma trabalhista: (in)compatibilidade? In: FIGUEIREDO, Carlos Arthur (org.) et.al.. **Reforma Trabalhista: novos rumos do direito e do trabalhador e do direito processual do trabalho.** São Paulo: LTr, 2018.

CEZARIO, Priscila Freire da Silva. Contributos do primeiro mês de pandemia para o futuro do Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho.** v. 86, n. 2, p. 37-54. Rio de Janeiro, abr. 2020.

CNI, Confederação Nacional da Indústria. **MPs 1.045 e 1.046: medidas trabalhistas para auxiliar no enfrentamento da pandemia em 2021.** Brasília: CNI, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DORNELLES, Leticia; MARDERS, Fernanda. O Direito à Desconexão do Trabalho: um direito humano fundamental. **Revista Fórum Justiça do Trabalho.** v. 35, n. 410, p. 16-27. Belo Horizonte, fev. 2018.

DORSTER, André. DONEGÁ, Priscilla Carrieri. MP 936/20 e as relações de trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná.** v. 10, n. 93, p. 77-83. Curitiba, out. 20.

FARIA, Carolina Tupinambá; VALVERDE, Marina Novellino. Um novo normal para o Direito do Trabalho. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19.** Salvador: Juspodivm, 2020.

FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso-Brasileira.** v. 1, n. 3, p. 365-396. Rio Grande do Sul, nov. 2016.

FONTES, José Eduardo Trevisano; STARLING, Fernando Andrade; SANTOS, Sarah Teixeira. Reflexões e mudanças na relação laboral em época de pandemia: uma análise sobre temas impactantes. **Revista Pensamento Jurídico**. v. 14, n. 2, p. 01-16. São Paulo, ago. 2020.

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

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; WENZEL, Letícia Costa Mota. O Coronavírus: uma pandemia jurídica trabalhista e a Medida Provisória 927/2020. **Cielo Laboral**. Disponível em: <<http://www.cielolaboral.com/o-coronavirus-uma-pandemia-juridica-trabalhista-e-a-medida-provisoria-927-2020/>>.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. O Fato do Príncipe e as normas administrativas de suspensão de funcionamento e estabelecimentos na pandemia do Covid-19. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. (coords.) **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020.

LIMA FILHO, José Sarto Fulgêncio de; BRASIL, Ana Larissa da Silva. O conceito legal de teletrabalho e suas repercussões nos direitos do empregado. **Revista Juris UniToledo**. v. 4, n. 1, p. 111-126. Araçatuba, mar. 2019.

MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. **O Trabalho nos tempos do Coronavírus**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MASSI, Alfredo. **Teletrabalho**: análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. São Paulo: LTr, 2017.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17). São Paulo: LTr, 2018.

MP é publicada com medidas trabalhistas para o combate à pandemia. **Senado Notícias**. 28 abr. 2021. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/04/28/mp-e-publicada-com-medidas-trabalhistas-para-o-combate-a-pandemia>>.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. O Direito à Desconexão no período de Home Office: análise dos impactos da quarentena pelo covid-19 na saúde do trabalhador. **Revista Direito UFMS**. v. 6, n. 1, p. 131-149. Campo Grande, out. 2020.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista Iob**: trabalhista e previdenciária. v. 21, n. 253, p. 63-81. São Paulo, jul. 2010.

PAIXÃO, Tamiris Vilas Bôas da; SCHAEFER, Matheus Karl Schimidt. Covid-19 e teletrabalho: uma análise dos tempos de trabalho e de não trabalho. In: MELO, Ezilda;

PRATA, Marcelo Rodrigues. Direito fundamental à precaução em tempos de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. (coords.) **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020.

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**. t. II, p. 643-664, Belo Horizonte, jul. 2020.

SEVILLANO, Elena. OMS declara que coronavírus é uma pandemia global. **El País**. 11 mar. 2020. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-03-11/oms-declara-que-coronavirus-e-uma-pandemia-global.html>>.

SILVA, Guilherme Elias da. Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores. **Revista Espaço Acadêmico**. n. 209, p. 44-55. Maringá, out. 2018.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 3 ed. São Paulo: Malheiros, 2010

MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_de_sconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf>.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Juspodivm, 2020.