

O DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO

Gabriela Lozer Sirtoli¹

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO; 1. Teletrabalho; 1.1 Jornada de Trabalho do teletrabalhador; 2. O direito à desconexão; 2.1. Consequências da não desconexão. CONCLUSÃO.

RESUMO: Este artigo dedica-se a um estudo sobre a jornada de trabalho no regime de teletrabalho e propõe uma análise das consequências da não desconexão do trabalho.

PALAVRAS CHAVE: Direito à desconexão; Teletrabalho; Jornada de Trabalho.

¹ Graduanda do curso de Direito das Faculdades Integradas de Aracruz.
gabisirtoli@yahoo.com.br

INTRODUÇÃO

A tecnologia acelerou a comunicação entre as pessoas, e, além disso, permitiu que o empregador tivesse mais agilidade para desempenho de suas atividades. Em virtude disso, o teletrabalho está cada vez mais ganhando espaço no mundo corporativo.

O problema, porém, é saber utilizar a tecnologia para desenvolvimento das atividades profissionais, evitando que o empregado fique todo o tempo vinculado ao trabalho, uma vez que a incompatibilidade com o controle de jornada no teletrabalho pode prejudicar o direito ao descanso, que por certas vezes, chegaria a extrapolar os limites de jornada do teletrabalhador, fazendo com que o empregado ultrapasse longas horas de atividades.

Se o trabalhador não usufruir de intervalos de descanso, ele não consegue passar tempo com sua família, exercer atividades de lazer, estudar, praticar esportes ou desempenhar qualquer outra atividade voltada à sua vida pessoal. Tampouco consegue reconstituir sua capacidade laborativa, mantendo-se desgastado, o que pode elevar os riscos a acidentes de trabalho, entre outras doenças.

O teletrabalhador, assim como qualquer outro, tem o direito de se desconectar do trabalho, de ter lazer e convívio social e familiar. Diante da negligência ao direito ao descanso, em virtude da jornada exaustiva e sem controle, é possível que os teletrabalhadores se tornem escravos desse tipo de trabalho, ao ponto de adquirem doenças físicas e mentais.

Assim, utilizando-se de pesquisas bibliográficas, o presente artigo tem como escopo analisar as consequências da não desconexão do trabalho.

A seguir, os tópicos a serem elucidados no presente artigo.

1. **Teletrabalho**

As evoluções dos meios tecnológicos contribuíram para uma nova modalidade de trabalho à distância, no qual o trabalhador labora fora do estabelecimento da empresa, conectado virtualmente, sem a supervisão física do empregador, surgindo então, o teletrabalho.

A Lei da Reforma Trabalhista trouxe características específicas ao teletrabalho, que antes era considerado na CLT, no art. 6º, parágrafo único, como o trabalho em domicílio (ESFOGLIA, 2019). A Lei inseriu na CLT o Capítulo II-A, de forma a regulamentar essa nova modalidade de contratação, e passou a não mais ser considerado como trabalho em domicílio, ou homeoffice.

Nesse sentido, Bezerra Leite (2019, p. 66) define o teletrabalho como trabalho à distância e não a domicílio:

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço.

Para Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 1068) há diferenças entre home office e teletrabalho. De acordo com o autor, o primeiro, pode ser o tradicional, já existe há tempos na vida social, como as costureiras e os profissionais que exercem trabalhos manuais, e o atual, que é caracterizado como uma forma de trabalho em domicílio, exercido por meios de comunicação e eletrônicos e uso da informática. Já o segundo, pode se concretizar em distintos locais também utilizando-se de meios tecnológicos de comunicação e informação.

O conceito do teletrabalho está descrito no Art. 75-B da CLT, que diz:

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, 1943, Art. 75-B)

A Reforma trabalhista trouxe mais segurança jurídica ao teletrabalhador ao trazer previsão em relação ao contrato de trabalho, pois apesar de ser um trabalho a distância, o artigo 75-C da CLT exige que a contratação do teletrabalhador seja previamente ajustada entre o empregado e empregador mediante contrato escrito, contendo a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo empregado.

O teletrabalho é uma modalidade que vem crescendo no mercado de trabalho, por ser uma maneira viável de diminuir os custos, posto que o empregador poderá evitar gastos

referentes a compra de equipamentos, diminuição do consumo de energia elétrica, de água, do cafézinho, do papel, do tonner para impressora, vale transporte, além de aumentar a produtividade do teletrabalhador, pois este não perderá horas se deslocando para o trabalho, e, portanto, poderá produzir mais e melhor (RODRIGUES; SILVA, 2018).

Entretanto, os teletrabalhadores têm riscos associados à hiperconexão, em virtude da jornada de trabalho e do controle do empregador através dos meios digitais, que podem, muitas vezes, ultrapassar os limites de jornada do teletrabalhador, e com isso não conseguem se desconectar do trabalho em momentos em que deveriam estar descansando, e assim não conseguir delimitar a vida privada da profissional, já que estará executando suas tarefas profissionais na sua própria residência.

1.1. JORNADA DE TRABALHO NO TELETRABALHO

A limitação da jornada de trabalho é um direito fundamental, conquistado pelos trabalhadores que tem por objetivo evitar abusos do empregador e proteger os trabalhadores de cargas horários exaustivas, buscando evitar problemas físicos e psicológicos.

A limitação da jornada de trabalho estabelecida na Constituição Federal de 1988 e ratificada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) visa à melhoria das condições sociais dos trabalhadores, garantindo o pleno exercício dos direitos fundamentais e sociais sendo os mais importantes: à saúde, ao lazer, ao descanso, ao convívio familiar, ao trabalho digno e a um ambiente de trabalho sadio e equilibrado bastando para tal saber como serão efetivados frente ao avanço tecnológico da atualidade. (DIAS e SANTOS, 2019, p. 03).

A jornada de trabalho é o período em que o trabalhador presta o serviço ou tão somente, fica à disposição do empregador, em função do seu contrato de trabalho (RAMOS 2015). Assim prevê o artigo 4º da CLT “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”. (BRASIL, 1943, Art. 4)

Para Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 1024), “jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato”.

A regra, conforme estabelecida no artigo 7º, XIII da Constituição Federal, é da jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais (BRASIL, 1988, Art. 7º, XIII). Ainda, há previsão expressa no art. 58, da CLT sobre a jornada de trabalho que “não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite” (BRASIL, 1943, Art. 58).

Todavia, os empregados em regime de teletrabalho estão excluídos do controle de jornada. Isto porque, a Lei da Reforma Trabalhista incluiu no Capítulo da Duração do Trabalho, o inciso III no art. 62 da CLT, de modo a retirar a proteção à jornada.

Com a nova redação da Lei 13.467/2017, o artigo 62 da CLT, passa a expor:

Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

(...)

III - os empregados em regime de teletrabalho. (BRASIL, 1943, Art. 62)

Para Graciela Dias e Darlan Machado Santos (2019), a Lei da Reforma Trabalhista ao incluir o teletrabalhador no rol dos empregados não abrangidos pelo controle de jornada afronta o princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que a limitação da jornada de trabalho estabelecida na Constituição Federal de 1988 garante o pleno exercício dos seus direitos fundamentais e sociais. E o mesmo vale para os demais empregados excluídos do controle de jornada: “quanto aos empregados que estão excluídos do controle de jornada, é notadamente visível de que não se está protegendo o trabalhador como parte hipossuficiente da relação”. (DIAS; SANTOS. p.11, 2019).

Além disso, sobre a questão da jornada de trabalho não ser controlada, Kaihara, assevera para o risco de hiperconexão no exercício do teletrabalho.

Devido à alta conectividade viabilizada pelas tecnologias, na ausência do estabelecimento de quaisquer parâmetros para seu tempo de trabalho ou de fiscalização, aumenta-se a possibilidade da excessiva intrusão do labor na vida pessoal do obreiro. (KAIHARA, 2019, pág 10).

O teletrabalho implica numa maior liberdade na execução de suas atividades, por não estarem sujeitos ao controle de jornada, conforme especificado no Art. 62 da CLT, III. Entretanto, essa flexibilidade na prestação do serviço pode provocar jornadas extenuantes, tendo em vista que o empregado poderá laborar em qualquer lugar e a qualquer momento que desejar, já que serão exercidas através dos meios de tecnologia e comunicação.

Essa jornada extenuante pode causar danos na vida do teletrabalhador, uma vez que, correrá o risco de não conseguir limitar sua vida profissional da vida pessoal.

2. O direito à desconexão

O direito à desconexão do trabalho foi abordado pelo professor e Juiz do Trabalho, Jorge Luiz Souto Maior em 2003, que colocou em discussão as contradições existentes no mundo do trabalho. De acordo com Souto Maior, não é a tecnologia que têm roubado o trabalho do homem, mas sim, a tecnologia que tem levado o homem à escravidão (SOUTO MAIOR, 2003).

Segundo o ilustre professor, tal direito pode ser conceituado como “não-trabalho”. Ele esclarece que é um direito de trabalhar com limites a fim de preservar a vida privada e a saúde do trabalhador.

Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 3).

Segundo Horácio Aguillar da Silva Ávila Ferreira:

O direito ao descanso, ou à desconexão, portanto, é o exercício do direito de não prestar qualquer serviço ao empregador, tendo o trabalhador, plenas condições de promover a recuperação de sua saúde, exercer as atividades recreativas que lhe são prazerosas, manter convívio social e político, ou mesmo não fazer absolutamente nada, de modo que o respeito a este direito tem o condão de promover uma sociedade saudável. (2019, p. 115):

Desconectar significa limitar o tempo de trabalho, respeitando sua jornada de trabalho. É o direito de não receber e-mails, *whatsapp*, ligações telefônicas, em momentos que não esteja trabalhando, como férias, feriados, fins de semana e intervalos de interjornadas e intrajornadas. “O direito à desconexão visa assegurar ao trabalhador o direito ao repouso, ao lazer, bem como garantir sua saúde física e mental, vida social, de família e vida privada”. (GAURIAU, 2020, P. 37).

De acordo com DIAS e SANTOS (2019), o direito à desconexão é um direito fundamental, pois impacta diretamente a saúde física e mental do trabalhador.

Todo o trabalhador sendo ele subordinado ou não, tem direito ao descanso e a se desconectar integralmente do seu ambiente de trabalho ao término de cada jornada, tornando-se tão essencial para garantia do bem estar físico e mental do trabalhador, melhorando sua qualidade de vida e saúde bem como sua produtividade no ambiente de trabalho, garantias essas fundamentais e inerentes a todos os trabalhadores. (DIAS e SANTOS, 2019, p. 02).

Para MACHADO (2019, p. 27) “o direito à desconexão do trabalho consolida-se no direito de trabalhar somado ao direito de se desconectar do trabalho ao término da sua jornada, possuindo efetivamente de suas horas de lazer”.

Embora o Brasil não possua legislação específica acerca do direito à desconexão, a Constituição Federal garantiu ao trabalhador o direito ao descanso, como a limitação à jornada de trabalho, de 8 horas diárias e 44 horas semanais, que protege o trabalhador de cargas horárias exaustivas,

Além disso, trouxe outros direitos ao descanso, a fim de que o mesmo pudesse recuperar suas energias, buscando evitar problemas de saúde, física e mental. A seguir, os diplomas legais que versam sobre o direito ao descanso do trabalhador:

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

(...) XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

(...) XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; (BRASIL, 1988, Art. 7).

Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso. (BRASIL, 1943, Art. 66).

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. (BRASIL, 1943, Art. 71).

O direito à desconexão encontra amparo constitucional no artigo 6º da Constituição Federal, do qual garante a todos o direito a saúde e o lazer. Assim, o excesso de conectividade pela não desconexão do trabalho, afronta os direitos sociais previstos como fundamentais, pois propicia ao trabalhador a perda do convívio social e familiar, cansaço excessivo, e muitas vezes doenças.

Portanto, verifica-se que o direito ao descanso garante que o trabalhador se recupere do cansaço ocasionado pela sua jornada laboral. “Por esse motivo, o direito à desconexão é um direito fundamental, inerente à dignidade da pessoa humana e deverá ser respeitado”. (BUBOLZ, 2013 apud ESFOGLIA, 2019 p.43).

2.1 CONSEQUÊNCIAS DA NÃO DESCONEXÃO

Um dos problemas do teletrabalhador ao não ter garantido seu direito à desconexão, é ser vítima de jornadas de trabalho excessivas. Em consequência disso, esse trabalho em excesso, juntamente com a retirada do teletrabalhador ao controle de jornada de trabalho, implica em não recebimento de horas extras. Todavia, como se observará a seguir, a limitação de jornada não é um problema meramente econômico, mas sim uma questão de saúde do empregado.

Além de comprometer a saúde do teletrabalhador pela abdicação do seu período de repouso/descanso, a hiperconexão atrelada ao uso indiscriminado de ferramentas tecnológicas, em razão ou não do excesso de fiscalização, compromete seu período de convívio familiar, convívio social e momentos de lazer.

Assim afirma PATTERSON (2018, p. 118) ao apontar que “a supressão de intervalos para repouso não pode ser meramente compensada com remuneração, pois implicam em redução do tempo de convívio social e todos os seus impactos”.

Já em 2003, Souto Maior acenava para os riscos da não desconexão ao trabalho no regime de teletrabalho:

Este tipo de trabalho, no entanto, agride, sensivelmente, o direito ao não-trabalho, eis que a própria vida privada do trabalhador se perde no fato de se transformar a sua residência em local de trabalho, com prejuízo para o próprio convívio familiar. (SOUTO MAIOR, 2003, p.12).

Um dos reflexos da hiperconectividade é a redução do tempo de repouso, para recomposição física e mental do teletrabalhador. É evidente que jornadas extenuantes propiciam uma exaustão mental, sobrecarregam o psicológico do indivíduo desencadeando problemas sérios, tais como *stress* e muitas vezes podendo chegar a desenvolvimento de doenças mais crônicas, como a *síndrome de burnout*, que tem como principal causa, o excesso de trabalho. Esclarece Nascimento e Creado (2020, p. 146):

Não obstante, o *stress* ocasionado pela situação da jornada estafante e com poucas desconexões para repouso traz à baila outros dois problemas, a saber, a síndrome do esgotamento profissional, também denominada de “*burn-out*”, e o dano existencial trabalhista.

De acordo com o Ministério da Saúde, a Síndrome de Burnout é definida como:

Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020)

Diante disso faz-se necessário se desconectar do trabalho para permitir ao indivíduo o repouso mental, caso contrário, o excesso de conexão poderá trazer consequências graves a saúde psicológica do trabalhador.

Além do mais, aquele tempo de descanso para recuperação física do trabalhador, ao não ser respeitado, tem gerado possibilidades do trabalhador de ser acometido de doenças ocupacionais, segundo Almeida e Carvalho (2018, p. 427) “as doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho e lesões por esforço repetitivo são as de maior ocorrência no meio ambiente do teletrabalho” e ainda completam “algumas das doenças do teletrabalhador, ou seja, doenças cujo surgimento possui uma relação de nexo causal com o exercício do teletrabalho, já figuram no rol de doenças ocupacionais do INSS”.

Assim, faz-se mister ressaltar que a não desconexão, vai além do direito à desconexão, abrange também o direito à saúde. Para ALVARENGA e BOUCINHAS FILHO (2013, p. 10) essas consequências afrontam diretamente o direito fundamental à saúde:

O direito fundamental à saúde está diretamente relacionado à qualidade de vida dos trabalhadores no ambiente de trabalho e visa promover a sua incolumidade física e psíquica durante o desenvolvimento da sua atividade profissional, de modo que o trabalho possa ser executado de forma saudável e equilibrada e que o trabalhador possa de lá sair em condições de desenvolver outras atividades, desfrutando assim dos prazeres de sua existência enquanto ser humano.

Entretanto, além da questão da saúde física e psíquica, outro reflexo na vida do teletrabalhador está ligada a falta de tempo para atividades de seu interesse, como cuidar de si, da família, não disfrutar de momentos de lazer, dentre outras atividades.

Logo, essa abdicação de tempo para uso pessoal chama mais atenção quando o teletrabalhador se vê impossibilitado de executar projetos de vida pessoal e profissional, além de não poder usufruir de momentos com família e amigos, ferindo sua própria existência.

CONCLUSÃO

A partir do que foi explanado neste artigo, pode-se perceber que a inclusão dos teletrabalhadores no rol de empregados excluídos do controle de jornada foi prejudicial ao teletrabalhador, vez que o teletrabalhador por não ter uma jornada controlada, muitas vezes sofre com a hiperconexão, em razão da flexibilidade de organizar sua jornada, poderá estar conectado em momentos que deveria estar descansando.

Nota-se a importância de uma fiscalização eficaz por parte do empregador, para que o teletrabalhador não fique 24 horas por dia conectado, sem descanso, tornando-se refém do trabalho, violando o direito à desconexão.

Ter uma jornada de trabalho com momentos para o descanso e o lazer é fundamental para a saúde física e mental do trabalhador, além de ser um direito social, previsto na carta Magna como direito fundamental.

Diante disto, friza-se a importância de regulamentação a respeito do tema, visando trazer segurança jurídica ao empregado, pois ao ser contratado no regime de teletrabalho, não será submetido a uma jornada exaustiva, devendo se desconectar do trabalho e ter qualidade de vida.

Finalmente, não se pode discutir que o direito à desconexão, além de garantia constitucional, é necessário para que o empregado tenha uma vida saudável, não podendo extrapolar sua jornada de trabalho, em ameaça aos direitos fundamentais.

Referências bibliográficas

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. O dano existencial e o Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 79, n. 2, p. 246, abr./jun. 2013

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal; 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 30/10/2021

BRASIL, Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro. Diário Oficial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 30/10/2021

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** – 19 ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIAS, Graciela; SANTOS, Darlan Machado. **A REFORMA TRABALHISTA: A JORNADA DE TRABALHO EXAUSTIVA E O DIREITO DE DESCONEXÃO COMO GARANTIA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**. 2019. Artigo (Especialização) - Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Previdenciário da UNIJUÍ. Rio Grande do Sul, 2019.

ESFOGLIA, Gisele. **O TELETRABALHO E A LEI Nº 13.467/2017: As novas perspectivas com a implantação efetiva do teletrabalho a partir da reforma trabalhista**. 2019. Monografia (Especialização) - Curso de direito e processo do trabalho. Foz do Iguaçu, 2019.

FERREIRA, Horácio Aguilar da Silva Ávila. **O DIREITO DE SER FELIZ E A EXISTÊNCIA DIGNA DO TRABALHADOR NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO**. 2020. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Programa de Pós-graduação stricto sensu em direito das relações sociais e trabalhistas, Centro Universitário do Distrito Federal. Brasília, 2020.

GONZAGA, Amanda de Carvalho. **O reconhecimento do direito à desconexão como instrumento jurídico ao combate da síndrome de burnout nas relações de emprego**. Monografia - Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho. Salvador, 2017.

KAIHARA, Letícia Kaory. **TELETRABALHO E DURAÇÃO DO TRABALHO: estudo sobre as interpretações do inciso III, do art. 62, da CLT, a partir da Lei nº 13.467/17**. 2019. Artigo (Graduação) - Curso de Bacharelado em Direito. Brasília, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho** – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MACHADO, Jolaci Sousa. **DANO EXISTENCIAL, DIREITO DE DESCONEXÃO E TELETRABALHO: uma análise da responsabilidade civil do empregador diante das inovações da lei 13.467/2017**. 2019. Monografia (Especialização) - Curso de Direito do Trabalho. Salvador, 2019.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Gov.br. Síndrome de Burnout**. [S.l.]. Governo Federal, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 31 ago. 2021.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta. CREADO, Raíssa Stegemann Rocha . O **direito à desconexão no período de *home office*: análise dos impactos da quarentena pelo covid-19 na saúde do trabalhador**. Revista DIREITO UFMS | Campo Grande, MS | v. 6 | n. 1 | p. 131 - 149 | jan./jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/10040/7987>. Acesso em 22/10/2021.

PATTERSON, Pablo Fernandez. **O DIREITO À DESCONEXÃO**: um panorama dos reflexos sociais contemporâneos do trabalho sem fim. 2018. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós Graduação da Universidade Católica do Salvador. Salvador, 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/101057>. Acesso em: 12/10/2021