



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

CAYO GALVÃO MAIA

**TELETRABALHO E O DIREITO DO TRABALHADOR À
DESCONEXÃO DO TRABALHO**

Salvador
2022

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	01
2 DA BREVE ANÁLISE DA ATUAL SOCIEDADE CAPITALISTA	02
3 DO CRESCIMENTO DO TELETRABALHO NO BRASIL E NO MUNDO	03
4 DA REGULAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL	05
5 DO DIREITO DO TRABALHADOR À DESCONEXÃO DO TRABALHO	11
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	15
REFERÊNCIAS.....	17

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo científico tem por objeto de estudo a regulamentação do teletrabalho no Brasil, com enfoque no direito do trabalhador à desconexão do trabalho, levando-se em consideração o grave momento que o país e o mundo vivem por conta da pandemia do coronavírus (COVID-19).

A escolha do tema justifica-se em razão da importância do teletrabalho após o reconhecimento de estado de calamidade pública no Brasil pelo Decreto Legislativo 6/2020 e o estabelecimento de medidas de enfrentamento previstas na Lei 13.979/20, como isolamento e quarentena, que causaram grande impacto nas relações laborais de grande parte da população brasileira.

O isolamento causado pela pandemia acabou por acelerar a implementação do teletrabalho no Brasil em diversos setores, havendo necessidade urgente de entendimento da regulamentação de tal tipo de trabalho, trazendo desafios e incertezas da situação tanto para trabalhadores quanto para empregadores.

Como objetivo geral, busca-se analisar a questão da regulamentação do teletrabalho no Brasil e o direito à desconexão do trabalhador. Como objetivo específico, procura-se demonstrar a importância da regulamentação do teletrabalho no Brasil, de forma a viabilizar o direito do empregado à desconexão.

A metodologia aplicada no presente estudo foi a pesquisa bibliográfica. Esse tipo de pesquisa envolve a busca de livros, monografias, teses, dissertações, artigos publicados em revistas especializadas, jornais e periódicos, atentando para a precaução de incluir os fundamentos das teses ora vigentes em busca dos alicerces para firmar o entendimento sobre o tema.

Para sistematizar o estudo proposto, dividiu-se o presente artigo científico em 6 (seis) capítulos. O primeiro, de natureza introdutória, visa apenas apresentar o tema, as questões suscitadas e o objetivo geral. O segundo capítulo aborda a contexto da atual sociedade capitalista na qual vivemos e as mudanças que estão acontecendo nas relações sociais e laborais no Brasil e no mundo.

O terceiro capítulo expõe o crescimento, a partir do ano de 2020, do teletrabalho no Brasil e no mundo após a pandemia do coronavírus, analisando as principais mudanças no mundo do trabalho pós-pandemia em algumas partes do mundo e no Brasil, assim como os principais setores onde houve o aumento desse tipo de trabalho.

No quarto capítulo é abordado a regulação do teletrabalho no Brasil e as inovações trazidas pela Lei 13.467/2017, assim como as modificações temporárias que aconteceram na legislação brasileira por causa da pandemia do coronavírus, sendo feita uma abordagem contextual dos institutos jurídicos do teletrabalho e seus principais aspectos.

O direito do trabalhador à desconexão do trabalho é o assunto tratado no quinto capítulo, analisando-se os direitos relacionados ao direito à desconexão, disposições conceituais, dispositivos jurídicos relacionados, as principais implicações jurídicas para o desrespeito ao direito à desconexão, consequências para saúde do trabalhador e necessidade de regulamentação.

No sexto capítulo há a conclusão do presente trabalho de conclusão de curso, o qual objetiva analisar a regulamentação do teletrabalho brasileiro e o direito à desconexão do trabalhador.

2 DA BREVE ANÁLISE DA ATUAL SOCIEDADE CAPITALISTA

A atual sociedade capitalista passa por diversas mudanças em sua estrutura política, econômica e social decorrentes do avanço da era digital, em especial na estrutura das relações de trabalho, o que gera diversas modificações no relacionamento entre empregador e empregado, em especial, a forma de controle/fiscalização do trabalhador pelo patrão e o direito à desconexão do labor.

Segundo Siqueira¹, com a ascensão do capitalismo, a partir do século XVIII houve o início da sociedade disciplinar, que foi marcada por instituições voltadas para a eficiência na normalização como forma de disciplinar o comportamento dos indivíduos, tendo essa forma de sociedade atingido o auge no século XX e entrado em decadência no final de tal século, dando lugar ao surgimento de uma nova forma de organização social, a sociedade do controle, que é marcada pelo controle contínuo e comunicação instantânea, reconfigurando a relação espaço-tempo.

Zuboff² afirma que vivemos na época do capitalismo de vigilância há 20 (vinte) anos, que a atual tendência do neoliberalismo destróçou todos os paradigmas

¹ SIQUEIRA, Vinicius. **Sociedade disciplinar**. Colunas tortas, 2020. Disponível em: <<https://colunastortas.com.br/sociedade-disciplinar/>>. Acesso em: 29 de janeiro de 2022.

² PÉREZ-LANZAC, Carmen. **Shoshana Zuboff: “O neoliberalismo destróçou tudo. Temos que começar do zero”**. El país, 2020. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/ideas/2020-10-11/shoshana-zuboff-o-neoliberalismo-destrocou-tudo-temos-que-comecar-do-zero.html>>. Acesso em: 29 de janeiro de 2022.

econômicos e que devemos começar do zero. Zuboff³ define o capitalismo de vigilância:

1. Uma nova ordem econômica que reivindica a experiência humana com matéria-prima gratuita para práticas comerciais dissimuladas de extração, previsão e vendas; 2. Uma lógica econômica parasítica na qual a produção de bens e serviços é subordinada a uma nova arquitetura global de modificação de comportamento; 3. Uma funesta mutação do capitalismo marcada por concentrações de riqueza, conhecimento e poder sem precedentes na história da humanidade; 4. A estrutura que serve de base para a economia de vigilância; 5. Uma ameaça tão significativa para a natureza humana no século XXI quanto foi o capitalismo industrial para o mundo natural nos séculos XIX e XX; 6. A origem de um novo poder instrumentário que reivindica domínio sobre a sociedade e apresenta desafios surpreendentes para a democracia de mercado; 7. Um movimento que visa impor uma nova ordem coletiva baseada em certeza total; 8. Uma expropriação de direitos humanos críticos que pode ser mais bem compreendida como um golpe vindo de cima: uma destituição da soberania dos indivíduos.

Zuboff⁴ conclui que o capitalismo de vigilância sabe tudo sobre nós e que suas operações são programadas para não serem conhecidas por nós, onde são acumulados vastos domínios de um conhecimento proveniente de nós, mas que não é para nós. A autora entende que esses mecanismos predizem nosso futuro para gerar ganhos para os outros, gerando diversas consequências para nossa vida individual, e que a propriedade desses novos meios de modificação comportamental irá ofuscar a propriedade dos meios de produção como o manancial da riqueza e do poder capitalistas no século XXI.

As relações sociais estão sendo amplamente modificadas pela nova fase do capitalismo, que está sendo fortemente influenciado pela nova era digital, esta, por sua vez, potencializada pelo atual cenário de pandemia, que gerou um aumento considerável do teletrabalho no Brasil e no mundo, assim como produziu diversas mudanças no cenário de trabalho.

3 DO CRESCIMENTO DO TELETRABALHO NO BRASIL E NO MUNDO

O crescimento do teletrabalho no Brasil e no mundo é uma realidade que foi potencializada pela pandemia do Coronavírus a partir de 2020. As pesquisas ainda

³ ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder** / Shoshana Zuboff; tradução George Schelesinger. 1. Ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020. p. 7

⁴ ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder** / Shoshana Zuboff; tradução George Schelesinger. 1. Ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020. p. 22

são relativamente escassas, porém já indicam que houve aumento substancial do teletrabalho em diversas partes do mundo.

Segundo dados de pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁵ nos países da América Latina e no Caribe onde há dados disponíveis, entre 20% (vinte por cento) e 30% (trinta por cento) das pessoas assalariadas que estiveram trabalhando na pandemia o fizeram de suas casas durante a vigência das medidas de confinamento, enquanto que o número antes da pandemia era inferior a 3% (três por cento).

Ainda de acordo com a análise da OIT, embora o trabalho a partir do domicílio existisse antes da pandemia, abrangia principalmente os trabalhadores autônomos ou em casos que envolviam a combinação do trabalho no estabelecimento, mas que no contexto da quarentena passou a ser a modalidade exclusiva de trabalho.

Segundo outro relatório da OIT⁶, há uma tendência de aumento do trabalho em casa para os próximos anos, e que esses casos são de menos proteção social, salários menores e maiores riscos de segurança e saúde, e que antes da pandemia já havia 260 (duzentos e sessenta) milhões de pessoas trabalhando em casa em todo o mundo.

Em artigo recente da Revista Brasileira de Saúde Ocupacional⁷, os autores informam que durante a pandemia houve um aumento de 324% (trezentos e vinte e quatro por cento) no teletrabalho na América Latina entre o primeiro e o segundo trimestre de 2020, de acordo com um estudo realizado na Argentina, Brasil, Chile, Colômbia e México pela Comissão Econômica da América Latina e Caribe.

Em matéria veiculada no portal de notícias G1 da Globo, Silveira⁸ aponta que o home office atingiu 11% (onze por cento) dos trabalhadores no Brasil diante da

⁵ **OIT: Cerca de 23 milhões de pessoas fizeram teletrabalho na América Latina e no Caribe.** Organização Internacional do Trabalho, 2021. Disponível em: < https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_811315/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 29 de janeiro de 2022.

⁶ **OIT revela tendência de aumento do trabalho em casa nos próximos anos.** Organização Internacional do Trabalho, 2021. Disponível em: < <https://news.un.org/pt/story/2021/01/1738622>>. Acesso em: 29 de janeiro de 2022.

⁷ BENAVIDES, Fernando et al. **O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional 2021; 46: e31. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LhzNSwFdfBKbwLQbv3Rntmt/?lang=pt>>. Acesso em: 29 de janeiro de 2022.

⁸ SILVEIRA, Daniel. **Home office atinge 11% dos trabalhadores no Brasil diante da pandemia em 2020, aponta Ipea.** Globo, 2021. Disponível em: < <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/07/15/home-office-atinge-11percent-dos-trabalhadores-no-brasil-diante-da-pandemia-aponta-ipea.ghtml>>. Acesso em: 29 de janeiro de 2022.

pandemia em 2020, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica (IPEA) baseado em dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) entre maio e novembro de 2020, sendo a maioria dos trabalhadores da região Sudeste, da cor branca e com ensino superior completo.

Mello⁹, em reportagem no portal de notícias agência Brasil apontou que o home office foi adotado por 46% (quarenta e seis por cento) das empresas durante a pandemia, segundo estudo elaborado pela Fundação Instituto de Administração (FIA) que coletou em abril de 2020 dados de 139 (cento e trinta e nove) pequenas, médias e grandes empresas que atuam em todo o Brasil. A pesquisa informou que o percentual das empresas que adotou o teletrabalho na pandemia foi maior no ramo de serviços hospitalares (53%) e na indústria (47%), sendo que 67% relataram dificuldades em implantar o sistema de home office.

Oliveira¹⁰ informa que antes da pandemia, o IBGE anunciara em 2018 um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhando no domicílio de residência, e que na semana de 21 a 27 de junho de 2020, já no contexto da pandemia do coronavírus, o IBGE estimou em 8,6 milhões o número de brasileiros que trabalhavam remotamente.

A rotina dos trabalhadores mudou durante o isolamento imposto pela pandemia, havendo uma grande mudança da forma de execução das atividades em vários setores, e a possibilidade do home office virou em muitos casos a regra, porém, é muito cedo para delimitar a real fixação da mudança do trabalho presencial para o telepresencial, uma vez que a pandemia ainda não terminou.

4 DA REGULAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

A previsão legal do teletrabalho na legislação brasileira estava disciplinada no art. 6º da CLT, dispositivo que afasta a diferença entre o labor realizado no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado e realizado à distância, desde que presentes os pressupostos da relação empregatícia. Vejamos:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a

⁹ 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: 29 de janeiro de 2022.

¹⁰ OLIVEIRA, Nelson. **Teletrabalho ganha impulso na pandemia mas regulação é objeto de controvérsia.** Agência Senado, 2020. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>>. Acesso em: 29 de janeiro de 2022.

distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

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.

A Lei nº 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, inseriu na CLT um capítulo inteiro para tratar sobre o teletrabalho, a saber, o capítulo II-A (DO TELETRABALHO), conceituando tal modalidade de trabalho e tratando sobre a aplicação do instituto, conforme abaixo transcrito:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. 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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Segundo Martinez¹¹ o teletrabalho é mais do que um tipo de trabalho em domicílio, sendo um conceito de organização laboral no qual o prestador de serviços está ausente fisicamente da sede do empregador, mas virtualmente presente por meios telemáticos para construção dos objetivos contratuais da empresa, e que entre os principais fatores que impulsionam o crescimento do teletrabalho estão a dificuldade de locomoção decorrente do trânsito das grandes cidades e o alto custo com a manutenção de uma sede pelo empregador.

De acordo com Cassar¹², o conceito de teletrabalho era matéria que suscitava dúvidas na doutrina e que o mesmo pode ser desenvolvido do domicílio do empregado ou em um centro de computação, pois há uma descentralização da empresa, o que pulveriza a comunidade obreira. A autora afirma que apesar do trabalhador executar os serviços fora da empresa, o legislador considerou que o teletrabalho não é espécie de trabalho externo.

A Reforma Trabalhista disciplinou a forma como deve ser a contratação e alteração contratual do trabalhador no regime de teletrabalho. Vejamos:

¹¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 252.

¹² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista**. 16. ed. São Paulo: Método, 2019. p. 668-669.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Martinez¹³ sustenta que o legislador preferiu formalizar a exigência da caracterização da modalidade teletrabalho ao colocar no dispositivo legal o termo expressamente no contrato individual do trabalho, embora não seja possível afirmar que o ajuste será necessariamente escrito, os termos aditivo contratual utilizados no parágrafo 1º e 2ª sugerem que o legislador desejou evitar não apenas a forma tácita como também a forma verbal.

O texto legal previu ainda a possibilidade de alteração contratual de regime de trabalho presencial para o telepresencial, desde que ocorra mútuo consentimento e seja registrado em aditivo contratual, assim como previu a possibilidade de alteração unilateral pelo empregador do regime de teletrabalho para o presencial, garantido prazo mínimo de transição de 15 (quinze) dias e registro em aditivo contratual.

O legislador disciplinou ainda a responsabilidade pelos instrumentos de trabalho do trabalhador no regime de teletrabalho: Vejamos:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

De acordo com Martinez¹⁴, com base no art. 75-D da CLT, serão previstas em contrato escrito as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso das despesas custeadas pelo empregado, e tais utilidades não integram a remuneração do empregador para nenhum fim, pois constituem instrumental de serviço. Segundo

¹³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 253.

¹⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 254.

Cassar¹⁵, com isso, poderá ser repassado ao empregado riscos com a sua saúde e com o material de trabalho.

O art. 75-E dispôs sobre a responsabilidade do empregador sobre doenças e acidentes do trabalho no meio laboral em regime de trabalho. Vejamos:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Segundo Martinez¹⁶, apesar da distância natural entre empregador e teletrabalhador, a responsabilidade pela sanidade ocupacional permanece exigível, pois o art. 75-E é categórico ao anotar a instrução dos teletrabalhadores pelo empregador de forma expressa e ostensiva, sugerindo a elaboração de um portfólio de instruções com orientações claras sobre a execução do trabalho e sobre os riscos naturalmente decorrentes, assim como a assinatura pelo trabalhador de um termo de responsabilidade com o compromisso de seguir as instruções fornecidas.

Delgado¹⁷ afirma que a CLT em suas novas regras sobre o teletrabalho ainda não enfrentou temas candentes como as limitações à tendência de exacerbação da disponibilidade obreira às demandas do trabalho no ambiente virtual e o direito à desconexão, assim como não determinou a fixação imperativa de qualquer custo ao empregador, em que pese a previsão de absorção dos riscos do empreendimento prevista no art. 2º, caput, CLT, referindo-se apenas à previsão em contrato escrito (art. 75-D, CLT), abrindo significativo espaço à interpretação e à integração jurídicas nesse campo.

O capítulo II da CLT disciplina a duração do trabalho, e em sua seção II trata sobre a jornada de trabalho. A jornada normal de um trabalhador está prevista no art. 58 da CLT como sendo de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

A Constituição Federal em seu art. 7º, XIII, fixa a duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) hora diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, facultada

¹⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista**. 16. ed. São Paulo: Método, 2019. p. 670.

¹⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 254.

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1.070.

a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva.

A Reforma Trabalhista incluiu o inciso II no artigo 62 da CLT e excluiu o teletrabalhador do regime previsto no capítulo II da CLT. Vejamos:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho

Cassar¹⁸ afirma que apesar do teletrabalhador executar seus serviços fora do estabelecimento, o legislador considerou que o teletrabalho não é espécie de trabalho externo para fugir da limitação o inciso I do art. 62 da CLT, que não exclui todos os externos das disposições do Capítulo II, mas apenas aqueles que não seja possível controlar o serviço.

De acordo com Martinez¹⁹, o disposto no art. 62 da CLT não está conforme a Constituição Federal de 1988 na parte que exclui do regime de jornada os exercentes de atividades externas incompatíveis com a fixação de horário de trabalho, os altos empregados e os teletrabalhadores, e que os incisos constantes no artigo não se sobrepõem ao sistema probatório, não podendo impedir o direito às horas extraordinárias, mas podendo condicionar esse direito à prova de sua ocorrência, atribuindo a esses trabalhadores ônus de provar o trabalho em sobrejornada.

Nesse sentido, Cassar²⁰ sustenta que no passado era difícil a mensuração do trabalho de um trabalhador em domicílio, mas diante das novas tecnologias como webcâmera, intranet, telefone, rádio, GPS, número mínimo de tarefas diárias, esse meio de trabalho tem sido mais controlado e fiscalizado, sendo um absurdo o comando legal excluir os teletrabalhadores de tantos benefícios pela mera presunção de que não são controlados, e que esses teletrabalhadores deveriam ter os mesmos direitos de todos os demais trabalhadores externos.

¹⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista**. 16. ed. São Paulo: Método, 2019. p. 669-670.

¹⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 449-450.

²⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista**. 16. ed. São Paulo: Método, 2019. p. 669-670.

Segundo Martinez²¹, a duração do trabalho constitui pauta permanente da reivindicação dos obreiros, uma vez que o embate entre o capital e o trabalho está ligado a discussões que envolvem medidas de tempo, pois de uma lado estão os patrões querendo maior produção durante todo o tempo, e de outro, os trabalhadores buscando melhores condições de vida e prestação de trabalho durante parte do tempo.

No magistério de Martinez²², a divisão equilibrada da duração do trabalho e dos períodos de descanso possui 3 (três) justificativas, uma de natureza biológica porque o descanso permite a recomposição física e mental do trabalhador e evita o aparecimento de doenças ocupacionais, uma de fundo social pois promove a convivência familiar, lazer, distração e entretenimento, uma de caráter econômico porque promove uma justa divisão do trabalho ao propiciar a contratação de um número de trabalhadores em dimensão compatível com tempo de funcionamento do empreendimento do patrão.

É importante mencionar que no ano de 2020 foi publicada a Medida Provisória nº 927/2020, de 22/03/2020, que alterou regras trabalhistas durante a pandemia da covid-19 e perdeu validade em 19/07/2020, dispondo no seu capítulo II sobre o teletrabalho. Vejamos:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

²¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 401.

²² MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 401.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

De acordo com Sturmer e Fincato²³, ao tratarem sobre os impactos do direito do trabalho de emergência, sustentam que para além das regras sobre teletrabalho contidas na CLT em seus arts. 75-A a 75-E, o modelo teve que ser adaptado às necessidades do período de calamidade pública decorrente do Covid-19, sendo possível dizer que a MP nº 927/2020 não criou nada com relação ao teletrabalho e equivocado dizer que a MP teria criado um novo teletrabalho, pois apenas foram amenizadas as formalidades da CLT (arts. 75-A a 75-E), porque antagônicas ao momento de urgência.

A limitação da jornada do teletrabalhador impacta de sobremaneira a qualidade de vida do trabalhador em diversos aspectos, seja a saúde física, mental e sua produtividade no serviço, sendo a regulação da jornada uma importante ferramenta para manter a higidez física e mental do obreiro.

5 DO DIREITO DO TRABALHADOR À DESCONEXÃO DO TRABALHO

O direito do trabalhador à desconexão do trabalho não está disciplinado de forma específica no ordenamento jurídico brasileiro, em que pese possua uma profunda ligação com os direitos fundamentais ao lazer, saúde, intimidade, vida privada previstos nos artigos 5º, X e 6º da Constituição Federal de 1988. Tal direito também está amplamente ligado ao direito às férias, repouso semanal remunerado, intervalo intrajornada e interjornada, período de licença.

²³ STURMER, Gilberto; FINCATO, Denise. **Teletrabalho e Covid-19**. PPGD, artigos e ensaios, 2020. Disponível em: <https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2020/06/2020_06_22-direito-covid-19-ppgd-artigos_e_ensaios-teletrabalho_e_covid-19.pdf>. Acesso em: 01 de março de 2022.

O descanso do trabalhador dentro e fora do ambiente do trabalho está relacionado ao direito à desconexão, uma vez que nos seus momentos de descanso, seja intervalo intrajornada, interjornada, descanso semanal remunerado, férias, período de licença, possui o direito de não ser incomodado com situações relacionadas ao seu trabalho, sendo muito comum na atual sociedade da hiperconectividade relatos de trabalhadores que recebem ligações, mensagens ou e-mails fora do seu horário de trabalho sobre assuntos laborais, o que atrapalha o descanso do trabalhador e prolonga a duração do trabalho.

Massi e Dissenha²⁴ sustentam que o direito à desconexão pode ser invocado mesmo em caso de trabalho extraordinário, pois o direito à desconexão das atividades laborais fora da jornada máxima é questão de saúde do trabalhador e não apenas questão social/econômica, uma vez que o trabalhador que labora conectado ao seu trabalho durante todo o tempo está sujeito a desenvolver psicopatias, como o próprio estresse, além de outras enfermidades que podem comprometer a sua capacidade laboral e gerar consequências.

Souto Maior²⁵, em trabalho pioneiro no ano de 2003, já alertava sobre a pertinência do tema pelo próprio fato de que ao falar em desconexão é feito um paralelo entre a tecnologia, fato determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho, um direito cujo titular não é só quem trabalha, mas, igualmente, a própria sociedade, aquele que não consegue trabalho porque outro trabalha excessivamente, e os que dependem da presença humana dos que lhes abandonam na fuga ao trabalho.

O direito subjetivo à desconexão é um importante direito da personalidade do trabalhador na sociedade pós-moderna onde a tendência de informatização e conectividade toma conta de vários aspectos da vida cotidiana, em especial dos aspectos laborais, o que faz com que o ser humano fique cada mais vinculado às tecnologias da informação e busque novos meios para trabalhar e controlar o trabalho

²⁴ MASSI, Juliana Machado; DISSENHA, Leila Andressa. **Direito de desconexão: aspectos econômicos e sociais do teletrabalho na sociedade contemporânea.** Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=b426b30042abbc15>>. Acesso em: 25 de fevereiro de 2022.

²⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito de desconexão do trabalho.** Disponível em <<http://www.jorgesoutomaior.com.>>. Acesso em: 21 de fevereiro de 2022.

de seus trabalhadores de forma mais eficiente, não podendo o direito do trabalho brasileiro ficar alheio às modificações na sociedade.

Com o aumento do uso dos meios telemáticos e informatizados no meio ambiente laboral, é necessário buscar um equilíbrio entre o tempo de disposição do empregado e o descanso/recuperação do trabalhador, de forma a viabilizar/assegurar o direito ao lazer, intimidade e à vida privada, assim como evitar/diminuir o aparecimento de doenças laborais cada vez mais comuns pelo aumento do teletrabalho, como a Síndrome de Burn-out ou Síndrome do Esgotamento Profissional.

No tocante à Síndrome de Burn-out ou Síndrome do Esgotamento Profissional, Delgado²⁶ define a patologia como:

Síndrome de Burn-out ou Síndrome do Esgotamento Profissional: trata-se de doença ocupacional, caracterizada pelo estado depressivo do indivíduo decorrente do acentuado e contínuo estresse vivenciado no ambiente do trabalho. É doença laborativa tipificada pelo Regulamento da Previdência Social, constante no Anexo II do Decreto n. 3.048/99, com as modificações subsequentes, inclusive promovidas pelo Decreto n. 6.957/2009, situando-se no grupo dos “transtornos mentais e de comportamento relacionados com o trabalho”. Diz respeito ao colapso psíquico e emocional da pessoa humana em decorrência de fatores ambientais do trabalho por ela experimentados.

O direito à desconexão do trabalhador é um importante instrumento jurídico no combate à síndrome do esgotamento profissional, pois o obreiro pode ajuizar uma ação trabalhista individual para pleitear a tutela inibitória, sendo uma forma de combater as ações do empregador que estejam violando o seu direito ao descanso e ocasionando o esgotamento profissional e inviabilizando o direito à desconexão, lazer, vida privada, intimidade e saúde.

Segundo Martinez²⁷, entre os fundamentos axiológicos da sociedade brasileira no preâmbulo da Constituição Federal 1988, estão a segurança e o bem-estar sociais, sendo possível concluir que a ordem social interna está comprometida com tais propósitos, pois entre os direitos sociais elencados no art. 6º do texto constitucional estão o trabalho, a segurança e a saúde, o que pode ser percebido também da leitura do art. 7º, XXII da carta constitucional.

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 781-782.

²⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 369.

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

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Martinez²⁸ destaca que os trabalhadores têm o direito de ver reduzidos os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança laboral, o que é um compromisso não apenas do Estado brasileiro, mas de toda a sociedade brasileira, o que pode ser confirmado pelo confronto dos artigos 200, VIII e 225, caput, da Constituição Federal.

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Delgado²⁹ afirma que os direitos da personalidade estabelecem claro contraponto ao poder empregatício, que é o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços. A solução se dá por meio da atenuação, racionalização e civilização do poder empregatício, que deve se harmonizar à relevância dos princípios, regras e institutos constitucionais que asseguram a tutela aos direitos de personalidade do ser humano que participa da relação empregatício no polo obreiro.

A conduta do empregador de não respeitar o direito à desconexão do trabalhador pode ocasionar o dano existencial, que pode ficar caracterizado quando o empregador exige rotineiramente e durante muito tempo o labor extraordinário do empregado e atrapalha seu projeto de vida, impedindo-o de manter relações sociais fora do ambiente de trabalho, quer seja no ambiente familiar, recreativo ou íntimo.

Segundo Delgado³⁰, ao explicar as situações em destaque que acarretam dano moral na relação de emprego, o dano existencial pode ser definido como:

²⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 369.

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 763-764.

³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 781.

Dano existencial: trata-se da lesão ao tempo razoável e proporcional de disponibilidade pessoal, familiar e social inerente a toda pessoa humana, inclusive o empregado, resultante da exacerbada e ilegal duração do trabalho no contrato empregatício, em limites gravemente acima dos permitidos pela ordem jurídica, praticada de maneira repetida, contínua e por longo período. De fato, a exacerbação na prestação de horas extras, em intensidade desproporcional, atingindo patamares muito acima dos permitidos pelo Direito do Trabalho, de maneira a extenuar física e psiquicamente a pessoa humana, suprimindo-lhe, ademais, o tempo útil que se considera razoável para disponibilidade pessoal, familiar e social do indivíduo - e desde que essa distorção, na prática contratual trabalhista, ocorra de modo renitente, contínuo e durante lapso temporal realmente significativo -, tudo conduz ao denominado dano existencial, apto a ensejar a indenização previsto no art. 5º, V e X, da Constituição, e no art. 186 do Código Civil.

De acordo com Souto Maior³¹ é necessário refletir sobre o direito à desconexão não só como uma preocupação sob a perspectiva da vida privada e da saúde do trabalhador, mas também do ponto de vista do interesse social referente à humanização e ampliação do mercado de trabalho, porque vislumbrar um direito ao não-trabalho não representa uma apologia ao ócio, pois desconectar-se do trabalho é uma forma de tomar conhecimento da responsabilidade na construção de sociedade mais justa, que é um dever de todos.

O direito à desconexão deve ser discutido de modo a gerar uma ação do poder legislativo para garantir o direito do trabalhador à desconexão do trabalho em um mundo cada vez mais informatizado e conectado, e uma maior conscientização de toda a sociedade para o assunto, em especial de patrões e empregados ligados ao teletrabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A sociedade pós-moderna da terceira década do século XXI passa por diversas mudanças decorrentes da modernização/informatização das ferramentas de trabalho, o que impacta nas relações individuais, sociais, políticas e econômica, influenciando direta ou indiretamente nas relações de trabalho da atualidade.

O capital está se reinventando para exploração de muitos e proveito de poucos em uma verdadeira corrida pelo lucro e controle do comportamento de grande parte da população, o que pode ser visto através do aumento do teletrabalho no Brasil e no mundo, forma de trabalho potencializada desde o ano de 2020 pelo estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus.

³¹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito de desconexão do trabalho**. Disponível em <<http://www.jorgesoutomaior.com>>. Acesso em: 21 de fevereiro de 2022.

Com a mudança da forma de trabalho presencial para o teletrabalho, os trabalhadores se viram em uma situação inusitada com o direito à desconexão do trabalho, vez que é cada vez mais comum relatos de trabalhadores que são incomodados fora do seu horário de trabalho com questões relacionados ao trabalho, ocasionando mais tempo “conectado” ao trabalho e um capitalismo cada vez mais agressivo.

A necessidade de regulamentação específica do direito do trabalhador à desconexão do trabalho, em especial o teletrabalhador, é uma necessidade de toda a sociedade, uma vez que é questão de saúde e segurança do trabalho, responsabilidade de toda a sociedade privada e pública, de forma a viabilizar o equilíbrio entre a vida privada do empregado e a vida profissional, assim como humanizar o trabalho, pois o trabalhador não pode ser visto como uma máquina.

O legislador infraconstitucional e a sociedade como um todo devem se preocupar com os limites do poder empregatício nos casos de teletrabalho, pois o direito à desconexão é uma importante ferramenta para garantir a segurança e saúde do teletrabalhador, e uma solução para diminuir/evitar as doenças ocupacionais relacionadas à conexão demasiada do trabalhador ao trabalho, como a Síndrome de Burn-out ou Síndrome do Esgotamento Profissional e o estresse.

O direito do trabalho não pode ficar alheio às modificações que acontecem no mundo laboral com a informatização das ferramentas de trabalho, correndo o risco de perder a efetividade e deixar de regular situações cada vez mais comuns na sociedade atual, como é o caso da conexão demasiada do trabalhador ao trabalho.

REFERÊNCIAS

SIQUEIRA, Vinicius. **Sociedade disciplinar**. Colunas tortas, 2020. Disponível em: <<https://colunastortas.com.br/sociedade-disciplinar/>>. Acesso em: 29 de janeiro de 2022.

PÉREZ-LANZAC, Carmen. Shoshana Zuboff: “**O neoliberalismo destróçou tudo. Temos que começar do zero**”. El país, 2020. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/ideas/2020-10-11/shoshana-zuboff-o-neoliberalismo-destrouco-tudo-temos-que-comecar-do-zero.html>>. Acesso em: 29 de janeiro de 2022.

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder** / Shoshana Zuboff; tradução George Schelesinger. 1. Ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.

OIT: Cerca de 23 milhões de pessoas fizeram teletrabalho na América Latina e no Caribe. Organização Internacional do Trabalho, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_811315/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 29 de janeiro de 2022.

OIT revela tendência de aumento do trabalho em casa nos próximos anos. Organização Internacional do Trabalho, 2021. Disponível em: <<https://news.un.org/pt/story/2021/01/1738622>>. Acesso em: 29 de janeiro de 2022.

BENAVIDES, Fernando et al. **O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional 2021; 46: e31. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/LhzNSwFdfBKbwLQbv3Rntmt/?lang=pt>>. Acesso em: 29 de janeiro de 2022.

SILVEIRA, Daniel. **Home office atinge 11% dos trabalhadores no Brasil diante da pandemia em 2020, aponta Ipea**. Globo, 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/07/15/home-office-atinge-11percent-dos-trabalhadores-no-brasil-diante-da-pandemia-aponta-ipea.ghtml>>. Acesso em: 29 de janeiro de 2022.

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: 29 de janeiro de 2022.

OLIVEIRA, Nelson. **Teletrabalho ganha impulso na pandemia mas regulação é objeto de controvérsia**. Agência Senado, 2020. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>>. Acesso em: 29 de janeiro de 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista**. 16. ed. São Paulo: Método, 2019.

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

STURMER, Gilberto; FINCATO, Denise. **Teletrabalho e Covid-19**. PPGD, artigos e ensaios, 2020. Disponível em: <https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2020/06/2020_06_22-direito-covid-19-ppgd-artigos_e_ensaios-teletrabalho_e_covid-19.pdf>. Acesso em: 01 de março de 2022.

MASSI, Juliana Machado; DISSENHA, Leila Andressa. **Direito de desconexão: aspectos econômicos e sociais do teletrabalho na sociedade contemporânea**. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=b426b30042abbc15>>. Acesso em: 25 de fevereiro de 2022.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito de desconexão do trabalho**. Disponível em <<http://www.jorgessoutomaior.com.>>. Acesso em: 21 de fevereiro de 2022.

_____, Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro. Diário Oficial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out 1988, Diário Oficial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 01 de março de 2022.