

**O DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO À LUZ DO
PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA SOLIDARIEDADE**

*THE RIGHT TO DISCONNECT ON TELEWORK IN THE LIGHT OF THE
CONSTITUTIONAL PRINCIPLE OF SOLIDARITY*

Fabio Freitas MINARDI¹

Camila Juliane Diniz TEIXEIRA²

RESUMO

Com o advento da globalização, da 4ª Revolução Industrial e agora mais recentemente pelos avanços tecnológicos trazidos com pandemia da COVID-19 (transmitida pelo vírus SARS-CoV-2), o mundo do trabalho também sofreu grandes mudanças, mais precisamente em relação ao teletrabalho, que passou a ter um maior número de empregados trabalhando nessa modalidade. O teletrabalho por ser realizado remotamente, permitindo que o trabalhador fique conectado ao trabalho de qualquer local e em qualquer hora, e por não ser necessário o controle de jornada por parte do empregador impacta diretamente na saúde e bem-estar pelo excesso de conexão ao ambiente de trabalho. Nesse contexto social, a partir da metodologia de revisão bibliográfica, o objetivo do presente trabalho é discutir como o princípio da solidariedade constitucional positivado no artigo 3º, inciso I, da Constituição Federal como um direito fundamental pode ser o elo que unifica as boas práticas de respeito

¹ Graduação em Direito pela Faculdade de Direito de Curitiba (1995) e especialização em Direito Material e Processual do Trabalho pela mesma Faculdade (2000). Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pelo UNICURITIBA (2008). Professor da FAE Centro Universitário desde o ano de 2008. Advogado trabalhista desde o ano de 1996. E-mail: fabio.minardi@fae.edu.

² Advogada. Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário Curitiba. E-mail: camila.dinizteixeira@hotmail.com.

ao teletrabalhador, em especial pelo empregador e o Poder Judiciário, no que tange ao direito à desconexão.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho; Direito à Desconexão. Princípio da Solidariedade.

ABSTRACT

With the advent of globalization, the 4th Industrial Revolution and, more recently, the technological advancements brought about by the COVID-19 pandemic (transmitted by the SARS-CoV-2 virus), the world of work has also undergone major changes, more precisely in relation to telework, since a greater number of employees is now subject to this form of work. Because telework is carried out remotely, it allows the worker to be connected to work from any place and at any time. Since the employer does not have the need to control the work hours in this form of work, there are direct impacts on the health and well-being of the employee, caused by the excess connection to the work environment. Given this social context, the goal of the present work is to discuss, by means of a literature review, how the constitutional principle of solidarity, a fundamental right laid down in article 3rd, item I, of the Brazilian Federal Constitution, may function as the link that puts good practices together in respect to the teleworker, especially the ones that should be carried out by the employer and the by the Judiciary, with regard to the right to disconnect.

KEYWORDS: Telework; Right to disconnect; Principle of Solidarity.

INTRODUÇÃO

O princípio da solidariedade, ou do solidarismo constitucional, positivado no artigo 3º da Constituição Federal, ampara o trabalhador nos seus direitos fundamentais, em especial aos períodos de descanso positivados na legislação infraconstitucional, que está intimamente ligado à sua saúde e bem-estar.

Com o fenômeno da globalização, da 4ª Revolução Industrial, e em decorrência da pandemia da COVID-19 (transmitida pelo vírus SARS-CoV-2), o uso da tecnologia aumentou exponencialmente, impactando também o mundo do trabalho, trazendo em voga o debate a respeito do direito à desconexão, direito este que não está positivado no ordenamento pátrio, mas que em decorrência da interpretação de diversas outras normas infraconstitucionais e dos princípios da solidariedade, dignidade da pessoa humana, proteção do trabalhador e da boa-fé tem amparo legal em nosso ordenamento jurídico.

Nesse contexto social, o teletrabalho positivado por meio da Lei 13.467 de 2017, a partir do artigo 75-A da CLT, bem como o artigo 6º, incluído pela Lei 12.551 de 2011, vem gerando discussões no Direito do Trabalho à respeito do direito à desconexão do teletrabalhador, já que em tal modalidade o empregado exerce suas atividades, ao menos em parte, à distância e fora das dependências do empregador, não sendo necessário o controle de jornada por parte do empregador, facilitando assim o acesso do empregado ao ambiente de trabalho em qualquer hora e momento dia, podendo gerar riscos à saúde e bem estar do trabalhador em decorrência da hiperconexão.

Assim, o objetivo do presente artigo é analisar como o princípio da solidariedade, ou solidarismo constitucional se concretiza na defesa ao legítimo direito à desconexão ao teletrabalhador, como aquele que estabelece a garantia normativa do pleno descanso.

1 PRINCÍPIO DA SOLIDARIEDADE (OU SOLIDARISMO CONSTITUCIONAL)

Prefacialmente, importante investigar o significado da expressão “princípios” antes de se adentrar no tema em foco, porquanto é imperioso compreender a

importância destes como método de integração do direito, previsto no artigo 4º da Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro (Decreto-lei nº 4.657/1942)³.

Os princípios estabelecem a matriz ideológica do ordenamento jurídico, e por tal motivo Miguel Reale ensina que se “*tratam de enunciados lógicos admitidos como condição ou base de validade das demais asserções que compõem dado campo do saber*”⁴.

Alguns princípios são positivados em razão da sua relevância, salienta Miguel Reale, lhes conferindo força de lei pelo legislador, com estrutura de modelos jurídicos, inclusive no plano constitucional⁵.

E nesse diapasão, a Carta Magna de 1988 estabeleceu em artigo 3º, inciso I, o solidarismo constitucional (também denominado de princípio da solidariedade, assim visualizado por Ana Paula de Barcellos:

De forma muito simples, e em sua concepção mais comum, a solidariedade descreve práticas de ajuda mútua, sendo observada, sobretudo, em grupos relativamente pequenos e socialmente coesos, como a família, pequenas cidades, comunidades culturais ou religiosas etc. Há um vínculo recíproco entre as pessoas do grupo que formam uma espécie de todo que se defende e se protege. Assim, embora a ação solidária não corresponda propriamente a um dever jurídico e nem haja uma recompensa associada, a reciprocidade é, de certo modo, esperada, e alimenta a prática solidária por força da própria natureza desses grupos.⁶

³ Art. 4º. Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.

⁴ REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 27. Ed. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 303.

⁵ *Ibidem*, p. 303.

⁶ BARCELLOS, Ana Paula de. *Curso de Direito Constitucional*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 146.

Nesse viés, no campo do Direito do Trabalho, a solidariedade representa o elo que unifica as boas práticas de respeito ao trabalhador, em especial aos necessários períodos de descanso que se encontram na legislação infraconstitucional.

Ora, na omissão do legislador, opera-se a aplicação do princípio do solidarismo para se amparar o trabalhador nos seus direitos fundamentais.

Para Sônia Yuriko Kanashiro Tanaka, “o princípio da solidariedade, mais do que simplório valor interior do Estado, passa a ser um dever do Estado, informando suas atividades para alcançar uma sociedade justa: significa a prestação solidária sobretudo àqueles que mais necessitem de ajuda”⁷. E continua:

A Justiça posta na Constituição é, portanto, uma Justiça Social, típica do Estado Social e Democrático de Direito tratado anteriormente. Sendo um objetivo do Estado, e até mesmo seu dever, passa a solidariedade a ser de cada um de nós, trazendo benefícios a todos os componentes da sociedade, e, em se tratando de uma sociedade justa, é sobretudo de uma justiça social, reforçando ainda mais o princípio do Estado Social⁸

Nesse escopo, a importância dos princípios constitucionais está em sintonia com os direitos fundamentais e na sua dimensão objetiva, de aplicação imediata, ou seja, se afasta a hipótese de figura meramente programática.

Daniel Sarmiento destaca a chamada “dimensão objetiva dos direitos fundamentais”⁹, e ensina que, com o advento do Estado Social, a concepção de direitos fundamentais, até então visualizados numa perspectiva subjetiva pelo então

⁷ TANAKA, Sônia Yuriko Kanashiro. *Direito Constitucional*. São Paulo: Grupo GEN, 2015. p. 978-85-970-0312-3. p. 106.

⁸ Idem. p. 107.

⁹ SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. 2. ed. Rio de Janeiro: Livraria Lúmen Juris, 2006. p. 105.

Estado Liberal, cuidando-se apenas de identificar quais pretensões o indivíduo poderia exigir do Estado em razão de um direito positivado na sua ordem jurídica¹⁰, passou a adotar um novo efeito, qual seja: *“a dimensão objetiva dos direitos fundamentais liga-se ao reconhecimento de que tais direitos, além de imporem certas prestações aos poderes estatais, consagram também os valores mais importantes em uma comunidade política, constituindo, como afirmou Konrad Hesse, as bases da ordem jurídica da coletividade”*¹¹. Continua:

Com efeito, na medida em que os direitos fundamentais exprimem os valores nucleares de uma ordem jurídica democrática, seus efeitos não podem se resumir à limitação jurídica do poder estatal. Os valores que tais direitos encarnam devem se irradiar para todos os campos do ordenamento jurídico, impulsionando e orientando a atuação do Legislativo, Executivo e Judiciário. Os direitos fundamentais, mesmo aqueles de matriz liberal, deixam de ser apenas limites para o Estado, convertendo-se em norte de sua atuação. Tal fenômeno foi bem captado por Perez Luño, quando este assinalou que, com a passagem do modelo do Estado Liberal para o de Estado Social, “(...) los derechos fundamentales han dejado de ser meros límites al ejercicio de poder político, o sea, garantías negativas de los intereses individuales, para devenir un conjunto de valores o fines directivos de la acción positiva de los poderes públicos”.

Mas não é só. A dimensão objetiva do reconhecimento de que os direitos fundamentais condensam os valores mais relevantes para determinada comunidade política. E, como garantia de valores morais coletivos, os direitos fundamentais não são apenas um problema do Estado, mas de toda a sociedade. Neste sentido, é preciso abandonar a perspectiva de que a proteção aos direitos humanos constitui um problema apenas do Estado e não também de toda a sociedade. A dimensão objetiva liga-se a uma perspectiva comunitária de direitos humanos, que nos incita a agir em sua

¹⁰ SARMENTO, Daniel. *Op cit.* p. 105.

¹¹ *Ibidem*, p. 105-106.

defesa, não só através dos instrumentos processuais pertinentes, mas também no espaço público, através de mobilizações sociais, de atuação de ONG's e outras entidades do exercício responsável do direito de voto.¹²

Portanto, inegável que o princípio da solidariedade também está ancorado nessa perspectiva de bem originada, nas palavras de Ana Paula de Barcellos:

A partir da década de 30 do século XX, do Welfare State (Estado do bem-estar social), que se caracterizou, de forma simples, pelo abandono do liberalismo e pela intervenção na ordem econômica, sobretudo para a garantia de direitos trabalhistas e previdenciários, por meio dos quais se procurou superar o desemprego e a miséria e assegurar a existência de um mercado consumidor para a produção industrial,¹³

Ademais, como se disse alhures, o princípio da solidariedade é de aplicação imediata para a máxima efetividade da Carta Magna, inclusive nas relações privadas, por força da teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais¹⁴.

Ingo Wolfgang Sarlet lança sua posição no reconhecimento da eficácia imediata dos direitos fundamentais, inclusive na seara privada, e assim explica:

A propósito, verifica-se que a doutrina tende a reconduzir o desenvolvimento da noção de uma vinculação também dos particulares aos direitos fundamentais ao reconhecimento da sua dimensão objetiva, deixando de considerá-los meros direitos subjetivos do indivíduo perante o Estado. Há de

¹²Idem, p. 106-107.

¹³ BARCELLOS, Ana Paula de. *Op. cit.* p. 137.

¹⁴Vinculação dos direitos fundamentais nas relações privadas, e não somente aos poderes públicos. (MINARDI, Fabio Freitas. Direitos fundamentais, dignidade da pessoa humana e a aplicação da teoria da eficácia horizontal. *Revista Direitos Fundamentais & Democracia (UniBrasil)*, v. 4, p. 1-25, 2008).

acolher, portanto, a lição de Vieira de Andrade, quando destaca os dois principais e concorrentes da problemática, quais sejam, a constatação de que os direitos fundamentais, na qualidade de princípios constitucionais e por força do princípio da unidade do ordenamento jurídico, se aplicam relativamente a toda a ordem jurídica, inclusive privada, bem como a necessidade de se protegerem os particulares também contra atos atentatórios aos direitos fundamentais provindos de outros indivíduos ou entidades particulares.¹⁵

E ainda mais: o elo de concretude dos direitos fundamentais, indene de dúvidas, é o princípio da dignidade da pessoa humana previsto no ápice da Carta Magna de 1988, do qual resulta a cláusula geral de tutela humana. Ana Paula de Barcellos esclarece que o conteúdo jurídico da dignidade se relaciona com os chamados direitos fundamentais ou humanos. Isto é: terá respeitada a sua dignidade o indivíduo cujos direitos fundamentais forem observados e realizados, ainda que a dignidade não se esgote neles¹⁶.

Nesse diapasão, para Luiz Edson Fachin, os direitos fundamentais, neles incluídos os direitos sociais, são invioláveis e inerentes à dignidade da pessoa humana; neles se traduzem e concretizam as faculdades que são exigidas pela dignidade, assim como circunscrevem o âmbito que se deve garantir à pessoa para aquela se torne possível¹⁷.

Portanto, dada a inclusão do princípio da solidariedade no texto constitucional no Título I (princípios fundamentais), juntamente com o princípio da dignidade da

¹⁵SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007., p. 338-339.

¹⁶ BARCELLOS, Ana Paula de. *A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana*. Rio de Janeiro: 2002. p. 110-111.

¹⁷ FACHIN, Luiz Edson. *Estatuto jurídico do patrimônio mínimo*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006. p. 181.

pessoa humana, não há como negar seu caráter legal vinculante *erga omnes*, inclusive aos particulares, e de sua consequente eficácia imediata, motivo pelo qual é possível afirmar que os direitos trabalhistas igualmente ali se ancoram para o fundamento de sua ampla proteção como atualmente se denomina de Trabalho Decente¹⁸, em especial os direitos relacionados à saúde¹⁹.

2 DESCONEXÃO COMO DIREITO FUNDAMENTAL E SOLIDÁRIO

Como é cediço, o fenômeno da globalização, especialmente na década de 1990 com o início da era tecnológica e consequentemente da 4ª Revolução Industrial (era pós-digital²⁰), trouxe consigo um aumento exponencial do uso dos meios tecnológicos e reduzindo barreiras e fronteiras, integrando a sociedade mundial de diferentes localidades.

E diante dessa nova roupagem decorrente da 4ª Revolução Industrial e agora mais recentemente pelo avanço dos meios de comunicação e de tecnologia em razão da pandemia de COVID-19 (transmitida pelo vírus SARS-CoV-2), o acesso ao trabalho

¹⁸ Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Mais recentemente, a OIT estabeleceu uma agenda para alcançar o trabalho decente e a globalização equitativa. Uma garantia de trabalho universal que protege os direitos fundamentais dos trabalhadores, um salário digno, limites de horas de trabalho e locais de trabalho seguros e saudáveis (*Work for a brighter future* - trabalho digno, decente e sustentável na nova era digital). Texto disponível em <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>, acessado em 16.01.2022.

¹⁹ A Constituição da Organização Mundial de Saúde (OMS) definiu saúde como “*um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades*”.

²⁰ Klaus Schwab defende a tese de que o mundo atualmente está passando por uma quarta revolução industrial, baseada na transformação radical nos modelos de produção e de vida social promovida por tecnologias capazes de integrar domínios físicos, digitais e biológicos da vida humana (produção aumentada pela potência aprimorada da cognição). SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. 1. Ed. São Paulo: Edipro, 2016.

ficou muito mais fácil e pode ser realizado de qualquer lugar do mundo e a qualquer momento, levando então a uma hiper conexão.

Tal circunstância certamente gera preocupações na sociedade e para o Estado porque o trabalhador e o teletrabalhador podem acessar seu trabalho de qualquer local e a qualquer hora, permanecendo logado pelo tempo que desejar, e por vezes talvez até mesmo obrigado, gerando inúmeros problemas que afetam ao indivíduo e sua família, bem a coletividade, com reflexos no sistema de saúde (SUS e planos de saúde privados) e na previdência social.

Exsurge, então, o que se denomina de Direito à Desconexão, exatamente para descortinar mais um direito fundamental ao trabalhador, ou seja, aquele que lhe garante os períodos de descansos, seja no dia, na semana, ou no ano (férias).

O direito à desconexão passou então a ser compreendido como uma questão de ordem pública, visto que não se trata unicamente de um direito individual do trabalhador afetado, mas sim de um interesse social em maior ou menor grau, já que se não respeitado trará um risco potencial em cadeia, em corolário à hiper conexão ao trabalho, de desagregação social e familiar, que poderá ocasionar considerável número de doenças mentais, e aqui então se sustenta a aplicação do princípio da solidariedade como um norteador para diálogos entre governo, empresas, sindicatos e trabalhadores.

Um dos primeiros autores a tratar do tema, que o popularizou, sem dúvida, foi Jorge Luiz Souto Maior, que em 2003 escreveu o artigo “Do Direito à Desconexão do Trabalho”, alertando que *“na verdade, este tema, aparentemente surrealista, apresenta grande pertinência com o nosso tempo e também é revelador de várias contradições que circundam o chamado ‘mundo do trabalho’*”²¹. E continua:

²¹MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito à desconexão do trabalho*. Revista TRT da 15ª Região, Campinas, SP, n. 23, jul./dez. 2003. p. 296-313. Disponível em https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf. Acessado em 16.01.2022

Devo esclarecer que quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe Domenico de Masi. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo²².

Descanso significa pausa no trabalho, a qual apenas será devidamente cumprida se houver a desvinculação plena desse labor, conforme nos ensina Jorge Luiz Souto Maior.

Nesse sentido, entende-se que o direito ao não-trabalho, de descanso, de desconexão, é compreendido como matéria de saúde e segurança pública, amparado constitucionalmente, já que encontra amparo no dever de proteção do ambiente laboral e no direito fundamental à sadia qualidade de vida, conforme preconiza a CRFB/1988 em seus artigos 200, inciso VIII e 225, *caput*, respectivamente.

O artigo 6º da Constituição da República de 1988 também estabelece como direitos sociais fundamentais a saúde e a segurança, e, logo após, no artigo 7º, inciso XXII, a Constituição traz garantia ao trabalhador na redução dos riscos inerentes ao trabalho (princípio da redução progressiva dos riscos), por meio de normas de saúde, higiene e segurança, abarcados no Meio Ambiente do Trabalho Ecologicamente Equilibrado.

Na seara infraconstitucional, vários dispositivos tornaram a proteção à saúde e segurança do trabalhador como obrigação dos empregadores. Podem-se citar os artigos 154 a 201 da CLT e especialmente a Portaria nº 3214/78, que instituiu as conhecidas “Normas Regulamentadoras”, a que se refere o Capítulo V, Título II, da

²² *Ibidem*, p. 269-313.

Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Pela atualidade, cita-se o Decreto nº 10.854²³, de 10 de novembro de 2021, seu artigo 24, inciso I (“*redução dos riscos inerentes ao trabalho, prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e promoção da segurança e saúde do trabalhador*”).

A Lei nº 8.213/1991, de índole previdenciária, em seu artigo 19, § 1º, ao dispor que “*a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador*”, também demonstra a preocupação do legislador com a segurança do trabalhador para se evitar acidentes do trabalho que, como é cediço, podem prejudicar a sua saúde e a sua capacidade laborativa.

Na seara principiológica, além de amparado nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da solidariedade, o Direito à Desconexão é amparado por princípios materiais do Direito do Trabalho, como o Princípio da Proteção do trabalhador²⁴, que decorre do desequilíbrio da relação entre empregado e empregador e do Princípio da boa-fé²⁵, que se trata de um princípio de gênese civil aplicado ao direito do trabalho. E que não deve ser violado, tendo em vista que a boa-fé é pressuposto comum e padrão ético, moral, de confiança e de lealdade esperado por todos²⁶.

Sandro Nahmias Melo nos ensina que o direito a desconexão é antes de tudo fator de resgate da natureza humana que na era da conexão em tempo integral

²³O referido decreto regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista.

²⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 14ª ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2017, p. 169.

²⁵ *Ibidem*, p. 232.

²⁶ *Ibidem*, p. 233

encontra-se comprometida pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas²⁷. E continua:

O descanso e o direito a desligar-se do trabalho apresentam-se essenciais ao bem-estar físico e mental do trabalhador, importando em sua qualidade de vida e saúde, sendo essencial até mesmo a sua produtividade, importando na defesa de vários direitos constitucionais conexos, como o direito à saúde, ao lazer e ao meio ambiente sadio²⁸.

Aliás, ensinam Emmanuel Teófilo Furtado e Pedro Miron de Vasconcelos Dias Neto que o fato de a Ordem Constitucional brasileira de 1988 ter reconhecido força normativa potencializada – jus fundamental – ao direito ao meio ambiente – foi uma conquista importante, porém trouxe consigo a necessidade de novos impulsos, para difundir a proteção e a promoção ambiental nas normas infraconstitucionais e nas políticas públicas do Estado²⁹.

Nessa perspectiva tuitiva, também se destaca a defesa do Trabalho Decente, que na lição de José Claudio Monteiro de Brito Filho, um de seus escopos é exatamente o direito a justas condições de trabalho, principalmente limitação da jornada de trabalho e existência de períodos de descansos:

De fato, é hoje entendimento geral que o trabalhador deve ter a duração de seu trabalho limitada, sem os fundamentos que sustentam essa posição, como ensinam

²⁷MELO, Sandro Nahmias. *Teletrabalho, Controle de Jornada e Direito à Desconexão*. Revista Eletrônica TRT da 9ª Região, Curitiba, PR, v.8, n. 75, fev. 2019. p. 80.

²⁸*Ibidem*, p. 80.

²⁹FURTADO, Emmanuel Teófilo; DIAS NETO, Pedro Miron de Vasconcelos. A constitucionalização do Direito Ambiental do Trabalho. *Revista LTr*. legislação do trabalho. São Paulo, v. 77, n. 1, ex. 1, n.p, jan. 2013.

Délio Maranhã e Luiz Inácio B. Carvalho, de uma tríplice natureza: Biológica, social e econômica, pois é preciso respeitar os limites físicos do trabalhador, prevenindo a fadiga e outros males decorrentes do excesso de horas de trabalho; é necessário permitir a vida do trabalhador em comunidade, fora do local de trabalho, entre outras razões que justificam a limitação da jornada e a fixação de períodos de repouso, durante a jornada e entre jornadas, bem como a longo da semana e do ano; e, ainda, é imprescindível manter o rendimento normal do trabalhador, além de não se inviabilizar a criação de novos postos de trabalho.³⁰

Na mesma linha de raciocínio, Maurício Godinho Delgado ensina:

É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente na deterioração ou melhoria das condições internas de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infortunistica trabalhista”.³¹

Destarte, embora o uso de tecnologias e das constantes transformações digitais permitam ao empregador localizar e manter contato constante com o empregado de maneira mais irrestrita, deve haver a imposição de limites de exigência de conexão e da disponibilidade dos empregados, a fim de que estes gozem à livre

³⁰BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 55.

³¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1026.

utilização do tempo e ao direito à desconexão, embora ainda não haja legislação específica vigente.

Há no Congresso Nacional o Projeto de Lei 5581/2020, que prevê expressamente o tempo de desconexão, em seu artigo 8º, como elemento necessário para a saúde mental do teletrabalhador³², gerando inclusive o dever do empregador em indenizar o teletrabalhador.

Na França, foi aprovada em 8 de agosto de 2016 a Lei 2016-1088, que prevê o direito à desconexão integrado nas negociações coletivas anuais. Faz parte de vários temas de negociação coletiva periódica que são obrigatórios, no entanto, as partes não estão obrigadas a concluir a negociação sobre este tema (obrigações de conclusão)³³.

A chamada “Loi Travail”, lei da reforma trabalhista francesa, inseriu o parágrafo 7 do artigo L.2242-8 no Código do Trabalho Francês, regulando os limites para a conexão ao trabalho, em que a empresa deve ter em seu estabelecimento “*mecanismos que regulem a utilização de ferramentas digitais, com a vista a garantir o cumprimento dos períodos de descanso e licença, bem como da vida pessoal e familiar*”³⁴.

Essa lei francesa, em verdade, trata de evidente limitação do poder diretivo do empregador, e pode servir de parâmetro para o legislador brasileiro, bem como também para os Sindicatos.

³²

Disponível

em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0ed7ezpbyd54p1gndohq8p7xoo22396716.node0?codteor=1953710&filename=PL+5581/2020. Acessado em 16.01.2022.

³³CALVO, Adriana; ZERNIKOW, Marcel. O direito à proteção da saúde mental dos trabalhadores e o direito à desconexão na França: algumas lições da pandemia? *In: Relações de trabalho e desafios da tecnologia em ambiente pós pandemia*, org. Nelson Mannrich. Leme-SP: Editora Mizuno, 2021, p. 306.

³⁴ Ibidem, p. 307.

No Poder Judiciário Brasileiro, se percebe a forte influência desse pensamento, que inclusive foi debatido no julgamento de um Agravo no Tribunal Superior do Trabalho (TST), no processo nº. AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, no qual o Ministro Claudio Brandão, relator do caso, declarou no acórdão que “*o avanço tecnológico e o aprimoramento das ferramentas de comunicação devem servir para a melhoria das relações de trabalho e otimização das atividades, jamais para escravizar o trabalhador*”, que por unanimidade de votos, a empresa envolvida foi condenada a indenizar o empregado por danos morais por violação ao direito à desconexão:

[...] RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREAVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na “[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral”. Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a

consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que “o autor permaneceu conectado, mentalmente, ao trabalho durante os plantões, que ocorriam 14 dias seguidos. Além de cumprir sua jornada, o autor permanecia à disposição da empresa, chegando a trabalhar de madrugada em algumas ocasiões, como no dia 06/01/2008, por exemplo, em que trabalhou das 2h às 5h, no dia 27 do mesmo mês, das 4h40min às 11h30min (fl. 416), e no dia 13/09/13, das 0h às 3h30min (fl. 418).” A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. Para Jorge Luiz Souto Maior, “quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia(...), mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.” Não fossem suficientes as argumentações expostas e a sustentação doutrinária do reconhecimento do direito aludido, há que se acrescentar o arcabouço constitucional que ampara o direito ao lazer, com referência expressa em vários dispositivos, a exemplo dos artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227. O direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço.

Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior. Finalmente, a proteção não se limita ao direito interno. Mencione-se, na mesma linha, diversos diplomas normativos internacionais, que, ou o reconhecem de modo expresse, ou asseguram o direito à limitação do número de horas de trabalho, ora destacados: artigos 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936); XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; e 7º, “g” e “h” do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), os dois últimos ratificados pelo Brasil. Nesse contexto, mostra-se incontroversa a conduta antijurídica da empresa que violou direito fundamental decorrente de normas de ordem pública. Os danos causados, pela sua natureza in re ipsa, derivam na própria natureza do ato e independem de prova. Presente o nexo de causalidade entre este último e a conduta patronal, está configurado o dever de indenizar. Agravo de instrumento a que se nega provimento. {...} (TST - PROCESSO Nº TST-AIRR-2058-43.2012.5.02.0464 – 7ª Turma – Rel. Min. CLÁUDIO BRANDÃO, DJe 27/10/2017)

Como visto, o TST está atento e vigilante aos valores de saúde e de vida que regem o Direito à Desconexão.

Por oportuno, vale lembrar da Carta Encíclica Rerum Novarum de 1891, do Papa Leão XIII, na parte da proteção dos bens da alma, onde expressamente registrou-se que *“não é justo nem humano exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso da fadiga embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo. A atividade do homem, restrita como a sua natureza, tem limites que se não podem ultrapassar. O exercício e o uso aperfeiçoam-na, mas é preciso que de quando em quando se suspenda para dar lugar ao repouso”*.

3 OTELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO

Com o advento da Reforma Trabalhista por meio da Lei 13.467 de 2017 o teletrabalho foi positivado no ordenamento jurídico brasileiro ganhado um capítulo próprio a partir do artigo 75-A da CLT.

Contudo, o teletrabalho já era permitido no Brasil por meio do artigo 6º e seu parágrafo único incluído no ano de 2011³⁵.

Ainda, o artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas foi alterado pela Lei 12.551/2011, passando a reconhecer o teletrabalho como espécie do gênero teletrabalho à distância, equiparando a subordinação jurídica exercida por meios telemáticos e informatizados àquela por meios pessoais e diretos de comando, desde que presentes os pressupostos da relação de emprego³⁶.

Em decorrência da pandemia da COVID-19 (transmitida pelo vírus SARS-CoV-2), o teletrabalho ganhou mais ênfase no cenário nacional devido a publicação dos decretos estaduais e municipais que determinaram o isolamento social, a fim de diminuir a transmissão do vírus.

Os patrões e os empregados têm buscado alternativas para conciliar a continuidade dos serviços com o isolamento, valendo-se do teletrabalho, ou seja, da prestação do serviço laboral a distância, não necessariamente na

³⁵ Art.6º 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. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

³⁶ KALED, Gabriela. O regime de teletrabalho e o direito à desconexão. In: CONBRADEC: Congresso Brasileiro de Direito Empresarial e Cidadania. *Revista Percurso - Anais do IX CONBRADEC*. Curitiba: 2020, vol.01, p. 12.

residência do trabalhador, ou do trabalho em domicílio, que transforma a casa do empregado em uma extensão da empresa.³⁷

Conforme o artigo 75-A da Consolidação das Leis do Trabalho, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017: “*considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo*”.

O teletrabalho caracteriza-se, portanto, como uma modalidade de trabalho exercida, ao menos em parte, à distância e fora das dependências do empregador, não sendo necessário o exercício das atividades laborais na residência do trabalhador. Conforme definido por Domenico Masi “*teletrabalho não significa trabalho a domicílio. Pode ser executado na casa do trabalhador ou nos escritórios satélites mais próximos da sua casa do que a empresa-mãe*”³⁸.

O teletrabalho também não pode ser exercido por qualquer atividade, pois conforme o próprio artigo 75-A da CLT é necessário a utilização de tecnologias de informação e de comunicação³⁹.

³⁷POSSÍDIO, Cyntia; MARTINEZ, Luciano. *O trabalho nos tempos do Coronavírus*. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. p. 60

³⁸MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: Editora José Olympio, 2001.

³⁹A respeito do tema, serve o ensinamento de Possidio e Martinez “Essas alternativas, entretanto, somente serão possíveis para determinados tipos de serviço, normalmente de caráter burocrático ou criativo. Não haverá grande problema para a continuidade executiva dos serviços, através de vias telemáticas, daqueles que trabalham com contabilidade, assessoramento jurídico, consultorias de um modo geral, marketing digital, teleaulas, tradução, revisão de textos, gerenciamento remoto, serviço de atendimento ao consumidor, atualização de sites, conserto de softwares e outras atividades do gênero. Para esses trabalhadores – e em especial para os seus empregadores –, o grande problema será mesmo o relacionado à capacidade de os provedores de internet suportarem tamanha exigência em um momento em que não estavam preparados para uma demanda colossal”. POSSÍDIO, Cyntia; MARTINEZ, Luciano, Op. cit., p. 62

Como o empregado que labora em regime teletrabalho necessariamente precisa utilizar-se de meios telemáticos para a realização de suas atividades, fazendo com que por muitas vezes permaneça online mesmo após o final do expediente, já que tal modalidade por ser realizada fora da empresa e com o uso de meios tecnológicos como computadores, notebooks e celulares que facilita o seu acesso a suas atividades, a discussão ligada ao direito à desconexão no teletrabalho é crescente e gera inquietação.

Nesse sentido, Gabriela Kaled, enfatiza sua preocupação com o teletrabalhador:

A preocupação com a desconexão do trabalhador tem se dado em diversas categorias, cargos e funções, em especial ao teletrabalho, eis que a tecnologia existente, permite uma conexão online de 24 horas, como se o trabalhador fosse uma máquina de movimento perpétuo, culminando na sua exaustão⁴⁰.

A preocupação com o direito à desconexão no teletrabalho também é ressaltada, pois essa modalidade de trabalho está excluída do Capítulo II da CLT que dispõe sobre a duração do trabalho, fazendo com o teletrabalhador não seja obrigado a ter sua jornada controlada pelo empregador. Esse entendimento é positivado pela redação dada ao art. 62, III da CLT, incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

⁴⁰KALED, *Op. cit.* p. 12.

Contudo, a ausência de controle de jornada pelo empregador no teletrabalho não impossibilita a fiscalização da jornada do trabalhador, já que com uso de tecnologias utilizadas pelo empregado em suas atividades podem controlar a sua jornada.

Em termos sucintos, o novel inc. III, do art. 62 da CLT, acrescido pela Lei 13.467/2017, está em claro descompasso com a realidade tecnológica atual. O excesso de conectividade nas relações de trabalho está ligado diretamente ao volume de labor a ser desenvolvido diariamente. Os meios informatizados – vinculados a uma atividade de trabalho – ainda que, potencialmente, possam estabelecer maior flexibilidade na rotina do trabalhador, ampliam, sobremaneira, a possibilidade de fiscalização do trabalho diário do mesmo⁴¹.

Por muitas vezes a ausência do controle de jornada prevista na Lei faz com o empregador se exima de sua responsabilidade em assegurar que o empregado não labore em uma jornada exaustiva, fazendo com que o controle da jornada por outros meios apenas seja utilizado para o aumento da produtividade do negócio, não sendo utilizado em favor do empregado como forma de controle.

O teletrabalho, portanto, quando exercido fora dos limites de saúde e segurança do trabalho, no que tange ao excesso de jornada e dificuldade do trabalhador em desligar-se após o expediente de trabalho torne-se um ônus não só ao empregado, mas para a sociedade em si. Sobre o teletrabalho durante a pandemia, Sandro Nahmias Melo faz uma importante contextualização:

Na quarentena possível, trabalhar em casa tem sido um privilégio, sim, mas não sem ônus. As fronteiras entre trabalho, lazer e descanso, já comprometidas antes da Covid-19, desmoronaram. O aríete informacional é implacável. As demandas para um trabalhador em home office nunca foram

⁴¹MELO, *Op. cit.* p. 74.

tão grande, #fiqueemcasa e... cuide das crianças, cozinhe, limpe, não se contamine e... trabalhe. Em ambientes improvisados, o teletrabalhador pós-pandemia tem que administrar, além de emails, os incontáveis grupos de WhatsApp em que transbordam informações, mensagens de texto, vídeos, memes e notícias, muitas notícias, a maioria fake. Especial atenção aos grupos do trabalho: dos setores (um de cada); dos coordenadores (ou da função correspondente); da gerência de crise; do curso de EAD obrigatório; do sindicato. O número de grupos é proporcional ao nível do(s) cargo(s) de chefia exercido(s). A demanda por resposta imediata nestes grupos de WhatsApp tornou-se a representação na terra dos nove círculos do inferno de Dante, uma tortura interminável.⁴²

Nesse viés, o princípio da solidariedade como sendo uma garantia fundamental prevista em nossa Carta Magna concretiza o direito à desconexão, já que a preocupação com o outrem, nesse caso o teletrabalhador, e com a sua saúde e bem-estar também é de responsabilidade do empregador e de todos os interlocutores sociais.

CONCLUSÃO

Em que pese a ausência de previsão legal específica para o denominado Direito à Desconexão, até mesmo porque a nossa Consolidação das Leis do Trabalho é de 1943, quando tratou da Duração do Trabalho e das Férias em seus capítulos II e IV pensando apenas na época em que foi idealizada, é inegável que atualmente esse direito está amparado em princípios constitucionais e infraconstitucionais.

⁴² Idem. Nós estamos todos "infectados". *Conjur*, 30/40/2020. Opinião. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-30/sandro-nahmias-melo-estamos-todos-infectados>. Acesso em: 16.01.2022

O princípio do solidarismo constitucional é um importante esteio para a envergadura da aplicação efetiva desse direito de cunho humanitário aos teletrabalhadores, pois preconiza a cooperação e a reciprocidade entre as pessoas.

Também se reconhece esse direito como uma garantia fundamental (direito humano), em sua dimensão objetiva para a máxima efetividade da Carta Magna, inclusive ancorado no princípio da dignidade da pessoa humana.

A pandemia do COVID-19 (transmitida pelo vírus SARS-CoV-2), trouxe muitas lições, dentre tantas destaca-se a necessidade dos atores sociais (empresa, empregado, sindicatos e governo), inclusive o Poder Judiciário, debaterem o tema para garantir ao teletrabalhador o efetivo cumprimento do seu direito fundamental ao descanso, de forma solidária e equilibrada.

O Direito à Desconexão decorre de uma sociedade beneficiada com uma enxurrada de tecnologias que tendem a facilitar vida de todos, ou pelo menos é o que se promete, mas tal circunstância não justifica a velha máxima da exploração humana a qualquer custo. Por isso a solidariedade é essencial nessa construção jurídica para manutenção dos valores que vivenciamos com a Carta Magna de 1988 e com a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU.

De fato, a sociedade evolui constantemente; contudo, há de se respeitar os velhos direitos dos homens.

Mas não se olvide do necessário equilíbrio nos debates, pois vivenciamos uma dinâmica social que emerge da 4ª Revolução Industrial (era pós-digital), onde o mundo caminha para se tornar cada vez mais polarizado, digital e conectado

Que assim seja!

REFERÊNCIAS

BARCELLOS, Ana Paula de. *Curso de Direito Constitucional*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

_____. *A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana*. Rio de Janeiro: 2002.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2018.

CALVO, Adriana; ZERNIKOW, Marcel. O direito à proteção da saúde mental dos trabalhadores e o direito à desconexão na França: algumas lições da pandemia? In: *Relações de trabalho e desafios da tecnologia em ambiente pós pandemia*, org. Nelson Mannrich. Leme-SP: Editora Mizuno, 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FACHIN, Luiz Edson. *Estatuto jurídico do patrimônio mínimo*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

FURTADO, Emmanuel Teófilo; DIAS NETO, Pedro Miron de Vasconcelos. A constitucionalização do Direito Ambiental do Trabalho. *Revista LTr: legislação do trabalho*. São Paulo, v. 77, n. 1, ex. 1, p. 24, jan. 2013.

HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21*. Tradução Paulo Geiger. São Paulo: Companhia da Letras, 2018.

KALED, Gabriela. O regime de teletrabalho e o direito à desconexão. In: CONBRADEC: Congresso Brasileiro de Direito Empresarial e Cidadania. *Revista Percursos - Anais do IX CONBRADEC*. Curitiba: 2020, vol.01, p. 12.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito à desconexão do trabalho*. Revista TRT da 15ª Região, Campinas, SP, n. 23, jul./dez. 2003.

MASI, Domenico. O futuro do trabalhado: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: Editora José Olympio, 2001

MELO, Sandro Nahmias. *Teletrabalho, Controle de Jornada e Direito à Desconexão*. Revista Eletrônica TRT da 9ª Região, Curitiba, PR, v.8, n. 75, fev. 2019.

_____. Nós estamos todos "infectados". Conjur, 30/40/2020. Opinião. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-30/sandro-nahmias-melo-estamos-todos-infectados>. Acesso em: 16.01.2022

MINARDI, Fabio Freitas. *Meio ambiente do trabalho: proteção jurídica a saúde mental do trabalhador*. Curitiba: Juruá, 2010.

_____. Direitos fundamentais, dignidade da pessoa humana e a aplicação da teoria da eficácia horizontal. *Revista Direitos Fundamentais e Democracia*: Curitiba, UNIBRASIL, v. 4, p. 1-25, 2008.

POSSÍDIO, Cyntia; MARTINEZ, Luciano. *O trabalho nos tempos do Coronavírus*. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. p. 60

REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 27. Ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. 2. ed. Rio de Janeiro: Livraria Lúmen Juris, 2006.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

TANAKA, Sônia Yuriko Kanashiro. *Direito Constitucional*. São Paulo: Grupo GEN, 2015.