

O home office e o direito à desconexão em tempos de Covid-19

The home office and the right to disconnect in Covid-19 times

João Mário Vieira de Paula e Silva¹

Mayko Roberto Damasceno Souza²

Resumo: A tecnologia proporcionou interação e conectividade. Trouxe grandes benefícios aos seres humanos, que hoje, utilizam seus equipamentos de telecomunicação como itens de primeira necessidade. Ao passo em que o mundo caminhava em ritmo frenético, com alta disponibilidade de dados e informações, em que pese o uso altamente voltado à atividade econômica das grandes empresas, para grande parte dos trabalhadores em geral, os aparelhos de conexão e as redes sociais eram vistos como instrumentos de descontração, diversão e relacionamentos sociais. Com o advento da pandemia mundial provocada pela COVID-19, a rotina de muitas pessoas mudou drasticamente. O denominado isolamento social, impôs a muitos trabalhadores a adoção do regime de trabalho remoto – o *home office*. A tecnologia, usada até então mormente para relacionamentos sociais, ganha novos contornos e passa se tornar também um ambiente laboral, porém, inserida no contexto doméstico, do lar do trabalhador, o que tem impactado fortemente direitos e garantias fundamentais, como o direito à privacidade e o direito à desconexão, conforme abordaremos neste trabalho.

Palavras-chave: Home Office. Privacidade. Direito à desconexão

Abstract: The technology provided interaction and connectivity. It brought great benefits to human beings, who today use their telecommunication equipment as essential items. As the world moved at a frantic pace, with high availability of data and information, despite the use highly focused on the economic activity of large companies, for most workers in general, connection devices and social networks were seen as instruments of relaxation, fun and social relationships. With the advent of the global pandemic caused by COVID-19, the routine of many people has changed dramatically. The so-called social isolation, imposed on many workers the adoption of the remote work regime - the home office. The technology, used until then mainly for social connectivity, gains new contours and becomes the working environment, however, inserted in the domestic context, of the worker's home, which has strongly impacted social rights and guarantees, such as the right to disconnect, as we will cover in this work.

Keywords: Home Office. Privacy. Right to disconnect

¹ Mestrando em Direito da Empresa e dos Negócios pela UNISINOS, especialista em Direito Público pela UNIDERP. Advogado. Professor convidado no Programa de Pós-Graduação da UniRV. Assessor de Planejamento Institucional da UniRV. e-mail: joamariovps@hotmail.com

² Mestrando em Direito da Empresa e dos Negócios pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Graduado em Direito (2014) pelo Instituto de Ensino Superior de Rio Verde – (IESRIVER). Coordenador do Departamento de Licitações e Contratos da UniRV – Universidade de Rio Verde, e-mail: mroberto0112@icloud.com.

1 INTRODUÇÃO

Desde a criação do primeiro telefone, pelo escocês Alexandre Graham Bell, ainda no final do século XIX, a comunicação remota vem facilitando sobremodo as relações econômicas e sociais da humanidade.

Apesar de já haveremos superados quase duzentos anos desde o primeiro telefone, é inegável o gigantesco avanço tecnológico no âmbito das telecomunicações nos últimos anos. Em meio ao surgimento das redes sociais, da realidade virtual³, da inteligência artificial⁴, da *big data*⁵, da internet das coisas (IoT)⁶, do recém-lançado 5G⁷, além de outras ferramentas e mecanismos em desenvolvimento pelas empresas da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), a interconectividade tem dado aos aparelhos eletrônicos um protagonismo nunca antes experimentado na vida das pessoas.

O uso e finalidades dos equipamentos de comunicação se tornaram deveras dinâmicos, o que obviamente contribuiu para que o *smartphone* tenha se tornado um item essencial na vida das pessoas (CHIARA, 2015).

Um relatório da GSMA, de 2019, já mostrava que mais de 5 (cinco) bilhões de pessoas em todo o mundo possuíam algum aparelho de celular, ou seja, 67% de toda a população mundial já tinham algum aparelho do tipo na mão, no ano passado (GSMA, 2019).

Num ritmo de vida frenético, especialmente nos grandes centros urbanos, as pessoas vinham sendo conduzidas pela rotina de seu cotidiano, cujo ciclo era diariamente marcado pelo som do despertador do *smartphone*, programado de acordo com um plano que incluía o tempo necessário para, além da higiene matinal, vestir o uniforme ou outra roupa adequada, enfrentar um longo trajeto até o local de trabalho, registrar sua chegada e iniciar sua jornada, que, via de regra, ao final do dia, era marcada pelo retorno ao lar.

³ A realidade virtual é definida como uma “interface avançada do usuário” para acessar aplicações executadas no computador, propiciando a visualização, movimentação e interação do usuário, em tempo real, em ambientes tridimensionais gerados por computador. (KIRNER e SISCOUTO, 2007)

⁴ A Inteligência Artificial pode ser definida como o ramo da computação que relaciona um fenômeno natural com uma analogia artificial através de programas e cálculos de computador, que procuram se desenvolver em comparação ao conhecimento humano, dentro de determinada programação. (LUCENA CID, 2019).

⁵ O *big data* é um conjunto ativo de informação de alto volume, alta velocidade e/ou de alta variedade que exigem formas inovadoras e econômicas de processamento de informações que permitem insights aprimorados, tomada de decisões e automação de processos. (GARTNER, [s.d.]).

⁶ Internet das Coisas, pode ser definida como uma extensão da Internet atual, que proporciona aos objetos do dia-a-dia (quaisquer que sejam), mas com capacidade computacional e de comunicação, se conectarem e interagirem à Internet. (FORBES, 2014).

⁷ A rede 5G é a quinta geração das redes móveis. Trata-se de um grande salto evolutivo em relação à rede que é empregada atualmente, chamada 4G. A rede 5G vem sendo desenvolvida para comportar o crescente volume de informações trocado diariamente por bilhões de dispositivos sem fio espalhados mundialmente. (HELERBROCK, 2020).

Nos trajetos de ida e volta ao trabalho, vez ou outra no decorrer do dia, durante um intervalo, uma espiadela nas redes sociais para se comunicar com amigos e familiares, ou, mesmo durante o trabalho, numa comunicação com os colegas, com o chefe ou patrão, ou ainda, em atendimento aos clientes da empresa, o uso do *smartphone* já compunha a rotina do trabalhador. Porém, o ambiente de trabalho costumava respeitar uma ordem espacial, sendo o retorno ao lar, em tese, o marco temporal e espacial para delimitar os momentos de descanso, minimamente dignos e merecidos.

Assim caminhava a humanidade, até que ao início deste ano (2020), fomos assolados por uma doença viral que, até o momento, infectou quase 33 milhões de pessoas e vitimou 1 milhão de vidas em todo o mundo (BBC, 2020).

Após declarada a situação de pandemia mundial pela Organização Mundial de Saúde (OMS), praticamente todos os países, inclusive o Brasil, foram obrigados a adotar medidas de isolamento social, na tentativa de controlar a proliferação da COVID-19.

Diante da impossibilidade de abertura das portas de grande parte das empresas, durante esse período que se denominou “quarentena”⁸ (que no Brasil já perdura por mais de seis meses), em alternativa às demissões em massa, e desde que possível às empresas, a depender da natureza e forma do trabalho por elas desenvolvidos, uma opção foi a adoção do trabalho remoto sob o regime de *home office*, em que o empregado passou a utilizar seus mecanismos de telecomunicação, em especial o *smartphone*, para desempenho de seu trabalho diretamente de sua casa.

Desde escolas, universidades, escritórios e diversos outros tipos de atividades empresariais, vários foram os ramos de atividades nos quais os trabalhadores se viram compelidos a adotar o sistema de trabalho remoto (*home office*), sob pena de interrupção do trabalho, assim como ocorreu em determinados setores, como nos de turismo, hoteleiros, de bares e restaurantes, de construção civil, industriais e diversos outros que foram impactados pela pandemia da COVID-19.

Nessa mudança abrupta da rotina de trabalho, mesmo aqueles que permanecem empregados, porém, trabalhando de casa (*home office*), evidentemente sofrem ou sofrerão com problemas de natureza psicológica, mormente agravados por esse cenário em que não mais se diferencia o ambiente doméstico do ambiente laboral, onde a conexão aos

⁸ Quarentena é o nome usado na Medicina para a reclusão de indivíduos com suspeita de doenças contagiosas, evitando-se a propagação do agente causador da doença (vírus ou bactéria). O termo surgiu na Idade Média, mais especificamente no século XIV, quando a peste negra se espalhou pela Europa. Para evitar que a doença entrasse em Veneza, autoridades da cidade determinaram que todo navio que atracasse em seus portos precisaria esperar 40 dias antes que alguém pudesse desembarcar. (SUMMIT, 2020).

equipamentos de telecomunicação, em muitos casos, ultrapassam os limites do bom senso e da dignidade que a pessoa humana deve ter em seu lar.

Deve-se ressaltar que, em vista de grandes reduções nos custos de transação que estão sendo experimentados pelas empresas que estipularam o regime de *home office* aos seus empregados, veremos que há tendências pela permanência desse modelo, ainda que retomemos nossas rotinas ao final dessa pandemia.

Por isso, o presente estudo se propõe a uma análise acerca desse novo ambiente de trabalho remoto, onde o doméstico se mistura ao profissional, e ainda, em situações em que a privacidade e o denominado direito de desconexão do trabalhador se veem amplamente desrespeitados pelos empregadores.

Afinal, onde e quando começa e termina a jornada laboral daquele que está desempenhando seu trabalho em regime de *home office*? Como identificar os limites de intervenção do patrão no sossego do lar do empregado?

2 HOME OFFICE NA PANDEMIA

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho é considerado como sendo uma atividade laboral realizada à distância (trabalho remoto), inclusive em casa (*home office*), utilizando computadores e dispositivos de comunicação móveis, como telefones, celulares e aplicativos. (OIT, 1998).

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho estabelece o teletrabalho como sendo o gênero de todo e qualquer trabalho realizado à distância (tele), ou seja, fora do local tradicional de trabalho (sede da empresa), utilizando-se da tecnologia da informação e comunicação, especificamente, com uso de computadores, telefonia fixa e móvel, além de outras tecnologias que permitam trabalhar de qualquer lugar, receber e transmitir dados e informações, relacionados à atividade laboral. (SOBRATT, 2015).

Na visão de Domenico de Masi, o teletrabalho é um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são necessariamente sempre de natureza informática. (MASI, 2000).

Importante destacar que não se trata de um novo formato de trabalho, vez que, com o avanço da internet, começou a ser utilizado por empresas desde o final dos anos 1990, dando

espaço a um novo tipo de profissional, que atingiu o mercado trazendo expectativas promissoras, proporcionando conforto e lazer para diversos empregados. (FILHO, 2018).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Convenção n. 177 de 1996, já definia o teletrabalho, vindo a ser regulamentado no Brasil pela Lei Federal n. 12.511/2011.

Mais recentemente, a Lei Federal n. 13.467, de 13 de julho de 2017, em considerável alteração na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), promoveu a inclusão de um novo Capítulo normativo (Capítulo II-A), destinado exclusivamente a regulamentar o teletrabalho nas relações empregatícias brasileiras. (BRASIL, 2017).

Dessa forma, para uma definição legal, temos atualmente o art. 75-B da CLT, que estabelece:

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

Pode-se dizer que o *home office*, portanto, é um tipo de trabalho remoto (teletrabalho) realizado de casa pelo trabalhador, não necessitando de seu comparecimento na organização empregadora. A tecnologia da informação permite a interligação entre a residência do empregado e a empresa, possibilitando transacionar dados e informações com facilidade. Esse modelo libera o trabalhador do transporte diário até a empresa, do trânsito, de roupas adequadas, da ocupação de salas com infraestrutura etc. (CHIAVENATO, 2014).

O trabalho em *home office* já vinha sendo avaliado quanto à eficiência e resultados. Pelo menos em 2018, conforme uma pesquisa realizada pelo IBOPE, a maioria dos entrevistados alegava, naquela época, ainda não poder realizar o *home office*. (BIGARELLI, 2018).

Ocorre que, no início deste ano, o mundo foi surpreendido pela situação de pandemia provocada pela COVID-19. Uma verdadeira calamidade que já acometeu quase 33 milhões e vitimou 1 milhão de pessoas no mundo todo, até o momento. (BBC, 2020).

Diversas medidas na tentativa de contenção da proliferação dessa doença foram tomadas, sob recomendações, principalmente, dadas pela Organização Mundial de Saúde – OMS.

Dentre as principais medidas de enfrentamento da pandemia, recomendadas pela OMS, destaca-se o isolamento social, onde as pessoas se viram obrigadas a se isolarem de seus ambientes sociais, inclusive, de seus locais de trabalho. (GLOBO, 2020).

Em virtude da pandemia pela COVID-19, após declarada a situação de calamidade pública no Brasil, foi editada, pela Presidência da República, dentre outros atos normativos, a Medida Provisória n. 927/2020⁹, que dispôs sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19).

Com o advento da MP 927, houve uma maior flexibilização para o uso do teletrabalho, pois a adoção poderia ser realizada a critério do empregador, independentemente de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, conforme o que dizia o seu artigo 4º. (BRASIL, 2020).

Várias empresas e até mesmo o setor público passaram a adotar o regime de teletrabalho, especialmente o *home office*, vez que a aglomeração colocaria em risco a vida das pessoas.

Numa pesquisa realizada por uma agência de notícias global, a AFP, foi constatado que cerca de 4 bilhões de pessoas permaneceram sem sair de suas residências nos primeiros meses da pandemia. (MARINO, 2020).

Houve uma necessidade premente de adaptação das relações de trabalho em todo o mundo.

Diante desse cenário, muitas empresas e seus empregados tiveram de se adaptar, adequando-se à recomendação de “ficar em casa”. Porém, nem todas as organizações estavam realmente preparadas para adoção do *home office*, ou mesmo não se compatibilizavam com esse regime de teletrabalho em razão da natureza dos bens ou serviços que disponibilizavam no mercado. (MORETTE, 2020).

Apesar de a adoção do *home office* não ter sido generalizada, fato é que um grande número de empresas o fez. Conforme estudo elaborado pela Fundação Instituto de Administração (FIA), que coletou, em abril/2020, dados de 139 (cento e trinta e nove) empresas (pequenas, médias e grandes) que atuam em todo o Brasil, verificou-se que 46% (quarenta e seis por cento) aderiram ao trabalho em casa.

No ramo de serviços hospitalares, se destaca o número de adesão ao teletrabalho, que foi de 53% (cinquenta e três por cento). Na indústria foi de 47% (quarenta e sete por cento) a adoção. Entre grandes empresas, o índice de utilização do *home office* pelos empregados foi de 55% (cinquenta e cinco por cento). Destaca-se que um terço do total das empresas pesquisadas adotou parcialmente o sistema de teletrabalho, em apenas alguns dias da semana.

⁹ O prazo de vigência da MP 927 foi encerrado em 19/07/2020, de acordo com o ATO DECLARATÓRIO DO PRESIDENTE DA MESA DO CONGRESSO NACIONAL Nº 92, DE 2020.

Um dado interessante do estudo é que 67% (sessenta e sete por cento) das empresas pesquisadas relataram dificuldades em implantar o *home office*. A falta de familiaridade com as ferramentas tecnológicas foi apresentada como um importante obstáculo, em 34% (trinta e quatro por cento) das companhias.

Pequeno número de empresas ofereceu suporte aos seus empregados na implantação do *home office*, sendo que 9% ajudaram nos custos com internet e somente 7% nos custos com telefone. (MELLO, 2020)

Já há alguns meses desde o início da pandemia e, apesar de um desfecho ainda incerto, talvez à espera de uma vacina ou tratamento eficaz, aparentemente, algumas empresas que passaram a adotar o *home office* em decorrência da COVID-19 deverão manter essa estratégia, mormente em virtude da redução dos custos de transação observados.

O *Twitter* anunciou, desde maio, a manutenção permanente do *home office*, pois, segundo o CEO Jack Dorsey, a medida preservaria a saúde dos funcionários e aumentaria o bem estar a longo prazo. No mesmo sentido, a Petrobras anunciou que estuda a permanência de metade da equipe administrativa no regime de trabalho em casa, mantendo-se escritórios inteligentes, com mesas compartilhadas para uso em caso de eventual necessidade. Já a XP Inc. anunciou em junho a possibilidade de *home office* permanente e horários flexíveis. Além dessas, outras grandes empresas como a LafargeHolcim, que colocou seus 1,5 mil empregados em *home office* permanente, a BRQ Digital Solution e Xerpay, que já colocaram ou permitiram a seus funcionários o *home office* permanentemente. (NAVISKAS, 2020).

No entanto, não se trata de uma solução simples, baseada em redução de custos e aparente bem-estar de todos os trabalhadores que aderem ao *home office*.

Um dos primeiros desafios está relacionado às lideranças, que deverão se readequar na maneira de coordenar e gerir a força de trabalho nesse ambiente virtual e remoto. Afinal, deverá reaprender como criar engajamento, motivação, melhores resultados de trabalho em equipe, num sistema de trabalho disperso (EXAME, 2020).

Além desses problemas de ordem administrativa/gerencial, observamos que outros problemas tendem a surgir com essa mudança abrupta no ambiente de trabalho. Problemas que estão relacionados aos direitos fundamentais dos seres humanos. Garantias constitucionais dos trabalhadores que podem estar sendo aviltadas na busca cega pela readaptação do trabalho num contexto doméstico e amplamente conectado ao empregador.

Em relação à atuação do trabalhador, a conectividade trouxe ao mundo corporativo mudanças significativas. Embora pareça um ato benéfico, esse modelo apresenta seu lado negativo. Na visão de Menez, trabalhar em qualquer horário tem seus efeitos negativos no

mundo do trabalho. Os trabalhadores dessa modalidade se tornam propícios a serem mais solitários, pois têm longas jornadas e não têm privacidade. Assim, dispõe de tarefas intensificadas e como consequência de tudo isso, correm o risco de apresentar resultados negativos na saúde e no bem-estar. (MENEZ, 1999)

O *home office* impõe dificuldades ao trabalhador, que muitas vezes não possui um local apropriado em sua residência para exercer seu trabalho de maneira adequada. Dificulta também a separação entre o trabalho e a vida pessoal, prejudicando o tempo dedicado à família, além de provocar o isolamento e a perda de visibilidade perante os demais. (CHIAVENATO, 2014).

3 DIREITO À DESCONEXÃO EM TEMPOS DE *HOME OFFICE*

É fato que o mundo entrou num cenário de pandemia e a sociedade precisou se adaptar rapidamente para dar continuidade as suas atividades, nesse sentido, o *home office* foi uma das alternativas para a continuação da produção laboral.

Durante o período de isolamento social a adoção a essa modalidade de trabalho cresceu exponencialmente. Intermediados por recursos tecnológicos, os trabalhadores trocaram os convencionais locais de trabalho, geralmente em dependências disponibilizadas pelos empregadores, para o labor em suas casas.

Essas mudanças afetam sobremaneira a relação de trabalho, principalmente no que tange à possibilidade de causar confusão entre a vida pessoal e profissional do trabalhador, impactando negativamente no seu direito constitucional à desconexão.

O direito à desconexão é a garantia que todo e qualquer trabalhador possui de gozar de descanso após a jornada de trabalho, estando totalmente desligado das atividades laborais para seu restabelecimento e repouso (DUTRA; VILLATORE, 2016).

Os autores Tibaldi e Pessoa (2017, p. 145) ensinam que:

Desconectar, neste sentido, é desligar-se das tarefas de seu trabalho e do contato com superiores, colegas e clientes. Sem a possibilidade da desconexão, o estresse ligado ao trabalho não permitem o trabalhador uma vida social plena.

Nesse viés, ao conversar sobre desconexão, deve-se observar também a contraposição entre tecnologia e trabalho humano, vez que a primeira está definitivamente inserida na vida contemporânea e está intimamente relacionada aos obstáculos encontrados pelo trabalhador, nos dias atuais, para se desligar do trabalho (SOUTO MAIOR, 2003).

Ainda sobre a íntima relação da tecnologia e a desconexão, segundo Maffra (2015, p. 507), para o uso do termo “desconexão” como expressão do direito ao descanso, a doutrina toma como pressuposto o papel exercido pela tecnologia na sociedade atual e, sobretudo, nos modos de produzir típicos do mundo de trabalho”.

Inegável que a tecnologia está transformando significativamente as atividades da sociedade atual, impactando em diversas relações, inclusive nas organizações laborais, afetando diretamente na relação de trabalho, mudando as formas e meios das prestações dos serviços.

Os novos recursos tecnológicos, aplicados à seara trabalhista, apresentam aspectos positivos, dentre eles destaca-se a flexibilização do trabalho, com o surgimento de novas modalidades como o *home office*. Ao mesmo tempo, tais inovações podem trazer consequências negativas, ao romper a barreira entre a vida pessoal e a profissional do trabalhador, além de contribuírem, por vezes, com a extensão da jornada de trabalho de forma exagerada (MELO, 2019).

Assim, considerando os conceitos acima, que apontam a importância da desconexão para a proteção do bem-estar social, físico e mental do trabalhador diante do cenário pandêmico causado pela COVID-19, que resultou na implementação súbita do *home office*, faz-se relevante a análise de aspectos relativos à jornada de trabalho, especialmente quanto aos malefícios que o prolongamento excessivo do tempo laboral, oportunizado pelas novas tecnologias, pode causar à vida do empregado.

No Brasil, a jornada de trabalho possui limite, assegurado pela Constituição de 1988, no inciso XIII do art. 7º:

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 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Esse limite na duração do trabalho visa proteger à saúde, higiene e segurança do trabalhador, assegurar o direito ao descanso essencial ao restabelecimento de suas energias, de forma a reduzir os riscos de doenças e acidentes de trabalho (MAFFRA, 2015).

Nesse sentido, a flexibilização de horários, a subordinação indireta e o uso das tecnologias de comunicação, características do *home office*, dificultam analisar se o limite da jornada de trabalho está sendo respeitado. Há dificuldade em se contabilizar o período laboral.

A vantagem de estar em sua residência muitas vezes faz o empregado confundir os ambientes e camufla o prolongamento do número de horas trabalhadas (MELO, 2016).

O excesso de horas conectado, seja através de smartphones, computadores ou qualquer outro aparato tecnológico, sob a subordinação ou fiscalização do empregador, retira do trabalhador o tempo de descanso, o convívio familiar, momentos de lazer, atividades que colaboram para uma boa saúde física e mental.

As ferramentas tecnológicas ainda que possam estabelecer maior flexibilidade na rotina do trabalhador, ampliam a possibilidade de fiscalização de seu trabalho (MELO, 2019).

A fiscalização, no entanto, não deve ultrapassar os limites do labor, invadir a vida íntima e privada do empregado. Nada impede o exercício de poder de fiscalização do empregador nas prestações de serviços, mas isso deve acontecer em conformidade com os direitos do trabalhador (MELO, 2016).

Nesse sentido, percebe-se que a jurisprudência trabalhista brasileira tem se manifestado em consonância aos entendimentos sobre a desconexão do ambiente de trabalho, determinando o pagamento de horas extraordinárias quando da violação desse direito, conforme se nota no recente julgado adiante:

RECURSO ORDINÁRIO. HORAS DE SOBREVISO. **DIREITO À DESCONEXÃO**. SÚMULA Nº 428 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. O uso de aparelho celular fornecido pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. No entanto, considera-se em sobreaviso o empregado que deve permanecer com o aparelho ligado fora da duração normal do trabalho, sendo acionado para o serviço durante o descanso, em regime equivalente a um plantão no qual não usufruía verdadeiramente do direito à desconexão, com liberdade para decidir o que fazer ou não fazer durante seu período de descanso. Recurso ordinário do reclamante conhecido e provido. (TRT-1 - RO: 01008143220175010079 RJ, Relator: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, Data de Julgamento: 24/06/2020, Sétima Turma, Data de Publicação: 14/07/2020, grifo nosso)

Contudo, o direito à desconexão, em sentido amplo, não pode ser encarado apenas como direito individual do trabalhador, mas sim, como direito de toda a sociedade, inclusive dos que estão desempregados em virtude do excesso de trabalho de outros, e ainda, dos familiares que são tolhidos da presença desse profissional devido a extrapolação da jornada normal de trabalho (SOUTO MAIOR, 2003).

Nesse viés, complementa Souto Maior (2013, p. 312) que “[...] o problema da desconexão não se limita a esses aspectos. Visto de outro modo, é possível considerar que o não-trabalho nos dias presentes é até mesmo fator de resgate à natureza humana.”

Nota-se que a flexibilidade decorrente do uso das novas tecnologias deve ser aproveitada de maneira a permitir o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, e de igual forma, não pode provocar a violação dos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente do direito à desconexão, ao passo em que se promove a recuperação da essência humana e o bem-estar de toda a sociedade.

4 CONCLUSÃO

Em tempo de virtualização da vida humana é salutar a reflexão sobre o papel da tecnologia nas relações da sociedade, sendo essencial desaparecer com qualquer forma de utilização desse recurso que possa promover a “escravidão digital” do trabalhador.

Os meios tecnológicos devem ser utilizados em favor de uma equilibrada e justa relação de trabalho, contribuindo para o bem-estar social, físico e mental do trabalhador, e não para aumentar exorbitantemente sua jornada de trabalho em prol de melhores resultados e maiores lucros. Em contrapartida, esses recursos podem proporcionar eficiência na fiscalização e gestão das atividades laborais por parte do empregador.

Inegáveis as vantagens que o *home office* é capaz de propiciar às partes da relação laboral, seja na redução de custos ao empregador, quanto na comodidade ao empregado, mas, implantada de forma brusca, como no período da pandemia, pode gerar transtornos e traumas aos envolvidos nesse processo, especialmente quanto ao excesso de trabalho e violação do direito à desconexão.

Certo que a situação foi inesperada e que, talvez, o *home office* fosse no momento a única solução viável para a continuidade da produção laboral, resta agora verificar os futuros efeitos que essa acelerada mudança no ambiente de trabalho possa provocar na relação laboral e conseqüentemente na sociedade.

REFERÊNCIAS

BBC. **Coronavírus: o mapa que mostra o alcance mundial da doença - BBC News Brasil**. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51718755>. Acesso em: 27 set. 2020.

BIGARELLI, Bárbara. **53% dos profissionais brasileiros não fazem home office, diz estudo - Época Negócios | Carreira**. 2018. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2018/07/53-dos-profissionais-brasileiros-nunca-fizeram-home-office-diz-estudo.html>. Acesso em: 28 set. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de outubro de 1988.

BRASIL, Palácio do Planalto. **L13467**. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 28 set. 2020.

BRASIL, Palácio do Planalto. **MPV 927**. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 28 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário. Relator: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, Data de Julgamento: 24/06/2020, Sétima Turma, Data de Publicação: 14/07/2020. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2309269>>. Acesso em 18 set. 2020.

CHIARA, Márcia De. **Smartphone é considerado produto essencial - Economia - Estadão**. 2015. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,smartphone-e-considerado-um-vicio,1706240>. Acesso em: 27 set. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas - O novo papel das organizações**. [s.l: s.n.].

DELGADO, Gabriela Neves; ASSIS, Carolina Di; LUÍSA, Ana; ROCHA, Gonçalves. Melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus. [S. l.], p. 171–191, 2020. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/55886>>. Acesso em 18 set. 2020.

DUTRA, SILVIA REGINA BANDEIRA; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região : Vol. 3, n. 33 (set. 2014)** Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/93957>>. Acesso em 18 set. 2020.

Estamos criando o novo normal do trabalho, diz CEO da Accenture no Brasil | Exame. [s.d.]. Disponível em: <https://exame.com/carreira/estamos-criando-o-novo-normal-do-trabalho-diz-ceo-da-accenture-no-brasil/>. Acesso em: 28 set. 2020.

FERNANDES, Cláudio. "10 de março – Dia do Telefone"; *Brasil Escola*. Disponível em: <https://brasilestudo.uol.com.br/datas-comemorativas/dia-telefone.htm>. Acesso em 27 de setembro de 2020.

FILHO, Jailson Correia de Melo. **Desafios Da Gestão De Pessoas Na Área De Home Office**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 03, Ed. 11, Vol. 08, pp. 70-81. Novembro de 2018. ISSN:2448-0959

FORBES. **Internet of Things By The Numbers: Market Estimates And Forecasts**. 2014. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/gilpress/2014/08/22/internet-of-things-by-the-numbers-market-estimates-and-forecasts/#237a9d03b919>. Acesso em: 27 set. 2020.

GARTNER. **Definition of Big Data - Gartner Information Technology Glossary**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.gartner.com/en/information-technology/glossary/big-data>. Acesso em: 27 set. 2020.

GLOBO, O. **OMS alerta que isolamento social só deve acabar quando surto estiver**

controlado - Jornal O Globo. 2020. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/sociedade/oms-alerta-que-isolamento-social-so-deve-acabar-quando-surto-estiver-controlado-24368198>. Acesso em: 28 set. 2020.

GSMA. The Mobile Economy Latin America 2019. **GSM Association**, [S. l.], p. 52, 2019. Disponível em: https://www.gsma.com/mobileeconomy/wp-content/uploads/2020/03/GSMA_MobileEconomy2020_LATAM_Eng.pdf.

HELERBROCK, Rafael. **Rede 5G: o que é, como funciona e quanto custará - Mundo Educação.** 2020. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/informatica/rede-5g.htm>. Acesso em: 27 set. 2020.

KIRNER, Claudio; SISCOUTO, Robson. **Realidade Aumentada : Conceitos , Projeto e Aplicações.** Petrópolis-RJ : 2007. v. 1 Disponível em: <http://ckirner.com/download/livros/Livro-RVA2007-1-28.pdf>.

LUCENA CID, Isabel Victoria. Las Nuevas Tecnologías y su impacto en los Derechos Humanos. Hacia un nuevo enfoque | New Technologies and their impact on Human Rights. Towards a new approach. **Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho**, [S. l.], v. 40, n. 40, p. 128, 2019. DOI: 10.7203/cefd.40.13035.

MAFFRA, Márcia Vieira. Direito À Desconexão No Universo Do Trabalho.Pdf. *In:* [s.l.] : FUMARC, 2015. p. 505–520. Disponível em: < <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/13311>>. Acesso em 18 set. 2020.

MARINO, Caroline. **Como será o trabalho depois do coronavírus? | VOCÊ S/A.** 2020. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/como-sera-o-trabalho-depois-do-coronavirus/>. Acesso em: 28 set. 2020.

MASI, Domenico de. Ócio Criativo. São Paulo: Sextante, 2000. p. 204.

MELLO, Daniel. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia | Agência Brasil.** 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 28 set. 2020.

MELO, Camila Barbosa Almeida. O teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista da Esmam**, [S. l.], v. 10, n. 10, p. 230–249, 2016. Disponível em: < <https://revistaesmam.tjma.jus.br/index.php/esmam/article/view/92> >. Acesso em 18 set. 2020.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, Controle De Jornada E Direito À Desconexão. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, [S. l.], v. 8, n. 75, p. 73–83, 2019. Disponível em: < <https://hdl.handle.net/20.500.12178/123429>>. Acesso em 18 set. 2020.

MORETTE, Fernando. **Fernando Morette: Empresas se adaptam para contratar na pandemia.** 2020. Disponível em: <https://www.msn.com/pt-br/dinheiro/economia-e-negocios/fernando-morette-empresas-se-adaptam-para-contratar-na-pandemia/ar-BB12CVvD>. Acesso em: 28 set. 2020.

NAVISKAS, Mariana. **6 empresas que adotaram o home office para sempre.** 2020. Disponível em: <https://br.financas.yahoo.com/noticias/6-empresas-que-adotaram-o-home->

office-para-sempre-apos-a-pandemia-135743963.html?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuYmluZy5jb20v&guce_referrer_sig=AQAAAB2AHPaqdmUt2knNIRAzZBjix090ZNBg0LIQq_DSYYp9Q5ZFdQNi gP6hSQXEIEamwD4hSGqqGzmfderKIBH9jQSatqy8EpLuDFML9Z0OmOkZK9XvM2Mgk2W4oane73VCHQNJ30tpZPbDIOS TesP-5wPPJWyufPKORzyPnZXhK93L. Acesso em: 28 set. 2020.

SOBRATT – **Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades**. Disponível em <http://www.sobratt.org.br>. Acesso em 22 set. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. D O DIREITO À D E S C O N E X Ã O D O T R A B A L H O. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, [S. l.], v. 23, p. 296–313, 2003. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/108056>>. Acesso em 18 set. 2020.

SUMMIT. **Coronavírus: o que é a quarentena e qual é o seu objetivo?** • **Summit Saúde**. 2020. Disponível em: <https://summitsaude.estadao.com.br/desafios-no-brasil/coronavirus-o-que-e-a-quarentena-e-qual-e-o-seu-objetivo/>. Acesso em: 27 set. 2020.

TIBALDI, S.D. & PESSOA, C. F. Direito Fundamental Ao Lazer: Personalidade E Desconexão Do Cidadão-Trabalhador. **Revista Paradigma**, [S. l.], v. 26, n. 2, p. 137–152, 2017. Disponível em: < <http://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/865>>. Acesso em 18 set. 2020.