

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR/MG
CURSO DE DIREITO
LARA SOUZA DE OLIVEIRA

**UMA ANÁLISE DO DIREITO À DESCONEXÃO COMO SALVAGUARDA DA
SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO PROFISSIONAL DO TELETRABALHADOR**

FORMIGA/MG

2024

LARA SOUZA DE OLIVEIRA

UMA ANÁLISE DO DIREITO À DESCONEXÃO COMO SALVAGUARDA DA SAÚDE
MENTAL NO CONTEXTO PROFISSIONAL DO TELETRABALHADOR

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao curso de Direito do Centro
Universitário de Formiga – UNIFOR/MG,
como requisito parcial para a obtenção do
título de Bacharel em Direito.
Orientadora: Professora Ana Flávia Paulinelli
Rodrigues Nunes.

FORMIGA/MG

2024

LARA SOUZA DE OLIVEIRA

UMA ANÁLISE DO DIREITO À DESCONEXÃO COMO SALVAGUARDA DA SAÚDE
MENTAL NO CONTEXTO PROFISSIONAL DO TELETRABALHADOR

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito do Centro
Universitário de Formiga – UNIFOR/MG,
como requisito parcial para a obtenção do
título de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Professora Ma. Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes
Orientadora

Professor (a)
UNIFOR-MG

Professor (a)
UNIFOR-MG

Formiga/MG, ___ de _____ de 2024.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de expressar minha profunda gratidão a Deus, pela inspiração divina, por ouvir minhas preces silenciosas e por me conceder sabedoria e discernimento em cada momento da minha vida.

Aos meus queridos pais, Cristiano e Naiara, por todo amor, pelos sacrifícios incansáveis, por me mostrarem os melhores caminhos e me ensinarem a ser fiel ao meu coração e aos meus sonhos. Dedico essa conquista a nós, pois sem vocês, nada disso seria possível.

Ao meu irmão, Pedro, luz que ilumina os meus dias, aos meus avós, bem como à toda minha família, pela presença, apoio e amor incondicional na minha vida.

Ao meu namorado, que caminhou comigo em cada passo dessa jornada, com incentivo e carinho. Meu coração é repleto de gratidão por você.

Por fim, agradeço aos meus estimados professores que contribuíram para minha formação acadêmica e profissional, em especial, à minha querida professora orientadora, Ana Flávia Paulinelli, pela excelência e pelas valiosas contribuições dadas durante todo o processo.

RESUMO

Com o advento da pandemia da Covid-19, o Teletrabalho foi adotado em grande escala, trazendo, dessa forma, consideráveis mudanças no mercado de trabalho, assim como também desafios significativos. O objetivo desta monografia é analisar os males causados pela hiperconexão dos teletrabalhadores, destacando a importância do direito à desconexão, através do qual impede-se o desenvolvimento de doenças mentais, especialmente a Síndrome de *Burnout*, que é a Síndrome do esgotamento profissional, associada ao ambiente de trabalho estressante. Em 2021, a Síndrome de *Burnout* passou por uma nova classificação de acordo com a Organização Mundial da Saúde, sendo reconhecida no campo das doenças ocupacionais. A monografia irá detalhar a complexidade que abrange o teletrabalho, analisando seus efeitos e o que a falta de limites por parte do empregador pode ocasionar sobre o bem estar dos teletrabalhadores. Nesse sentido, será verificada a importância da implementação de políticas organizacionais que reconheçam o direito à desconexão e regulamentações governamentais de modo a proteger os direitos dos teletrabalhadores, garantindo intervalos adequados para que se tenha um ambiente laboral equilibrado, pois um ambiente de trabalho saudável, além de beneficiar o teletrabalhador, contribui para a eficiência e a satisfação geral no trabalho, além de criar um espaço laboral mais humano, onde o teletrabalhador seja tratado com dignidade e prioridade.

Palavras-chave: Direito à desconexão. Saúde mental. Teletrabalho.

ABSTRACT

With the advent of the Covid-19 pandemic, Teleworking was adopted on a large scale, thus bringing considerable changes to the job market, as well as significant challenges. The objective of this monograph is to analyze the harm caused by the hyperconnection of teleworkers, highlighting the importance of the right to disconnection, through which it prevents the development of mental illnesses, especially Burnout Syndrome, which is the Syndrome of professional exhaustion, associated with stressful work environment. In 2021, Burnout Syndrome underwent a new classification according to the World Health Organization, being recognized in the field of occupational diseases. The monograph will detail the complexity that teleworking encompasses, analyzing its effects and what the lack of limits on the part of the employer can have on the well-being of teleworkers. In this sense, the importance of implementing organizational policies that recognize the right to disconnection and government regulations will be verified in order to protect the rights of teleworkers, ensuring adequate interventions to have a balanced work environment, as a healthy work environment, in addition to benefits the teleworker, it contributes to efficiency and general satisfaction at work, in addition to creating a more humane work space, where the teleworker is treated with dignity and priority.

Keywords: Right to disconnect. Mental health. Teleworking.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	09
2	O TELETRABALHO NO PAÍS	11
2.1	Surgimento, contextualização e evolução histórica do tema	12
2.2	Trabalho remoto: teletrabalho x <i>home office</i>	15
2.3	Princípios do Direito do Trabalho aplicáveis ao trabalho realizado de forma remota	17
2.4	A proteção do teletrabalho pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) e Lei nº 14.442/22	23
2.5	Vantagens x desvantagens do teletrabalho	27
3	DIREITO À DESCONEXÃO	30
3.1	Conceituação e histórico do instituto	31
3.2	Intersecção com os direitos fundamentais ao lazer, vida privada, intimidade, saúde, higiene, segurança e qualidade de vida dos trabalhadores	34
3.3	Abrangência: subordinação excessiva e esgotamento profissional	38
3.4	Controle das jornadas de trabalho realizado de forma remota	39
3.5	Análise do direito comparado x ausência de normatização específica no país	41
4	IMPACTOS CAUSADOS À SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES EM DECORRÊNCIA DA VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO	46
4.1	Direito à saúde mental como direito fundamental do trabalhador	47
4.2	Trabalho remoto: principais reflexos causados pela pandemia Covid-19 com o aumento da hiperconexão e prejuízos à saúde dos trabalhadores	49
4.2.1	Síndrome de “Burnout”	51
4.3	Medidas práticas para prevenção da saúde mental dos teletrabalhadores	53
4.3.1	O papel dos sindicatos nas negociações coletivas sobre a temática ...	55
4.3.2	Ministério Público do Trabalho: Notas Técnicas	57

4.4	Direito à desconexão como forma de prevenção ao surgimento e agravamento de doenças nos trabalhadores em regime de teletrabalho	60
5	JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS NACIONAIS SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO E REFLEXOS PREJUDICIAIS À SAÚDE DOS TELETRABALHADORES	62
6	CONCLUSÃO	68
	REFERÊNCIAS	70

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia discursará sobre o direito à desconexão como salvaguarda da saúde mental no contexto profissional, destacando sua importância em relação ao desencadeamento de doenças ocupacionais psíquicas, especialmente a Síndrome de *Burnout* ligada aos teletrabalhadores.

No teletrabalho, realizado a partir da utilização das tecnologias de informação e comunicação, os teletrabalhadores se submetem a condições degradantes e jornadas de trabalho exaustivas para manterem-se formalmente no emprego.

Nesse aspecto, o direito à desconexão no ambiente laboral virtual possui suma importância, a fim de que sejam evitadas doenças profissionais e psíquicas, levando-se em conta que a jornada de trabalho, de muitos teletrabalhadores, ultrapassa aquela anteriormente pactuada entre as partes contratantes em virtude da grande demanda e cobranças por parte dos empregadores, contribuindo assim para a hiperconexão.

O fenômeno da globalização transformou o mundo moderno nos últimos tempos, interconectando os países, empresas e pessoas, quebrando, dessa forma, as barreiras físicas antigamente existentes e tornando o trabalho mais automatizado, como no caso do teletrabalho. No Brasil, o teletrabalho tornou-se legítimo após o advento da Lei n.º 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

No entanto, a quebra da barreira existente entre o âmbito residencial e o trabalho, apesar de apresentar várias vantagens, implica na falta de limites razoáveis que possibilitem aos teletrabalhadores a se desconectarem oficialmente do momento de trabalho, propiciando, assim, a perda do direito à desconexão.

A metodologia aplicada na presente monografia será a explicativa-descritiva, utilizando a pesquisa bibliográfica em artigos, livros, dissertações, na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, teses de doutorados, na Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, na Lei da “Reforma Trabalhista” Lei n.º 13.467/2017, na Lei n.º 14.442/2022, bem como em obras de renomados autores, assim como demais Leis e Decretos relacionados ao tema.

Dessa forma, a primeira parte da monografia descreverá sobre o teletrabalho no país, seu surgimento, a contextualização e evolução histórica do tema, o trabalho remoto, o instituto do teletrabalho *versus homeoffice*, os princípios do Direito do Trabalho aplicáveis ao trabalho realizado de forma remota, a proteção do teletrabalho

instituída pela Reforma Trabalhista, Lei n.º 13.467/2017, as vertentes da Lei n.º 14.442/2022 e as vantagens e desvantagens do trabalho remoto.

Na sequência, a segunda parte dissertará sobre o direito à desconexão, sua conceituação, o histórico do instituto, a intersecção com os direitos fundamentais ao lazer, vida privada, intimidade, saúde, higiene, segurança e qualidade de vida dos trabalhadores, a subordinação excessiva e o esgotamento profissional, o controle das jornadas de trabalho realizado de forma remota, análise do direito comparado e a ausência de normatização específica no país.

A terceira parte, por sua vez, tratará sobre os impactos causados à saúde mental dos teletrabalhadores em decorrência da violação ao direito à desconexão, o direito à saúde mental como direito fundamental do trabalhador, o trabalho remoto com seus principais reflexos causados pela pandemia da Covid-19, com o aumento da hiperconexão e prejuízos à saúde dos trabalhadores, a Síndrome de *Burnout*, as medidas práticas para a prevenção da saúde mental dos teletrabalhadores, o papel dos sindicatos nas negociações coletivas sobre o tema, o Ministério Público do Trabalho e suas notas técnicas, o direito à desconexão como forma de prevenção ao surgimento e o agravamento de doenças nos trabalhadores em regime de trabalho remoto.

Por fim, a quarta parte do presente trabalho de conclusão de curso será responsável por destacar parte da jurisprudência dos Tribunais Nacionais em relação ao direito à desconexão e aos reflexos prejudiciais à saúde e segurança dos teletrabalhadores.

2 O TELETRABALHO NO PAÍS

No que diz respeito à relação de emprego, para fins de sua caracterização formal, não existe distinção legal entre as localidades em que se dá a prestação de serviços, nos termos do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, conforme disposto:

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. (BRASIL, 1943).

Porém, para compreender melhor o conceito de teletrabalho, é necessário diferenciá-lo das outras dinâmicas de trabalho que abrangem o lar como ambiente laboral, sendo elas: o trabalho em domicílio, trabalho a distância e o regime híbrido de trabalho.

Conforme definição dada pela Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1996), o trabalho em domicílio consiste na: "produção de bens ou serviços feita por um indivíduo, no seu domicílio ou em lugar de sua escolha, em troca de salário, sob a especificação de um empregador ou intermediário".

O teletrabalho, desse modo, é definido como a realização de serviços empregatícios exercidos preponderantemente fora das dependências do empregador, a partir da utilização das tecnologias de informação e comunicação, que, por sua natureza, não se constituem como trabalho externo, e é usualmente conhecido como trabalho remoto, trabalho a distância ou simplesmente *home office*.

Faz-se importante ressaltar, porém, que toda espécie de teletrabalho é considerada trabalho em domicílio, mas, nem todo trabalho realizado em domicílio pode vir a ser considerado teletrabalho, pois, neste último, é exigido, obrigatoriamente, a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Como exemplo de uma relação de emprego em regime de trabalho em domicílio, tem-se a contratação de uma costureira para costurar e bordar dentro de sua residência, sendo subordinada a uma empresa de fabricação de roupas e tecidos.

O trabalho à distância é visualizado como "gênero", dentro do qual o trabalho em domicílio e o teletrabalho são "espécies". Assim, trabalho à distância é tido como

aquele prestado exteriormente ao estabelecimento empresarial, isto é, distante do controle visual direto do empregador.

O trabalho à distância, portanto, é aquele inserido na exceção do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT para controle de jornada, visto que o trabalhador realiza atividade externa incompatível com a fixação do horário de trabalho, como, por exemplo, os vendedores que atuam, exclusivamente, representando os produtos de seu empregador fora das dependências da empresa, atuando diretamente com o cliente.

O regime híbrido de trabalho, por sua vez, estabelece a possibilidade do empregado realizar alternância entre períodos trabalhados em regime presencial e períodos trabalhados de forma *on-line*, de acordo com a necessidade do serviço. Sendo assim, o teletrabalho, conhecido como *homeoffice*, atualmente, é muitas vezes ligado a essa espécie de regime de trabalho.

Nos termos do artigo 75 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, o teletrabalho tem como requisito obrigatório a prestação de serviços fora das dependências físicas do empregador e a utilização preponderante de meios digitais para a realização das atividades, sendo que o comparecimento às dependências do empregador para resolução de eventuais necessidades não descaracteriza o regime de teletrabalho, sendo possível, ainda, o regime híbrido, inclusive sendo compatível, em algumas hipóteses, com o controle de jornada.

2.1 Surgimento, contextualização e evolução histórica do tema

As tecnologias digitais, como computadores e *softwares*, foram desenvolvidas a partir da década de 1960, na chamada terceira revolução digital. Porém, as novas tecnologias inventadas estão se tornando cada vez mais modernas e, com a evolução digital, tem-se o surgimento da quarta revolução industrial, que apresenta uma internet mais onipresente, com a utilização de sensores reduzidos, mais potentes e com menores custos, além do uso da inteligência artificial e da aprendizagem automática.

Nota-se uma transformação digital na indústria da produção, a conhecida Indústria 4.0, também conhecida como "Indústria Inteligente", "Internet Industrial das Coisas" ou "Quarta Revolução Industrial", que, conforme realça o autor Marcelo Oliveira Rocha (2018, p. 22): "é caracterizada pela digitalização dos processos

produtivos por meio de sensores e sistemas de informação, tendo como meta a eficiência”.

Em relação à evolução e consolidação da Indústria 4.0, o autor Ricardo Antunes (2018, p. 37) evidencia que:

Essa propositura nasceu na Alemanha, em 2011, concebida para gerar um novo e profundo salto tecnológico no mundo produtivo, estruturado a partir das novas TICs que se desenvolvem celeremente. Ela significará a intensificação dos processos produtivos automatizados, em toda a cadeia geradora de valor, de modo que a logística empresarial seja toda controlada digitalmente.

As novas profissões “do futuro” e as que ainda sobreviverem às mudanças digitais certamente encontrar-se-ão inseridas em um cenário econômico que demandará uma maior subjetividade das partes envolvidas, capacidade de processamento e aprendizagem de novas tarefas.

No que diz respeito à necessidade de habilidades mais complexas, o autor Fabio Malini (2009, p. 50) expõe que: “as capacidades mais demandadas dos empregados recairão muito mais sobre as habilidades de resolução de problemas complexos, competências sociais e de sistemas e menos sobre as habilidades físicas ou competências técnicas específicas”.

O teletrabalho expressa-se como uma das principais modalidades de trabalho no mundo atual, pois o próprio avanço tecnológico estimula a sua adoção. A Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, no artigo 75-B, define o teletrabalho como: “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”.

Denise Pires Fincato (2016, p. 374) explica que: “existem variações na nomenclatura, mas geralmente quando há referência ao trabalho fora da empresa se usa *telecommuting* e quando há referência ao trabalho por meio das TICs (tecnologias da informação e comunicação) se usa *teleworking*”.

Entretanto, o teletrabalho é diferente do trabalho prestado em domicílio, sendo que o último deve ser praticado na residência do empregado, enquanto o teletrabalho poderá ser realizado de qualquer lugar em que o empregado desejar, inclusive em outras cidades, estados ou outro país.

Diante disso, uma aparente imprecisão do conceito do teletrabalho ocorre devido à possibilidade de ser realizado através de várias dinâmicas tecnológicas, podendo ser classificado em razão do local onde se presta o serviço.

De acordo com as autoras Denise Pires Fincato e Julise Carolina Lemonje (2019, p. 65), são modalidades de teletrabalho os serviços executados nos seguintes locais:

- Em domicílio (home office): quando o trabalhador fixa o local de trabalho em sua residência (...).
- Em centros satélites: locais para trabalho pertencentes ao empregador, que não se constituem filiais (em seu conceito civil-fiscal). Estes locais não possuem estrutura organizacional (não há chefias, subordinados, etc), sendo meros espaços de apoio para prestação de serviços pertencentes unicamente à empregadora.
- Em telecentros: que diferem dos anteriores pelo fato de serem compartilhados (estrutura e recursos) entre duas ou mais empresas.
- Em telecottages: espaços (também) para trabalho, situados em regiões rurais ou de difícil acesso e, normalmente, de menor escolaridade, quase se confundindo com os telecentros, (...).
- Móvel (ou nômade): nele não há determinação quanto ao local de prestação do serviço. Qualquer lugar pode ser espaço de trabalho, desde que o teletrabalhador disponha das ferramentas necessárias para tal[...].

Quanto ao histórico do teletrabalho, a autora Denise Pires Fincato (2018, p. 70) aduz que: “uma das primeiras manifestações da tecnologia operando a desterritorialização do trabalho se deu com a invenção do telégrafo óptico ou sinaleiro, por Claude Chappe, em 1793”. Este foi um dos primeiros sistemas de comunicação à distância e também de distanciamento entre gestor e trabalhador.

Todavia, existem apontamentos de que o teletrabalho se originou nos Estados Unidos da América, no ano de 1970, no momento em que Jack Nilles procurou implementar o instituto em algumas empresas do país. Ex-cientista aeronáutico da NASA, o americano afirmava que o teletrabalho era considerado uma maneira de substituir as longas distâncias percorridas para o trabalho, através da utilização de inovações tecnológicas. (FINCATO, 2018).

Segundo o autor Manuel Martín Pino Estrada (2002, p. 14), o teletrabalho surgia como uma alternativa na busca de: “[...] enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho”.

No âmbito nacional, o instituto do trabalho remoto emergiu de modo oficial a partir do ano de 1997, no Seminário “*Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio*”.

Em 1999, dois anos mais tarde, foram realizados eventos que ajudaram o fomento do teletrabalho, sendo eles: a fundação da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades-SOBRATT, com o intuito primário de ampliar as notícias do trabalho à distância; bem como a criação do grupo chamado: “Convergência Tecnológica e Mobilidade Corporativa-CTMC”. No ano de 2003, a seu turno, foi realizado o Fórum Latino-americano de Teletrabalho-FLAT. (SILVA, 2019).

Durante os anos seguintes dos debates sobre o teletrabalho, o tema continuou sendo pauta no Brasil. No ano de 2006 ocorreu um “projeto piloto” em relação ao teletrabalho, implantado pelo Serviço Federal de Processamento de Dados-SERPRO. Mais tarde, no ano de 2009, foi instaurado o Centro de Estudos e Pesquisas de Teletrabalho e de Alternativas de Trabalho Flexível-CETEL. No ano de 2013 houve o IV Encontro do Grupo de Teletrabalho da CEPAL e as Jornadas Internacionais de Teletrabalho Brasil-Costa Rica.

Em 2017, com o implemento da Lei n.º 13.467, popularmente conhecida como “Reforma Trabalhista”, o teletrabalho apareceu em sua redação e, dessa forma, sua adoção por parte das empresas nacionais, juntamente à cooperação dada pela Revolução Informacional, é considerada ainda recente.

2.2 Trabalho remoto: teletrabalho x *home office*

O trabalho em sua modalidade remota, ou seja, aquele realizado fora das dependências da empresa, às vezes possui uma conceituação equivocada, visto que os termos “trabalho remoto”, “teletrabalho” e “*home office*” apresentam uma distinção técnica e doutrinária.

O termo trabalho remoto apresenta um conceito maior, ou seja, mais amplo, designando, assim, qualquer forma de realização de trabalho à distância, isto é, fora das dependências da empresa, em localidades diversas, podendo ocorrer em outras cidades e até mesmo países.

O autor José Luiz Soares (2021, p. 03) declara que:

O trabalho remoto é (...) entendido como aquele realizado total ou parcialmente fora do estabelecimento do empregador, segundo definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Trata-se de uma forma de atividade laboral flexível e multifacetária, que frequentemente faz uso de TICs e que pode ser realizada no domicílio do empregado ou em outro sítio alternativo ao estabelecimento padrão do empregador.

Portanto, por trabalho remoto entende-se toda prestação de serviços que é realizada à distância, isto é, quando o empregado não encontra-se exercendo suas atividades laborais nas dependências físicas da empregadora. Assim, o empregado pode estar em outra cidade, país, em casa, ou até mesmo em um *coworking*¹, ou, ainda, em viagem internacional.

Geralmente, aos trabalhadores em regime remoto é aplicado o artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, que os exclui de um controle de jornada por parte dos empregadores, devido a uma “suposta” impossibilidade do empregador administrar e controlar formalmente o total de horas trabalhadas no trabalho externo.

Assim, a Lei n.º 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) trouxe várias inovações na legislação à Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, destacando-se a introdução dos artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E, com o objetivo de regular com precisão sobre o teletrabalho, conforme seu conceito, disposto a seguir: 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”. (BRASIL, 2017).

O autor Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1096), segundo seus entendimentos, descreve que: “o teletrabalho, do mesmo modo que o trabalho remoto, caracteriza-se pela realização das atividades laborais em dependências diferentes daquela da empresa, podendo se concretizar em distintos locais de utilização de equipamentos eletrônico”.

O teletrabalho é um modelo de realização do trabalho, relativamente novo, no qual o colaborador não atua da sede da empresa, mas, sim, em outro local, que pode ser sua casa. Esse regime de trabalho tem crescido nos últimos anos, principalmente em função da sua maior flexibilidade. O teletrabalho apresenta uma nova dimensão do trabalho, com a possibilidade, em alguns casos, de controle por meios telemáticos, abalando a concepção tradicional de que não haveria meios de controle de jornada.

Home office, por sua vez, significa “escritório em casa”. Em verdade, é exatamente isso que o termo representa, ou seja, quando o empregado está

¹O *coworking* ou trabalho compartilhado surgiu para suprir a necessidade de muitos empreendedores e trouxe várias vantagens. A principal é que o empregado pode focar totalmente nos seus objetivos. O *coworking* é um espaço físico que pode ser compartilhado por várias empresas, profissionais liberais e *freelancers*.

trabalhando em regime de *home office*, utiliza a sua residência como ambiente de trabalho.

Diante disso, o trabalhador em regime de *home office* usa o ambiente residencial tanto para trabalhar como para as demais atividades familiares e de convivência. Segundo explicita Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1.069), o *home office* é: “o trabalho à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes”.

O perfil do trabalhador em *home office* engloba, geralmente, trabalhadores do setor terciário, relacionados a atividades de cunhos intelectuais e administrativas, embora possa também ser aplicado a funções mais simples, com trabalhadores menos qualificados que, em certas circunstâncias e ocasiões, podem até mesmo ser realizadas em domicílio, como é o caso do serviço de teleatendimento.

2.3 Princípios do Direito do Trabalho aplicáveis ao trabalho realizado de forma remota

No Direito do Trabalho, os princípios proporcionam critérios para os aplicadores do Direito compreenderem a própria dinâmica do meio ambiente de trabalho, proporcionando a sua aplicação em diversas situações indeterminadas.

Apontar as características preponderantes do Direito do Trabalho auxilia a equilibrar as possíveis omissões das normas jurídicas em relação à regulamentação do teletrabalho e, segundo a autora Vera Regina Loureiro Winter (2005, p. 77), é importante a análise desses princípios pois: “existem princípios no Direito do Trabalho que são mais aplicáveis conforme a especificidade do labor”.

Princípio da Proteção: refere-se à proteção que precisa ser dada aos empregados, tendo em vista que são considerados como a parte hipossuficiente das relações laborais. Segundo o autor Maurício Godinho Delgado (2019, p. 233), o princípio da proteção é aquele que:

Em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias estrutura, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia - o obreiro -, visa retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Conforme cita Alice Monteiro de Barros (2016, p. 123), o princípio da proteção é considerado: “como sendo o cardeal do Direito do Trabalho, por pesar em toda a estrutura e características próprias, consistindo em tentar corrigir desigualdades, consubstanciado na norma e na condição mais favorável”.

A seu turno, em relação ao princípio da proteção, norteador do Direito do Trabalho, o autor Ives Gandra da Silva Martins Filho (20016, p. 37) clarifica que: “esse princípio tem como fundamento a preocupação de proteger a parte economicamente mais fraca, intentando alcançar uma isonomia substancial”.

Diante da importância jurídica conferida ao princípio da proteção no âmbito trabalhista, é desmembrado em mais três outros subprincípios, apresentando-se no contexto fático através da regra do *in dubio pro operário*; da norma mais favorável e da condição mais benéfica.

Na aplicação do princípio do *in dubio pro operário*, quando existir discordância entre a relação jurídica firmada entre as partes e o caso concreto, se dará preferência àquela que favoreça o empregado. Alice Monteiro de Barros (2016, p. 125), em relação ao tema, afirma que: “de acordo com a CLT e subsidiariamente o Código de Processo Civil - CPC, deve-se decidir em favor do empregado quando houver fundada dúvida a respeito do alcance da lei e nunca para suprir deficiência do ônus da prova”.

Nessa linha, o princípio do *in dubio pro operário* trata-se de um princípio de direito material. Sobre o referido princípio e sua aplicabilidade, o autor César Reinaldo Basile (2014, p. 19) clarifica que:

Na verdade, o princípio do *in dubio pro operário* não deve ser traduzido somente como “na dúvida, para o operário”, mas também “na dúvida, em favor do vínculo empregatício”. Vale dizer que servirá tanto para interpretar uma norma jurídica de alcance controvertido (leis, regulamentos da empresa ou o próprio contrato de trabalho) como a relação jurídica das partes em si, tomando como exemplo o 35 trabalhador que se fez substituir eventualmente por outrem na prestação dos serviços (ferindo o requisito da pessoalidade) ou deteve algum tipo de poder de organização sobre seu trabalho (contrariando a regra básica da subordinação), devendo ser reconhecido o vínculo empregatício, pois a dúvida decorrente da identificação esporádica de características estranhas ao emprego não pode gerar a presunção de existência de um trabalho impessoal, eventual, autônomo ou voluntário.

No que tange à norma mais favorável, na existência de mais de uma norma aplicável ao caso concreto, deve optar-se pela mais favorável ao trabalhador, mesmo que não se enquadre nos parâmetros legais de hierarquia de normas. Segundo

salienta a autora Carla Tereza Martins Romar (2018, p. 66), para justificar a aplicação do princípio da norma mais favorável, existem as seguintes teorias de comparação:

Teoria do conglobamento — a aferição da norma mais favorável se dá após o confronto da integralidade das normas em comparação (“confronto em bloco”). teoria da acumulação — a aferição se dá a partir da seleção, em cada uma das normas objeto da comparação, das previsões mais favoráveis ao trabalhador, utilizando-se, de cada uma delas, a que for mais favorável. teoria do conglobamento orgânico ou por instituto — a aferição da norma mais favorável deve ser feita pela comparação entre partes das normas ou entre grupo de matérias.

A seu turno, a regra do princípio da condição mais benéfica objetiva solucionar obstáculos impostos à norma, resguardando as vantagens adquiridas pelo trabalhador, em casos que ocorram prejuízos que poderiam futuramente alcançá-lo.

Assim, em relação à regra da condição mais benéfica, a autora Vera Regina Loureiro Winter (2005, p. 78) afirma que: “prevalece norma preexistente sobre a que vier a ser criada pela norma nova, em situação favorável concretamente estabelecida, desde que a situação anterior seja reconhecidamente mais favorável ao empregado”.

Sobre este princípio, o autor Sérgio Pinto Martins (2017, p. 136) mostra que:

A condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior. É a aplicação da regra do direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da Constituição), do fato de o trabalhador já ter conquistado certo direito, que não pode ser modificado, no sentido de se outorgar uma condição desfavorável ao obreiro (art. 468 CLT). Ao menor aprendiz é garantido o salário mínimo horário, salvo condição mais favorável (§ 2º do art. 428 da CLT). Esclarece a súmula 51 do TST que “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento” (I). Assim, uma cláusula menos favorável aos trabalhadores só tem validade em relação aos novos obreiros admitidos na empresa e não quanto aos antigos, aos quais essa cláusula não se aplica.

Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas: conhecido como princípio da indisponibilidade ou princípio da inderrogabilidade, está positivado na Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, no artigo 9º, que dispõe o seguinte: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação”. (BRASIL, 1943).

Segundo o jurista Maurício Godinho Delgado (2019, p. 237), o referido princípio: “reflete a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua

simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato”.

Nota-se que este princípio é fundamental para a base do Direito do Trabalho, sendo que a autora Carla Tereza Martins Romar (2018, p. 69) ressalta que o mesmo compõe-se no: “reconhecimento da não validade do ato voluntário praticado pelo trabalhador no sentido de abrir mão de direito reconhecido em seu favor”.

Nesse viés, em virtude do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas por parte dos trabalhadores, parte hipossuficiente da relação juslaboral, a irrenunciabilidade impede que, de forma voluntária, o trabalhador abra mão de direitos que lhes são inerentes e devidamente positivados na legislação.

Princípio da continuidade da relação de emprego: em relação à interpretação hermenêutica deste princípio, depreende-se que, exceto nas situações de contrato de trabalho por tempo determinado, presume-se que a intenção contínua de empregado e empregador é a formalização do contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Quanto ao princípio citado e seu respectivo objetivo protecionista, a autora Carla Tereza Martins Romar (2018, p. 70) leciona que:

Consiste no objetivo que têm as normas trabalhistas de dar ao contrato individual de trabalho a maior duração possível e tem por fundamento o fato de ser o contrato de trabalho um contrato de trato sucessivo, que não se esgota com a execução de um único e determinado ato, mas, ao contrário, perdura no tempo, [...] A continuidade da relação de emprego como princípio do Direito do Trabalho fundamenta-se no fato de que nela está a fonte de subsistência e de sustento do empregado e de sua família, tendo nítida natureza alimentar. Assim, as normas trabalhistas devem tomar como base a continuidade da relação de emprego e estabelecer mecanismos eficazes para sua preservação pelo maior tempo possível.

O contrato de trabalho formalmente realizado entre as partes é um acordo de caráter contínuo, em que a relação de emprego não termina instantaneamente. Segundo o autor Maurício Godinho Delgado (2019, p. 224), a perpetuação do vínculo empregatício ocasiona três correntes favoráveis aos trabalhadores:

A primeira reside na tendencial elevação dos direitos trabalhistas, seja pelo avanço da legislação ou da negociação coletiva, seja pelas conquistas especificamente contratuais alcançadas pelo trabalhador em vista de promoções recebidas ou vantagens agregadas ao desenvolvimento de seu tempo de serviço no contrato. A segunda corrente de repercussões favoráveis reside no investimento educacional e profissional que se inclina o empregador a realizar nos trabalhadores vinculados a longos contratos. Quanto mais elevado o montante pago à força de trabalho (e essa elevação tende a resultar, ao lado de outros aspectos, da duração do contrato e conquistas

trabalhistas dela decorrentes), mais o empresário ver-se-á estimulado a investir na educação e aperfeiçoamento profissional do obreiro, como fórmula para elevar sua produtividade e compensar o custo trabalhista ocorrido. Esse investimento na formação do indivíduo cumpre a fundamental faceta do papel social da propriedade e da função educativa dos vínculos de labor, potenciando, individual e socialmente, o ser humano que trabalha. A terceira corrente de repercussões favoráveis da longa continuidade da relação de emprego situa-se na afirmação social do indivíduo favorecido por esse longo contrato. Aquele que vive apenas de seu próprio trabalho tem neste, e na renda dele decorrente, um decisivo instrumento de 40 sua afirmação no plano da sociedade. Se está submetido a contrato precário, provisório, de curta duração (ou se está desempregado), fica sem o lastro econômico e jurídico necessário para se impor no plano de suas demais relações econômicas na comunidade.

Desse modo, no que diz respeito ao princípio da primazia da realidade, tem-se que a realidade dos fatos, da forma como realmente ocorreram, predomina sobre o contrato formal, ou seja, caso ocorra algum tipo de conflito entre o que está anotado e o que de fato aconteceu, prevalece o que ocorreu na realidade fática.

A autora Vera Regina Loureiro Winter (2005, p. 80) acentua que:

Havendo discordância entre o que ocorrer na prática e o que expressar dos documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, ou seja, o que importa de fato é a realidade dos acontecimentos e não o que está escrito. Prevalece a verdade real sobre a verdade formal.

Quanto à primazia da realidade dos fatos sobre a forma, o autor Américo Plá Rodriguez (2002, p. 364) ilustra que: “em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle”.

Princípio da razoabilidade: também conhecido por alguns doutrinadores como princípio da proporcionalidade ou adequação dos meios aos fins, defende que as decisões devem ser razoáveis, ou seja, proporcionais aos fatos realmente ocorridos.

Em relação ao tema, a autora Vera Regina Loureiro Winter (2005, p. 80) focaliza que:

Consiste na afirmação de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme a razão, o que é perfeitamente extensível a todos os ramos do Direito. Na verdade, a razoabilidade é um procedimento que o homem normal deve ter em qualquer situação e não apenas no Direito do Trabalho, não se tratando propriamente em um princípio deste ramo, mas aplicável a qualquer relação, inclusive nos contratos, não podendo ser entendido como um princípio exclusivo do Direito Laboral.

O princípio da razoabilidade, segundo narra o doutrinador Maurício Godinho Delgado (2019, p. 230): “determina que se obedeça a um juízo tanto de verossimilhança como também de ponderação, sensatez e prudência na avaliação das condutas das pessoas”.

Princípio da boa-fé: em relação ao trabalhador, o princípio da boa-fé encontra-se intrinsecamente relacionado ao dever de cumprir as obrigações laborais assumidas no momento da assinatura do contrato de trabalho. No viés voltado ao empregador, relaciona-se à obrigação contratual de lealdade em relação aos seus empregados.

A autora Carla Tereza Martins Romar (2018, p. 72), no que tange ao princípio da boa-fé nas relações trabalhistas, relata que: “este princípio contempla tanto o empregado quanto ao empregador. Sendo considerado o elemento que deve estar presente não só no momento da celebração do contrato de trabalho, mas, principalmente, na sua execução”.

Princípios do direito informático aplicáveis ao teletrabalho: a autora Vera Regina Loureiro Winter (2005, p. 83) cita alguns princípios do Direito Informático que são apropriados ao teletrabalho, como os seguintes:

O Princípio da existência concreta: é o que se chama no Direito do Trabalho, o princípio da primazia da realidade ou contrato-realidade, onde a prevalece o terreno dos fatos praticados sobre a documentação.

O Princípio da intervenção estatal: é aquele que cria entre as partes as condições práticas para a regulamentação e fiscalização, garantindo a efetividade das relações virtuais e assegurando o acesso a produtos e serviços com qualidade e igualdade.

O Princípio da subsidiariedade: se aplica aos casos onde a legislação ainda é negligente, pelo muito que há de peculiar no teletrabalho, principalmente para a proteção eficaz do empregado fora das dependências da empresa, quanto a jornada, segurança e condições de trabalho etc.

O Princípio da efetividade: é de grande aplicabilidade as relações virtuais e, diante do caráter transacional do teletrabalho, que leva a sempre a observar qual a legislação aplicável: a do lugar da prestação do serviço ou a do local de contratação do empregado.

O Princípio da submissão: reflete que “uma vez a parte que voluntariamente se submete a jurisdição de um tribunal não pode mais tarde desistir”, conforme art. 114 da Constituição Federal que determina a competência da Justiça do Trabalho o dever de conciliação e julgamento das relações trabalhistas

Princípio da irredutibilidade e intangibilidade salarial: assevera que é vedado aos empregadores reduzirem, sem justa causa, os valores monetários que são pagos aos empregados como forma de contraprestação pelos serviços prestados. O autor Maurício Godinho Delgado (2019, p. 277), em relação ao princípio em tela, ilustra que:

É até intuitivo que a redução de salário só tenha vez quando motivos ponderosos a justifiquem. Se assim não fosse, estar-se-ia simplesmente transferindo o ônus do empregador, o risco do empreendimento, para o trabalhador, medida que contraria o art. 468 da CLT, que firma residência em regra geral. A irredutibilidade é a regra, a exceção haverá de ser regulada.

No que tange à intangibilidade salarial, tal princípio pressupõe que o trabalhador deve receber, em dia, seu salário integral, sem quaisquer descontos, a não ser, conforme elucida o autor Rogério Renzetti (2018, p. 151): “os descontos legais (ex.: dedução de imposto de renda, contribuição sindical e pagamento de pensão alimentícia) são permitidos”.

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva, a seu turno, possui sua origem no Direito Civil, onde, conforme demonstra Rogério Renzetti (2018, p. 153): “alvitra a vedação de alteração contratual desfavorável ao empregado”.

Segundo disserta o autor Ives Gandra da Silva Martins Filho (2016, p. 60):

O empregado não pode ser surpreendido, ou seja, precisa que haja consentimento à alteração, e desde que não lhe seja sobretudo prejudicial, como por exemplo, o aumento da jornada de trabalho, a transferência de local de prestação de serviços e a redução da remuneração por peça ou tarefa.

Logo, nos contratos trabalhistas, somente é permitida a modificação das condições do contrato por mútuo consentimento das partes envolvidas, e, mesmo assim, de modo que não cause prejuízos, diretos ou indiretos, ao trabalhador, incorrendo na pena de ser manifestada a nulidade da cláusula contratual que infringiu referida garantia.

2.4 A proteção do teletrabalho pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) e Lei nº 14.442/22

A Consolidação das Leis do Trabalho-CLT surgiu como forma de regular as relações de emprego, individuais e coletivas, visando assegurar diversos direitos inerentes aos trabalhadores. Porém, por ser concebida na década de 1940, novas modalidades de trabalho foram surgindo devido às mudanças sociais, especialmente por causa do avanço das tecnologias de informação e comunicação, sendo que, dentre as novidades, tem-se o regime do teletrabalho.

O teletrabalho foi introduzido na legislação brasileira em 2017, através da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), tornando-se mais popular devido a evolução

da tecnologia e à pandemia ocasionada pelo coronavírus, no ano de 2019, tratando-se de um novo regime exercido através dos meios de comunicação. A autora Isabelli Gravatá (2018, p. 241) caracteriza o teletrabalho como sendo:

[...] uma nova forma de organização do trabalho, radicada no contexto da externalização e da descentralização produtiva, potencializada pelas novas tecnologias. Verifica-se que a definição de teletrabalho e teletrabalhador contém como característica o fato de ser um trabalho de empresa, ou seja, consiste num trabalho que poderia ser realizado igualmente na empresa, mas que as novas tecnologias permitem que se realizem topograficamente fora desta.

O teletrabalho foi determinado, de fato, através da Lei n.º 13.467/2017, Reforma Trabalhista, ao trazer os artigos 75-A ao 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, que fazem parte de um Capítulo específico para o tema, denominado "Do Teletrabalho".

Posteriormente, através da Lei n.º 14.442/2022, houve mudanças no texto de alguns dispositivos, assim como a inclusão do artigo 75-F, porém, o destaque em relação ao teletrabalho continua sendo a Lei n.º 13.467/2017, por ter parte de seu conteúdo preservado pela Consolidação das Leis do Trabalho-CLT.

O artigo 75-A inaugura o capítulo do teletrabalho. No artigo 75-B tem-se:

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

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (BRASIL, 2022).

Quanto a amplitude do termo teletrabalho, a autora Denise Pires Fincato (2018, p. 57) determina que:

O conceito de teletrabalho trazido pela norma é amplo, tratando-o como uma mera modalidade de prestar serviços fora do ambiente tradicional de trabalho, de forma preponderante ou não (esta última característica não estava presente no texto original). Isso faz com que os teletrabalhadores não tenham uma imagem de categoria profissional diferenciada, evitando que sejam distanciados dos demais empregados.

A Lei n.º 13.467/2017 também incluiu outros dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, que influenciaram diretamente na realização do teletrabalho,

como o inciso III do artigo 62, responsável por determinar que os empregados em regime de teletrabalho não seriam incluídos no Capítulo "Da Duração do Trabalho", e, dessa forma, ficariam impossibilitados de terem suas jornadas laborais controladas, conforme enfatiza Sandro Nahmias Melo (2017, p. 1.096): "não tendo direito ao limite de horas diárias e ao pagamento de adicionais".

No entanto, a partir da Lei n.º 14.442/2022, o inciso III do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT passou a dispôr que somente os teletrabalhadores que realizarem serviço ou por tarefa ou por produção não serão abrangidos pelo Capítulo "Da Duração do Trabalho".

Nesse sentido, o doutrinador Maurício Godinho Delgado (2019, p. 887) explica que:

Enquanto que o salário por produção, também chamado de "salário por unidade de obra", tem como critério a produção alcançada pelo empregado, independentemente do tempo de trabalho despendido, o salário por tarefa seria uma mescla entre este e o salário por unidade de tempo, pois, pauta-se numa meta a ser cumprida dentro de um parâmetro temporal, a qual pode ser superada a fim de uma maior remuneração.

O artigo 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, reformado pela Lei n.º 14.442/2022, determina que a modalidade de teletrabalho só pode ocorrer quando for estabelecido contrato individual expresso entre as partes. No § 1º tem-se que a mudança do trabalho presencial para o teletrabalho pode ser feita através de aditivo contratual, por meio de acordo entre as partes, e o § 2º fixa que o contrário depende apenas do empregador, respeitando, contudo, o prazo de 15 dias para adaptação e transição.

A seu turno, o § 3º do supracitado artigo destaca que, se o empregado optar em realizar o teletrabalho fora da localidade prevista no contrato, o empregador não se responsabilizará pelas despesas referentes ao retorno ao trabalho presencial, salvo acordo expresso entre as partes.

Nesse sentido, Denise Pires Fincato (2018, p. 61) confirma que: "para o ordenamento brasileiro, a modalidade do teletrabalho não gera direito adquirido, como também não envolve condição de aspecto perene e pode ser revertida simplesmente a depender das necessidades empresariais".

A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos e infraestrutura para a realização do trabalho está prevista no artigo 75-

D da Consolidação das Leis do Trabalho, porém, pelo artigo 2º da CLT, tem-se que os riscos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador.

Logo, através da literalidade do artigo 75-D da CLT, existe a possibilidade de modificação dessa situação, ao estabelecer que a infraestrutura para o trabalho será decidida em contrato escrito, conforme disposto:

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. (BRASIL, 2017).

O artigo 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho, por sua vez, destaca que é dever do empregador instruir os teletrabalhadores em relação à doenças e acidentes de trabalho, conforme a seguir:

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. (BRASIL, 2017).

O autor Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2018, p. 328) assegura que: “o empregador não poderá ser destituído da sua obrigação de garantir um meio ambiente seguro simplesmente pelo fato de que os serviços estão sendo realizados à distância”.

O artigo 75-F, adicionado ao Capítulo do teletrabalho por meio da edição da Lei n.º 14.442/2022, coloca que, ao ser determinado o trabalho à distância, deve-se priorizar os trabalhadores deficientes e os que possuam filhos sob guarda judicial até 4 anos de idade, representando, assim, um grande avanço para os teletrabalhadores, além de destacar a importância do suporte familiar.

Logo, observa-se que mesmo com certos avanços, as mudanças provocadas pela Lei n.º 13.467/2017 e, posteriormente, pela Lei n.º 14.442/2022, não foram em todos os pontos favoráveis aos teletrabalhadores em relação à segurança e bem-estar, com dispositivos omissos, especialmente em relação ao direito à desconexão.

2.5 Vantagens x desvantagens do teletrabalho

O teletrabalho mostra-se como uma tendência do mundo empresarial, que está em constante crescimento na sua adoção, sendo necessário destacar suas vantagens e desvantagens para todos os envolvidos na relação empregatícia.

Como vantagens para o teletrabalhador tem-se a redução de tempo de deslocamento no trânsito, autonomia no trabalho, maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e maior produtividade. Como desvantagens para o teletrabalhador, destaca-se que em algumas circunstâncias trabalha mais horas que a jornada contratada e há uma sobreposição entre a vida pessoal e a vida no trabalho.

Em relação às empresas, nota-se que se beneficiam com maior produtividade e com significativa redução da rotatividade dos postos de trabalho e do espaço de escritórios com os devidos custos.

Para o empregador, uma das principais vantagens, segundo explana Maria Aparecida Bridi (2020, p. 174): seria a redução de custos operacionais em razão: “do uso de ambientes virtuais e da dispensa do pagamento de transporte, fornecimento de alimentação e aluguel. Por outro lado, há uma mudança quanto à posse e ao uso das ferramentas de trabalho, que são transferidas ao empregado”.

Em relação ao teletrabalho, no geral, as principais vantagens são a flexibilidade de horários, a fuga do trânsito, maior tempo com a família, menor preocupação com aparência e roupas, horários flexíveis e uso da tecnologia, redução dos custos com transporte e alimentação.

As desvantagens estão ligadas a falta de contato com os colegas, maiores interrupções ao longo do dia, dificuldade de separação entre vida familiar e profissional, demandas em horários fora da jornada de trabalho, às vezes, falta de equipamentos adequados, maiores impactos para a mulher ao conciliar o trabalho com a família e serviços domésticos, a inadequação ergonômica dos móveis, além do excesso de tempo em frente aos computadores.

Para uma melhor visualização, tem-se no quadro a seguir as vantagens e desvantagens do teletrabalho para os trabalhadores:

Quadro 1: Vantagens e desvantagens do teletrabalho para o trabalhador:

PARA OS TRABALHADORES	
VANTAGENS	DESVANTAGENS
Maior flexibilidade de horário	Tendência a trabalhar mais
Maior proximidade com a família	Perda de benefícios
Aumento da produtividade	Ceder espaço da casa para alojar objetos do trabalho
Diminuição do estresse	Distanciamento dos demais funcionários
Mais tempo livre	Desafio em adaptar a metodologia de trabalho
Redução de custos	Baixo desenvolvimento e motivação
Aumento da autonomia	Perda da infraestrutura adequada para trabalho
Maior capacidade de concentração	Distração com membros da família e invasão do espaço de trabalho
Privacidade	
Melhoria da qualidade de vida	
Mais tempo para cuidar do seu próprio bem estar	
Alimentação mais saudável	

Fonte: Ricardo Augusto de Oliveira Mendes (2020).

É importante que o teletrabalhador saiba diferenciar as horas de trabalho e as horas de lazer, para que não haja confusão entre a vida profissional e pessoal. Por outro lado, o empregador também deve se adaptar às novas mudanças. Nesse sentido, o quadro a seguir destaca as vantagens e desvantagens para as organizações:

Quadro 2: Vantagens e desvantagens do teletrabalho para as organizações:

PARA AS ORGANIZAÇÕES	
VANTAGENS	DESVANTAGENS
Redução de custos imobiliários	Falta de clareza na legislação
Redução de níveis hierárquicos intermediários	Vulnerabilidade de dados
Diminuição de absenteísmo	Dificuldades na fiscalização do ambiente de trabalho
Menor rotatividade de funcionários	Mudanças na estrutura organizacional
Aumento da satisfação dos colaboradores	Dificuldade de controle e avaliação de desempenho
	Aumento de custos a curto prazo para a infraestrutura de tarefas remotas

Fonte: Ricardo Augusto de Oliveira Mendes (2020).

Em relação ao local de trabalho, o teletrabalho traz uma devida flexibilidade aos trabalhadores, e sua implementação está cada dia mais tornando-se prática cotidiana no campo do trabalho de modo eficaz, exigindo dos teletrabalhadores adaptação às novas ferramentas de trabalho em relação à utilização da tecnologia e dos meios de comunicação envolvidos.

3 DIREITO À DESCONEXÃO

O direito à desconexão está garantido de forma constitucional na lista dos direitos sociais, e está ligado ao direito às férias, repouso semanal remunerado, intervalos intra e interjornadas, saúde, lazer, segurança do trabalho e privacidade. O trabalhador possui o direito ao descanso para manter sua vida pessoal, afetiva e familiar de maneira a garantir o seu direito à dignidade humana.

Em uma sociedade em que o trabalho é essencial, ligada aos altos níveis de desemprego, é difícil falar do “não trabalho”, porém, levando em consideração a parte hipossuficiente jurídica da relação laboral, o empregado, diante do empregador, tal fato leva o trabalhador a uma situação, muitas vezes, de submissão, desempenhando atividades extrajornada visando a manutenção no emprego.

O autor Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 313), em relação ao direito à desconexão, salienta que:

Apesar da contradição, é de suma importância recordar que, sob o olhar da filosofia moderna e do ordenamento jurídico, o trabalho dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada.

Desse modo, o direito à desconexão destacou-se com o aumento do teletrabalho durante a pandemia da Covid-19, desencadeada pelo coronavírus. A autora Márcia Vieira Maffra (2015, p. 520) destaca que:

Tal fenômeno reduziu de modo significativo o tempo de descanso usufruído pelo trabalhador, que, dada a sua conexão virtual como o patrão, passou, com certa frequência, a se ativar durante os intervalos intra e entre jornada, os repouso semanais remunerados e também nas suas férias, muitas vezes, sem refletir que o seu labor ocupou todas as esferas da sua vida privada, minando, em certos casos, a sua saúde e seus relacionamentos interpessoais, em face do elasticamento habitual do tempo à disposição de seu empregador

Assim, é fundamental que as empresas implementem regras nítidas sobre a desconexão, garantindo aos trabalhadores o direito de se desconectar do trabalho, assegurando, dessa forma, a qualidade de vida do trabalhador sem sobrecarregá-los, prevenindo, assim, a ocorrência de acidentes e o aparecimento de doenças ocupacionais.

Logo, o direito à desconexão encontra-se ligado ao direito de que o trabalho seja realizado observando-se parâmetros mínimos de segurança e salubridade, necessários à preservação dos direitos trabalhistas conquistados pelas lutas de classe.

3.1 Conceituação e histórico do instituto

O direito à desconexão do trabalho tem origem nos costumes religiosos, vez que, outrora, os hebreus guardavam o sábado como dia sagrado para o descanso e, observa-se na Bíblia, (Gênesis, 2-3): “havendo Deus completado no dia sétimo a obra que tinha feito, descansou nesse dia de toda a obra que fizera. Abençoou Deus o sétimo dia, e o santificou; porque nele descansou de toda a sua obra que criara e fizera”.

Após a morte de Cristo, o domingo passou a ser marcado como o “dia de descanso” e, conforme destacado na Encíclica *Rerum Novarum* de 1891, do Papa Leão XIII (1891): “o direito ao descanso de cada dia, assim como à cessação do trabalho no dia do Senhor, deve ser a condição expressa ou tácita de todo contrato feito entre patrões e operários”.

Nesse sentido, em relação ao limite diário de horas trabalhadas, o autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2012, p. 506) menciona que:

Na América Latina, o Chile foi o primeiro a estabelecer o limite de 8 horas para os trabalhadores estatais (1908), seguindo de Cuba, em 1909, para os mesmos empregados, e do Uruguai em 1915. A partir de 1915 foi se generalizando a jornada de oito horas na maioria dos países, após diversos movimentos dos trabalhadores, inclusive greve.

A implementação do descanso semanal remunerado no Brasil ocorreu, conforme esclarece o autor Sérgio Pinto Martins (2012, p. 519), da seguinte forma:

No Brasil, o Decreto n. 21.186 de 22/03/1932 estabeleceu o descanso semanal obrigatório de 24 horas para os trabalhadores do comércio, de preferência aos domingos. Logo após, surgiram outros decretos regulamentando o repouso semanal em diversas categorias, até chegarmos a Constituição de 1934 que assegurou em seu art. 121, §1º, e que o trabalhador teria o direito ao repouso hebdomadário, de preferência aos domingos.

O direito legal à concessão das férias, no Brasil, foi alcançado apenas após as greves operárias ocorridas no início do século XX, na luta por condições dignas e justas de trabalho, aumento de salários e confecção de garantias aos trabalhadores. Dessa forma, o Brasil foi o segundo na lista internacional a conceder férias aos empregados, gozadas anualmente e de forma remunerada, inicialmente pelo período de 15 dias.

No ano de 1889, o direito à concessão das férias foi concedido a todos os trabalhadores componentes do Ministério da Agricultura, Comércio e Obras Públicas, se estendendo, após, aos empregados diaristas e aos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil, em 1890, sendo o sexto país a ampliar posteriormente o direito às férias para todos os empregados e operários de empresas privadas, no ano de 1925.

A revolução industrial surgiu com o grande aumento do uso de máquinas para a realização do trabalho produtivo, trazendo novas formas de realização do trabalho, porém, com o avanço surgiu o desemprego, aumentando a precarização das condições de trabalho, levando os trabalhadores a se unirem em sindicatos organizados e reivindicaram direitos capazes de protegerem-se dos abusos dos empregadores e preservarem a dignidade da classe.

Com o advento da chamada “Segunda Revolução Industrial” e o conseqüente avanço do sistema capitalista, surgiram o taylorismo e o fordismo, sistemas de produção que provocaram mudanças profundas nas relações dos trabalhadores com os objetos de trabalho. O autor Geraldo Augusto Pinto (2007, p. 30), sobre tal período histórico de mudanças, esclarece que:

Em sua fábrica, Ford determinava a posição de todos seus funcionários, que aguardavam as peças automotivas se deslocarem pelas esteiras de montagem da fábrica para executarem uma única função específica. Cada funcionário tinha apenas uma função em toda linha de montagem, sendo somente responsável, por exemplo, por apertar um determinado parafuso. Além disso, o proletário devia executar sua atividade no tempo determinado pela máquina, pois caso atrasasse alterava toda a produção e era repreendido pelo gerente local.

A reestruturação produtiva ocasionou, desta maneira, a desregulamentação das relações de trabalho, ampliando o desemprego, acarretando o trabalho informal e contribuindo para o surgimento de relações precárias de trabalho, como a jornada parcial, o trabalho temporário, a terceirização e a subcontratação.

Nessa toada, o autor David Harvey (1993, p. 176) ressalta que:

Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão de obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes de contrato mais flexíveis (...). Mais importante do que isso é a aparente redução do emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado.

No cenário do pós-fordismo o direito à desconexão torna-se evidente na luta dos trabalhadores, devido ao avanço tecnológico, marcado pela revolução da informática, acarretando o surgimento de novas maneiras do empregador se conectar com o empregado. A autora Márcia Vieira Maffra (2015, p. 513) enfatiza que: “ao usar o termo “desconexão” para expressar o direito do trabalhador ao descanso, a doutrina toma como pressuposto o papel exercido pela tecnologia na sociedade atual e, sobretudo, nos modos de produzir típicos do mundo do trabalho”.

O direito à desconexão mantém uma correspondência com os direitos fundamentais. A autora Christiana D'arc Damasceno Oliveira (2010, p. 1.188) realça que: “o direito à desconexão não se trata propriamente de um “novo” direito, mas sim no reconhecimento de novos conteúdos e funções de alguns direitos já tradicionais, por meio de processos de transmutação hermenêutica e de criação jurisprudenciais”.

O vocábulo direito à desconexão popularizou-se no âmbito jurídico e social através do artigo escrito pelo autor Jorge Luiz Souto Maior (2017, p. 14) no campo do Direito do Trabalho, com a seguinte definição:

Direito fundamental do trabalhador ao repouso e à privacidade, uma vez que o total afastamento do ambiente de trabalho e dos problemas decorrentes preserva os momentos de relaxamento, de lazer, o tranquilo convívio familiar, o ambiente domiciliar etc.

O direito à desconexão, portanto, pode ser entendido como o direito assegurado ao trabalhador de não trabalhar fora do seu horário de trabalho contratual ou fora de sua jornada de trabalho. A autora Christiana D'arc Damasceno Oliveira (2010, p. 1.188) evidencia que:

O direito à desconexão consiste na prerrogativa titularizada pelo trabalhador de não sofrer ingerências, de não ser solicitado ou contatado por seu empregador durante períodos destinados ao repouso diário, semanal ou

anual, por meio das tecnologias existentes, tais como: black-berry, palm, pager, faz, celular, computador e laptop

Logo, um dos grandes desafios do Direito do Trabalho em relação ao teletrabalho e ao direito à desconexão é a regularização do controle de jornada, pois o direito à desconexão fundamenta-se em uma liberdade do trabalhador em poder usar o seu tempo livre da maneira que melhor lhe convier.

Para se desconectar, o trabalhador não pode ser obrigado a prestar horas extras habitualmente, e tampouco trabalhar no período determinado para repouso, devendo ser garantidos os intervalos intra e interjornadas, além dos descansos semanais remunerados e das férias anuais.

3.2 Intersecção com os direitos fundamentais ao lazer, vida privada, intimidade, saúde, higiene, segurança e qualidade de vida dos trabalhadores

O direito à desconexão está relacionado aos direitos fundamentais previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. O lazer é um direito social de todos os trabalhadores, aos quais se reconhece a necessidade de uma limitação da duração do trabalho. A autora Sandra Regina Pavani Foglia (2013, p. 105) aponta que:

O direito ao lazer representa, como um de seus elementos, a oposição ao trabalho. Trata-se, todavia, não somente da ausência de trabalho, mas do livre dispor do tempo, da maneira que melhor aprouver à pessoa, liberta das obrigações, desenvolvendo a sua personalidade na íntegra, de acordo com um estilo de vida pessoal e social.

Os direitos à vida privada e à intimidade são de caráter personalíssimo, isto é, são essenciais aos trabalhadores, independente do cargo que ocupam na organização. Logo, todos os trabalhadores possuem estes direitos, conforme disposto na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 5º, inciso X: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. (BRASIL, 1998).

O direito à intimidade é o direito que o trabalhador possui de não ter suas informações íntimas divulgadas ao conhecimento de outras pessoas de sua relação de trabalho, como, por exemplo, seu patrão ou superior.

A intimidade é uma maneira de manifestação da privacidade, e, nesse sentido, os autores Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2011, p. 214) aduzem:

O elemento fundamental do direito à intimidade, manifestação primordial do direito à vida privada, é a exigibilidade de respeito ao isolamento de cada ser humano, que não pretende que certos aspectos de sua vida cheguem ao conhecimento de terceiros. Em outras palavras é o direito de estar só. Há vários elementos que se encontram ínsitos à ideia de intimidade: o lar, a família e a correspondência são os mais comuns e visíveis. Com o avanço tecnológico, os atentados à intimidade e à vida privada, inclusive por meio da rede mundial de computadores (internet), tornaram-se muito comuns.

A intimidade diz respeito à vida particular de cada pessoa, estando relacionada diretamente à inviolabilidade do domicílio, ao sigilo da correspondência e ao segredo profissional. O autor José Afonso da Silva (2005, p. 207) define a vida privada, expondo que:

A partir da constatação de que a vida das pessoas compreende dois aspectos: um voltado para o exterior e outro para o interior. A vida exterior, que envolve a pessoa nas relações sociais e nas atividades públicas, pode ser objeto das pesquisas e das divulgações de terceiros, porque é pública. A vida interior, que se debruça sobre a mesma pessoa, sobre os membros de sua família, sobre seus amigos, é a que integra o conceito de vida privada, inviolável nos termos da Constituição.

Devido ao avanço tecnológico, a disponibilidade do empregado diante do empregador e o espaço no campo pessoal do trabalhador vem sofrendo grandes invasões. O trabalhador tem direito à desconexão, e segundo expõe Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 660), é preciso: “se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado”.

Os direitos constitucionais ao lazer, à intimidade e à vida privada devem ser considerados no desenvolvimento do trabalho, de maneira que o trabalhador possa desfrutar de sua vida particular, equilibrando assim o trabalho com a vida privada.

Relacionando o direito ao lazer e a dignidade da pessoa humana, o autor Márcio Oliveira Batista (2012, p. 123) apresenta que:

A sua aplicação e eficácia se traduzem na garantia da dignidade da pessoa humana do trabalhador já que, assegura o desenvolvimento cultural, pessoal e social do trabalhador, e ainda proporciona a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, preservação de sua saúde, intimidade e privacidade fora do ambiente do trabalho.

O direito à desconexão constitui, portanto, condição básica inerente para a preservação da saúde do trabalhador, do bem-estar e da dignidade humana, manifestando-se através dos direitos sociais ao descanso e ao lazer. O autor Mauro César Cantareira Sabino (2012, p. 31) declara que: “o lazer provindo da desconexão ao trabalho é garantia fundamental assegurada constitucionalmente e deve ser buscado por toda a sociedade, tutelando-se o direito à vida com dignidade, por meio de uma concepção humanística”.

Nesse viés, o direito à desconexão do meio ambiente laboral é um direito a que fazem jus os teletrabalhadores, encontrando-se diretamente relacionado às normas de saúde, higiene, medicina e segurança do trabalho. Assim, o direito à saúde deve ter sua prestação e defesa exercida tanto pelo Estado quanto pelos empregadores.

Nesse sentido, sobre a proteção do direito à saúde dos trabalhadores, o autor José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (2013, p. 79) expressa:

Há que se considerar que a proteção à saúde dos trabalhadores, como qualquer direito fundamental, envolve dois aspectos, um negativo e outro positivo, o primeiro relacionado a abstenções tanto do Estado quanto do empregador, e o segundo aglutinando inúmeras prestações que se pode exigir diante de um e de outro. Daí que a saúde do trabalhador se trata de um direito humano fundamental de natureza negativa e positiva, exigindo tanto do empregador quando do Estado não somente a abstenção de práticas que ocasionem enfermidade física ou mental do trabalhador, mas também uma positividade, ou seja, a adoção de medidas preventivas de doenças e acidentes. Aí estão os dois aspectos essenciais do referido direito: a) o direito à abstenção; e b) o direito à prestação, por sua parte subdividido em direito à prevenção e direito à reparação.

A saúde, a higiene e a segurança do trabalho visam proteger a integridade física e a capacidade de trabalho do empregado. Assim, as normas de higiene e segurança garantem as condições mínimas capazes de manterem o nível de saúde dos trabalhadores, eliminando a ocorrência e surgimento de doenças ocupacionais e minimizando os acidentes de trabalho.

O direito à desconexão é essencial tanto para o empregado como também para o empregador, pois, saudável, o trabalhador produzirá uma maior quantidade e com mais eficiência. Ao desconectar-se do ambiente laboral, o trabalhador restaura as energias e preserva sua saúde física e mental, preparando-se para a próxima jornada de trabalho.

A autora Christiana D'arc Damasceno Oliveira (2010, p. 1.185) descreve que:

É através do direito ao lazer que o trabalhador adquire o direito à desconexão, estando este relacionado aos direitos fundamentais referentes às normas de higiene, saúde e segurança do trabalho descritas na Constituição Federal, já que demonstram a preocupação com a conservação da saúde física e psíquica, bem como com o descanso para restabelecer a energia do trabalhador.

As doenças profissionais, os acidentes de trabalho, as enfermidades físicas e psíquicas e a diminuição da capacidade laborativa, geralmente ocorrem devido as más condições em que o trabalho se realiza, juntamente com as jornadas excessivas; a postura inadequada na realização das tarefas; a mecanização do trabalho; a redução das pausas e descansos; a alimentação inadequada; a cobrança de maior produtividade; realização de tarefas repetitivas; e a presença, no meio ambiente de trabalho, de agentes químicos, físicos e biológicos, que afetam a saúde do trabalhador.

As empresas, sempre em busca de maiores lucros e aumento de sua produção, exigem a realização do trabalho em regime extraordinário através de mecanismos tecnológicos, configurando, assim, um trabalho em sobrejornada e, dessa forma, causando danos incalculáveis à saúde do trabalhador.

Em relação à intensidade do trabalho e o procedimento adotado pelas empresas, o autor José Amaro Barcelos Lima (2011, p. 07) descreve que:

Em geral o que se observa nas empresas é uma reiterada exigência do trabalho em regime extraordinário, com o objetivo principal de aumento da produção e o conseqüente aumento do lucro dessas empresas, independente do sacrifício a que são submetidos os trabalhadores, e do fato de que o excesso de trabalho pode levar o indivíduo ao desprazer e ao sofrimento, com danos severos à sua saúde. É exatamente nesse aspecto relacionado à duração e intensidade do trabalho, que este artigo quer analisar o quanto a sobrejornada, como aponta a própria denominação, deve ser entendida como uma situação anormal na atividade produtiva, que impede a necessária equivalência entre demanda de serviço e capacidade física e mental de atendimento.

O trabalhador cansado não possui atenção e cuidados necessários para a realização das tarefas de forma satisfatória. Dessa forma, o autor Sérgio Pinto Martins (2012, p. 540) assevera que: "é sabido que nos períodos em que o empregado trabalha em horas extras, após a jornada normal, é que acontece a maioria dos acidentes de trabalho, pois o empregado já está cansado".

Assim, a grande ocorrência dos acidentes de trabalho se dão devido ao cansaço físico e mental, prejudicial para o trabalhador, para a empresa, para a

previdência social, para a família e para toda a sociedade. Logo, deve existir uma maior conscientização para que o trabalhador seja visto como um ser humano, com seus devidos limites, que necessita de descanso e respeito, obtendo, assim, uma boa saúde física, mental e contribuindo para um trabalho seguro.

3.3 Abrangência: subordinação excessiva e esgotamento profissional

A subordinação é a origem da caracterização da relação de emprego, sendo que, embora formalmente resulte da junção dos cinco elementos fáticos-jurídicos que a compõem, a subordinação se destaca em relação ao tipo legal da relação empregatícia.

Em relação à subordinação, o autor Maurício Godinho Delgado (2019, p. 311) afirma que:

A subordinação corresponde ao polo antiético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.

Da subordinação decorrem o poder de direção, que significa que o trabalhador submete-se ao poder de organização dos meios de produção ou da prestação de serviços do empresário; o poder de controle, que é resultado de uma organização hierárquica, onde o trabalho de alguém é fiscalizado e dirigido por outrem; e poder disciplinar, onde o trabalho subordinado do trabalhador sujeita-se às sanções disciplinares previstas. (MARTINS, 2012).

Com a introdução das tecnologias de informação e comunicação no mercado de trabalho, o trabalhador fica diretamente em sobreaviso, diante da necessidade imediata do empregador por informações, através de contato com o trabalhador a qualquer hora. A subordinação pode ser constatada através da fixação de metas e dos meios tecnológicos que permitem o controle das atividades do trabalhador.

A Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, em seu artigo 6º, parágrafo único, dispõe que: “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”. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011).

As ferramentas tecnológicas permitem o diálogo em tempo real, por via escrita ou de voz e imagem, permitindo ao empregador controle sobre a ação do trabalhador. Nesse sentido, o autor Flávio Landi (2009, p. 14) leciona que:

Tais ferramentas que operam por meio da internet, como "chats", "e-mails", chamadas com áudio e vídeo, permitem a transferência de informações e a comunicação de forma cada vez mais abrangente. Aparelhos portáteis de comunicação de dados, que também operam por meio da rede mundial de computadores, permitem ainda a transmissão de dados de forma indireta e direta.

Atualmente, na sociedade moderna, em que a tecnologia faz parte da vida cotidiana, torna-se cada vez mais fácil o controle do empregador sobre o empregado, o qual permanece diretamente à disposição do empregador, visto que, por exemplo, a localização não é mais um problema para a organização técnica da empresa.

O trabalhador, ao ficar fora da empresa e sob o controle do empregador, passou a ser "refém" da tecnologia e dos meios telemáticos de comunicação em massa. A fiscalização do trabalho e da produtividade vem sendo realizada através de meios eletrônicos, ganhando, assim, a subordinação novos contornos. O autor Manuel Martin Pino Estrada (2007, p. 56) acentua que:

Muitas vezes pensam ainda que o teletrabalho fica livre da fiscalização, mas na verdade não é tão assim, considerando as novas tecnologias de informática que evoluem constantemente. A fiscalização pode ser interativa de maneira direta e imediata. Existem programas de computador que exercem um controle, à distância, capaz de fotografar em tempo real o comportamento do trabalhador, o movimento no lugar de trabalho, inclusive a observação de um horário.

Nota-se que a subordinação excessiva provocada pelos meios tecnológicos têm causado uma sobrecarga de trabalho em horários que não foram determinados para esse fim, acarretando, dessa forma, um rápido e precoce esgotamento profissional, além de amplo desgaste mental, gerando ao trabalhador vários tipos de doenças.

3.4 Controle das jornadas de trabalho realizado de forma remota

Os trabalhadores em teletrabalho estão excluídos do regime de controle de jornada trabalho, sem a limitação de 8 horas diárias e 44 horas semanais, conforme

inciso III do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT: “Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho”. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

A legislação, de certa forma, proporcionou a ausência da limitação do tempo dedicado ao trabalho remoto, demonstrando, assim, a vulnerabilidade do teletrabalhador diante do fenômeno da hiperconexão.

A autora Maria Aparecida Bridi (2020, p. 193) focaliza que, para os teletrabalhadores: “a jornada de trabalho sem limites e a dificuldade de organizar o tempo, tem como consequência maior cansaço mental em função da dificuldade de separar o tempo de trabalho e o de não trabalho”.

Conforme enfatiza a Organização Internacional do Trabalho (2020, p. 06): “as pessoas estão trabalhando em casa por mais horas, sendo necessário trabalhar durante o tempo livre para conseguir satisfazer as exigências do trabalho. Também, devido à separação física das equipes, passa-se mais tempo em reuniões *online*”.

A doutrina nacional evidencia possíveis repercussões para a questão da jornada diante de situações não resolvidas pela Lei n.º 13.467/2017. Conforme o autor Raphael Miziara (2018, p. 1.019) destaca: “é o caso em que se demonstra existir controle do horário de trabalho pelo empregador, por meio de sistemas de *log in* e *log off* no sistema, vigilância por câmeras ou qualquer outro meio de comando e fiscalização”.

Dessa forma, caberia ao teletrabalhador o direito ao recebimento de horas extras, porém, se houver a fixação de limite máximo de jornada diária pelo empregador, não haverá direito ao recebimento das horas extraordinárias.

A jornada de trabalho é o tempo durante o dia que o empregado se coloca à disposição do empregador, em razão do contrato de trabalho, ou seja, é o tempo que o empregador pode contar efetivamente com o trabalho de seu funcionário. O autor Maurício Godinho Delgado (2019, p. 958) narra que:

O critério do tempo efetivamente trabalhado leva em consideração como componente da jornada somente o tempo efetivamente trabalhado pelo obreiro. Dessa forma, não se encaixam no cômputo da jornada laboral o tempo à disposição do empregador sem labor efetivo; paralisações da atividade que inviabilizem a prestação de trabalho ou qualquer tipo de intervalo intrajornada. Em resumo, fica de fora do cálculo da jornada todo e qualquer lapso temporal que não consista em direta transferência da força de trabalho em benefício do empregador.

O tempo à disposição do empregador está fundamentado na subordinação contratual, isto é, o trabalhador é remunerado por estar sob a dependência jurídica do empregador não somente enquanto está trabalhando. Porém, a Reforma Trabalhista alterou a regra em relação ao tempo à disposição do empregador, não considerando como parte da jornada de trabalho práticas eventuais como descanso, lazer, estudo, atividades religiosas e de higiene pessoal, representando, assim, um desrespeito ao direito à desconexão.

Devido à grande concorrência no mercado de trabalho e a dificuldade por emprego diante de possíveis crises econômicas que o país sempre atravessa, os autores Dárlen Prietsch Medeiros e Luiz Otávio Linhares Renault (2017, p. 04) relatam que:

Não existem mais limites para a exigência de metas, pois o empregado pode terminar o seu trabalho em sua residência, no caminho de volta para casa ou até mesmo durante as refeições. A concorrência e a luta pela permanência no mercado de trabalho fazem com que o empregado aceite esta situação e acabe legitimando-a. Nestas circunstâncias, o trabalho por produção ou metas (ou mesmo o trabalho nos moldes convencionais) pode ser a nova face da escravidão caso não sejam determinados limites para estas práticas.

O avanço tecnológico penetrou na vida do teletrabalhador, ampliando seu tempo à disposição do empregador, trabalhando exaustivamente nos seus horários de lazer, ou seja, a tecnologia influenciou a relação de emprego de maneira que não existem mais limites de tempo à disposição, prejudicando de maneira profunda a vida do teletrabalhador em diversos aspectos.

Logo, as consequências em relação ao descumprimento das regras de saúde no teletrabalho, assim como a submissão e o prolongamento de longas jornadas de trabalho, ligadas ao uso intenso das tecnologias, retiram do teletrabalhador o direito ao descanso, devido à sobrecarga de jornada de trabalho, ocasionando graves transtornos ao teletrabalhador.

3.5 Análise do direito comparado x ausência de normatização específica no país

A legislação trabalhista brasileira englobou a modalidade do teletrabalho, porém, não destacou o direito à conexão, que internacionalmente já vem sendo tratado há tempos através de convenções, diretivas e recomendações, inclusive

havendo a previsão, em tais diplomas normativos, acerca de sanções para os empregadores que desrespeitarem os períodos de descanso do teletrabalhador.

A Convenção n.º 177 e a Recomendação n.º 184 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), possibilitam o reconhecimento do teletrabalho e sua regulamentação em vários países, apresentando, dessa forma, definições, orientações e observações para a elaboração e aplicação de leis nacionais, garantindo proteção ao teletrabalhador.

Porém, conforme cita as autoras Karine Sandes de Sousa e Mônica Teresa Costa Sousa (2002, p. 30) sobre a postura do país:

O Brasil não aderiu à Convenção n.º 177 da OIT, como também não tentou regular sobre o teletrabalho em seu ordenamento jurídico ainda no século XX. Somente houve a inclusão de uma seção exclusiva na legislação pátria acerca do trabalho remoto através da Reforma Trabalhista de 2017 e, mesmo assim, percebeu-se que os textos normativos tratavam do tema de modo superficial, sendo omissos em pontos importantes que foram abarcados pelos documentos da OIT.

Pelo fato do Brasil não ter seguido à risca todas as orientações emanadas da Organização Internacional do Trabalho, nota-se que houve perdas inúmeras ao sistema laboral brasileiro, especialmente quanto ao direito à desconexão, causando, assim, uma precarização trabalhista aos teletrabalhadores.

A carência na legislação brasileira pode ser visualizada em comparação às normas de outros países, como clarifica, por exemplo, a Confederação Nacional da Indústria-CNI (2020, p. 29):

O ordenamento brasileiro não garante ao teletrabalhador a compensação pelos custos relacionados ao trabalho, países europeus, como França e Alemanha, e outros países sul-americanos, como Chile e Argentina, preveem o fornecimento, pelo empregador, de instrumentos e ferramentas para o desempenho do trabalho, assim como de reembolso de possíveis despesas profissionais com relação à segurança e saúde no trabalho, alguns países possuem regras específicas para o teletrabalhador. Como exemplo, tem-se o Reino Unido, o qual dispõe de uma legislação detalhada sobre treinamentos, grau de adequação do equipamento fornecido, particularidades acerca de aparelhos elétricos e primeiros socorros no local de teletrabalho. Dessa forma, através dos regulamentos britânicos que tratam da matéria de forma extensiva, há a exigência de requisitos mínimos que devem ser seguidos pelos empregadores e empregados a fim de que os riscos nos locais de trabalho sejam reduzidos.

Constata-se que a Europa é pioneira no tocante à regulamentação do teletrabalho e à proteção dos trabalhadores que operam com o auxílio de aparelhos

eletrônicos. Desse modo, a União Europeia, quando ainda era reconhecida mundialmente por Comunidade Econômica Europeia, editou em 29 de maio de 1990, a Diretiva n.º 90/270, dispendo sobre saúde e segurança do trabalho com equipamentos que possuam telas de visualização.

A Diretiva firmada mostrou-se essencial para que o Tribunal de Justiça da União Europeia, no ano de 2022, decidisse que as entidades empregadoras seriam responsáveis pelo fornecimento de dispositivos de correção visual, como óculos e lentes de contato, para os trabalhadores que desempenhassem atividades laborais frente a monitores. (BAPTISTA; MORGADO, 2023).

Quanto ao direito à desconexão, a França foi o primeiro país que adotou uma política protecionista, legalmente prevista no ano de 2016, através da “*Lei El Khomri*”, que proporcionou a reforma nas condições de trabalho da França, como a inclusão da chamada “*le droit de la déconnexion*” no Código de Trabalho Francês – no capítulo “Adaptação das Leis do Trabalho à Era Digital”, pelo fato de que as tecnologias digitais vêm, gradativamente, obscurecendo a fronteira entre o trabalho e a vida privada. (COELHO, 2017).

Sobre a Lei francesa, cujo objetivo primário era a não postergação do trabalho para além dos limites da jornada, o autor José Pinto Coelho (2017, p. 119) ilustra que:

Voltando ao caso francês e àqueles que com as empresas francesas mantém vínculos profissionais, e a todos aqueles que lhes sigam o exemplo, numa economia globalizada e numa era de globalização fazer negócios em diferentes fusos horários vai tornar-se mais difícil. Sob uma perspectiva contratual, os empregados estão agora sujeitos a um quadro de deveres definidos no momento da sua contratação e estão plenamente conscientes do nível de stress ou tensão associado aos dispositivos tecnológicos. Por outro lado, os funcionários motivados podem legitimamente sentir que as suas carreiras estão a ser prejudicadas pela actual legislação. Ao mesmo tempo, trabalhadores que não queiram perder a sua autonomia laboral nem a flexibilidade que as ferramentas de trabalho portáteis lhes concedem, ver-se-ão confrontados com uma barreira nessa sua autonomia que, até aqui, enquanto lhes permitia a flexibilidade para trabalhar fora do espaço natural de trabalho, conduzia-os a prestar trabalho suplementar não pago pelas empresas.

A negociação sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e a qualidade de vida do teletrabalhador é realizada de forma anual, e está disposta no parágrafo 7º, artigo L.2242-8, do Código de Trabalho da França, conforme disposto a seguir:

7º Os procedimentos para o pleno exercício pelo funcionário do seu direito de se desconectar e o estabelecimento pela empresa de mecanismos para regulamentar o uso de ferramentas digitais, com o objetivo de garantir o respeito aos períodos de descanso e férias, bem como vida pessoal e familiar. Na falta de acordo, o empregador deve elaborar uma carta, após consulta ao conselho de empresa ou, na sua falta, aos delegados do pessoal. Esta carta define esses procedimentos para o exercício do direito de desconectar e, além disso, prevê a implementação, para funcionários e pessoal de gerência, de atividades de treinamento e conscientização sobre o uso razoável de ferramentas digitais. (FRANÇA, 2022).

Em relação à regulamentação do direito à desconexão na França, exercido antes mesmo da existência de legislação formal neste sentido, a autora Rosane Gauriau (2020, p. 40) mostra que:

Antes mesmo da previsão legal do direito à desconexão, este já vinha sendo debatido na França há tempos, tendo a própria Cour de cassation decidido, em 2004, que o fato de o empregado não se manter contatável fora do horário de trabalho pelo seu celular pessoal não enseja em falta grave, haja vista o seu direito aos períodos de descanso. Nesse panorama, a regulamentação da matéria reforçou o que já estava sendo aplicado, com fins de efetivamente assegurar o direito à saúde, o repouso e a vida particular, através de uma regra que privilegia o diálogo social e tem por intenção implementar o direito de se desconectar.

A lei francesa foi um grande destaque ao reconhecer o direito à desconexão, servindo de inspiração para a implementação de legislações ao redor do mundo. Na Itália, o direito à desconexão foi introduzido no ano de 2017, através da implementação da Lei n.º 81/2017, respeitando os períodos de lazer e socialização do teletrabalhador. (COELHO, 2017).

Em 2020, o Chile, através da Lei n.º 21.220, complementou as leis trabalhistas chilenas, para ampliar o respeito ao tempo de desconexão, sendo que empregador e empregado podem chegar a um acordo sobre a flexibilidade do trabalho. A Argentina, por sua vez, aprovou a Lei n.º 27.555/2020 em relação ao teletrabalho, introduzindo o direito à desconexão no ordenamento jurídico do país, evitando, dessa forma, arbitrariedades por parte dos empregadores. (COELHO, 2017).

No Brasil, está em tramitação o Projeto de Lei n.º 4.044/2020 que visa disciplinar o direito à desconexão e o teletrabalho, com o objetivo de assegurar os momentos de descanso do funcionário, proibindo ao empregador de requerer serviços durante tais períodos. A autora Roberta Scalzilli (2020, p. 655) elucida que:

O direito à desconexão é compreendido como um direito fundamental implícito no ordenamento jurídico brasileiro, tendo em vista que está

interligado aos direitos à limitação da jornada de trabalho, à privacidade, ao lazer, à saúde, à segurança e, sobretudo, à dignidade da pessoa humana. Reconhece-se que a defesa do direito à desconexão é necessária nos dias atuais, tendo em vista que não mais há como ignorar ou retroceder aos avanços tecnológicos, pois, caso não sejam encarados com a seriedade devida, podem repercutir em prejuízo aos indivíduos.

Desse modo, a má utilização dos meios tecnológicos por parte dos empregadores prejudica a saúde dos trabalhadores e atrapalha, até mesmo, o rendimento no trabalho, sendo essencial que haja conscientização por parte das empresas de que o excesso de trabalho, fora da jornada contratual, somente causa prejuízo a todos, devendo ser garantidas a usufruição, aos empregados, de momentos de privacidade, lazer e descanso, para manutenção e boa recuperação da saúde mental.

4 IMPACTOS CAUSADOS À SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES EM DECORRÊNCIA DA VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO

A implementação do trabalho remoto no país apresentou desafios variados, sendo as doenças psicossociais uma grande preocupação, pois os empregados enfrentam dinâmicas que impactam diretamente na sua saúde mental e emocional. O isolamento físico, a sobrecarga de tarefas e a dificuldade de relacionar a vida pessoal com a profissional contribui para o aparecimento de doenças psicossociais.

Em relação à conexão existente entre o teletrabalho e a saúde mental dos teletrabalhadores, a autora Edith Seligmann Silva (1994, p. 46) demonstra que:

A relação estabelecida entre trabalho e saúde mental possui uma extensa gama, que pode tanto fortalecer esta última, como favorecer a constituição de distúrbios que se expressam coletivamente em termos psicossociais e/ou individuais, assim como em manifestações psicossomáticas e psiquiátricas.

A ausência de separação entre ambiente de trabalho e ambiente familiar provoca consequências nos trabalhadores como ansiedade e estresse, sendo que o teletrabalhador demonstra-se sempre “conectado”, prejudicando substancialmente tanto sua vida pessoal e profissional.

Ademais, a não existência de interações presenciais com colegas de trabalho, alinhada à cobranças constantes por produtividade, falta de suporte social e até mesmo a solidão desencadeiam sentimentos negativos de incapacidade, quadros graves depressivos e isolamentos que afetam de forma direta e impactante a saúde mental do teletrabalhador.

Faz-se importante que as empresas nacionais e internacionais que prestam serviços no país promovam regularmente as pausas definidas na legislação, bem como definam limites nítidos existentes entre jornadas de trabalho e lazer, evitando ou minimizando a ocorrência de doenças psicossociais.

A autora Edith Seligmann Silva (1994, p. 51) disserta que as doenças psicossociais manifestam-se em um espaço no qual: “o objeto central da análise, é a inter-relação entre o trabalho e os processos Saúde/Doença cuja dinâmica se inscreve mais marcadamente nos fenômenos mentais, mesmo quando sua natureza seja eminentemente social”.

As organizações que contratam mão de obra precisam gerenciar, através de estratégias pré-determinadas, a qualidade de vida de seus empregados e os desafios incrementados pela instauração do teletrabalho, adotando, assim, maiores formas de suporte para garantir o bem-estar e a produtividade sustentável dos teletrabalhadores.

Dessa forma, convém às organizações a adoção de práticas de apoio direto aos funcionários, como financiamento da infraestrutura e acompanhamento da saúde mental do teletrabalhador, com o controle dos indicadores de desempenho, que se mostra essencial, evitando, dessa maneira, a imposição de metas e cobranças fora do horário laboral.

Os autores Ricardo Calcini e Rosângela Tremel (2018, p. 738) dissertam que:

Como se infere da lei, há transferência da responsabilidade pela gestão da saúde e segurança do trabalho para os próprios trabalhadores nesse regime de trabalho, o que poderá contribuir para o aumento das doenças e acidentes de trabalho, porque não há garantia de que o ambiente será seguro e adequado ou que o empregado possuirá recursos necessários à adaptação do ambiente de trabalho, considerando ainda a forma, o ritmo e a intensidade do teletrabalho sob controle do empregador. Isso poderá contribuir com o aumento dos adoecimentos dos trabalhadores neste setor.

Apesar dos benefícios do teletrabalho, cabe às empresas adotarem medidas práticas que objetivam preservarem o bem-estar no ambiente virtual, com políticas e práticas que equilibrem o teletrabalho com suporte, de modo a reconhecer a saúde mental como um elemento fundamental para o sucesso do teletrabalho.

4.1 Direito à saúde mental como direito fundamental do trabalhador

No Brasil, a saúde é garantida pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, conforme disposto no artigo 6º, *caput*: “são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”. (BRASIL, 1988).

O artigo 196 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 trata do direito a saúde, encarregando ao Estado a responsabilidade pela sua proteção, prevendo que a saúde: “é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros

agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”. (BRASIL, 1988).

Ainda quanto ao campo trabalhista, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no artigo 7º, destaca sobre a redução dos riscos próprios ao trabalho através de normas de saúde, higiene e segurança.

Quanto à implementação do Sistema Único de Saúde-SUS em âmbito nacional, o autor Danilo Costa (2013, p. 07) confirma que:

A Lei N° 8.080/1990 regulamentou os atos de saúde por todo o Brasil, o Sistema Único de Saúde (SUS) atua como responsável habilitado no desenvolvimento de condutas que viabilizem o bem-estar do trabalhador, como estratégias de prevenção, desenvolvimento de programas de saúde, tratamento de enfermidades físicas e mentais, sendo exemplo primordial da atuação dos direitos constitucionais na vida do trabalhador.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1948), ao editar a Convenção n.º 155, em vigência no Brasil desde 1993, dispôs sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, determinando que: “o termo saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”.

O direito à saúde é fundamental nas relações justas, conhecido, por alguns estudiosos da área, como “direito sanitário do trabalho”, que, segundo o autor José Pedro dos Reis (2020, p. 55), é determinado como:

O conjunto de leis, normas regulamentadoras e demais instrumentos normativos federal, estaduais e municipais que compõem o arcabouço jurídico referente à proteção à saúde integral, física e mental dos trabalhadores, de formas preventiva, protetiva, de recuperação e reabilitação [...].

Conforme disposto expressamente na Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, são resguardadas a integridade sanitária e preventiva a riscos físicos no meio ambiente laboral. Nessa toada, as autoras Edvânia Ângela de Souza Lourenço e Íris Fenner Bertani (2007, p. 08), no que diz respeito à proteção contra locais insalubres e períodos de descanso, asseguram que:

O direito aos períodos de descanso, remuneração, regulamentação do trabalhador, assim garantindo seus direitos, por meio de sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como, proteção contra locais de trabalho

insalubres, questões de igualdade de gênero e um arcabouço extenso protetivo se encontram na CLT, contudo, para a doutrina, ainda existem muitas questões que devem conquistar espaço, conforme as mudanças sociais, por meio de estudos e análises oficiais.

A saúde do teletrabalhador não envolve apenas aspectos físicos, devendo haver também uma preocupação com transtornos de origem mentais, que devem ser evitados e prevenidos no ambiente laboral. A legislação em relação à saúde do teletrabalhador possui algumas lacunas, especialmente quanto à jornada dos teletrabalhadores, fator esse que vem aumentando o adoecimento mental. Logo, para uma boa saúde mental no teletrabalho é necessário boas práticas e políticas que reduzam o sofrimento psíquico de todas as formas.

4.2 Trabalho remoto: principais reflexos causados pela pandemia Covid-19 com o aumento da hiperconexão e prejuízos à saúde dos trabalhadores

A Organização Mundial da Saúde-OMS, em março do ano de 2020, classificou o surto do novo coronavírus como uma pandemia e requisitou aos governos uma preparação para a crise global de saúde pública, adotando as medidas preventivas para contenção, especialmente o isolamento social.

Em relação à pandemia desencadeada em todas as partes do globo e as medidas de distanciamento social que precisam ser adotadas como forma de evitar a propagação do novo vírus, o autor Leonardo Soares (2020, p. 02) salienta que:

[...] a COVID-19 e as medidas decorrentes de distanciamento social ocasionaram a necessidade de adaptação imediata das relações de trabalho. O Home Office foi a solução adotada por uma parte da força de trabalho e expressou desafios significativos, principalmente para empresas que contavam com o controle presencial de frequência como pilar das relações trabalhistas.

No Brasil, o Decreto Legislativo n.º 6 constatou o estado de calamidade pública e vários Estados editaram, dentro de sua competência legislativa, medidas de restrição às atividades econômicas presenciais. Dessa forma, para a continuidade das atividades laborais e levando-se em conta os cuidados necessários para a proteção à saúde, o teletrabalho tornou-se a melhor opção.

Os autores Luiz Carlos Amorim Robortella e Antônio Galvão Peres (2020, p. 77) citam como principais dificuldades em relação à crise do Covid-19 e condições peculiares que foram impostas a toda população:

- a) conciliação entre isolamento [...] e manutenção de serviços públicos e essenciais;
- b) distribuição dos custos do isolamento; se transferidos apenas ao empregador, as consequências serão quebra de empresas e demissões em massa;
- c) entraves burocráticos para a negociação coletiva, formalidades e prazos para convocação de assembleias, além da presença física prevista na maioria dos estatutos (tema enfrentado pela MP 936);
- d) falta de liberdade sindical, que leva à baixa representatividade dos sindicatos, com índices pequenos de filiação;

Durante o período denominado como “quarentena”, diversos sintomas surgiram nos trabalhadores, como falta de ânimo, maior irritabilidade, episódios de depressão, aumento do *stress*, da fúria, grande exaustão emocional, insônia crônica, e inclusive sintomas de *stress* pós-traumático, dentre outros, sendo que, com a decretação da pandemia do Covid-19, o teletrabalho passou a ser uma necessidade.

Devido a isso, juntamente ao teletrabalho, aparece o impasse da “hiperconexão”, especialmente em virtude da redução do tempo efetivo de descanso, ocorrendo, assim, prejuízos consideráveis e profundos na saúde do teletrabalhador e na sua vida social, pois o desrespeito ao direito à desconexão provoca graves danos às conexões mentais do teletrabalhador.

Exigir que o teletrabalhador execute tarefas em qualquer horário, com atividades de longa duração, incentivando, dessa forma, a hiperconexão, prejudica cada vez mais a saúde do teletrabalhador. A autora Lucena Flávia Moriconi Corrêa (2018, p. 194) explana que:

A não garantia do direito à desconexão contribui para o isolamento do indivíduo, o distanciamento em relação aos núcleos de afeto, como amigos e a própria família. Mesmo morando no mesmo ambiente, o trabalhador não mais consegue usufruir de tempo livre com os seus próximos, pois a maior parte de seu tempo e esforços são despendidos em prol do trabalho, fazendo com que o obreiro se sinta esgotado. Outrossim, os que com ele convivem também são afetados pelo estresse laboral, tendo em vista que o trabalhador acaba não conseguindo lidar com o excesso de atividades, recaindo sobre os outros as suas frustrações.

Com a hiperconexão, os teletrabalhadores sofrem abusos por parte de seus superiores, que não possuem preparo suficiente para lidarem com o trabalhador realizando suas atividades laborais à distância.

Dessa forma, tais abusos geram malefícios aos teletrabalhadores, causando riscos para sua saúde, principalmente quando não se observa o direito à desconexão, pois todo teletrabalhador tem direito ao período de descanso adequado para que possa recuperar suas energias e evitar riscos de sofrerem acidentes do trabalho.

4.2.1 Síndrome de “Burnout”

A síndrome de *Burnout* é conhecida como um fenômeno psicossocial ocasionado pelo esgotamento profissional. *BURN* significa “queima” e *OUT* “exterior”, isto é, “queimar-se para fora”, quando se atinge a exaustão. Dessa maneira, tem como características: jornadas de trabalho intensificadas, com insatisfação e falta de limites, desgaste físico e emocional, erros de memória, irritação e desinteresse pelo trabalho. (LOUREIRO, 2008).

A autora Helena Loureiro *et al* (2008, p. 41) destaca que a Síndrome de *Burnout* é: “um processo de resposta ao *stress* laboral crônico, em que as principais manifestações são a exaustão emocional e física, o cinismo e a ineficácia profissional, e cujas consequências se refletem negativamente no nível individual, familiar, social e profissional”.

Esta síndrome ocorre quando o trabalho adoece o teletrabalhador pelo excesso de conexão, com metas exageradas, traumatizando a saúde e o psicológico do teletrabalhador, aumentando, assim, a irritabilidade, a falta de concentração, insônia, dores musculares, agressividade, depressão, exaustão, dentre outros.

Segundo a autora Carla Pontes (2016, p. 42), a Síndrome de *Burnout* não é simplesmente sinônimo de *estresse*, mencionando que:

Não. O *Burnout* é a resposta a um estado prolongado de estresse, ocorre pela cronificação deste em tentar se adaptar a uma situação claramente desconfortável no trabalho. O estresse pode apresentar aspectos positivos ou negativos, enquanto o *Burnout* tem sempre um caráter negativo e está relacionado com o mundo do trabalho do indivíduo, com a atividade profissional desgastante exercida.

Durante a pandemia denominada Covid-19, desencadeada pelo coronavírus, a síndrome de *Burnout* foi ainda mais comum na prática para os profissionais que executavam suas atividades fora dos ambientes laborais das empresas, do que para aqueles profissionais que trabalhavam na linha de frente na área da saúde. (JESUS; MARUCO, 2021).

A Síndrome de *Burnout* ou síndrome do esgotamento profissional foi descrita, pela primeira vez, conforme explicam as autoras Graziela Bianca Ultramari de Jesus e Fábria de Oliveira Rodrigues Maruco (2021, p. 34): “em 1974 pelo psicólogo americano Herbert Freudenberger, que trabalhava em uma clínica de tratamento de drogas em Nova York. Nela havia um fluxo altíssimo de usuários por hora, longas jornadas de trabalho e pressão constante”.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhece que a Síndrome de *Burnout* é uma doença crônica, relacionada diretamente ao ambiente de trabalho e às condições em que o trabalho é realizado. O autor Hebert Freudenberger (1974, p. 165), em relação à origem do termo e seu significado, esclarece que:

O dicionário define o verbo “burn-out” como “falhar, desgastar, esgotar-se ou esgotar-se fazendo exigências excessivas de energia, força ou recursos”. E é exatamente isso que acontece quando um membro da equipe de uma instituição alternativa se esgota por qualquer razão e torna-se inoperante para todos os efeitos. O *burn-out* se manifesta em muitas formas diferentes, que variam em sintoma e grau de pessoa para pessoa. Geralmente ocorre cerca de um ano depois que alguém começou a trabalhar em uma instituição, porque é mais ou menos nesse ponto que uma série de fatores começam a entrar em jogo. Um dos principais prelúdios do esgotamento parece ser a perda do carisma do líder, e a desilusão da clínica com essa decepção.

A síndrome de *Burnout* foi enquadrada formalmente na lista de transtornos mentais e de comportamento relacionado ao meio ambiente de trabalho através do Decreto-Lei n.º 3.048/99, que regulamenta o sistema integrado da Previdência Social no país.

Encontra-se também a síndrome de *Burnout* na lista de doenças ocupacionais do Ministério do Trabalho e Emprego e no Anexo II do regulamento da Previdência Social, conforme Lei n.º 8.213/91 e, ainda, na Resolução n.º 128, do Instituto Nacional do Seguro Social-INSS de 2010, ocasião em que foi aprovado o Manual de Diretrizes de Apoio à Decisão Médico Pericial.

Em janeiro do ano de 2022, a síndrome de *Burnout* passou a ser considerada pela Organização Mundial da Saúde-OMS formalmente como uma síndrome do

trabalho, definida como: “*estresse* crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso”, classificada no Código Internacional das Doenças-CID 11 no campo da classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados com a saúde.

Em virtude de tal classificação, realizada inclusive em âmbito internacional, torna-se nítida a responsabilização dos empregadores no que diz respeito às condições de saúde, segurança e bem-estar dos teletrabalhadores, incluindo prevenção e tratamento da Síndrome de *Burnout*.

Dessa maneira, os teletrabalhadores passaram a contar, a partir da edição de tais normas de caráter interno e externo, com diplomas jurídico-legais de proteção dos benefícios trabalhistas e previdenciários no que diz respeito à prevenção por doenças ligadas ao trabalho.

Nesse contexto, tornou-se necessário que as organizações empresariais utilizassem medidas com o objetivo de evitar a Síndrome de *Burnout*. Nesse sentido, a autora Luísa Granato (2021, p. 50) ressalta que:

De acordo com o Índice de Bem-estar Corporativo do Zenklub em 2021 (...), o mercado brasileiro recebeu a nota de 49,25, numa escala de 0 a 100, as empresas brasileiras ficaram abaixo o índice ideal de 78. O levantamento teve mais de 1.600 respostas de funcionários de 335 empresas. (...) Entre os fatores que afetaram negativamente o bem-estar geral, o *Burnout* aparece como o maior alerta, com os profissionais relatando sintomas de esgotamento. (...) Outros dois fatores aparecem como avisos para um trabalho mais preventivo. Em segundo lugar, o alto volume de demanda e controle sobre o trabalho tira a autonomia e pode levar a um quadro de *Burnout*. E em terceiro, o fator de adição ao trabalho mostra o sentimento de sobrecarga em alta entre os profissionais.

Portanto, uma instituição empresarial sempre focada na produtividade máxima e na busca por lucros a qualquer custo será considerada exaustiva, pois focará apenas em seus resultados imediatos e na vontade de que os funcionários produzam cada vez mais. Logo, prevenir a Síndrome de *Burnout* é um benefício para os teletrabalhadores e para as empresas, pois o colaborador que se sente valorizado tende a ser ainda mais produtivo e contribuir para o sucesso do negócio.

4.3 Medidas práticas para prevenção da saúde mental dos teletrabalhadores

Apesar da pandemia do Covid-19 ter sido superada, o isolamento social e os efeitos da violação do direito à desconexão são visíveis entre os teletrabalhadores,

sendo que os estudos realizados na área demonstram de forma prática como ocorreu o aumento de doenças psíquicas em tal grupo.

Em uma pesquisa realizada pelo TRAB-21 (2021), grupo de Direito do Trabalho associado ao programa de Pós-Graduação da UFRJ (Universidade Federal do Rio de Janeiro), foram questionados 4.437 advogados fluminenses sobre o teletrabalho em relação à saúde mental, sendo que: “57% dos participantes alegaram ter sofrido algum distúrbio mental com a adoção do regime de teletrabalho. Ademais, 59% se sentem mais cansados após a adoção do teletrabalho e 63% se sentem mais estressados laborando sob essa modalidade”.

Nota-se nos teletrabalhadores sinais nítidos de ansiedade, *estresse*, depressão, insônia, transtornos psíquicos e adoecimento psíquico após a pandemia, reafirmando, dessa forma, a necessidade da proteção ao direito à desconexão, de modo a prevenir o adoecimento psíquico, pois mesmo com a flexibilização das medidas de distanciamento social, a tendência do teletrabalho é maior a cada dia.

É possível que se tenha uma regulamentação eficaz do teletrabalho, protegendo o teletrabalhador através de medidas internas adotadas pelas organizações justrablistas ou por meio de negociação coletiva, com a participação de entidades sindicais.

O teletrabalho provoca impactos diferentes na saúde mental conforme o perfil individual de cada teletrabalhador, como, por exemplo, jovens e solteiros sofrem mais com esta modalidade devido ao isolamento social do que os casados, por não poderem socializar-se, enquanto mulheres com filhos apresentam uma carga maior de trabalho entre vida doméstica e o local de trabalho, contribuindo assim para uma maior exaustão mental.

São várias situações experimentadas pelos teletrabalhadores que variam conforme a idade, a raça, o gênero, a condição social, estado civil, dentre outros. Dessa forma, é importante que as condições de trabalho reais sejam consideradas de modo que garanta aos teletrabalhadores um ambiente de trabalho saudável como medida prática para a prevenção da saúde mental. Nessa toada, será analisado a seguir o papel dos sindicatos e a importância das notas técnicas emitidas pelo Ministério Público do Trabalho em relação ao tema.

4.3.1 O papel dos sindicatos nas negociações coletivas sobre a temática

Devido à falta de normas jurídico-legais que regulamentam o direito à desconexão em relação ao teletrabalho, é fundamental o papel dos sindicatos nas negociações coletivas que versam sobre a questão, de modo que seja verificada, pela organização empresarial, os direitos dos teletrabalhadores.

A Central Única dos Trabalhadores, conhecida como “CUT”, entidade de representação brasileira, editou, no ano de 2021, uma cartilha contendo recomendações aos sindicatos em relação à negociação dos direitos dos teletrabalhadores, estabelecendo diretrizes sobre as condições de trabalho, jornadas de trabalho, saúde dos teletrabalhadores, equipamentos e infraestrutura, transporte, alimentação, grupos prioritários e atuação sindical.

Conforme as recomendações elaboradas pela Central Única dos Trabalhadores-CUT (2021, p. 22) em relação ao teletrabalho, destacam-se as seguintes:

A privacidade da residência e da família devem se sobrepor a qualquer necessidade da empresa. Devendo a empresa garantir o respeito ao direito de imagem e à privacidade das trabalhadoras e trabalhadores, seja por meio de orientação da realização do serviço de forma menos invasiva a esses direitos fundamentais, oferecendo a realização da prestação de serviços preferencialmente por meio de plataformas informáticas privadas, avatares, imagens padronizadas ou por modelos de transmissão on-line. [...]

A jornada de trabalho e o período de não trabalho devem ser previamente acordados e cumpridos, tanto pelos gestores quanto pelos trabalhadores, seguindo os padrões habituais dos trabalhadores nas instalações da empresa, com horas de repouso e paradas técnicas acordadas, controladas com uso de ponto eletrônico sempre que possível, aplicando-se os mesmos dispositivos previstos na legislação e na norma coletiva relacionadas à jornada de trabalho.

O empregador deve respeitar os tempos de descanso e de repouso, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

Deve ser garantida a desconexão digital do trabalhador no período acordado de não trabalho, sem que isso impacte negativamente em seu desenvolvimento profissional.

Mesmo no teletrabalho o empregador deve zelar pelo cumprimento das normas de saúde e segurança. O empregador é responsável pela prevenção de riscos ocupacionais e para o desempenho da atividade em condições adequadas, com base nas normas regulamentadoras, garantindo um espaço físico de trabalho que atenda às condições mínimas de ergonomia, iluminação, ventilação, entre outros. [...]

O estabelecimento do teletrabalho deve ser implementado a partir de negociação coletiva com a entidade sindical representante dos trabalhadores para definir critérios objetivos de prestação dessa modalidade de trabalho.

Nota-se a importância da negociação coletiva entre sindicatos e empresas como meio de garantir o direito à desconexão aos teletrabalhadores e a proteção física e mental dos mesmos, apresentando sugestões de cláusulas “padrões” em acordos e convenções coletivas de trabalho.

No que diz respeito ao controle de jornada de trabalho dos empregados em regime de teletrabalho, a Central Única dos Trabalhadores-CUT (2021, p. 26), assegurando o respeito e observância aos ditames estabelecidos pelo direito à desconexão e à intimidade do ambiente doméstico e familiar dos trabalhadores, incentivando divisão nítida entre ambiente de família e local de trabalho, propõe a seguinte cláusula:

A empresa deverá utilizar equipamento e/ou programa de computador adequado para o registro dos horários de trabalho dos(as) empregados(as).
Parágrafo primeiro – o disposto no caput se aplica ao(a) empregado(a) em teletrabalho, inclusive quando, eventualmente, estiver prestando serviços no estabelecimento do empregador.

Parágrafo segundo – o uso de equipamentos tecnológicos, assim como de softwares, de aplicativos, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet, pelo(a) empregado(a) em teletrabalho, não caracteriza regime de prontidão ou sobreaviso ou tempo à disposição do empregador.

Parágrafo terceiro – o empregado em regime de teletrabalho tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro.

Parágrafo quarto – na hipótese de impossibilidade de trabalho no horário normal em decorrência de interrupção de energia elétrica, pane nos servidores, ou outros motivos técnicos ou de fornecimento de serviços públicos necessários à realização do trabalho, não será exigida a compensação da jornada de trabalho nem a dedução das horas respectivas, desde que o(a) empregado(a) comunique a empresa do ocorrido, com a comprovação disponível.

Parágrafo quinto – o (a) empregado(a) deve ter garantido o direito a sua privacidade e de sua família. Os métodos de controle da jornada não podem ser invasivos à privacidade da residência

Parágrafo sexto – as regras relacionadas à jornada de trabalho previstas na CLT devem ser integralmente cumpridas para os(as) empregados(as) em regime de teletrabalho, inclusive as relacionadas a hora extraordinária e descanso semanal remunerado.

A seu turno, no que diz respeito aos meios de prevenção em relação à saúde e segurança dos teletrabalhadores, a Central Única dos Trabalhadores-CUT (2021, p. 28) dispõe a cláusula a seguir:

A empresa promoverá orientação a todos(as) os(as) empregados(as) em regime de teletrabalho sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital ou treinamento à distância, conforme as orientações previstas no Anexo I, sobre os temas:

A) Ambiente de trabalho;

- B) Equilíbrio vida pessoal/profissional;
- C) Saúde emocional;
- D) Ergonomia.

Parágrafo primeiro – o(a) empregado(a) deverá seguir tais orientações e, sempre que precisar, entrar em contato com a empresa, por meio do canal que for disponibilizado.

Parágrafo segundo – o(a) empregado(a), sempre que convocado, deverá comparecer para a realização dos exames ocupacionais, que considerará o regime de teletrabalho.

Parágrafo terceiro – o(a) empregado(a) deverá comunicar imediatamente o seu gestor sobre eventual problema de saúde, com apresentação de atestado médico, para que a empresa adote as medidas exigidas pela legislação.

Parágrafo quarto – a empresa promoverá orientação ao(a) gestor(a) do(a) empregado(a) em teletrabalho, por meio físico ou digital ou treinamentos à distância.

Parágrafo quinto – a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) deverá colaborar com o monitoramento da saúde e segurança dos(as) empregados(as) em regime de teletrabalho.

A formalização do acordo coletivo demonstra, apesar das falhas normativas em relação ao direito à desconexão, que é possível que a instituição trabalhista, através das negociações coletivas de trabalho realizadas entre sindicatos e empresas, assegure diversos direitos trabalhistas mínimos aos teletrabalhadores, proporcionando, a cada um deles, uma vida mais salubre e saudável.

4.3.2 Ministério Público do Trabalho: Notas Técnicas

Desde o começo da pandemia Covid-19, o Ministério Público do Trabalho passou a editar diversas notas técnicas com orientações de caráter geral para a adoção prática e implementação por parte dos empregadores, empregados, sindicatos, órgãos da administração pública e todos os níveis envolvidos nas relações trabalhistas, para que ocorra a prestação de serviços de maneira saudável e sustentável, conforme serão destacadas a seguir.

A Nota Técnica Conjunta n.º 06/2020-PGT/CONALIS-MPT (2020, p. 06) foi responsável por demonstrar como o princípio da continuidade das relações empregatícias pode ser protegido através da implementação do teletrabalho, com a adoção de medidas de proteção ao teletrabalhador, conforme item VI:

PRIORIZAÇÃO DE MEIOS ALTERNATIVOS PRÉVIOS A QUALQUER PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (OU EQUIVALENTE) OU DISPENSA DE TRABALHADORES, com privilegiamento da negociação coletiva e/ou do diálogo com as entidades sindicais, para análise e adoção de medidas de redução de impacto já manutenção do emprego e da renda dos trabalhadores, observando-se o princípio da irredutibilidade salarial, com a

obrigatoriedade de adoção gradativa de medidas de menor impacto aos trabalhadores, como: a. Adoção de trabalho remoto (teletrabalho/*home office*) [...]

A Nota Técnica n.º 11/2020 (2020, p. 05), por sua vez, visa a proteção da saúde, principalmente mental, e de outros direitos fundamentais aos professores, que foram afetados pela implementação do regime de teletrabalho, devido as novas metodologias e didáticas aplicadas para a realização das atividades laborais de maneira remota, fora do ambiente escolar tradicional. Direcionadas às instituições de ensino, destaca-se os principais aspectos:

8. ADEQUAR, devido ao maior desgaste psicossomático da ministração de aulas por meios virtuais, a distribuição das atividades e dos tempos de trabalho, sem qualquer prejuízo da remuneração;
9. INCENTIVAR o respectivo aumento dos intervalos para repouso, seja na extensão destes ou na quantidade, possibilitando-se, preferencialmente um intervalo entre cada aula ministrada, devendo respectivos períodos de intervalo serem considerados como tempo de serviço para todos os efeitos, sem prejuízo da remuneração;
10. DISPONIBILIZAR um ambiente virtual (sala virtual) para os períodos de intervalos regulares para refeição e repouso, e ao início e final do dia, de uso exclusivo dos docentes como forma de possibilitar a socialização e diminuir os riscos psicossociais decorrentes das políticas de isolamento

A Nota Técnica n.º 17/2020 do GT Nacional Covid-19 e do GT Nanotecnologia/2020 solicitou aos sindicatos nacionais, empresas públicas e privadas, bem como a órgãos componentes da administração pública que possuem empregados que realizam serviços na modalidade de teletrabalho a utilizarem medidas e diretrizes de maneira que protejam a saúde e os direitos dos teletrabalhadores, observando o direito à desconexão, à intimidade e à privacidade do teletrabalhador, conforme dispõe:

1. RESPEITAR a ética digital no relacionamento com os trabalhadores e trabalhadoras, preservando seu espaço de autonomia para realização de escolhas quanto à sua intimidade, privacidade e segurança pessoal e familiar, bem como em relação à obtenção, armazenamento e compartilhamento de dados fornecidos pelos empregados e empregadas, sem prejuízo, neste último caso, das exigências legais aplicáveis (artigos 216, III, 221, IV, da CRFB);
2. REGULAR a prestação de serviços em regime de teletrabalho, mesmo no período de medidas de contenção da pandemia da COVID-19, por meio de contrato de trabalho aditivo por escrito, tratando de forma específica sobre a duração do contrato, a responsabilidade e a infraestrutura para o trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas relacionadas ao trabalho realizadas pelo empregado, nos termos da legislação trabalhista, da legislação aplicável à administração pública e das limitações, procedimentos e determinações dos Órgãos de Controle, observando que:

2.1. O teletrabalho deve ser exercido em condições de qualidade de vida e de saúde do trabalhador, abrangendo não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho;

2.2. O teletrabalho exige necessariamente adaptação e treinamento (principal e complementar necessário), incluindo treinamento mínimo para o teletrabalho para fins de qualificação e motivação das pessoas, de forma a que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene; [...]

6. INSTRUIR os empregados, de maneira expressa, clara e objetiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças, físicas e mentais e acidentes de trabalho, bem como adotar medidas de segurança como intervalos e exercícios laborais. [...]

16. ADOPTAR mecanismo de controle de jornada de trabalho da trabalhadora ou trabalhador para o uso de plataformas digitais privadas ou abertas na realização de atividade capacitação, a qual é incompatível com medidas de redução da jornada de trabalho ou de suspensão do trabalho, nos termos da Medida Provisória n. 936/2020.

A seu turno, a Nota Técnica GT Covid-19 n.º 19 (2020, p. 11) trata das medidas de proteção à saúde, destacando o direito à desconexão, recomendando a realização de reuniões com os teletrabalhadores, com o objetivo, dentre outros, de incentivar as interações sociais de modo a prevenir o adoecimento mental, conforme disposto a seguir:

2.2. PERMITIR e ORGANIZAR, discutindo e negociando com os (as) trabalhadores (as), os processos de trabalho para a realização de teletrabalho (ou home office), naquelas funções compatíveis com essa forma de prestação de trabalho, estabelecendo critérios objetivos para definir o grupo prioritariamente beneficiado, com vistas a compatibilizar a vida profissional e familiar. [...]

2.5. REGULAR a prestação de serviços em regime de teletrabalho, por meio de contrato de trabalho aditivo por escrito, tratando de forma específica sobre a duração do contrato, a responsabilidade e a infraestrutura para o trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas relacionadas ao trabalho realizadas pelo empregado, nos termos da legislação trabalhista.

2.6. MANTER, no home office, os avisos no computador referente às pausas ergonômicas e intervalos previstos em lei ou norma regulamentadora de saúde e segurança do trabalho e assegurar tempo de log off, para atendimento de necessidades fisiológicas, sem limitação de tempo, em observância à NR 17 e às recomendações técnico-científicas de saúde e segurança do trabalho, bem como assegurar o direito à desconexão nos períodos de repouso entre jornadas, férias e licenças legais.

2.7. REALIZAR, periodicamente, no horário regulamentar de trabalho, sem dedução do tempo da jornada diária de trabalho, reuniões por videoconferência com a equipe em trabalho remoto ou home office, a fim de facilitar a troca de informações sobre as atividades, metas de produtividade compatíveis com a jornada de trabalho e medidas de contenção relacionadas à SARS-CoV-2, bem como prevenir o adoecimento mental.

Portanto, é de fundamental importância a atuação do Ministério Público do Trabalho na proteção do direito à desconexão e prevenção de doenças mentais e psicológicas do teletrabalhador, sendo necessário que as recomendações inseridas

nas notas técnicas sejam efetivamente colocadas em prática por parte das organizações empresariais, diminuindo, assim, os impactos negativos do teletrabalho aos teletrabalhadores.

4.4 Direito à desconexão como forma de prevenção ao surgimento e agravamento de doenças nos trabalhadores em regime de teletrabalho

A violação ao direito à desconexão por parte das empresas resulta na redução do tempo de descanso do teletrabalhador para usufruição de seu lazer, alimentação, sono, relações sociais, convívio familiar, dentre outros, sendo estas atividades fundamentais para o bem-estar do teletrabalhador.

Além disso, o teletrabalhador enfrenta dificuldades no momento da conciliação harmônica entre a vida doméstica e familiar com o ambiente de trabalho, geralmente possuindo uma maior carga de trabalho devido ao aumento da jornada trabalhista.

Essas circunstâncias são consideradas fatores de riscos psicossociais no trabalho, e segundo enfatiza o autor José Pedro dos Reis (2020, p. 19):

São decorrentes de diversas deficiências na concepção, na organização, no controle e na gestão dos ambientes de trabalho. Um meio ambiente de trabalho problemático tem como consequência efeitos negativos na saúde dos trabalhadores, tanto física quanto mentalmente, e são inevitáveis os reflexos no meio social que vivem.

Muitos teletrabalhadores espalhados pelas diversas partes do país desenvolvem doenças psicossociais, transtornos diversos, depressão, síndrome do pânico, *estresse*, dentre outras patologias relacionadas diretamente ao trabalho.

O trabalho em excesso consequente da violação do direito à desconexão pode desencadear também problemas físicos, que interferem na saúde mental, conforme evidencia a autora Paula Benevenuto Hartmann (2022, p. 15), sendo o caso daquelas doenças que têm como fator de risco: “questões ergonômicas como a postura no trabalho, os movimentos repetitivos ou pressões por produção, a fim de atingir metas surrealistas estabelecidas, que acabam por gerar adoecimento mental agravado ou desencadeado pelo trabalho”.

O direito à desconexão refere-se ao direito de ser realizado um trabalho dentro dos padrões corretos à preservação dos direitos fundamentais básicos do teletrabalhador como a saúde, a segurança e o lazer.

Nessa toada, o autor Jorge Luiz Souto Maior (2017, p. 19), em relação a forma nítida sobre a necessidade de se desconectar e as novas tecnologias de informação e comunicação, aponta que:

Ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho. Mas, esta preocupação é em si mesma um paradoxo, revelando, como dito as contradições que marcam o nosso "mundo do trabalho". A primeira contradição está exatamente com a preocupação com o não trabalho em um mundo que tem como traço marcante a inquietação com o desemprego. A segunda, diz respeito ao fato de que, como se tem dito por aí à boca pequena, é o avanço tecnológico que está roubando o trabalho do homem, mas por outro lado, é a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho. Em terceiro plano, em termos das contradições, vale notar que se a tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com o seu tempo, de outro lado, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação transforma-se em uma necessidade de ser manter informado, para não perder o mercado no mercado de trabalho.

A tecnologia trouxe mais conforto para a humanidade, porém, deve ser usada de maneira responsável. É nítido que a violação ao direito à desconexão dos teletrabalhadores tem como resultado jornadas excessivas de trabalho, reduzindo, dessa forma, o tempo de descanso do empregado, sobrecarregando-o mentalmente e propiciando o surgimento e desenvolvimento de doenças, principalmente psicossociais.

5 JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS NACIONAIS SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO E REFLEXOS PREJUDICIAIS À SAÚDE DOS TELETRABALHADORES

O direito à desconexão é considerado, conforme visto, um direito fundamental implícito no ordenamento jurídico brasileiro, ligado diretamente à jornada de trabalho, à privacidade, à intimidade, à saúde, ao lazer, à segurança e especialmente à dignidade da pessoa humana.

Em razão dos avanços das tecnologias de informação e comunicação, ao Poder Judiciário é imprescindível visar a proteção dos teletrabalhadores dos abusos cometidos decorrentes da utilização das tecnologias. Nesse sentido, tem-se a seguir a análise de algumas jurisprudências sobre o tema.

A seguir, destaca-se a jurisprudência em relação à jornada excessiva de trabalho, conforme o Recurso de Revista n.º: 13741520175100014 (TST, 2020), ocasião em que foi fixada indenização a título de danos morais em virtude da comprovação de realização de jornada exaustiva de trabalho:

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017 DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS EM DECORRÊNCIA DE DANOS EXISTENCIAIS. JORNADA EXAUSTIVA (TEMPO INTEGRAL). DANO IN RE IPSA. 1. No caso, o Tribunal Regional, apesar de reconhecer a jornada de trabalho excessiva da reclamante em tempo integral, adotou entendimento de que "não há provas cabais da presença de danos existenciais". 2. A submissão à jornada excessiva ocasiona dano existencial, em que a conduta do empregador limita a vida pessoal do empregado, inibindo-o do convívio social e familiar. 3. Assim, uma vez vislumbrada a jornada exaustiva (integral), como no caso destes autos, a reparação do dano não depende de comprovação dos transtornos sofridos pela parte, pois trata-se de dano "in re ipsa", ou seja, deriva da própria natureza do fato gravoso. Indenização fixada no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), na esteira das decisões proferidas por esta Turma em casos semelhantes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 13741520175100014, Relator: Delaide Miranda Arantes, Data de Julgamento: 04/11/2020, 2ª Turma, Data de Publicação: 06/11/2020).

Ainda sobre a jornada excessiva, tem-se o julgado conforme Recurso de Revista n.º 6966920175050036 (TST, 2022), em que também houve condenação a título de danos morais em virtude à jornada exaustiva de trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA, INTERPOSTO PELA RECLAMADA. RECURSO REGIDO PELA LEI 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. JORNADA DE TRABALHO EXAUSTIVA. DANO IN RE IPSA. O Tribunal Regional, na análise dos cartões

de ponto, consignou que o autor laborava em regime exaustivo de jornada, ultrapassando habitualmente o limite legal em mais de duas horas, chegando a perfazer mais de seis horas extras por dia, de segunda a domingo, usufruindo de poucas folgas, e, inclusive, com supressão do intervalo para refeição e descanso. Em razão da constatação da prática de jornada de trabalho exaustiva, a Corte a quo reconheceu a ocorrência de dano existencial. O TST entende que a jornada excessiva e exaustiva configura abuso do poder diretivo do empregador, por restringir o direito ao descanso e ao lazer, gerando consequências negativas à higiene e à saúde do trabalhador. Assim, a submissão do obreiro à jornada excessiva ocasiona dano existencial, em que a conduta da empresa limita o desfrute da vida pessoal do empregado, inibindo-o do convívio social e familiar, além de impedir o investimento de seu tempo em reciclagem profissional e em estudos. Dessa forma, a reparação do dano não depende da comprovação dos transtornos sofridos pela parte, tratando-se, em verdade, de dano moral *in re ipsa* - em que o dano emerge automaticamente, desde que configurada a conduta ilícita, nos termos do art. 186 do Código Civil. Ilesos os arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC/2015. Agravo de instrumento não provido. (TST - AIRR: 6966920175050036, Relator: Delaide Alves Miranda Arantes, Data de Julgamento: 27/06/2022, 8ª Turma, Data de Publicação: 09/08/2022).

Na jurisprudência a seguir tem-se que o dano existencial precisa ser devidamente comprovado, sendo que o autor deve demonstrar, de forma expressa, o prejuízo sofrido no campo profissional, social ou pessoal para ser recompensado, conforme estabelece o Recurso de Revista n.º 00011689720165050006 (TST, 2023):

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL EXISTENCIAL. JORNADA DE TRABALHO EXAUSTIVA. NÃO DEMONSTRAÇÃO DO EFETIVO PREJUÍZO. PROVIMENTO. Este Tribunal Superior tem adotado posição de que a sujeição do empregado à jornada extraordinária extenuante revela-se como causa de dano existencial, o qual consiste em uma espécie de dano imaterial. E a lesão moral se estabelece no momento em que se subtrai do trabalhador o direito de usufruir de seus períodos de descanso, de lazer, bem como das oportunidades destinadas ao relacionamento familiar, ao longo da vigência do contrato de trabalho. Sucede que a mera demonstração de labor extraordinário, mesmo que excessivo, não caracteriza, de forma automática, dano moral existencial, sendo necessária a demonstração do efetivo prejuízo causado ao projeto de vida do trabalhador nos âmbitos profissional, social e/ou pessoal. A simples ocorrência de labor suplementar, ressalte-se, tem como a consequência jurídica tão somente reflexos de ordem patrimonial, não gerando, por si só, dano moral existencial. [...] . Na hipótese, embora a egrégia Corte Regional tenha registrado que o Reclamante laborou em inúmeras oportunidades por cerca de 14 horas, já descontado o intervalo, inclusive em horário noturno, nada consignou acerca da efetiva comprovação de que o trabalho, nessas circunstâncias, teria privado o autor de períodos de descanso, de lazer e de convívio com a sua família, ao longo da vigência contratual. Para o caso, considerou como caracterizado o dano moral existencial pelo simples fato de o empregado ter se submetido à jornada extenuante (dano *in re ipsa*), o que destoava da compreensão firmada por este Tribunal Superior. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 00011689720165050006, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 19/04/2023, 8ª Turma, Data de Publicação: 15/05/2023).

Exigindo a comprovação do efetivo dano, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), através do Recurso de Revista n.º 00111560820155150069 (TST, 2022), determinou que existe a necessidade de prova do dano em relação à jornada de trabalho extenuante para que seja devido ao trabalhador direito ao recebimento de indenização pelo dano existencial supostamente sofrido:

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. DANO EXISTENCIAL. JORNADA DE TRABALHO EXTENUANTE. DANO EXISTENCIAL. JORNADA DE TRABALHO EXTENUANTE. NECESSIDADE DE PROVA DO DANO. 1. Hipótese em que o Tribunal Regional concluiu que a submissão do reclamante à jornada errática e prolongada evidentemente lhe causava danos de ordem moral que, segundo consignou, não requer prova direta, sendo aferido *in re ipsa*. 2. Nos termos da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o cumprimento de jornada extenuante pela prestação de horas extras habituais, por si só, não resulta em dano existencial, sendo imprescindível a demonstração inequívoca do prejuízo, que, no caso, não ocorre *in re ipsa*. Ainda que a prestação habitual de horas extras cause transtornos ao empregado, tal fato não é suficiente para ensejar o deferimento da indenização por dano existencial. Diferentemente do entendimento do Tribunal Regional, a ofensa não pode ser presumida, pois o dano existencial, ao contrário do dano moral, não é "*in re ipsa*", de forma a se dispensar o Autor do ônus probatório da ofensa sofrida. Não merece reparos a decisão. Agravo a que se nega provimento. (TST - Ag-RR: 00111560820155150069, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 19/10/2022, 2ª Turma, Data de Publicação: 21/10/2022).

O fato de atrapalhar o período concessivo de férias para tratar de assuntos relacionados ao trabalho, caracteriza interrupção do momento de descanso, frustrando, assim, o direito à desconexão, sendo devido o pagamento de férias em dobro, conforme Recurso de Revista n.º: 21683820135050621 (TST, 2019):

[...] FÉRIAS EM DOBRO. Conforme consta na decisão monocrática, o TRT verificou que o reclamante utilizou seu tempo de férias para receber e enviar informações de trabalho, além do que, a prova testemunhal demonstra que ele era acionado nesse período pela empresa. Assim, demonstrado o trabalho no período em que o reclamante deveria estar em descanso, a reclamada deve ser condenada ao pagamento das férias não gozadas. Decisão contrária demandaria nova análise do contexto 53 probatório, o que é vedado a esta Corte, nos termos da Súmula n.º 126 do TST, cuja incidência afasta a viabilidade do conhecimento do recurso de revista com base na fundamentação jurídica invocada pela parte. Agravo a que se nega provimento [...]. (TST - Ag-AIRR: 21683820135050621, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 29/05/2019, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/05/2019, grifo nosso).

Sobre a interrupção do período de férias tem-se a posição do Tribunal Superior do Trabalho (TST), conforme Recurso de Revista n.º 9944720105090084 (TST, 2016):

[...] FÉRIAS. INTERRUPTÃO. O Regional destacou que, "do depoimento da testemunha de indicação da recorrente, extrai-se que a autora recebia algumas ligações telefônicas no desenrolar de suas férias "e que essa testemunha" era quem substituía a recorrente em algumas atividades por ela desempenhadas, durante as suas férias e que era a responsável por realizar essas ligações ". O Regional consignou que" o fato de o empregador contactar seu empregado em férias, para tratar de assuntos relativos ao trabalho, seja por intermédio de ligações telefônicas, seja pela necessidade de comparecimento à sede da empregadora, configura interrupção das férias. Desse modo, o Tribunal a quo condenou a reclamada ao pagamento de férias em dobro por ter considerado "nula a concessão das férias, na medida em que frustrou os objetivos do instituto, sobretudo o direito à desconexão do trabalho". Verifica-se, pois, que a discussão versa sobre a interrupção do período de descanso (férias) pelas ligações da reclamada, e não por não ter a reclamante opção de fruir de 30 dias de férias. Assim, mostra-se irrelevante a alegação da reclamada de que a reclamante confessou "que sempre pode optar pela fruição ou não de 30 dias de férias", motivo pelo qual não há falar em ofensa ao artigo 340 do CPC/1993. Salienta-se que o recurso de revista, no particular, está fundamentado apenas na indicação de ofensa ao citado dispositivo. Recurso de revista não conhecido [...]. (TST - RR: 9944720105090084, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 11/05/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/05/2016).

Dentre os principais Tribunais Regionais do Trabalho que proferiram decisões em relação ao direito à desconexão, destacam-se o Tribunal Regional do Trabalho do Estado de São Paulo, 2ª Região, e o Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Minas Gerais, 3ª Região, conforme julgados a seguir de números: TRT-2 10002444320145020614 SP, TRT-3 RO: 00105252220205030005 MG e TRT-3 - ROT: 00102857920215030043 MG respectivamente:

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

VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL. A supressão de tempo para que o trabalhador se realize, como ser humano, pessoal, familiar e socialmente é causadora de danos morais. Viver não é apenas trabalhar; é

conviver; é relacionar-se com seus semelhantes na busca do equilíbrio interior e exterior, da alegria, da felicidade e da harmonia, consigo próprio, assim como em toda a gama das relações sociais materiais e espirituais. Quem somente trabalha, dificilmente é feliz; também não é feliz quem apenas se diverte; a vida é um ponto de equilíbrio entre o trabalho e o lazer, de modo que as férias, por exemplo, constituem importante instituto trabalhista, que transcende o próprio Direito do Trabalho. Com efeito, configura-se o dano moral, com coloração existencial, quando o empregado tem ceifada a oportunidade de dedicar-se às atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o lazer, a cultura, vilipendiado ficando o princípio da dignidade da pessoa humana - artigo 1º, III, CRF [...]. Nos casos de jornadas de trabalho extenuantes, o trabalhador é explorado exaustiva, contínua e ininterruptamente, retirando do prestador de serviços a possibilidade de se organizar interiormente e externamente como pessoa humana, sempre e sempre em permanente evolução, desprezado ficando, de conseguinte, o seu 56 projeto de vida [...]. Nessas circunstâncias, consoante moderna doutrina, desencadeia-se o dano moral com conotação existencial, de cunho nitidamente extrapatrimonial (TRT-3 - RO: 00105252220205030005 MG 0010525-22.2020.5.03.0005, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Data de Julgamento: 16/08/2021, Primeira Turma, Data de Publicação: 18/08/2021).

DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO. ART. 223-C DA CLT. Nos termos do art. 223-B da CLT, o dano extrapatrimonial se configura quando há ofensa de ordem moral ou existencial à pessoa física ou jurídica, decorrente de ação ou omissão, sendo que a saúde e o lazer se encontram elencados no rol dos bens juridicamente tutelados inerentes ao empregado (art. 223-C, CLT). Nesse aspecto, o direito à desconexão do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º, caput, e art. 7º, IV, da Constituição da República), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), pelas quais o labor não pode ser um fim em si mesmo, mas sim o meio para o trabalhador promover sua subsistência e satisfazer suas necessidades e anseios pessoais, sem prejuízo ao repouso e ao convívio familiar e social. Violado o direito do empregado de se desconectar do trabalho, privando-lhe do devido descanso e do lazer, é cabível a reparação civil, consoante artigos 186 e 927 do Código Civil. (TRT-3 - ROT: 00102857920215030043 MG 0010285-79.2021.5.03.0043, Relator: Mauro Cesar Silva, Data de Julgamento: 01/07/2022, Decima Turma, Data de Publicação: 04/07/2022).

Nota-se, portanto, que a jurisprudência dos tribunais nacionais no que diz respeito ao direito à desconexão no ambiente remoto, a cada dia mais contribui com os trabalhadores de modo a resguardar os direitos básicos conferidos aos teletrabalhadores, especialmente em relação à hiperconexão do trabalho.

Embora o avanço da tecnologia permita uma rápida comunicação, instantaneamente, entre pessoas que estão localizadas em diversas partes do mundo, alterando de forma profunda o estilo de vida laboral, é necessário que limites sejam estabelecidos para que os teletrabalhadores não tenham seus direitos trabalhistas

reduzidos, e não fiquem prejudicados em decorrência dos interesses individuais das organizações empresariais.

6 CONCLUSÃO

O teletrabalho surgiu devido ao avanço das tecnologias de informação e comunicação e da globalização, de maneira que transformou as relações humanas e dinâmicas sociais. A regulamentação do teletrabalho no Brasil aconteceu em 2017, através da Lei n.º 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista.

Devido a pandemia do covid-19, o teletrabalho foi responsável por garantir a continuidade das relações laborais durante a crise sanitária mundial, especialmente diante das exigências impostas pelo isolamento social como forma de evitar a propagação e contágio da doença.

Desse modo, o teletrabalho conferiu maior flexibilidade ao teletrabalhador, porém, de forma oposta, também implementou inúmeros desafios em relação à linha tênue que divide vida profissional, social e pessoal, surgindo questionamentos acerca da necessidade dos trabalhadores de desconectarem-se das atividades laborais realizadas, muitas vezes, na própria residência.

O direito à desconexão é considerado um direito fundamental dos teletrabalhadores, fundamental para a completa manutenção da saúde mental e qualidade de vida. Para que tal direito seja concretizado, mostra-se essencial que os empregadores respeitem e implementem práticas que promovam e imponham limites nítidos entre o tempo utilizado para a realização do trabalho e o tempo pessoal para a realização de atividades inerentes à vida íntima e familiar do teletrabalhador.

O teletrabalho é uma realidade que não tende a retroceder em sua implementação, em especial devido ao avanço digital e tecnológico moderno, visto que a questão do direito à desconexão deve ser reconhecida como fundamental pelas organizações empresariais, eis que diretamente ligado à saúde mental dos teletrabalhadores e, caso contrário, poderá levá-los ao esgotamento e *estresse* crônico, diminuindo assim a satisfação íntima em relação ao trabalho, afetando suas vidas nas esferas profissional, familiar e social.

Verificou-se a partir da realização do presente trabalho de conclusão de curso que o direito à desconexão é uma preocupação de caráter social, sendo discutido por diversos órgãos estabelecidos pela sociedade civil.

As empresas que respeitam o tempo pessoal do teletrabalhador contribuem para a formação de uma sociedade mais equilibrada e produtiva, fortalecendo, dessa forma, a relação de confiança mútua entre empregador e empregado.

Contudo, em que pese os avanços legislativos, é importante que ocorra a criação de políticas laborais práticas e jurídicas que reconheçam plenamente o direito à desconexão, estabelecendo limites razoáveis e garantindo o respeito do tempo pessoal dos empregados, valorizando, dessa maneira, o teletrabalhador e sua prestação laboral.

A desconexão possibilita a manutenção de uma vida equilibrada, evitando doenças físicas e psicológicas, a exemplo da Síndrome de *Burnout*, que tem como característica principal o esgotamento profundo do teletrabalhador.

Conclui-se, portanto, que o direito à desconexão é de suma importância para a manutenção da qualidade de vida do teletrabalhador e de todos ao seu redor, evitando que esteja sempre conectado através dos meios tecnológicos, executando, desse modo, suas tarefas rotineiras com maior saúde mental e dignidade.

REFERÊNCIAS

- ABNT. **Manual de Normalização de Trabalhos Acadêmicos**. Virgínia Alves Vaz (organizadora). Autores: Aparecida de Fátima Castro Campos, Regina Célia Reis Ribeiro, Rosana Guimarães Silva. 8. ed. 2024.
- ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão**: o novo proletariado de serviço na era digital. São Paulo: 4 Boitempo, 2018.
- BAPTISTA, Cátia Pereira; MORGADO, Maria Madalena. **Empresas Terão de Pagar Dispositivos de Correção Visual aos Trabalhadores**. Gaiado Guerreiro, 2023. Disponível em: <<https://www.caiadoguerreiro.com/empresas-terao-de-pagardispositivosdecorrecaovisualaostrabalhadores/#:~:text=1%20%E2%80%93%200A%20Diretiva%2090%2F270,com%20equipamentos%20dotados%20de%20visor>>. Acesso em: 01 mar. 2024.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. atual. São Paulo: LTr. 2016.
- BASILE, César Reinaldo. **Direito do Trabalho**: Teoria geral a trabalho do menor. 7. ed. São Paulo. Saraiva, 2014.
- BATISTA, Márcio Oliveira. **A Regulação do Direito ao Lazer no Resgate da Dignidade Humana do Trabalhador e sua Formação Social**. São Paulo: Boreal, 2012.
- BÍBLIA SAGRADA. **Gênesis**. 2, 2-3. Disponível em: <<https://www.biblionline.com.br/>>. Acesso em: 28 fev. 2024.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 fev. 2024.
- BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 01 mar. 2024.
- BRASIL. **Instrução Normativa PRES/INSS nº 128**, de 28 de março de 2022. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-pres/inss-n-128-de-28-de-marco-de-2022-389275446>>. Acesso em: 01 mar. 2024.
- BRASIL. **Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011**. Dispõe sobre a alteração do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). In: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 15 dez. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.html>. Acesso em: 29 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Diário Oficial da União, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 26 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Recurso de Revista: RR 1374-15.2017.5.10.0014**. Relatora: Delaide Miranda Arantes, 04 de novembro de 2020. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1117885250>>. Acesso em: 02 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: AIRR 696-69.2017.5.05.0036**. Relatora: Delaide Miranda Arantes, 27 de junho de 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1610467017>>. Acesso em: 02 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Recurso de Revista: RR 0001168-97.2016.5.05.0006**. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 19 de abril de 2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1836060345>>. Acesso em: 02 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Recurso de Revista: Ag-RR 0011156-08.2015.5.15.0069**. Relatora: Maria Helena Mallmann, 19 de outubro de 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1670544612>>. Acesso em: 03 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: Ag-AIRR 2168-38.2013.5.05.0621**. Relatora: Kátia Magalhães Arruda, 29 de maio de 2019. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/716150918>>. Acesso em: 03 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Recurso de Revista: RR 994-47.2010.5.09.0084**. Relator: José Roberto Freire Pimenta, 11 de maio de 2016. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/340569559>>. Acesso em: 03 mar. 2024.

BRIDI, Maria Aparecida. **Teletrabalho em Tempos de Pandemia e Condições Objetivas que Desafiam a Classe Trabalhadora**. Brasília: Ed. Positiva, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Método, 2014.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **A Tecnologia, o Teletrabalho e a Reforma Trabalhista**. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

COELHO, José Pinto. **Direito à Desconexão é Direito em França**. Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/direito-%C3%AO-desconex%C3A3o-%C3%A9-lei-em-fran%C3%A7as-%C3%A9-pinto-coelho>>. Acesso em: 01 mar. 2024.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA-CNI, **Teletrabalho no Brasil e Mundo**: legislações comparadas: estudo de relações do trabalho. Brasília, 2020, 58 p. Disponível em: <<https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Teletrabalho%20no%20Brasil%20e%20mundo.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2024.

COSTA, Danilo. **Saúde do Trabalhador no SUS**: desafios para uma política pública. Rev Bras. Saúde ocup. São Paulo, 2013. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rbso/v38n127/v38n127a03.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2024.

CUT. **Diretrizes para Regulação do Teletrabalho**. Secretaria de Relações de Trabalho. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2021. Disponível em: <<https://admin.cut.org.br/system/uploads/ck/web-cartilhadiretrizes-para-regulacao-do-teletrabalho-1.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2024.

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

ESTRADA, Manuel Martin Pino. **O Teletrabalho Transfronteiriço no Direito Brasileiro**. Consultor Jurídico (São Paulo. Online), São Paulo, 2002.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Panorama Juslaboral do Teletrabalho no Brasil, na OIT, Venezuela e Espanha**. Jurisplenum Trabalhista e Previdenciária, Caxias do Sul, Plenum, n. 13, ago./set 2007.

FINCATO, Denise Pires. A Regulamentação do Teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso-brasileira**, 2016.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Ano XIV, n. 82, jan./fev. 2018.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito (UFPR)**, 2019.

FOGLIA, Sandra Regina Pavani. **Lazer e Trabalho**: um enfoque sob a ótica dos direitos fundamentais. São Paulo: LTR, 2013.

FRANÇA. **Code du Travail**. Article L2242-17. *Légifrance*, 2022. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893940>. Acesso em: 01 mar. 2024.

FREUDENBERGER, Herbert. **Staff Burn-Out**. *Journal of Social Issues*. Vol 30, nº 01, 1974. Disponível em: <<https://sci-hub.se/https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>>. Acesso em: 01 mar. 2024.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil**. V. I. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: Método, 2012.

GAURIAU, Rosane. Direito à Desconexão e Teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês: estudo comparado franco-brasileiro. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 93, out. 2020, p. 37-50. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/180194>>. Acesso em: 01 mar. 2024.

GRANATO, Luísa. **Burnout Vira Doença do Trabalho em 2022**. O que muda agora? EXAME, 2021. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/burnout-vira-doenca-do-trabalho-em-2022-o-que-muda-agora/>>. Acesso em: 01 mar. 2024.

GRAVATÁ, Isabelli. **A Reforma Trabalhista e seus Impactos**. Salvador: JusPodivm, 2018.

HARTMANN, Paula Benevenuto. **Atualizações Sobre Burnout pela OMS e suas Implicações**. PubMed, 10 fev. 2022. Disponível em: <<https://pubmed.com.br/cid-11-burnout-como-doenca-e-suasimplicacoes/#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20CID,%2Dlo%20e%20geri%2Dlo>>. Acesso em: 02 mar. 2024.

HARVEY, David. **Do Fordismo à Acumulação Flexível**. A condição pós moderna. São Paulo: Loyola, 1993.

JESUS, Graziela Bianca Ultramari de; MARUCO, Fábila de Oliveira Rodrigues. A síndrome de *Burnout* e os impactos nas relações de trabalho em tempos de pandemia covid-19. **REVJUR**. Vol 01, nº 01, 2021. Disponível em: <<https://revista.unisal.br/lo/index.php/revdir/article/view/1533>>. Acesso em: 01 mar. 2024.

LEÃO XIII, Papa. **Carta Encíclica Rerum Novarum** (Sobre a condição dos operários). São Paulo: Loyola, 1991.

LIMA, José Amaro Barcelos. **A Sobrejornada e os Acidente de Trabalho**. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 7. Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/15859417-A-sobrejornada-e-os-acidentes-detrabalho.html>>. Acesso em: 26 fev. 2024.

LOUREIRO, Helena; PEREIRA, Ana Nicole; OLIVEIRA, Ana Patrícia; PESSOA, Ana Raquel. **Burnout no Trabalho**. Revista Referência. IIª Série, nº 7, 2008.

LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; BERTANI, Íris Fenner. Saúde do Trabalhador no SUS: desafios e perspectivas frente à precarização do trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rbso/v32n115/11.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2024.

- LUCENA, Flávia Moriconi Corrêa de. Síndrome de *burnout*: os efeitos nos trabalhadores no ambiente de Call Center. **Revista da ESMAT13**, João Pessoa, ano 8, n. 8, mar. 2018.
- MAFFRA, Márcia Vieira. **Direito à Desconexão no Universo do Trabalho**. Direito do Trabalho. Belo Horizonte: FUMARC, 2015.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do Direito de Desconexão do Trabalho**. 2017. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com>>. Acesso em: 26 fev. 2024.
- MALINI, Fábio. **O Valor no Capitalismo Cognitivo e a Cultura Hacker**. Linc, Rio de Janeiro v. 5, n. 2, 2009.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
- MEDEIROS, Dárlen Prietsch; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **As Novas Tecnologias e suas Consequências nas Relações de Emprego**: uma releitura de antigos conceitos. 2017. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3267.pdf>>. Acesso em: 03 mar. 2024.
- MELO, Sandro Nahmias. **Teletrabalho, Controle de Jornada e Direito à Desconexão**. LTr. v. 81, n. 9, set. 2017.
- MENDES, Ricardo Augusto de Oliveira; OLIVEIRA, Lúcio Carlos Dias; VEIGA, Anne Gabriela Bastos. **A Viabilidade do Teletrabalho na Administração Pública Brasileira**. Brazilian Journal of Development, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.34117/bjdv6n3-222>>. Acesso em: 28 fev. 2024.
- MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (1ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista: RO 0010525-22.2020.5.03.0005** MG. Relator: Luiz Otávio Linhares Renault, 16 de agosto de 2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1266133021>>. Acesso em: 05 mar. 2024.
- MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (10ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0010285-79.2021.5.03.0043** MG. Relator: Mauro Cesar Silva, 01 de julho de 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1565359308>>. Acesso em: 06 mar. 2024.
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica Conjunta nº 06/2020**. PGT/CONALIS. MPT, 2020. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-6-2020-conalis-mpt.pdf>>. Acesso em: 02 mar. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota técnica – GT Covid-19 - 11/2020**. MPT. [S. l.], 2020. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-11-2020-trabalho-on-line-de-professores-gt-covid-19-mpt.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota técnica GT Covid-19 n. 19/2020**. MPT. [S. l.], 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-19-parecerjuridico_2798-2020_gerado-em-23-10-2020-18h21min31s.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota técnica 17/2020 do GT Nacional Covid-19 e do GT Nanotecnologia/2020**. MPT. [S. l.], 2020. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gtnanotecnologia-1.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2024.

MIZIARA, Raphael. A Reforma sem Acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 44, 2018.

NAÇÕES UNIDAS. **OIT. Constituição da Organização Internacional do Trabalho**. 1948. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 01 mar. 2024.

OIT. **Convenção 177. Home Work Convention**, 1996 (nº 1996). OIT – Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_instrument_id:312322>. Acesso em: 01 mar. 2024.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho**. 1.996. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br>>. Acesso em: 26 fev. 2024.

OIT. **Recomendação 184. Home Work Recommendation**, 1996 (nº 184). OIT – Organização Internacional do Trabalho, 1996. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_766231/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 01 mar. 2024.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. **Direito à Desconexão do Trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista**. Revista LTr, São Paulo, v. 74, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19**. Guia prático, Genebra, Bureau Internacional do Trabalho, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_772593/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 01 mar. 2024.

PINTO, Geraldo Augusto. **A Organização do Trabalho no Século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

PONTES, Carla. **Síndrome de Burnout: uma doença relacionada ao trabalho**. 2016. Disponível em:

<<https://advocaciapontes.jusbrasil.com.br/artigos/118679303/sindrome-de-burnout-uma-doenca-relacionada-aotrabalho>>. Acesso em: 01 mar. 2024.

REIS, José Pedro dos. **Saúde mental no Trabalho**: um direito fundamental – a pandemia de Covid-19 e as medidas de proteção aos trabalhadores. In: Boletim Científico ESMPU, a. 19. Brasília: 2020. Disponível em: <<https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-55-janeirodezembro-2020/saude-mental-no-trabalho-um-direito-fundamental-2013-a-pandemia-de-covid-19-e-as-medidasde-protecao-dos-trabalhadores>>. Acesso em: 01 mar. 2024.

RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho**: Teoria e Questões Práticas. 4. ed. São Paulo: Forense, 2018.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antônio Galvão. **Interpretação Jurídica em Tempos de Pandemia**. Salvador: Ed. JusPodivm, 2020.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2002.

ROCHA, Marcelo Oliveira. **Indústria 4.0 no Brasil**: aspectos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2018.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquemático**. 5. ed. São Paulo: Saraiva. Educação, 2018.

SABINO, Mauro César Cantareira. A desconexão do trabalho e o direito ao lazer sob uma ótica pós positivista: a dignidade da pessoa humana como princípio basilar no ordenamento jurídico. **Revista do Direito Trabalhista**. Brasília, v. 18, n. 4, 2012.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (14ª Turma – Cadeira 5): **1000244-43.2014.5.02.0614 SP**. Relator: Marcos Neves Fava. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1119965689>>. Acesso em: 04 mar. 2024.

SELIGMANN-SILVA, Edith. 1994. **Desgaste Mental no Trabalho Dominado**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ/ Editora Cortez.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, edição especial, t. II, jul. 2020, p. 643-664. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/56362>>. Acesso em: 01 mar. 2024.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 24 ed. São Paulo. Malheiros Editores, 2005.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da Jornada de Trabalho e a Violação do Direito à Saúde do Trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, Oseas Alves da. **A Reforma Trabalhista e o Teletrabalho em Domicílio**: Saúde e Qualidade de Vida. 2019. Curso de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/199908/001100824.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 27 fev. 2024.

SOARES, José Luiz. **O trabalho Remoto nos Processos Legislativos e nas Negociações Coletivas**: um balanço de disputas jurídicas trabalhistas em tempos de Covid-19. Teoria jurídica contemporânea, Rio de Janeiro, v. 6, 2021.

SOARES, Leonardo. **Emergência do Novo Coronavírus (SARS-CoV-2) e o Papel de uma Vigilância Nacional em Saúde Oportuna e Efetiva**. 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-311x00019620>>. Acesso em: 01 mar. 2024.

SOUSA, Karine Sandes de; SOUSA, Mônica Teresa Costa. O teletrabalho no Brasil: a não adesão à convenção internacional n° 177 e à recomendação n° 184 da organização internacional do trabalho e suas consequências. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho, Sociais e Empresariais**. v. 8, 2022. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/8828>>. Acesso em: 01 mar. 2024.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003.

TRAB21. **Os Advogados e a Covid-19**: as condições de vida e trabalho da advocacia em tempos de pandemia – Relatório de Pesquisa. Rio de Janeiro: Grupo de Pesquisa Trabalho no Século XXI (TRAB21), Programa de PósGraduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGD/UFRJ), nov. 2020. Disponível em: <<https://trab21blog.files.wordpress.com/2021/03/relatorio-de-pesquisa-advocacia-e-a-covid-19-2.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2024.

TREMEL, Rosângela; CALCINI, Ricardo. (Org.) **Reforma Trabalhista, Primeiras Impressões**. 1. ed., Campina Grande: Eduepb. 2018.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: Ltr, 2005.