



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA

NATHÁLIA DE MELO OLIVEIRA

**DO TRABALHO SEM FRONTEIRAS À CONEXÃO SEM LIMITES: DO DIREITO À
DESCONEXÃO DO TELETRABALHADOR NO ORDENAMENTO JURÍDICO
BRASILEIRO**

JOÃO PESSOA
2023

NATHÁLIA DE MELO OLIVEIRA

**DO TRABALHO SEM FRONTEIRAS À CONEXÃO SEM LIMITES: DO DIREITO À
DESCONEXÃO DO TELETRABALHADOR NO ORDENAMENTO JURÍDICO
BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito de João Pessoa do Centro de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba como requisito parcial
da obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientador: Prof. Dr. Jailton Macena de
Araújo

**JOÃO PESSOA
2023**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

O48t Oliveira, Nathalia de Melo.

Do trabalho sem fronteiras à conexão sem limites: do direito à desconexão do teletrabalhador no ordenamento jurídico brasileiro / Nathalia de Melo Oliveira. - João Pessoa, 2023.

69 f.

Orientação: Jailton Macena de Araújo.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Teletrabalho. 2. Direito à desconexão. 3. Jornada de trabalho. 4. Proteção do trabalhador. 5. Dano existencial. I. Araújo, Jailton Macena de. II. Título.

UFPB/CCJ

CDU 34

NATHÁLIA DE MELO OLIVEIRA

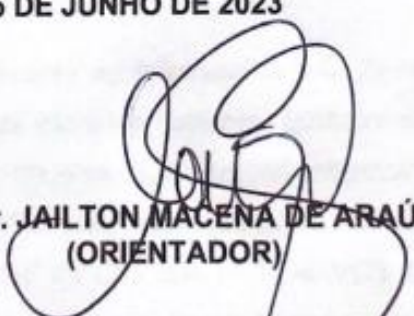
**DO TRABALHO SEM FRONTEIRAS À CONEXÃO SEM LIMITES: DO DIREITO À
DESCONEXÃO DO TELETRABALHADOR NO ORDENAMENTO JURÍDICO
BRASILEIRO**

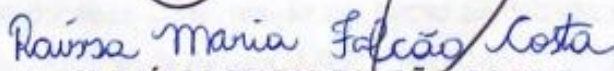
Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito de João Pessoa do Centro de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba como requisito parcial
da obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

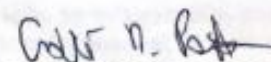
Orientador: Dr. Jailton Macena de Araújo

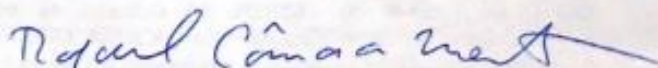
DATA DA APROVAÇÃO: 05 DE JUNHO DE 2023

BANCA EXAMINADORA:


Prof. Dr. JAILTON MACENA DE ARAÚJO
(ORIENTADOR)


Prof.ª RAÍSSA MARIA FALCÃO COSTA
(AVALIADORA)


Prof. ANDRÉ NÓBREGA PORTO
(AVALIADOR)


Prof. RAFAEL CÂMARA NORAT
(AVALIADOR)

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha família, em especial aos meus pais, Silvia e Jorge, por terem me dado a oportunidade de estudar e terem investido em mim. Aos meus irmãos, Rafael e Anne, os quais, apesar das desavenças, sempre estão comigo, fazendo-me rir e desopilar. A Solange, que nunca mediu esforços para me ver bem, estando sempre presente.

Ao meu orientador, Jailton, que sempre foi solícito, organizado e teve papel essencial no desenvolvimento deste trabalho. Sou muito grata por ter sido sua orientanda.

A professores como Adaumirton, Nelson, Renata e Rebecka, os quais impulsionam os alunos e fazem com que a luta pelo ensino público de qualidade valha a pena. Vocês me inspiram como profissionais.

Ao meu estágio no TCE/PB, o qual, além de me proporcionar aprendizado, deu-me a oportunidade de estar próxima a servidores incríveis, dentre eles: Luízi, minha primeira chefinha, a qual me recebeu de braços abertos e fazia de tudo para acolher todos ao seu redor; Gustavo, que, embora o curto período que trabalhamos juntos, apoio-me e direcionou-me nos momentos em que eu mais precisava; e Luciano, o qual, não importava o quão atarefado estivesse, sempre estava disponível para me ajudar, compartilhando comigo o seu vasto conhecimento.

A Hugo, que me aguentava quase todas as manhãs e, com toda a sua experiência de vida, orientava-me nos mais variados assuntos. Sou muito grata por ter lhe conhecido e por toda a assistência – das plataformas de estudo aos lanchinhos.

A minha tia Cris, que sempre me apoiou em tudo, fazendo questão de participar das minhas conquistas e torcer por mim. Você foi imprescindível na minha trajetória, todos os momentos que passo junto a você são especiais.

A João Victor, Bia e Túlio. Não há palavras suficientes para expressar a importância de vocês em minha vida. Não sei o que seria de mim sem vocês.

A todos os meus amigos que conheci ou estreitei laços durante a universidade, em especial, Sáskya, Luísa, Marcos, Deoclécio, Keytle, Haiana, Paulo, André, Maria Vitória, Cheísa, Eduardo, Julyanne e minhas Marianas, que apesar da distância continental, fazem-se presentes sempre que possível. Tenho muita sorte de ter conhecido todos vocês.

Espero um dia ser capaz de retribuir todo o incentivo e carinho que recebi durante os últimos anos.

*Pela janela do quarto
Pela janela do carro
Pela tela, pela janela
Quem é ela? Quem é ela?
Eu vejo tudo enquadrado
Remoto controle*

(Adriana Calcanhotto)

RESUMO

Embora tendo sido regulamentada no Brasil há pouco tempo, a modalidade do teletrabalho ganhou espaço nas relações de emprego e tende a crescer cada vez mais. Devido à pandemia provocada pela COVID-19, este regime laboral foi adotado por muitos a fim de que os vínculos empregatícios fossem resguardados, fazendo com que vários empregados e empregadores vivenciassem os pontos altos e baixos do trabalho à distância. Ocorre que, dentre os malefícios encarados pelos teletrabalhadores está a hiperconexão, a qual, caso não seja tratada com a atenção necessária, poderá repercutir em danos graves à saúde do trabalhador e, consequentemente, influenciar negativamente na sua esfera profissional, familiar e social. Diante disso, a necessidade de assegurar o direito à desconexão do teletrabalhador se revela fundamental. Sendo assim, através dos métodos hermenêuticos e dedutivo, o presente trabalho objetiva verificar se o ordenamento jurídico brasileiro possui medidas protetivas suficientes para garantir o direito à desconexão aos teletrabalhadores. Para tanto, num primeiro momento, busca-se analisar o regramento brasileiro acerca do teletrabalho, destacando as alterações legislativas e as aparentes contradições do texto legal. Ademais, examina-se o crescimento do trabalho à distância em decorrência da pandemia da COVID-19, assim como perspectiva dessa modalidade no futuro. Na sequência, destaca-se a necessidade de reconhecer o direito à desconexão como direito básico do teletrabalhador, haja vista os recorrentes abusos sofridos por esses empregados. Além disso, expõe-se os prejuízos que podem ser causados pela inobservância deste direito, enfatizando os danos à saúde do trabalhador. Posteriormente, investiga-se as principais legislações internacionais sobre o teletrabalho, dando enfoque ao direito à desconexão, assim como as jurisprudências dos Tribunais do Trabalho do Brasil que tratam sobre a matéria, a fim de se chegar a uma conclusão para o problema levantado. Por fim, em razão das discussões, é possível depreender que o ordenamento jurídico brasileiro não possui medidas protetivas suficientes para garantir o direito à desconexão, no entanto, consta-se que os Tribunais são capazes de proteger os trabalhadores da jornada excessiva através de outros meios.

Palavras-chave: teletrabalho; direito à desconexão; jornada de trabalho; proteção do trabalhador; dano existencial.

ABSTRACT

Although recently regulated in Brazil, telecommuting has gained space in employment relationships and is expected to continue growing. Due to the COVID-19 pandemic, this work arrangement was adopted by many to preserve employment ties, leading to both employees and employers experiencing the highs and lows of remote work. However, among the hardships faced by telecommuters is hyperconnectivity, which, if not addressed with the necessary attention, can have serious health repercussions for workers and negatively impact their professional, family, and social spheres. In light of this, the need to ensure the telecommuter's right to disconnect becomes essential. Therefore, using hermeneutic and deductive methods, this study aims to examine whether the Brazilian legal system provides sufficient protective measures to guarantee the right to disconnect for telecommuters. Firstly, an analysis is conducted of the Brazilian regulations regarding telecommuting, highlighting legislative changes and apparent contradictions in the legal text. Furthermore, the growth of remote work resulting from the COVID-19 pandemic is examined, as well as the prospects for this mode of work in the future. Next, the need to recognize the right to disconnect as a fundamental right of telecommuters is emphasized, given the recurring abuses suffered by these employees. Additionally, the detrimental effects that can arise from the disregard of this right are outlined, with a focus on the worker's health. Subsequently, the main international legislations on telecommuting are investigated, with a specific focus on the right to disconnect, as well as the case law from Brazilian Labor Courts that addresses this matter, in order to arrive at a conclusion to the raised problem. Finally, based on the discussions, it can be inferred that the Brazilian legal system does not have sufficient protective measures to guarantee the right to disconnect. However, it is evident that the Courts are capable of protecting workers from excessive work hours through alternative means.

Key-words: teleworking; right to disconnect; work schedule; worker protection; existential damage.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 O REGIME DE TELETRABALHO: A EVOLUÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO NA CONJUNTURA BRASILEIRA	12
2.1 A PROTEÇÃO DO TELETRABALHADOR PELA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA (LEI Nº 13.467/17) E PELA LEI Nº 14.442/2022	13
2.2 OS IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 E O CRESCIMENTO EXPONENCIAL DO TELETRABALHO	20
3 AS PRINCIPAIS DIFICULDADES ENFRENTADAS PELOS TRABALHADORES EM REGIME DE TELETRABALHO: A IMPORTÂNCIA DO DIREITO À DESCONEXÃO	27
3.1 A NECESSIDADE DE RECONHECER O DIREITO À DESCONEXÃO COMO DIREITO BÁSICO DO TELETRABALHADOR	28
3.2 PROBLEMAS PROVOCADOS PELA INOBSERVÂNCIA DO DIREITO À DESCONEXÃO	34
4 A INSUFICIÊNCIA PROTETIVA CONFERIDA AO TELETRABALHADOR PELO ORDENAMENTO BRASILEIRO	40
4.1 A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO CONTEXTO INTERNACIONAL EM CONTRAPOSIÇÃO À LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	41
4.1.1 Direito à desconexão no contexto global: regulamentação da conciliação entre vida privada e vida profissional como medida de proteção ao trabalhador	46
4.2 O DIREITO À DESCONEXÃO NA JURISPRUDÊNCIA PÁTRIA	49
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
REFERÊNCIAS.....	61

1 INTRODUÇÃO

Devido aos avanços tecnológicos e às suas repercussões na esfera trabalhista, várias foram as mudanças ocasionadas no modo de desempenhar as atividades laborais, refletindo, até mesmo, na organização das empresas e na sua relação com os empregados. Dentre essas inovações, está a possibilidade de o trabalhador prestar os seus serviços fora do estabelecimento empresarial, haja vista os aparelhos eletrônicos que permitem a realização do ofício em qualquer localidade, não somente em casa.

Dá-se a esse fenômeno o nome de teletrabalho, o qual é compreendido como uma espécie do gênero do trabalho à distância em que o funcionário exerce seu emprego sem precisar estar fisicamente no empreendimento, porém, ainda sob o controle do seu superior, através dos meios telemáticos. Trata-se de uma atividade que poderia ser desenvolvida dentro da empresa, contudo, a tecnologia atual permite que ela seja realizada fora dela.

Mesmo tendo sido expressamente reconhecida no ordenamento brasileiro há poucos anos, essa modalidade ganhou força no contexto da pandemia do COVID-19, pois, foi uma medida adotada por muitos, a fim de que as relações de trabalho pudessem continuar em meio às limitações de convívio impostas, de maneira a manter o vínculo empregatício. A partir desse cenário, visualizou-se que o teletrabalho possuía certos benefícios, como a não necessidade de gastos com locomoção e a flexibilidade do tempo, fazendo com que, assim, popularizasse-se.

Todavia, foi por conta da sua difusão que também se observou a falta de legislação protetiva sobre o tema. Questões ligadas à saúde do trabalhador, excessos praticados pelos empregadores e más condições de trabalho são discussões recorrentes nesta seara, tendo em vista que, neste novo local – que não mais coincide com o espaço físico da empresa – não há o hábito de se realizar fiscalizações. É nessa perspectiva que surge a ideia da proteção psicológica e social do empregado, propiciando o debate sobre a importância do direito à desconexão nas modalidades de trabalho a distância.

A desconexão seria a garantia que todo trabalhador possui de aproveitar seus períodos de descanso, tanto durante quanto após a jornada de trabalho, considerando as próprias necessidades biológicas do ser-humano. Dessa forma, trata-se de um direito indispensável para o bem-estar dos funcionários. Entretanto, no

teletrabalho, em razão dos atuais aparelhos eletrônicos que possibilitam conexão imediata, há a sensação de que o empregado está disponível a qualquer tempo, fazendo com que empresa, muitas vezes, cometa abusos, os quais não podem ser deixados de lado pela Justiça Trabalhista.

Outrossim, verifica-se que, muitas vezes, os próprios teletrabalhadores alimentam esse quadro de hiperconectividade por medo, pois, acreditam que, caso fiquem desconectados e não atendam imediatamente seus contratantes, podem ser substituídos por outros que o façam. Este pensamento é reforçado pelo fato de que, atualmente, muitos empregadores compreendem a disponibilidade excessiva como um diferencial, fazendo com que o chamado “assédio digital” seja um elemento comum às relações de emprego da atualidade.

Nesse sentido, este trabalho tem por intuito tratar do seguinte problema: o ordenamento jurídico brasileiro possui medidas protetivas suficientes para assegurar o direito à desconexão aos empregados em regime do teletrabalho?

A fim de enfrentar esse problema, a hipótese que norteará o progresso da investigação será a de que a regulamentação pátria não possui medidas protetivas suficientes para garantir o direito à desconexão aos teletrabalhadores, haja vista que a legislação nacional, quando comparada a outras no cenário internacional, ainda dispõe sobre o tema de modo insatisfatório, não trazendo em seu texto, nem mesmo uma única vez, uma menção ao direito a se desconectar.

Dessa forma, resta claro que esse quadro merece ser investigado, haja vista que se trata de um estudo sobre um problema atual e de grande relevância para a seara trabalhista, repercutindo até em questões de saúde pública, pois, há comprovações de lesões por esforços repetitivos, distúrbios osteomusculares, burnout, depressão e, até mesmo, suicídio, por decorrência da não garantia do direito à desconexão do trabalhador. Logo, estas são as justificativas do presente estudo.

Com relação aos métodos de abordagem, serão utilizados os métodos hermenêutico e dedutivo. Tendo em vista que se trata de uma investigação jurídica, o uso do método hermenêutico é essencial, pois ele é a base para a análise, compreensão e reflexão do material que será utilizado para a feitura da obra. Ao mesmo tempo, a utilização do método dedutivo se revela crucial, pois, partiremos da análise geral da regulamentação pátria e internacional, além das jurisprudências pertinentes à temática, para se chegar a uma constatação capaz de responder à pergunta problema proposta.

Quanto aos métodos de procedimento, utilizaremos 3 (três) métodos: I - histórico, tendo em vista que será analisado como ocorreu o surgimento do teletrabalho e como a legislação brasileira dispôs a matéria até o contexto atual; II – estatístico, será utilizado, numa reflexão hermenêutica crítica, a partir da compreensão de sua força argumentativa para demonstrar o crescimento do regime de teletrabalho no Brasil e no globo; e III - comparativo, pois, o ordenamento jurídico brasileiro será comparado com a legislação de outros países e as orientações da OIT acerca da temática do teletrabalho.

No tocante às técnicas de pesquisa, adotar-se-á a documentação indireta, haja vista que se trata de uma pesquisa documental e bibliográfica, por meio da qual será analisada fontes primárias e secundárias. Entre as fontes primárias que serão utilizadas, tem-se as leis nacionais, a legislação de países estrangeiros e dados estatísticos divulgados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelo IBGE e pelo IPEA. Já com relação às fontes secundários de caráter bibliográfico, serão utilizados livros, artigos científicos, teses e sites que abarquem a temática discutida.

Além disso, tem-se como objetivo geral do trabalho a aferição da hipótese levantada de que o ordenamento jurídico brasileiro não possui medidas protetivas suficientes para assegurar o direito à desconexão dos teletrabalhadores. No que se refere aos objetivos específicos, estes serão divididos em 3 (três) partes: Na primeira parte, discutir-se-á sobre a proteção do teletrabalhador no cenário brasileiro, destacando as alterações trazidas pela reforma trabalhista de 2017 e pela Lei nº 14.144/2022. Ademais, tratar-se-á da evolução de teletrabalho devido à pandemia da COVID-19, investigando a tendência do trabalho à distância e qual seria o perfil dos atuais teletrabalhadores.

Em seguida, na segunda parte, será ressaltado a necessidade de reconhecer o direito à desconexão como direito básico do teletrabalhador, frente aos abusos sofridos pelos trabalhadores em regime de teletrabalho nos tempos atuais e como tais ofensas afetam, além da esfera profissional, a esfera social, física e psíquica do empregado. Por fim, na terceira parte serão examinadas as principais legislações internacionais sobre o teletrabalho, dando enfoque ao direito à desconexão, assim como as jurisprudências dos Tribunais do Trabalho do Brasil pertinentes à temática, com o intuito de avaliar se o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de mecanismos suficientes para proteger o direito do teletrabalhador de se desconectar.

2 O REGIME DE TELETRABALHO: A EVOLUÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO NA CONJUNTURA BRASILEIRA

Através da Reforma Trabalhista, o teletrabalho ganhou espaço na legislação brasileira, passando a ter um capítulo próprio na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e uma maior visibilidade no cenário nacional. Posteriormente, com a criação da Lei nº 14.442/2022, houve a inclusão de novos dispositivos e alterações no texto de algumas daquelas normas, fazendo com que, mais uma vez, a temática ganhasse destaque dentre as modalidades de trabalho.

Nessa conjuntura, a legislação acerca do trabalho à distância causou diversas repercussões, as quais chamaram a atenção dos estudiosos da área. Ocorre que, as novas peculiaridades envolvendo o teletrabalho, trazidas pela legislação brasileira, ocasionaram mudanças na relação entre empregados e empregadores, revelando-se polêmicas e controversas em certos pontos. Ademais, mesmo após as últimas modificações normativas, verifica-se que as regras ainda estão muito aquém, quando se leva em consideração a carga axiológica do direito do trabalho, assentada na proteção do trabalhador, sendo omissas quanto ao tema.

Foi devido à utilização em massa desta modalidade durante a pandemia do COVID-19 que se tornou claro que ainda havia muito a ser feito no tocante à proteção do teletrabalhador. Tendo sido utilizada como medida alternativa para preservar o contrato de trabalho de muitos durante o período de distanciamento social provocado pela pandemia, várias pessoas puderam vivenciar os pontos positivos e negativos do regime remoto. Nesse ínterim, o teletrabalho ganhou popularidade, fazendo parte da realidade de vários cidadãos brasileiros

Sendo assim, este capítulo visa apresentar, em um primeiro momento, a evolução da proteção do teletrabalhador no ordenamento brasileiro, focando-se nas alterações trazidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) e pela Lei nº 14.442/2022, com o intuito de verificar seus pontos altos e baixos. Em seguida, analisar-se-á os impactos que a pandemia da COVID-19 provocou na esfera trabalhista, em especial quanto ao crescimento considerável do teletrabalho, a fim de compreender a magnitude e importância da temática estudo.

2.1 A PROTEÇÃO DO TELETRABALHADOR PELA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA (LEI N° 13.467/17) E PELA LEI N° 14.442/2022

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) surgiu para regular as relações empregatícias, sejam individuais, sejam coletivas, com o objetivo de efetivamente assegurar os direitos dos trabalhadores. Todavia, considerando que foi concebida na década de 1940, é de se esperar que, com o passar do tempo, novas modalidades de trabalho fossem surgindo devido às mudanças sociais e, principalmente, em razão dos avanços tecnológicos; desta forma, ainda não existiriam regras específicas para regular estas novas situações. Dentre as novidades trazidas por esse conjunto de transformações, pode-se destacar o regime do teletrabalho (DELGADO, 2019, p. 1069).

O termo “Teletrabalho” apenas foi introduzido na legislação brasileira em 2017, através da Lei n° 13.467/17, a qual provocou a chamada Reforma Trabalhista. Contudo, antes disso, a CLT já vinha reconhecendo vínculos empregatícios fora do estabelecimento empresarial há alguns anos, tendo em vista que, pela evolução da tecnologia, as tarefas que antes só podiam ser realizadas na empresa física agora poderiam ser desenvolvidas em outras localidades.

Como exemplo, pode-se citar a Lei n° 12.551/11, que alterou a redação do art. 6° da CLT com o intuito de possibilitar o reconhecimento da modalidade do trabalho à distância entre o empregador e o empregado. Ademais, no campo jurisprudencial, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu, em 14 de setembro de 2012, que o empregado submetido a controle patronal através de instrumentos telemáticos se enquadra no regime de sobreaviso, devendo a sua hora de trabalho, portanto, ser acrescida do correspondente adicional (GRAVATÁ, 2018, p. 240).

Não obstante as alterações legislativas e os novos entendimentos judiciais tenham sido importantes, não foram capazes de satisfazer as peculiaridades do regime de teletrabalho. Este regime seria uma modalidade especial do trabalho à distância, possuindo elementos específicos que o identificam. Segundo Denise Fincato (2018, p. 57), os elementos que merecem destaque seriam três (3): I – geográfico, considerando que o empregado realiza suas tarefas fora do espaço físico da empresa; II – tecnológico; tendo em vista que esta nova modalidade só existe devido ao emprego de tecnologia, a qual funciona como uma mediadora da relação;

e III – organizativo, pois o empregador tem de estar preparado para integrar adequadamente o teletrabalhador a sua rede de empregados.

Vale ressaltar que o regime em comento não se iguala ao trabalho em domicílio – “*home office*” (que seria apenas uma das suas vertentes); na verdade, ele pode ser verificado em diferentes modalidades, levando em conta o lugar de onde o teletrabalhador exerce suas funções e a intensidade de conexão existente entre este e seu supervisor (FINCATO, 2018, p. 58). Desse modo, revela-se como algo multifacetado, não possuindo um padrão a ser seguido pelas contratantes.

Foi por conta da evolução tecnológica que o termo “teletrabalho” começou a ser popularizado, pois, não mais se tratava de simples ofícios que podiam ser realizados fora do estabelecimento empresarial, como forma de compensar o serviço que era desempenhado dentro da companhia. Trata-se de um novo regime advindo do surgimento dos meios de comunicação, o qual expandia a própria compreensão do que seria o trabalho. Segundo Isabelli Gravatá (2018, p. 241), o teletrabalho se caracteriza como:

[...] 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.

Desse modo, ao reconhecer que as invenções tecnológicas alteraram o modo de produção, possibilitando uma modalidade de relação empregatícia nunca antes vista, não há como deixar de regulamentá-la. Sobre o tema, verifica-se que o Brasil, quando comparado a outros países latino-americanos e Estados europeus, demorou tempo considerável para tratar da temática, bem como para reconhecê-lo através de dispositivos normativos – panorama que será detalhado mais adiante, no tópico 4.1 deste trabalho.

Dando enfoque ao ordenamento brasileiro, a matéria apenas foi assentada, de fato, através da Reforma Trabalhista de 2017, ao trazer os arts. 75-A ao 75-E da CLT, os quais fazem parte do Capítulo “Do Teletrabalho”. Ressalta-se que, posteriormente, por meio da Lei nº 14.442/2022, houve alterações no texto de alguns destes dispositivos, como também a inclusão de novos parágrafos e do art. 75-F ao conjunto legal. Todavia, o marco a respeito da temática ainda continua sendo a Lei nº 13.467/17, que tem grande parte do seu conteúdo preservado pela CLT.

Com base nesse panorama, analisar-se-á as principais repercussões no cenário nacional que foram provocadas por estes dispositivos. Começando pelo Art. 75-B, tendo em vista que o art. 75-A somente inaugura o Capítulo – alertando que a legislação específica ao teletrabalhador será disposta adiante – verifica-se que fora modificado pela Lei nº 14.442/2022, contudo, parte da ideia trazida pela Reforma Trabalhista ainda permanece no *caput* e §1º do seu texto. Na redação atual:

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.

Pode-se observar 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 (FINCATO, 2018, p. 57). Entretanto, a amplitude do termo é encarada por alguns estudiosos como algo preocupante, pois, há certas limitações ao grupo que foram dispostas pela legislação.

Além da criação do Capítulo “Do Teletrabalho”, a Reforma Trabalhista também incluiu outros dispositivos na CLT que influenciaram a temática. Um deles foi o inciso III do art. 62, o qual determinou que os empregados em regime de teletrabalho não seriam abrangidos pelo capítulo “Da Duração do Trabalho”. Logo, estariam impossibilitados de ter a sua jornada controlada e, consequentemente, não tendo direito ao limite de horas diárias e ao pagamento de adicionais (MELO, 2017, p. 1096), o que de per si já viola inúmeros direitos laborais previstos no texto constitucional (art. 7º, IX, XIV, XV, XVI, XXII, XXVII).

Tal dispositivo se distanciava da realidade, considerando que não seria possível controlar a jornada de um teletrabalhador, mesmo diante de tantos avanços digitais que promoveram a criação de aplicativos de monitoramento (MELO, 2017, p. 1095). Em tese, para que essa exclusão fosse adequada, o empregador deveria respeitar os limites constitucionais, analisando a carga de tarefas, o tempo necessário

para a realização de cada uma e os prazos estipulados (CAVALCANTE, 2018, p. 327). Todavia, na prática, sabe-se que o teletrabalhador acaba sendo sobrecarregado.

Atualmente, devido à lei nº 14.442/2022, o inciso III, art. 62, da CLT, determina que apenas os teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou tarefa não serão abrangidos pelo capítulo “Da Duração do Trabalho”. 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 (DELGADO, 2019, p. 885-887).

Tal modificação, por certo, representa um avanço para a proteção de uma boa parte dos teletrabalhadores, pois, reconhece que é possível controlar a jornada daqueles que, mesmo distantes fisicamente das empresas, trabalham por unidade de tempo. Contudo, ainda não impede o cometimento de abusos a um grupo seletivo da mesma modalidade. Ocorre que, aquelas formas de fixar o salário incitam uma produção crescente, fazendo com que o empregado exceda seus limites físicos a fim de trabalhar mais e, conseqüentemente, tentar aumentar seus proventos (ROCHA, 2022, p. 332).

Além do mais, salienta-se que, mesmo não prestando serviços por unidade de tempo, o trabalhador não deveria ter o seu direito ao pagamento de sobrejornada suprimido. Segundo Maurício Godinho Delgado (2019, p. 885-887), o cálculo para o pagamento da sobrejornada àqueles que se enquadram no “salário por unidade de obra” será pautado apenas no adicional de horas extras, enquanto que, no “salário tarefa”, a sobrejornada deverá ser observada quando, não tendo o empregado alcançado a produção mínima dentro da duração regular do trabalho, for coagido a continuar seu serviço até cumprir a meta. Dessa maneira, a exclusão promovida pelo inciso III, art. 62, da CLT não se mostra legítima.

Voltando-se agora para o §5º do art.75-B, este dispositivo determina, em síntese, que a utilização de equipamentos tecnológicos para o teletrabalho, fora da jornada habitual, não será considerada tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso – exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva. Tal preceito faz com que mais prevaleça os interesses da empresa do que o tempo à desconexão do empregado, pois, releva os casos frequentes de funcionários

que são acionados a qualquer momento pelo empregador, os quais acabam trabalhando fora do expediente normal sem ser devidamente remunerados (PAGANI; BORGES; DELGADO, 2023, p. 215-216).

Esta norma possui relação com o §9º do mesmo artigo, o qual estabelece que o “acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais”. Acontece que, o inciso XIII, do art. 7º, da CF, dispõe que a matéria “duração do trabalho” deve ser deliberada através de acordo ou convenção coletiva, entendimento este que é ressaltado pelo inciso I, art. 611-A, da CLT. Desse modo, o supramencionado §9º, art. 75-B, da CLT, possui vícios tanto legais quanto constitucionais (PAGANI; BORGES; DELGADO, 2023, p. 216).

Portanto, nota-se que o art. 75-B, mesmo tendo apresentado um avanço em seu *caput*, ainda estabelece dificuldades para que o teletrabalhador tenha a sua jornada de trabalho respeitada, assim como para que seja recompensado pelo tempo de serviço extra. Ademais, vale destacar que as proteções que oferece aos empregados são pontuais – com a exigência de acordos ou contratos, assemelhando-se mais a exceções do que a direitos trabalhistas propriamente ditos.

Com relação ao atual art. 75-C da CLT, reformado pela Lei nº 14.442/2022, seu *caput* determina que a modalidade do teletrabalho só pode ser estabelecida através de contrato individual. Vale ressaltar que o texto original do dispositivo, trazido pela Lei nº 13.467/17, ainda estipulava que, para que o contrato fosse válido, deveria especificar as atividades que deveriam ser realizadas pelo teletrabalhador. Tal exigência fazia com que houvesse uma segurança quanto ao contrato primário, a fim de que não fossem atribuídas tarefas além do já estabelecido (PACHECO; DESTE, 2021, p. 38).

À vista disso, percebe-se que o teletrabalhador teve uma medida protetiva suprimida, estando ainda mais subordinado aos interesses imediatos do empregador. A falta de proteção também pode ser observada nos parágrafos do mesmo artigo, pois, enquanto que o §1º estabelece que a mudança de regime presencial para o teletrabalho pode ser feita através de aditivo contratual, com mútuo acordo entre as partes, o §2º fixa que o contrário depende apenas da determinação do empregador, desde que respeitado o prazo de transição de 15 dias.

Ademais, o §3º determina ainda que, caso o empregado tenha optado por desempenhar o teletrabalho fora da localidade prevista no contrato, “o empregador

não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial”, salvo disposição contrária pactuada entre as partes. Dessa forma, revela-se 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 (FINCATO, 2018, p. 61).

Outrossim, percebe-se uma certa fragilidade quanto à reversibilidade da modalidade de teletrabalho para a presencial. Com base no art. 468 da CLT, as alterações dos contratos trabalhistas só devem ser realizadas por mútuo consentimento, não podendo gerar, em nenhuma hipótese, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade. Assim sendo, as disposições constantes nos §§ 2º e 3º do art. 75-C são controversas. Na visão de Jouberto Cavalcante (2018, p. 326), mesmo que seja autorizado por lei, esta forma de reversão “não é absoluta, devendo ser apreciada face ao caso concreto, como forma de evitar o abuso de direito do empregador”.

Outro ponto discutido pela doutrina é com relação à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos e de infraestrutura, prevista pelo art. 75-D da CLT. Ocorre que, pelo art. 2º da CLT, os riscos do empreendimento devem ser suportados pelo empregador, entretanto, o art. 75-D poderia modificar tal conjuntura, ao estabelecer que o encargo de adquirir e manter o material necessário para a prestação de trabalho remoto, assim como os possíveis reembolsos, será decidido em contrato escrito.

Nesse panorama, enquanto há quem defenda que a exigência de cláusula escrita não diminui a responsabilidade do empregador por todas as despesas necessárias para a realização do serviço, nem mesmo seria capaz de transferir os custos do ofício aos seus funcionários (CAVALCANTE, 2018, p. 325), outros acreditam que se trata de uma clara transferência de riscos da atividade econômica ao empregado, sem nenhuma benesse, indo de encontro aos princípios que regem as relações de emprego (ESTEVEZ; CONSENTINO FILHO, 2017, p. 399).

Apesar das divergências, não há dúvidas que o legislador atribuiu às partes a função de estabelecer as cláusulas contratuais que tratem sobre o tema, ao invés de já impor ao empregador a obrigação de fornecer equipamentos e infraestrutura adequada. Além do mais, percebe-se que, para que as cláusulas realmente tenham êxito, é necessário que sejam exaurientes, buscando discorrer sobre o máximo de hipóteses possíveis acerca das despesas e sistema de reembolso, o qual poderá nem mesmo existir a depender do pactuado (FINCATO, 2018, p. 61-62).

Já a respeito do art. 75-E da CLT, o qual ainda possui sua redação original, este instaura que é dever do empregador instruir os teletrabalhadores, expressa e ostensivamente, acerca das precauções a ser tomadas para evitar doenças e acidentes de trabalho. Ademais, o parágrafo único do mesmo artigo determina que o funcionário deverá assinar termo de responsabilidade, a fim de se comprometer a seguir as instruções. Assim sendo, à primeira vista, o dispositivo parece ser promissor, preocupando-se em salvaguardar o empregado; entretanto, percebe-se que é pouco efetivo, limitando-se à informação ao invés da ação.

A norma em si é muito rasa, não se dispendo a estipular as diretrizes de medicina e segurança no trabalho, tema de grande relevância para assegurar o bem-estar e a saúde ao trabalhador. Atenta-se, também, que não trata sobre a responsabilidade trabalhista e previdenciária do empregador frente a possíveis infortúnios que podem ocorrer no ambiente laboral (TOLEDO FILHO, 2017, p. 189). Em suma, o dispositivo resumiu-se aos “informes”, permanecendo inerte quanto ao fornecimento de condições dignas de trabalho por parte da empresa.

Dessa maneira, para buscar a eficiência, deve-se substituir a interpretação literal do art. 75-E pela interpretação sistemática deste com o art. 157, I e II da CLT, a fim de que as normas de segurança e medicina do trabalho sejam, verdadeiramente, seguidas. Entende-se 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 (CAVALCANTE, 2018, p. 328).

Por fim, o art. 75-F, o qual foi adicionado ao Capítulo do “Teletrabalho” pela Lei nº 14.442/2022, prioriza o trabalho à distância àqueles que possuem deficiência e aos que têm filhos ou criança sob a guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade. Tal dispositivo tem por intuito garantir a manutenção do emprego a esses indivíduos que, indiscutivelmente, têm maiores dificuldades para sair dos seus lares e prestar serviços nas sedes e filiais. Sendo assim, sua inclusão representa um avanço para os teletrabalhadores, reconhecendo, até mesmo, a importância do suporte familiar para o desenvolvimento dos infantes.

Ante o exposto, verifica-se que, de modo geral, as mudanças provocadas pela Lei nº 13.467/17 e pela Lei nº 14.442/2022 não propiciaram um panorama muito favorável aos teletrabalhadores, com fins de prezar pela sua segurança e bem-estar. Na verdade, nota-se que a legislação chega a ser, por diversas vezes, questionável, facilitando cenários de risco a esses empregados. Ademais, em contraposição ao

esperado, a regulamentação mais nova chegou a restringir ainda mais os direitos do grupo em alguns pontos.

Outrossim, pode-se perceber que os dispositivos foram omissos quanto à garantia do direito à desconexão, formando uma lacuna expressiva no contexto digital em que vivemos. Deve-se considerar que, atualmente, devido à facilidade da comunicação através dos meios informacionais, não são raras as vezes em que o trabalhador acaba sendo cobrado pelo seu superior hierárquico em qualquer momento do dia. Portanto, a falta de legislação sobre a temática pode gerar perigos aos teletrabalhadores, causando danos irreparáveis à sua saúde física e mental.

Desse modo, conclui-se que, mesmo trazendo certos avanços, as normas celetistas que regem o teletrabalho ainda aparentam ser frágeis, fato este que se torna cada vez mais evidente devido ao crescimento em massa dessa modalidade desde a pandemia do COVID-19. Através das adversidades enfrentadas, constatou-se que ainda havia muito a ser feito para que os proletariados tivessem seus direitos sociolaborais garantidos, principalmente no que diz respeito ao seu direito à desconexão.

2.2 OS IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 E O CRESCIMENTO EXPONENCIAL DO TELETRABALHO

No ano de 2020, a população global teve de enfrentar uma crise sanitária que perdura até os dias atuais. Tal crise diz respeito à pandemia provocada pelo vírus SARS-CoV-2, conhecido vulgarmente por “Coronavírus”, através do qual se originou a grave doença infecto-respiratória da COVID-19. Ocorre que, devido ao seu alto grau de contágio, o contato humano teve de ser totalmente evitado a fim de impedir a transmissão do vírus num momento em que as vacinas não estavam disponíveis para a população. Em meio a isso, os mais variados setores da sociedade foram suspensos por tempo indeterminado.

A paralisação, apesar de necessária, causou diversos prejuízos a empreendimentos locais, o que, conseqüentemente, acabou por afetar o contrato de trabalho de muitos. O despreparo dos empresários frente à situação e a não obtenção de lucro por parte das empresas durante meses fez com que vários trabalhadores fossem exonerados de seus empregos, ficando desamparados numa época crítica de calamidade global. No mesmo cenário, também se constatou que os setores que

puderam se aproveitar da modalidade do teletrabalho começaram a testá-lo pela primeira vez.

Conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021), estimou-se que o desemprego global atingiria 205 milhões de pessoas em 2022, superando e muito o registrado antes da pandemia, que era de 187 milhões. Nesse panorama, a taxa de desemprego corresponderia a 5,7%, assemelhando-se àquelas presenciadas na crise mundial de 2013. Dessa maneira, verificou-se que a pandemia provocou um colapso no mercado de trabalho que, segundo as estimativas, só conseguiria ser restaurado em 2023. Ademais, salienta-se que, dentre as regiões mais afetadas no primeiro semestre de 2021, estão a América Latina e o Caribe.

Focando-se nesta região, observou-se que, apesar de ter sido registrado um crescimento econômico em 2021, ainda havia 28 milhões de pessoas à procura de emprego no começo de 2022. Destaca-se que, no pior momento da pandemia, 49 milhões de trabalhadores tinham sido despedidos e, destes, 4.5 milhões ainda estavam desempregados em 2022 (OIT, 2022). Especificamente no Brasil, segundo pesquisa do IBGE divulgada na VEJA (2021), mais de 15 milhões de indivíduos estavam sem emprego no começo de 2021, superando as estimativas para aquele ano, com uma taxa de desemprego de 14,9%.

Em novas pesquisas, foi possível confirmar que, até então, a recuperação dos empregos foi insuficiente para reverter a crise. Devido também à desaceleração econômica, projeta-se que o crescimento global do emprego, em 2023, será de somente 1%, com um ligeiro aumento do desemprego global, que poderá atingir 208 milhões de pessoas (OIT, 2023). Quanto ao cenário brasileiro, nota-se, através das últimas pesquisas disponibilizadas pelo IBGE (2022) – referente ao 4º trimestre de 2022, que a taxa de desemprego caiu para 7,9%, entretanto, um total de 8,6 milhões de brasileiros ainda se encontram em situação de desemprego. Sendo assim, percebe-se que os danos acarretados pela COVID-19 continuam repercutindo na atualidade.

Concomitantemente, ao passo que os índices de desemprego aumentavam mundialmente, a transformação da jornada de trabalho presencial para a remota também crescia de modo descomunal. O teletrabalho foi encarado como medida alternativa para manter os empregos daqueles que podiam realizar suas funções fora do estabelecimento empresarial, tendo em vista as políticas de isolamento que

estavam sendo implementadas. Dessa forma, a modalidade foi ganhando reconhecimento e se fortificando entre empregados e empregadores.

À vista disso, pode-se constatar a importância do teletrabalho nesse cenário, pois, indiscutivelmente, a utilização dessa modalidade foi essencial para preservar os empregos de milhões de trabalhadores. Caso não fosse possível se aproveitar do trabalho à distância, os índices de desemprego analisados anteriormente teriam sido muito mais graves e preocupantes. De fato, mesmo que nem todas as funções pudessem ser realizadas fora do local tradicional de trabalho e muitas pessoas ainda não tivessem acesso a equipamentos adequados para desenvolver suas tarefas remotamente, as que puderam se enquadrar na modalidade representam um número considerável de cidadãos.

Conforme pesquisas da OIT (2021), antes do aumento substancial do “home office” em razão da COVID-19, as pessoas que trabalhavam em domicílio correspondiam ao número de 260 milhões. Nos primeiros meses da pandemia, constatou-se que cerca de um em cada cinco trabalhadores estavam executando suas atividades laborais da própria casa. Nesse contexto, vale ressaltar uma problemática: fora identificado que, em países de renda baixa e média, 90% destes trabalhadores em domicílio estavam operando em condição de informalidade. Isto demonstra a vulnerabilidade dos teletrabalhadores nestas regiões, assim como a mitigação de garantias e proteção trabalhista para este grupo.

Quanto a estes países, pode-se destacar os dados coletados na América Latina e no Caribe. Durante o segundo trimestre de 2020, considerado o pior momento da crise pandêmica, cerca de 23 milhões de pessoas operaram em regime de teletrabalho. Ademais, nas regiões que possuem dados disponíveis, também se verificou que a porcentagem de pessoas que ficaram trabalhando de suas casas durante o confinamento foi entre 20% e 30%, enquanto que, antes da pandemia, a porcentagem não chegava a 3% (OIT, 2021).

Especificamente no Brasil, de acordo com os levantamentos de dados do IBGE, divulgados na página do Senado Federal (2020), na semana de 21 a 27 de junho de 2020, estimou-se que 8,6 milhões de brasileiros trabalhavam de forma remota, o que compreendia a 12,4% da população ocupada e não afastada do país devido ao distanciamento social. Salienta-se que, antes da pandemia, no ano de 2018, o total de pessoas trabalhando de suas residências era de 3,8 milhões. Vale ressaltar também que, dentre os teletrabalhadores da época pandêmica, 31,1% possuía nível

superior completo ou pós-graduação, enquanto que apenas 6% possuía entre ensino médio completo e superior incompleto.

Desse modo, observa-se que, conforme os dados apresentados pela pesquisa, a maioria das pessoas que conseguiram atuar em regime de teletrabalho durante a pandemia da COVID-19 tinham um alto nível de instrução, tanto que aquelas classificadas como sem instrução ou fundamental incompleto correspondiam a somente 0,5% do total. Ademais, ao passo que 46% era militar, servidor estatutário ou do setor público com carteira assinada, só 8,7% correspondia ao setor privado sem carteira assinada. Portanto, infere-se que a maior parcela da população brasileira foi a que menos conseguiu ter uma jornada remota no período crítico do vírus.

Através das investigações realizadas pela Fundação Instituto de Administração (FIA), divulgadas no site da Agência Brasil (2020), obteve-se dados acerca de 139 pequenas, médias e grandes empresas que atuaram no Brasil em abril de 2020. A partir desse exame, fora constatado que 41% dos trabalhadores ficaram em regime de home office e, especificamente quanto ao setor de comércio, 57,5% encontrava-se em teletrabalho. Ademais, apontou-se que 67% das companhias analisadas tiveram dificuldade em implantar a modalidade, principalmente no que diz respeito à familiaridade com as ferramentas de comunicação, que foi considerado obstáculo por 34% delas. Por fim, vale ressaltar que poucas empresas ofereceram suporte a seus trabalhadores, tendo apenas 9% ajudado nos custos de internet.

Ainda sobre o Brasil, segundo nota de conjuntura elaborada pelo IPEA (2021), na qual se analisou as estimativas apresentadas pela PNAD COVID-19 do IBGE, o número de pessoas atuando de forma remota, em novembro de 2020, foi de 7,3 milhões, o que representa 9,1% das pessoas ocupadas e não fastadas no mês. Nessa perspectiva, constatou-se que essa parcela contribuiu com 17,4% do total de rendimentos gerados em novembro, o que foi acima do gerado pelos servidores públicos ou pela indústria.

Outrossim, esta pesquisa também confirmou que o perfil dos teletrabalhadores é majoritariamente composto por pessoas com nível de escolaridade superior completo (76,0%), ocupantes do setor formal (84,8%), de cor branca (65,3%), com idade entre 30 e 39 anos (31,8%) e do sexo feminino (57,8%). Com relação às regiões brasileiras, observou-se que a distribuição de teletrabalhadores segue a mesma lógica da distribuição de rendimentos, bastante

heterogênea: em primeiro lugar está a região Sudeste (58,3%), seguida pela Nordeste (16,1%), Sul (14,7%), Centro-Oeste (7,6%) e, por último, a região Norte (3,3%).

Diante disso, percebe-se, como já era esperado, que a maior parte dos teletrabalhadores está concentrada na região mais desenvolvida do país e onde há o maior contingente populacional. A diferença para os outros territórios brasileiros é algo chamativo, demonstrando que, mesmo que o trabalho a distância tenha sido empregue por muitos, o Brasil ainda apresenta muitas limitações para que esta modalidade possa ser usufruída em toda a sua extensão, que vão desde questões sociais e econômica à própria cultura do trabalho tradicional.

No entanto, mesmo em meio a adversidades, nota-se que o teletrabalho vem ganhando espaço na conjuntura brasileira. Segundo o “Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 – Guia Prático”, desenvolvido pela OIT (2020), devido ao risco de novas ondas do vírus, à incerteza acerca da eficácia da vacina e à lenta recuperação econômica, o regresso dos trabalhadores às sedes e filiais não ocorreu de forma imediata. Nesse intervalo, notou-se que vários empregados se adaptaram e gostaram do novo regime, assim como os clientes, que se mostraram mais disponíveis a aceitar serviços à distância. Portanto, já era previsto que as taxas de teletrabalho permanecessem altas quando comparadas às do início da pandemia.

A pesquisa disponibilizada pela Agência Brasil (2020), a qual já fora comentada nos parágrafos acima, também traz informações promissoras acerca do teletrabalho. Dentre as empresas analisadas, 50% informaram que as experiências tidas com o trabalho remoto superaram as expectativas e 44% concordaram que os resultados foram dentro do esperado. Além disso, 34% disseram que pretendia continuar com o teletrabalho em até 25% do quadro de empregados, enquanto que 29% afirmaram que querem manter este regime para 50% do quadro ou até para todos os seus trabalhadores.

Todavia, mesmo que os índices de teletrabalho no Brasil tenham aumentado consideravelmente, percebe-se que, quando comparados aos de outros países, a realidade ainda é muito diferente. De acordo a análise do IPEA (2020) sobre as pesquisas de Dinguel e Neiman, Luxemburgo é o país que possui a maior participação em teletrabalho (53,4%), seguido da Suíça e da Suécia, as quais possuem participação de mais de 40% cada uma. Com relação ao Brasil, é país que ocupa a 45ª posição, com uma participação de 25,65%. Ressalta-se que, quando

comparado aos outros Estados da América Latina, situa-se na 3º lugar, apenas ficando atrás do Chile (25,74%) e do Uruguai (27,28%).

No tocante a informações mais atuais, é importante relatar que, a partir de 2022, época na qual a pandemia já se encontrava mais controlada devido à vacinação e às medidas protetivas adotadas pelo Governos ao redor do globo, os institutos de pesquisa brasileiros diminuíram o foco sobre a temática, não tendo mais sido apresentados, até então, dados sobre o aumento do número de teletrabalhadores no país. Entretanto, ainda é possível conferir seu crescimento através da procura e ampliação de vagas de emprego para o regime remoto.

Com base nos últimos estudos, como a pesquisa da Catho, divulgada na Época Negócios (2022), as vagas de trabalho no formato *home office* cresceram 496% no ano de 2022, ao comparar com o primeiro semestre de 2021. Houve 372 mil novas vagas direcionadas para aqueles que desejavam trabalhar remotamente, anunciadas nos 6 primeiros meses de 2022. Além do mais, ressalta-se que o maior crescimento foi no setor de tecnologia da informação, no qual as vagas para programador aumentaram em 5.857%. Sendo assim, é possível conferir que, não obstante a volta do trabalho presencial, o teletrabalho foi aderido por alguns como uma modalidade definitiva.

Além disso, a empresa de recrutamento Robert Half (2023) divulgou pesquisa no tocante às preferências de empregados e empresas quanto aos modelos de trabalho e o que eles buscam nas contratações. Segundo o estudo, 43% dos profissionais valorizam mais o modelo de trabalho que será escolhido do que, até mesmo, salário e benefícios. Enquanto que 17% dos trabalhadores preferem o trabalho 100% remoto e 6% preferem o trabalho 100% do escritório, 77% dá preferência ao trabalho híbrido, ou seja, aquele que mescla a modalidade à distância com a presencial. Outrossim, fora constatado que, das empresas que optaram pelo retorno 100% presencial, 42% têm perdido colaboradores.

O software de recrutamento e seleção “Vagas For Business” (2023) também apresentou pesquisa sobre as preferências de trabalho para 2023. Através do levantamento de dados realizado por meio de mais de 11.000 respostas obtidas no final de 2022, o modelo híbrido foi preferido por 41,14% dos entrevistados, seguido do presencial (34,60%) e do 100% *home office* (24,26%). Ademais, uma das principais motivações para escolha do trabalho híbrido ou totalmente remoto foi o fato de não precisar se dirigir a um local de trabalho diariamente e, especificamente quanto a este

último, o motivo preponderante foi a possibilidade de poder trabalhar para qualquer empresa do Brasil e do mundo.

Ante o exposto, percebe-se que o teletrabalho, mesmo ainda não fazendo parte da vida da maioria dos cidadãos brasileiros, teve uma evolução acelerada e permanece uma opção para muitos trabalhadores. Não há como negar que o trabalho à distância é uma tendência, possibilitando oportunidades de emprego que vão além das barreiras geográficas. Devido a isso, várias pessoas puderam vivenciar os benefícios e malefícios dessa modalidade, os quais não se limitam à esfera trabalhista.

No geral, o teletrabalho possui vantagens e desvantagens para ambos, empregador e trabalhador. Para o empregador, ele representa a redução de custos com aluguel, manutenção e transporte, entretanto, gera a necessidade de se investir em equipamentos e dificulta o controle dos trabalhadores. Para o empregado, proporciona a flexibilização do tempo e contribui para diminuir a desigualdade de oportunidades, contudo, também possibilita a deterioração das condições de trabalho e provoca o isolamento (BARROS, 2011, p. 259).

Além do mais, nos poucos anos que a modalidade cresceu de forma considerável no Brasil, foi possível perceber o despreparo contido no próprio ordenamento jurídico. Conforme apontado no subtópico anterior, a legislação apresenta muitas brechas em desfavor dos teletrabalhadores, possuindo até lacunas quanto a assuntos importantes nesta temática. Outrossim, pode-se inferir que a maneira como a modalidade ganhou espaço entre os cidadãos brasileiros – como uma substituição do regime presencial num momento de calamidade pública – fez com que as especificidades do trabalho remoto não fossem observadas com a devida atenção pelos empregadores.

Acerca desse panorama, vislumbra-se que os empregados acabam por sofrer abusos pelos seus superiores, devido ao despreparo destes em lidar com os trabalhadores à distância. Sendo assim, tais abusos geram malefícios aos funcionários que, em grande parte das vezes, extrapolam a mera relação trabalhista, provocando riscos para a sua saúde, em especial, quando não é observado o direito à desconexão. Dessa maneira, faz-se necessário lançar um olhar cuidadoso sobre a temática, a fim de compreender a importância deste direito e os perigos que a sua inobservância pode acarretar aos teletrabalhadores.

3 AS PRINCIPAIS DIFICULDADES ENFRENTADAS PELOS TRABALHADORES EM REGIME DE TELETRABALHO: A IMPORTÂNCIA DO DIREITO À DESCONEXÃO

Todo trabalhador tem o direito de usufruir de um período de descanso adequado das suas tarefas habituais de trabalho, por isso a importância das férias, do descanso semanal remunerado e dos intervalos, os quais têm por função delimitar as ocasiões de repouso e garantir que os empregados possam ter os seus momentos de lazer com família e amigos. Este direito, também chamado de direito à desconexão, é essencial para que o obreiro possa recuperar suas energias, diminuindo seus riscos de sofrer acidentes de trabalho e contribuindo para manter a sua produtividade nas posteriores atividades laborais.

Todavia, o direito à desconexão ganha novas dimensões no contexto do teletrabalho, tendo em vistas as possíveis interrupções ocasionadas pelos aparelhos tecnológicos em períodos que deveriam ser destinados ao descanso. Acontece que, corriqueiramente, os teletrabalhadores são acionados pelos empregadores em diversos momentos do dia, seja para realizar atividades, seja para responder a comunicações, e, grande parte das vezes, essas interrupções são suficientes para prejudicar o repouso daqueles e, conseqüentemente, aumentar sua jornada de trabalho sem que sejam recompensados a mais por isso.

Vislumbra-se que esse cenário de hiperconexão é, em certos casos, estimulado pelo próprio trabalhador, devido ao fato de que, atualmente, muitos empregadores encaram a disponibilidade excessiva como um diferencial e, dessa forma, alguns teletrabalhadores acabam se submetendo aos seus comandos. A realidade do desemprego no país colabora para a perpetuação do abuso e, nessa perspectiva, vários trabalhadores se veem esgotados físico e mentalmente, sendo acometidos por doenças ocupacionais que influenciam na sua convivência social.

Portanto, primeiramente, este capítulo tratará da necessidade de reconhecer o direito à desconexão como direito básico do teletrabalhador, analisando os abusos cometidos pelos empregadores e a dificuldade em garantir os períodos de descanso nos dias atuais. Posteriormente, será discutido os principais problemas provocados pela inobservância do direito à desconexão e como eles afetam a saúde do teletrabalhador e suas relações pessoais.

3.1 A NECESSIDADE DE RECONHECER O DIREITO À DESCONEXÃO COMO DIREITO BÁSICO DO TELETRABALHADOR

Além de um ambiente de trabalho adequado, o trabalhador também necessita de um justo período de descanso para poder realizar as suas atividades laborais com eficiência e de uma forma que não sobrecarregue o seu corpo e mente. À vista disso, a própria Constituição Federal, em seu art. 7º, dispõe que são direitos fundamentais dos trabalhadores a jornada de trabalho normal que não supere oito horas diárias e quarenta semanais (inciso XIII), o repouso semanal remunerado (inciso XV), bem como o gozo de férias anuais remuneradas (inciso XVII).

Tratam-se de hipóteses de desconexão do trabalho previstas em lei, as quais visam garantir o bem-estar dos empregados e prevenir possíveis excessos por parte de seus empregadores. Dessa forma, percebe-se que o direito à desconexão abrange, invariavelmente, todos os trabalhadores, podendo ser definido como:

[...] o direito que todo e qualquer trabalhador possui de usufruir descansos de seu trabalho diário, seja ele dentro da jornada laboral ou ao término, de estar totalmente desvinculado do cargo ou função que exerce, servindo a restabelecer as energias, a suprir suas necessidades biológicas e fisiológicas, ao sono, restando, disposto para o próximo período laboral (DUTRA; VILLATORE, 2014, p. 144)

Vale destacar que o direito à desconexão está intimamente relacionado ao direito de limitação da jornada, assim como ao próprio direito de trabalhar. É necessário se desconectar do trabalho para fruir, efetivamente, os períodos de descanso, a fim de aproveitar uma vida que não se resuma ao labor. Ademais, é a partir deste direito que o trabalho passa a ser visualizado, de fato, como um direito social fundamental, e não como um ato de exploração ou um dever (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 10).

Pois, conforme é difundido através da filosofia moderna e de diversos ordenamentos jurídicos, o trabalho dignifica o homem, todavia, caso os limites não sejam respeitados, o mesmo trabalho poderá retirar a tal dignidade humana (SOUTO MAIOR, 2003, p. 296). Dessa forma, a temática deve ser lidada com cautela, reconhecendo que o indivíduo, do mesmo modo que se dedica à profissão, também se dedica a sua família, amigos e a ele mesmo, com fins de zelar por uma vida balanceada e assegurar o seu bem-estar.

Atualmente, a temática do direito à desconexão foi ganhando novas dimensões, tendo em vista o desenvolvimento da tecnologia e, principalmente, dos aparelhos eletrônicos de comunicação, os quais se tornaram objetos cotidianos para a sociedade. O que antes só poderia ser comunicado presencialmente, num ambiente tradicional de trabalho, agora pode ser informado de qualquer lugar do mundo, a qualquer momento do dia, por meio de computadores, celulares ou *tablets*. Dessa forma, a relação empregado-empregador passa a ocorrer não só no estabelecimento empresarial, mas também no plano virtual.

Esse cenário faz com que, involuntariamente, o trabalhador esteja mais tempo conectado com a empresa e com seu superior hierárquico do que o usual, podendo ser, até mesmo, surpreendido com mensagens a respeito de suas atividades fora da jornada de trabalho. Os perigos que permeiam esta realidade são nítidos, tendo até já sido discutidos no começo do século XXI pelo professor Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 296), o qual expõe que, contraditoriamente, enquanto o avanço tecnológico vem sendo o responsável por “roubar” o trabalho do homem, este também é o responsável por escravizar ainda mais o homem ao trabalho.

Além do mais, verifica-se que tal problemática se intensifica quando se trata da modalidade do teletrabalho, pois, é nela que há um considerável uso dos meios de comunicação para que as tarefas laborais sejam desempenhadas. Como se sabe, nos casos em que o trabalho é realizado em sua maior parte à distância, o empregador distribui as atividades ao empregado e não possui controle direto da execução, sendo assim, com o intuito de acompanhar o que está sendo feito, aquele acaba se utilizando de mecanismos de monitoramento, como sistemas de controle de *logon* e *logoff*, *webcams*, ligações telefônicas e aplicativos de mensagens. Nesse panorama, possa acontecer que este controle recaia em excesso de vigilância (PEREIRA, 2022, fl. 63).

Reconhece-se que, anteriormente à vigência lei nº 14.442/2022, quando todos os teletrabalhadores estavam excluídos do capítulo “Da Duração do Trabalho” da CLT, a situação desse grupo era muito preocupante, levando em consideração que, sendo a sua jornada de trabalho totalmente flexível e sem limitações diretas, o ofício poderia ser realizado a qualquer hora do dia e durante quanto tempo necessitasse, com os patrões não se sentindo na obrigação de respeitar um horário específico para invocar seus funcionários. Contudo, mesmo após as modificações legislativas já discutidas no tópico 2.2 deste trabalho, verifica-se que os abusos ligados ao direito à desconexão ainda são frequentes.

Ocorre que há, ainda, uma dificuldade no contexto atual em compreender a violação do direito à desconexão, por conta dos tais aparelhos eletrônicos que permitem que a comunicação seja feita independentemente do momento, o que é encarado por muitos como algo trivial. Entretanto, isso faz com que haja uma conexão extrema, a qual é alimentada pelo próprio trabalhador, pois, ele entende que, caso fique desconectado e não responda a seu superior, mesmo fora do ambiente de trabalho, estará sinalizando que se recusa a prestar serviços, podendo ser substituído por outro que o faça. Tal fenômeno é chamado de “telepressão”:

A telepressão é a urgência em responder e-mails e mensagens que poderiam ser respondidas no dia seguinte sem qualquer prejuízo da atividade. Também há ligações de trabalho que poderiam ser realizadas no início do expediente no dia seguinte, contudo, instaurou-se uma cultura de não desconexão, na qual é preciso enviar e responder mensagens em tempo real (CARDIM, 2020, p. 147).

Este sentimento está cada vez mais presente nas relações de emprego, assemelhando-se muito ao fenômeno do imediatismo informacional. Na contemporaneidade, devido à evolução tecnológica que permitiu um compartilhamento em massa de informações, o prazer de se manter informado transforma-se numa necessidade. Nessa conjuntura, estar atualizado também se revela como uma maneira de não perder espaço no mercado de trabalho, gerando mais uma preocupação ao indivíduo (SOUTO MAIOR, 2003, p. 296).

A disponibilidade, assim como a capacidade de reatividade do funcionário – aptidão em formular e oferecer respostas o mais rápido possível – vêm se tornando critérios para avaliar o seu desempenho, e, por consequência, julgar suas habilidades e competências. Sendo assim, percebe-se que a aceitação do chamado “assédio digital” e a cultura do urgente (imediatismo), estão sendo apontadas ultimamente pelos empregadores como um diferencial, influenciando em muito a contratação e preservação do empregado no negócio (GAURIAU, 2020, p. 38).

Logo, além da dificuldade em garantir a desconexão do teletrabalhador, haja vista o uso constante dos meios telemáticos, observa-se que ele se coloca num estado similar ao de prontidão ou de sobreaviso e, muitas vezes, sem que seja remunerado a mais por isso (PEREIRA, 2022, p. 68-69). Do mesmo modo, constata-se que o trabalhador à distância acaba cumprindo uma jornada superior às 8 horas diárias ou 44 horas semanais devido às comunicações realizadas além das tarefas habituais de trabalho.

Entende-se que, do mesmo modo que os novos equipamentos tecnológicos permitem que o empregador possa controlar a jornada de trabalho de seus funcionários, tais mecanismos também possibilitam o elastecimento exagerado desta jornada, afetando os finais de semana e outros períodos destinados à folga. Nessas circunstâncias, apoia-se que sejam estabelecidos limites claros para o tempo à disposição do empregador, com o propósito de não sobrecarregar o assalariado (MELO, 2017, p. 80)

Compreende-se que tais excessos cometidos e ainda aceitos por muitos teletrabalhadores advêm da imaturidade para lidar com a temática. Vale lembrar que foi a pandemia da COVID-19 que provocou a transferência abrupta do trabalho presencial para o teletrabalho, fazendo com que a modalidade crescesse e as várias tarefas fossem realizadas através de uma rede de dispositivos. Dessa maneira, os que não tinha familiaridade com o regime de trabalho à distância tiveram dificuldade em preservar os períodos de pausa e fruir da desconexão, experienciando a ausência de barreiras entre o mundo real e o digital (SCALZILLI, 2020, p. 643-644).

Assim sendo, surgiu o problema da hiperconexão, tendo em vista a redução considerável do tempo efetivo de descanso, e, como resultado, constatou-se prejuízos na saúde do indivíduo e na sua vida social (SCALZILLI, 2020, p. 645). Pois, conforme será melhor detalhado no tópico seguinte, o desrespeito ao direito à desconexão provoca danos que vão além do próprio trabalhador, afetando aqueles que estão presentes tanto em seu meio social quanto em seu círculo familiar.

Deve-se considerar que esse direito, também chamado de direito ao não-trabalho, tem como titular não somente o empregado, mas toda a sociedade, tendo em vista que o fato de alguns trabalharem excessivamente interfere de forma direta aqueles que não conseguem achar vagas no mercado de trabalho. Outrossim, ao passo que o obreiro se recolhe para trabalhar, distanciando-se das pessoas ao seu redor, estas também acabam perdendo o contato humano que necessitavam. Portanto, são muitos os afetados (SOUTO MAIOR, 2003, p. 297).

Diante disso, salienta-se que, havendo excessos por parte do empregador, o ingresso de ação em juízo por parte do empregado, pleiteando o pagamento das horas extras trabalhadas ou do período que permaneceu em sobreaviso, é uma alternativa plausível, até mesmo para a parcela de teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou tarefa (os quais ainda se encontram excluídos do capítulo “Da Duração do Trabalho”). Pois, entende-se que, nos termos dos arts. 1º, III; e 6º da

CF, o respeito à dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais sociais asseguram a todos uma jornada de trabalho livre de abusos (PEREIRA, 2022, p. 71).

Além disso, a partir do momento que o trabalhador tem os seus momentos de descanso suprimidos, seja suas férias, seja seus intervalos intra ou interjornada, não há dúvidas que está tendo por subtraído, também, períodos da sua vida que poderiam ser aproveitados de outros modos, situação que não dá para ser simplesmente recompensada por valores pecuniários (LAMBERTY; GOMES, 2017, p. 06). A respeito desse assunto, Luiz Marcelo Góis (2015) discorre que, o pagamento de indenizações ou de horas extras a fim de recompensar o teletrabalhador não seria uma atitude suficiente a ser tomada pela empresa. Nesse sentido, propõe-se um chamado “adicional de desconexão”, o qual se assemelharia aos adicionais de insalubridade e periculosidade.

Segundo o autor, uma forma adequada de lidar-se com as interrupções constantes no período de descanso dos empregados à distância seria a prefixação de uma compensação, a qual faria frente às potenciais prestações de serviço fora da jornada. Essa ideia advém do fato de que, no teletrabalho, observa-se que a potencialidade de atividades no suposto tempo de desconexão do obreiro é alta, entretanto, tais atividades, muitas vezes, são realizadas em períodos de tempo curtos (como responder um e-mail, uma ligação ou uma mensagem via aplicativo). Desse modo, calcular as supostas horas extras trabalhadas é uma tarefa difícil, assim como o pagamento de possíveis indenizações, pois, praticamente todos os teletrabalhadores têm este direito violado (GÓIS, 2015, p. 540-542).

Trata-se de um quadro complexo, que ainda merece ser estudado e discutido pelos estudiosos da área com o intuito de assegurar uma compensação justa e equivalente aos abusos sofridos no meio informacional. Deve-se admitir que, mesmo que o teletrabalhador tenha direito ao repouso, ele corriqueiramente é descumprido pelos seus superiores. Tal panorama é verificado empiricamente, sendo uma problemática que, nesse caso, não está contida na seara do “dever ser”, mas na do “ser” (GÓIS, 2015, p. 541).

Salienta-se que a adversidade da conexão excessiva é ampla, não estando limitada à esfera do Direito normativo. Culturalmente, a desconexão ainda é vista com estigma, tendo em vista a valorização da produtividade no sistema capitalista e as concepções de que o trabalho seria uma virtude, contemplado como o caminho para o sucesso e para a realização pessoal. Dessa maneira, tudo que é

visualizado como ocioso é julgado com desdém, como algo sem valor que não agrega ao ser humano e às suas ambições profissionais.

Nesse viés, não obstante a importância do direito à desconexão para garantir o bem-estar dos teletrabalhadores, a legislação brasileira não se preocupou nem mesmo em citá-lo no Capítulo da CLT que trata sobre a modalidade do teletrabalho. Todavia, reconhecendo a sua relevância no contexto tecnológico em que vivemos, entende-se que este direito deve ser encarado como algo implícito no ordenamento jurídico, considerando que a sua inobservância seria uma afronta a outros direitos, como o direito à privacidade e ao lazer, à limitação da jornada e à dignidade humana (SCALZILLI, 2020, p. 655).

Mesmo assim, destaca-se que essa situação não é benquista. O fato de as regras trabalhistas não definirem a desconexão de forma direta e precisa, como um direito a ser respeitado, faz com que o tal desligamento das atividades laborais não seja visualizado com a seriedade que deveria. O direito à desconexão deveria ser explicitamente assegurado aos teletrabalhadores, considerando as peculiaridades que cercam a modalidade à distância. A partir disso, haveria a efetiva viabilização e desenvolvimento do teletrabalho no ordenamento brasileiro (DUTRA; VILLATORE, 2014, p. 146).

Dessa maneira, ante as inovações tecnológicas, deve-se visualizar que a desconexão não se resume ao distanciamento físico, mas trata também do afastamento mental das tarefas desempenhadas. Por isso, a conexão constante viabilizada pelo mundo virtual vem se mostrando perigosa para o trabalhador, implicando em diversos impactos negativos. Os intervalos intra e interjornada, o descanso semanal remunerado e as férias estão sendo atrapalhadas pelas comunicações feitas pelos meios eletrônicos, gerando prejuízos à massa trabalhadora (BORGES, 2020, p. 9-10).

Nesse cenário, constata-se que a evolução no Direito do Trabalho ainda caminha a passos curtos quando comparada à rápida modificação das relações trabalhistas, provocada, principalmente, pelo progresso tecnológico e à alta competitividade visualizada nos tempos atuais (GÓIS, 2015, p.537). Consequentemente, a legislação acaba não se detendo a todos os assuntos que possuem grande relevância, tanto na conjuntura global quanto na conjuntura nacional, como é o caso da temática do direito à desconexão.

Em suma, verifica-se que, ao passo que o teletrabalho cresce no cenário nacional e ganha destaque, também se constata o aumento da necessidade de efetivamente se desconectar, com fins de desassociar o labor da vida social (SCALZILLI, 2020, p. 661). Diante disso, surge a necessidade de reconhecer o direito a desconexão como direito básico do teletrabalhador, com vistas a garantir um estilo de vida equilibrado aos empregados e protege-los de possíveis problemas provocados pela sua inobservância, a qual pode ser prejudicial à saúde física e mental do obreiro.

3.2 PROBLEMAS PROVOCADOS PELA INOBSERVÂNCIA DO DIREITO À DESCONEXÃO

Sabe-se que o direito à desconexão é essencial para os trabalhadores, tendo em vista que o ser humano possui outras atribuições em suas vidas que não se resumem ao labor. Por isso, a relação trabalhista deve ser equilibrada, não privilegiando o viés econômico em detrimento do viés humanístico e social que é implícito ao contrato de trabalho. O momento de descanso é natural do ser humano e, se suprimido, acaba repercutindo tanto na saúde do empregado, o qual necessita de tempo para tratar do físico e da mente, quanto na produtividade da empresa, a qual necessita de funcionários saudáveis para assegurar a produção esperada (BORGES, 2020, p. 10-12).

À vista disso, o não respeito a este direito pode resultar no adoecimento dos obreiros. Como exemplo, pode-se citar o estudo desenvolvido por Amélia Torres; Maristela Chagas; Andrea Moreira; Ivana Barreto; e Eryka Rodrigues (2011), o qual expõe que a combinação das inovações tecnológicas com os novos métodos gerenciais vem acarretando numa intensificação do trabalho, a qual, muitas vezes, estão além do que o trabalhador pode suportar e, por consequência, causa-lhe danos, dentre os quais se destacam as lesões por esforços repetitivos (LER) e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT).

Conforme a pesquisa, realizada através da elaboração de questionários e aplicação a uma amostra de trabalhadores que se encontravam afastados devido a LER/DORT, tais enfermidades atingem principalmente as mulheres e decorrem da sobrecarga do sistema osteomuscular junto à falta de tempo para sua recuperação. Ocorre que o grupo feminino, além de desempenhar tarefas no emprego formal,

também realiza as atividades domésticas, não conseguindo gozar do período de descanso (TORRES *et al.*, 2011, p. 43-45).

Dessa forma, observa-se que as novas tecnologias, ao invés de aliviar os encargos laborais, acaba pressionando mais os empregados, instituindo um ritmo de trabalho mais exigente que resulta em alterações no seu estilo de vida (TORRES *et al.*, 2011, p. 43). Sendo assim, mesmo não tratando dos teletrabalhadores em específico, tal estudo se mostra pertinente para a discussão em pauta ao demonstrar que as mudanças visualizadas na esfera trabalhista, promovidas pelo progresso tecnológico, estão relacionadas à subtração do tempo livre dos cidadãos.

Voltando-se precisamente para o teletrabalho, é possível constatar que o cenário é similar, todavia, mais gravoso. Novamente, observa-se que as mulheres são as mais afetadas, pois, na maioria dos casos, estas têm de conciliar o emprego à distância com o trabalho doméstico e a maternidade, tarefas estas que, notoriamente, não são distribuídas de forma igualitária com os homens que moram no mesmo lar. Desse modo, para que consigam manter seus empregos, as mulheres têm de despender mais esforços, haja vista a chamada “dupla jornada” (MANUS; MANUS; 2021, fl. 81).

Sucedendo-se que, há uma falsa impressão de flexibilização de horário, pois, mesmo estando em teletrabalho e, devido a isso, as atividades laborais possam ser desempenhadas em variados momentos do dia, as tarefas da casa ainda existem e continuam sendo cumpridas pelas mulheres em horários específicos. Mesmo nos casos em que se verifica a presença de uma empregada doméstica, nota-se ainda que é a mulher que coordena as atividades dessa trabalhadora, o que acaba demandando tempo considerável. Sendo assim, esse quadro culmina numa alta carga mental para as pessoas do gênero feminino, gerando estresse e problemas de saúde física e psicológica, dentre os quais se destaca a Síndrome de Burnout (MANUS; MANUS; 2021, fl. 82-83).

Em 2022, esta síndrome foi reconhecida como uma doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS), e, desde então, os trabalhadores diagnosticados têm as mesmas garantias previstas para as demais doenças decorrentes do ambiente laboral. Conforme o Ministério da Saúde do Brasil, a Síndrome de Burnout, também chamada de Síndrome do esgotamento profissional, pode ser definida como um distúrbio emocional que apresenta “sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho

desgastante, que demanda muita competitividade ou responsabilidade”. Nessa conjuntura, uma das principais causas é o excesso de trabalho.

Segundo a médica psiquiatra Nicoli Fasanella (2022), em entrevista oferecida ao Jornal da PUC-SP, esta doença pode ser caracterizada como:

[...] uma condição que se desencadeia após um estado de tensão constante, seja no contexto físico e/ou mental. Quem sofre dessa doença sente que não possui mais recursos para enfrentar a situação estressante; sente frieza ou falta de empatia nas relações com os colegas de trabalho e, também, nota um sentimento de baixa produtividade, que pode vir acompanhado de culpa. Ou seja: é um grande sofrimento que impacta a vida dessas pessoas

Desse modo, verifica-se que se trata de uma síndrome capaz de atingir qualquer trabalhador que experimenta um modelo de trabalho intenso, desgastante e que não permite tempo adequado de descanso, como bem ocorre com a maioria dos teletrabalhadores. Ressalta-se que, mesmo tendo sido indicado anteriormente que são as mulheres as mais afetadas pelas mudanças laborais promovidas pelos avanços tecnológicos, não há dúvidas que a intensificação produtiva ocorreu para todos os cidadãos.

Além disso, um aspecto peculiar sobre a Síndrome de Burnout é a chamada “despersonalização”. Verifica-se que, os empregados acometidos começam a se tornar insensíveis ou indiferentes diante do público, tanto para com os clientes e os integrantes da empresa, quanto para com as pessoas próximas. Nesse cenário, o indivíduo passa a não mais se envolver com seus amigos e familiares pelo seu cansaço que, além de físico e mental, também é emocional. Logo, é possível constatar que esta condição tem consequências negativas para o próprio sujeito, para aqueles que convivem com ele e para a empresa que o contratou (LUCENA, 2018, fls. 196-197).

Nessa perspectiva, o isolamento provocado pelo trabalho à distância é uma circunstância preocupante que agrava ainda mais o quadro verificado. Pois, no tocante aos teletrabalhadores acometidos pela síndrome, o fato de eles não terem relação direta ou, até mesmo, nenhuma relação com os demais empregados, faz com que o contato com outras pessoas seja praticamente inexistente. Nesse ínterim, verifica-se um indivíduo solitário, incapaz de manter boas relações, sejam afetivas, sejam profissionais.

Segundo entrevista oferecida por Robert Waldinger – professor de psiquiatria de Havard e diretor de pesquisas envolvendo o desenvolvimento humano

na instituição – ao canal CNBC Make It (2023), os empregos que possuem pouca interação pessoal e que não oferecem oportunidade para que os empregados construam relações entre si tendem a ter os trabalhadores mais tristes. Dessa maneira, compreende-se de que os trabalhos mais infelizes são também os mais solitários.

Essa conclusão foi obtida através de um estudo feito durante 85 anos pela supramencionada universidade norte-americana, no qual mais de 700 pessoas foram entrevistadas com perguntas detalhadas sobre suas vidas a cada dois anos, desde 1938. Sendo assim, a partir da coleta de dados, verificou-se que algumas características de emprego estavam relacionadas à insatisfação e a doenças, tanto mentais quanto físicas. Dentre estas particularidades, a principal seria o isolamento promovido por alguns ofícios, o qual é capaz de aumentar, inclusive, os riscos de morte (MINEO, 2017).

A influência da solidão na saúde dos indivíduos é uma temática estudada por pesquisas científicas em todo o mundo, as quais revelam que os seres humanos que possuem pouco contato social são mais suscetíveis a desenvolver enfermidades. De acordo com a obra *“Social Isolation and Loneliness in Older Adults: Opportunities for the Health Care System”* (2020, fls. 17-18), a qual reuniu resultados de vários trabalhos que tratam sobre o assunto, o isolamento vem sendo associado com um aumento considerável dos riscos de morte prematura, equiparando-se aos riscos advindos da obesidade e do fumo. Além disso, também está relacionado com o aumento de 29% dos riscos de acidentes coronários, 32% dos riscos de derrame cerebral e 50% dos riscos de desenvolver demência.

Ante o exposto, pode-se perceber que os problemas provenientes diretamente do teletrabalho e da inobservância direito à desconexão podem dar abertura para outros mais sérios, havendo possibilidade de se acumularem e influenciarem e muito na saúde do teletrabalhador. Reconhece-se que, num primeiro momento, o não respeito aos períodos de descansos pode gerar lesões e uma alta carga mental, as quais podem evoluir para doenças ocupacionais, como a Síndrome de Burnout. Consequentemente, o isolamento provocado por esse quadro pode repercutir no surgimento de outras doenças, fazendo com que o empregado se torne, gradativamente, inapto a realizar seus serviços.

Outrossim, um tema relevante para a discussão em pauta é o chamado dano existencial. Como já mencionado, o ser humano necessita criar e preservar suas

relações familiares e sociais, haja vista que sua vida se desenvolve a partir dos laços que são construídos com as pessoas ao seu redor. Ademais, além do labor, o indivíduo possui outras atividades em seu cotidiano, dentre elas, as atividades recreativas, as quais têm sua importância e são responsáveis por descontraí-lo e proporcionar-lhe satisfação. Nessa conjuntura, quando esses elementos de sua vida são restringidos, observa-se o surgimento de danos à própria existência do cidadão, os quais podem gerar responsabilidade civil (CORDEIRO, 2017, fls. 32-34).

Compreende-se que o dano existencial está relacionado, na maioria das vezes, à falta de zelo devido e é prejudicial à pessoa ao passo que a impede de ter uma vida digna. Por muito tempo, não era reconhecido como dano, sendo apenas aplicado aos casos as espécies de dano patrimonial e moral, todavia, com as crescentes situações envolvendo ofensas à própria existência humana, não mais havia como ignorar a necessidade de expandir a proteção. Vale destacar que o dano existencial gera repercussões variadas, atingindo o indivíduo em várias searas de sua vida (CORDEIRO, 2017, fls. 32-34).

Em suma, mesmo se assemelhando ao dano moral, sendo classificado por muitos como uma nova espécie deste, o dano existencial é caracterizado pela renúncia a atividades concretas, podendo ser visualizado a partir de 2 elementos comprobatórios: “o dano ao projeto de vida” e “o dano à vida de relação” (AVELINO *et al.*, 2017). No sentido que os termos sugerem, enquanto que o primeiro elemento está relacionado a prejuízos causados em objetivos de autorrealização, o segundo faz referência à inviabilização de relacionamentos, desde de cunho afetivo-sexual até de cunho profissional (FROTA, 2013, fl. 68).

À vista disso, voltando-se para a esfera trabalhista, é possível observar que o dano existencial está muito presente na modalidade do teletrabalho, principalmente nos casos que envolvem a inobservância do direito à desconexão. Exigir que o trabalhador responda a comunicações ou realize tarefas em qualquer horário, elastecer a jornada de trabalho através de atividades de longa duração e incentivar a hiperconexão são apenas algumas das hipóteses que acarretam o dano em pauta. Assim, entende-se que é a partir do reconhecimento e identificação desta ofensa que vários dos atos ilícitos cometidos pelos empregadores podem ser responsabilizados.

Como se sabe, 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 (LUCENA, 2018, p. 192-194).

Portanto, verifica-se que esta realidade atinge a dignidade do sujeito no tocante à sua esfera particular, tendo em vista que ele se vê impossibilitado de fazer planos e traçar ações futuras, e à sua esfera pública, considerando que a sua convivência com familiares e amigos resta prejudicada. Trata-se de um cenário alarmante, no qual se observa a supressão de direitos cruciais à existência digna do ser humano em prol da busca desenfreada por lucros por parte dos empresários; um evidente retrocesso social (CORDEIRO, 2017, p. 61).

Vale destacar que os danos também repercutem em dimensões intelectuais e profissionais. Devido ao fato da sua liberdade de escolha – no caso em questão, a liberdade de escolha em decidir o que fazer com o tempo que deveria ser de descanso – ter sido restringida por imposições do empregador, o empregado se sente cada vez mais desestimulado a cumprir as metas e realizar as tarefas do trabalho. Observa-se que a vítima encontra dificuldades em executar, prosseguir ou reconstruir os projetos de vida que possui, dentre estes, as suas ambições como profissional (FROTA, 2013, fl. 63).

Ademais, outros problemas resultantes do tempo de descanso inadequado é a ansiedade e a depressão. O visível aumento da jornada de trabalho dos trabalhadores que desenvolvem suas atividades à distância, decorrente do não respeito ao período de desconexão, faz com que eles despendam mais tempo nos computadores e nos celulares e, conseqüentemente, fiquem mais estressados e esgotados (CUT, 2022). Desse modo, esta exploração repercute em adoecimento mental, comum entre empregados vítimas de longas jornadas.

Conforme pesquisas realizadas pelo LinkedIn e pela Zenklub, plataforma de saúde emocional, divulgadas na CNN Brasil (2021), 62% das pessoas estavam mais ansiosas e estressadas durante a utilização da modalidade remota na pandemia do que antes. Além do mais, verificou-se que houve um aumento de 151% em atendimentos psicológicos no primeiro semestre de 2021, quando comparado ao mesmo período de 2020. Nas sessões, os problemas de saúde mental eram

mencionados na maioria dos casos e seis em cada dez brasileiros apontavam sobrecarga de trabalho.

Diante do exposto, pode-se afirmar que, nos dias atuais, “não se trata mais de uma luta pela redução da jornada laboral, mas uma resistência ao aumento dos tempos dedicados ao trabalho” (CARDOSO, 2016, fl. 81). A cultura da conexão total faz com que a realização do ofício continue de forma implícita, mascarada, naturalizando a disponibilidade ao trabalho a todo custo, algo que decorre do próprio medo do trabalhador de ser substituído por outro que aceite essas condições.

Além disso, entende-se que não é possível discutir sobre o teletrabalho e o direito à desconexão sem mencionar a desigualdade de gênero e as adversidades enfrentadas pelas mulheres que trabalham tanto para seus patrões quanto para sua própria família. Trata-se de uma temática que vai além da esfera jurídica, envolvendo questões sociais, econômicas e de saúde pública que precisam ser amplamente debatidas a fim de propiciar uma sociedade mais justa (MANUS; MANUS, 2021, fl. 83).

Logo, resta claro que regulamentar de forma apropriada esta temática no ordenamento brasileiro é imprescindível para assegurar a saúde e o bem-estar do trabalhador. No entanto, como já discutido anteriormente, as mudanças provocadas pela Lei nº 13.467/17 e pela Lei nº 14.442/2022 não se preocuparam em resguardar o empregado celetista. Além de excluir direitos daqueles que operam em regime de teletrabalho, o dispositivo foi omissivo quanto à garantia do direito à desconexão, o que é uma lacuna expressiva no contexto digital em que vivemos.

4 A INSUFICIÊNCIA PROTETIVA CONFERIDA AO TELETRABALHADOR PELO ORDENAMENTO BRASILEIRO

Como se sabe, a legislação trabalhista brasileira abarca a modalidade do teletrabalho, possuindo um capítulo específico na CLT que dispõe sobre o tema. Todavia, ao analisa-lo, é evidente que os legisladores não se atentaram a várias especificidades pertencentes a este novo regime. Percebe-se que o regramento, além de sintético e, por vezes, contraditório a outras leis nacionais, deixa de mencionar assuntos relevantes aos teletrabalhadores, dentre os quais vale ressaltar o direito à desconexão, o qual, caso seja inobservado, pode acarretar danos graves aos seres humanos.

Ademais, quando comparado a normas estrangeiras, é possível constatar que a legislação pátria foi elaborada de forma tardia no Brasil e, mesmo assim, não foi capaz de abarcar informações satisfatórias acerca do trabalho sem fronteiras e seus cuidados. O cenário internacional já vem tratando da modalidade há tempos, através de convenções, recomendações e diretivas, havendo países, tanto europeus quanto sul-americanos, que reconhecem a necessidade de salvaguardar os teletrabalhadores dos perigos da conexão ilimitada do trabalho, prevendo, até mesmo, sanções específicas àqueles empregadores que desrespeitam os períodos de descanso dos seus funcionários à distância.

Nesse cenário nada favorável aos empregados brasileiros, torna-se pertinente investigar como os aplicadores do direito, em meio a essa carência legislativa, resolvem os litígios envolvendo a violação do direito à desconexão dos teletrabalhadores. Examinar qual o entendimento dos Tribunais quanto a excessos cometidos pelos empregadores através dos aparelhos eletrônicos de comunicação é algo indispensável a fim de certificar se os trabalhadores tendem a ser recompensados pelos abusos sofridos, assim como verificar quais os fundamentos utilizados pelas Cortes para elaborar suas decisões.

Logo, este capítulo visa expor, em um primeiro momento, a regulamentação do teletrabalho internacional em contraposição à legislação brasileira, trazendo as principais normas estrangeiras acerca do trabalho à distância e apontando suas principais diferenças frente ao ordenamento nacional. Ainda nessa fase de comparação, será dado um maior enfoque às regras que tratam, especificamente, do direito à desconexão, demonstrando seus pontos altos e baixos. Posteriormente, será analisado este direito na jurisprudência pátria, com o intuito de compreender como os Tribunais do Trabalho vêm tratando os casos que envolvem afronta deste direito fundamental aos teletrabalhadores.

4.1 A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO CONTEXTO INTERNACIONAL EM CONTRAPOSIÇÃO À LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

No âmbito internacional, a Convenção nº 177 e a Recomendação nº 184 da OIT representaram um marco para o regime do teletrabalho, possibilitando o reconhecimento da modalidade e a sua regulamentação em vários países. Através desses documentos, os quais conferiram importância à temática, foram apresentadas

definições, orientações e observações para a elaboração e aplicação de leis nacionais que pudessem garantir, efetivamente, a proteção daqueles que realizam suas atividades laborais de forma remota.

A Convenção supramencionada, datada de 20 de junho de 1996, mesmo tendo trazido, especificamente, o termo “trabalho à domicílio”, determina em seu art. 1º que, para efeitos práticos, essa categoria abrange todas as pessoas que trabalham em sua residência ou em outro local de sua escolha, desde que não seja no mesmo local de trabalho do empregador. Nessa conjuntura, apenas não seriam abrangidos pelo termo aqueles que possuem grau de autonomia e independência econômica suficientes para serem classificados como trabalhador independente ou os que, ocasionalmente, realizam tarefas fora do seu local de trabalho habitual (OIT, 1996).

Percebe-se que há uma preocupação em englobar o maior número possível de empregados à distância, a fim de que uma considerável massa trabalhadora seja resguardada pelas disposições da Convenção. No mesmo sentido, espera-se que os Estados-membros que a ratificarem ajam de modo semelhante, buscando legislar sobre os teletrabalhadores de forma ampla, com o intuito de assegurar os seus direitos e deveres.

Ademais, o referido documento dispõe, em seus artigos 3º e 4º, sobre a adoção, implementação e revisão periódica, por parte dos países-membros, de uma política nacional acerca do trabalho à domicílio, a qual deverá ser estruturada a partir de consultas a organizações representativas de empregados e empregadores do território, com o objetivo de melhorar a situação dos trabalhadores à distância. Tal política nacional tem por função promover a equidade de tratamento entre estes e os demais funcionários, principalmente no que diz respeito à salário, acesso a treinamentos e saúde e segurança no trabalho (OIT, 1996).

No tocante à saúde e segurança, a Convenção também orienta que, aos trabalhadores em domicílio, devem ser aplicadas as normas nacionais que dispõem sobre segurança e medicina do trabalho, levando em consideração as características específicas do regime remoto. Em conjunto, deve haver um sistema de inspeção capaz de garantir a execução da legislação acerca do trabalho à distância, com a possível aplicação de penalidades àqueles que violarem os textos normativos (OIT, 1996). Diante disso, verifica-se que a OIT se atenta quanto à efetividade da norma, buscando, de fato, proteger o teletrabalhador contra possíveis transgressões.

Quanto à Recomendação nº 184, trata-se de um instrumento que, apesar de não ser vinculativo, orienta a política e a elaboração de normas referente ao teletrabalho, complementando as disposições da Convenção nº 177. Esta Recomendação, além das orientações para os Entes Estatais, também estipula atribuições aos empregados e empregadores no tocante à vários tópicos, dentre eles: segurança e medicina no trabalho, supervisão do trabalho em domicílio e compensação de gastos. Outrossim, este documento também reconhece a necessidade de proteção ao direito à desconexão do teletrabalhador.

De acordo com os seus artigos 23 e 24, o estabelecimento de prazos para cumprir as tarefas laborais não deve privar o trabalhador à distância de gozar dos seus períodos de descanso diário e semanal, devendo estes ser compatíveis aos períodos usufruídos pelos demais trabalhadores. Além disso, as leis nacionais devem regular sobre o direito dos teletrabalhadores de serem remunerados de forma adequada nas hipóteses de feriados e licenças médicas, não devendo ter tratamento diferencial quando comparado aos empregados que cumprem suas atividades presencialmente (OIT, 1996).

Ante o exposto, nota-se que, mesmo tratando do trabalho em domicílio de forma embrionária, ambos os documentos elaborados pela OIT trouxeram orientações válidas para que os países pudessem desenvolver uma política protecionista quanto aos teletrabalhadores. Buscou-se apontar que as atividades realizadas à distância também devem ser reconhecidas como uma modalidade de trabalho, a qual possui as suas peculiaridades e, por isso, estabelecer regras específicas com o intuito de assegurar a proteção destes trabalhadores seria uma atitude benquista a ser tomada frente aos possíveis abusos cometidos pelos seus superiores.

Ocorre que, o Brasil não aderiu à Convenção nº 177 da OIT, como também não intentou 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 – já comentada nos capítulos anteriores – 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 (SOUSA; SOUSA, 2022, p. 30).

Ressalta-se que não havia grandes motivos para que a regulamentação ocorresse de forma tão tardia, pois, mesmo tendo ganhado maior visibilidade no século XXI, devido à pandemia da COVID-19, o teletrabalho já vinha sendo discutido

no território brasileiro na década de 1990, através de eventos acadêmicos e obras literárias nacionais. Oficialmente, esta temática foi trazida pelos estudiosos no ano de 1997, por meio do “Seminário Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio” e, a partir daí, a nova modalidade já foi sendo foco de estudos entre os juristas (GRAVATÁ, 2018, p. 241).

Entretanto, até o presente momento, a legislação ainda está aquém do esperado e, em alguns pontos, diverge das orientações apresentadas pelos instrumentos da OIT. Como exemplo, tem-se o já comentado inciso III, art. 62 da CLT, o qual determina que os teletrabalhadores que prestam serviço por duração ou tarefa não serão abrangidos pelo capítulo “Da Duração do Trabalho”, preceito este que invariavelmente, vai de encontro ao que dispõe o art. 23 da Recomendação nº 184, que tem por intenção garantir os períodos de descanso a todos trabalhadores à distância, mesmo se suas tarefas laborais sejam distribuídas por prazos.

Além do mais, enquanto que o art. 75-D da CLT estabelece que o encargo de adquirir e manter o material necessário para a prestação de trabalho remoto, assim como os possíveis reembolsos, será decidido em contrato escrito entre empregado e empregador, o art. 16 da supramencionada Recomendação orienta que os teletrabalhadores sempre devem receber a compensação pelos custos relacionados ao trabalho, desde energia e água, até manutenção do equipamento e possíveis trocas de ferramentas.

Portanto, nota-se que, se o Brasil tivesse aderido às normas da OIT, no que diz respeito ao chamado “trabalho em domicílio”, o cenário normativo nacional teria uma maior segurança jurídica e, possivelmente, os trabalhadores que se enquadram na modalidade teriam um rol mais extenso de direitos e garantias assegurados, estando melhor protegidos quanto à perigosa flexibilização laboral que se verifica nos dias atuais (SOUSA; SOUSA, 2022, p. 32).

Todavia, vale ressaltar que o fato de o Estado brasileiro não ter ratificado a Convenção ou não ter seguido a Recomendação não representa uma irregularidade. Cada um dos Estados-membros da Organização tem poder suficiente para escolher se irá aderir às orientações e incorporá-las ao seu ordenamento jurídico. Mesmo assim, compreende-se que a não ratificação representou perdas ao sistema brasileiro, o qual poderia ser mais completo na temática do teletrabalho e do direito à desconexão e, conseqüentemente, resguardaria mais cidadãos da precarização trabalhista.

A insuficiência da legislação brasileira pode ser observada também em comparação às normas de outros países que regulamentaram o assunto. Conforme estudo desenvolvido pela Confederação Nacional da Indústria (CNI, 2020, p. 28-29), no qual se analisou a regulação do teletrabalho no Brasil frente às regras de outras nações, enquanto que 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.

Além disso, 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 primeiro 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 (CNI, 2020, p. 31).

De um modo geral, 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. A União Europeia (EU), à época em que ainda era conhecida por Comunidade Econômica Europeia (CEE), já tinha editado, em 29 de maio de 1990, a Diretiva 90/270, a qual dispõe sobre a saúde e segurança do trabalho com equipamentos dotados de telas de visualização. Inclusive, tal Diretiva foi essencial para que o Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), em 2022, decidisse que as entidades empregadoras seriam responsáveis pelo fornecimento de dispositivos de correção visual – óculos e lentes de contato – para os seus trabalhadores que desempenham atividades laborais frente a monitores (BAPTISTA; MORGADO, 2023).

Portanto, observa-se que, ao passo que a legislação Brasileira é rasa no que diz respeito à proteção específica do teletrabalhador, limitando-se ao sucinto texto do art. 75-E da CLT, o qual não dispõe sobre responsabilidade trabalhista e acidentes no ambiente laboral, a regulamentação dos países europeus (corroborados pelos regramentos da própria União Europeia), tratam da segurança desse empregado de maneira ampla e detalhada, com a intenção de, efetivamente, garantir-lhe bem-estar.

4.1.1 Direito à desconexão no contexto global: regulamentação da conciliação entre vida privada e vida profissional como medida de proteção ao trabalhador

Voltando-se exclusivamente para o direito à desconexão, constata-se que a França foi o primeiro país que adotou uma política protecionista acerca do assunto. Este direito foi legalmente previsto pelo país no ano de 2016, através da “*Lei El Khomri*”, a qual promoveu a reforma nas condições de trabalho da França. Dentre as mudanças, houve a inclusão da chamada “*le droit de la déconnexion*” no Código de Trabalho francês – no capítulo “Adaptação das Leis do Trabalho à Era Digital”, devido à compreensão de que as tecnologias digitais vêm, gradativamente, obscurecendo a fronteira entre o trabalho e a vida privada (CNI, 2020, p. 44).

Conforme as disposições do parágrafo 7º, artigo L.2242-8, do Código de Trabalho da França, a negociação anual acerca da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e da qualidade de vida do trabalho incluirá:

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, Tradução por CNI, grifo nosso).

Portanto, esta é a forma na qual o direito à desconexão está previsto no sistema francês: ampla, sem grandes orientações a respeito do gerenciamento do uso de ferramentas digitais para os trabalhadores, assim como das maneiras de treinar ou aumentar a conscientização deles sobre a temática. Percebe-se que há a introdução deste direito na legislação, contudo, é função das empresas escolherem de que forma o implementar, de modo que acompanhe a natureza do negócio e os horários de funcionamento (CNI, 2020, 45).

Além do mais, apesar da lei impor que é obrigatório discutir sobre o direito à desconexão nas negociações anuais, não há a obrigação de se chegar a um acordo. Trata-se de uma simples “pauta de negociação compulsória entre os parceiros sociais ao nível corporativo” (UNI P&M, [s.d], p. 4). Todavia, não há dúvidas que a previsão deste direito já representa um avanço para os teletrabalhadores e faz com que a

necessidade de se desconectar seja debatida no ambiente de trabalho, tornando os empregados cientes dos perigos acarretados pela utilização imoderada das ferramentas digitais.

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 (GAURIAU, 2020, p. 40).

Destaca-se que a lei francesa foi um grande marco para o reconhecimento do direito à desconexão e serviu de inspiração para outras normas ao redor do mundo. Na Itália, o direito em análise foi incorporado a sua legislação no ano de 2017, sendo previsto pela Lei nº 81/2017, a qual dispõe sobre o “*Smart Working*”. Esta modalidade, também reconhecida por “trabalho ágil”, está pautada na conciliação entre vida privada e vida profissional, no acordo entre as partes, na utilização de recursos tecnológicos e na ausência de local fixo e vínculo de horário para desenvolver as tarefas laborais (MARKOVIC; ROSSINI, 2021, p. 97).

O *Smart Work* está atrelado à produtividade, tendo por premissas básicas a satisfação profissional e a qualidade de vida. Dessa maneira, vai além do teletrabalho, pois, mesmo coincidindo, muitas vezes, com este, aquele não tem por preocupação principal saber de onde o trabalho está sendo desenvolvido; o enfoque está no desempenho do empregado e nas variadas formas que os resultados podem ser melhorados. Portanto, com fins de alcançar uma maior eficiência, defende-se a flexibilidade e autonomia do trabalhador, sempre respeitando suas preferências, espaço pessoal, períodos de lazer e socialização (BONHOMME, 2017).

Com base nesse panorama, ressalta-se que a legislação italiana apenas previu o direito à desconexão para os trabalhadores que se enquadram na modalidade do trabalho ágil, sendo esta a principal diferença quando comparada à regulamentação francesa. Esta limitação também foi adotada pelo Chile, o qual foi o primeiro país fora da Europa a legislar sobre esse direito. Conforme a Lei nº 21.220 de março de 2020, a qual complementou as leis trabalhista chilenas ao adicionar um novo capítulo sobre o trabalho remoto e o teletrabalho, o empregador e o funcionário

podem chegar a um acordo de trabalho flexível, no qual se deve acordar a respeito do tempo de desconexão – sempre observando os períodos mínimos de descanso dispostos nas regras gerais (UNI P&M, [s.d], p 5-6).

Outro país da América do Sul que criou regras quanto ao direito em pauta foi a Argentina. Após a regulamentação promovida pelo Chile, o Senado da Argentina aprovou a Lei nº 27.555 em julho de 2020, o qual dispõe sobre o teletrabalho e introduz o direito à desconexão. O principal diferencial entre esta e as legislações anteriormente citadas é que o ordenamento jurídico argentino prevê proteções, aos trabalhadores, de sanções que poderiam recair sobre eles ao exercerem o direito de se desconectar. Pois, percebeu-se que várias empresas estavam aplicando penalidades ou premiações para aqueles que se desconectassem ou permanecessem mais tempo conectados, respectivamente (UNI P&M, [s.d], p. 6).

Assim, a regulação sobre a temática pela Argentina foi importante para provocar a necessidade de os parceiros sociais discutirem e negociarem o direito à desconexão, tanto com os patrões quanto com os trabalhadores. Ademais, a previsão foi essencial para se reconhecer a seriedade do direito, o qual somente poderia ser agora suspenso em casos emergenciais ou em situações previamente delimitadas e ajustadas entre as partes, não mais ocorrendo de modo corriqueiro, evitando-se a arbitrariedade cometida pelos empregadores (UNI P&M, [s.d], p. 6).

Ante o exposto, nota-se que a maior parte das leis estrangeiras que dispõem sobre o direito à desconexão não o definem de forma minuciosa, entretanto, expõem a motivação de resguardar tal direito – indicando que a sua inobservância interfere nos períodos de repouso, nas relações familiares e sociais, além de na produtividade. Outrossim, constata-se que estimulam a negociação entre as partes contratuais, de modo que o direito a se desconectar possa ser adequado à realidade de cada empresa e estar de acordo com a flexibilidade e autonomia do teletrabalhador. Todavia, destaca-se que a discussão sobre o tema é uma exigência, não devendo os acordos serem aquém dos tempos de descanso já previstos nas leis trabalhistas.

Atualmente, no Brasil, encontra-se em tramitação o Projeto de Lei (PL) nº 4044/2020, o qual tem por intuito disciplinar o direito à desconexão e o teletrabalho. É uma proposta do senador Fabiano Contarato (Rede-ES) e tem por finalidade assegurar os períodos de descanso do empregado, proibindo que o empregador, durante esse tempo, utilize-se das ferramentas telemáticas para requerer serviços que podem ser adiáveis. Dessa maneira, o trabalhador poderia gozar dos intervalos, do

descanso semanal remunerado e das férias sem ser acionado desnecessariamente através da comunicação eletrônica.

Outrossim, tal projeto prevê que, em casos fortuitos ou de força maior, acordos ou convenções coletivas podem admitir exceções. Não obstante, o tempo trabalhado fora da jornada, dentro dessas circunstâncias, deverá ser remunerado a título de horas extras. Ressalta-se que também há recomendações de que os empregados em gozo de férias sejam excluídos de grupos de mensagens do trabalho, com fins de resguardar à saúde mental do funcionário e garantir os seus momentos de convívio pessoal e familiar sem interrupções.

Sendo assim, percebe-se que a intenção de legislar sobre o direito à desconexão, nos dias atuais, é estabelecer limites para a utilização de aparelhos eletrônicos e proteger os trabalhadores de repercussões negativas envolvendo o não respeito a este direito. Nesse cenário, procura-se controlar as comunicações feitas fora do expediente de trabalho e outros possíveis abusos cometidos pelos empregadores, a fim de proporcionar aos teletrabalhadores um equilíbrio entre as atividades laborais e a vida pessoal, garantindo-lhes, assim, tempo suficiente para se dedicar a família e aproveitar seus momentos de descanso (UNI P&M, [s.d], p. 2).

Diante o exposto, levando em consideração que o ordenamento jurídico brasileiro atual não menciona o direito à desconexão e, muito menos, estabelece sanções a serem aplicadas aos empregadores que o desrespeitam, torna-se relevante investigar como a matéria está sendo tratada pelos juízes em suas sentenças, com fins de concluir se, mesmo com uma legislação insatisfatória, os teletrabalhadores estão tendo seus tempos de descansos resguardados pelas decisões judiciais.

4.2 O DIREITO À DESCONEXÃO NA JURISPRUDÊNCIA PÁTRIA

Conforme debatido anteriormente, 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 (SCALZILLI, 2020, p. 655).

É com base nesse cenário que a atuação do Poder Judiciário é indispensável, com fins de proteger os trabalhadores dos novos abusos advindos da utilização em massa da tecnologia. Por não ter previsão legal expressa, as hipóteses que envolvem a desconexão do empregador recaem numa maior subjetividade, dependendo do entendimento de cada juiz ou Corte em relação à matéria. Todavia, o julgamento de casos antecedentes envolvendo controle de jornada – não necessariamente acerca do trabalhador à distância – podem conferir clareza à discussão do tema.

Como exemplo, tem-se os casos que tratam da jornada excessiva, os quais, na maioria das vezes, também abarcam o tema do dano existencial e moral. Em algumas decisões, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) se posicionou favorável à concessão de indenização aos empregados que, devido à exaustiva jornada laboral, tiveram o convívio social e familiar limitados, sendo isto caracterizado como um dano *in re ipsa*, ou seja, que advém da própria conduta ilícita praticada e, portanto, não necessita ser comprovado:

[...] 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, grifo nosso).

No mesmo sentido, a 8ª turma do TST decidiu:

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, grifo nosso).

Entretanto, ao analisar os julgados mais recentes do TST, percebe-se que a posição majoritariamente adotada é a de que o dano existencial precisa ser comprovado, devendo o autor demonstrar efetivo prejuízo em sua esfera profissional, social ou pessoa para que tenha direito a uma recompensação. Nessa perspectiva, mesmo que o abuso ocorra de forma habitual, o dano não deve ser presumido, pois não haveria indícios suficientes de que o trabalhador teria sido privado de períodos de descanso, lazer ou convívio com amigos e familiares:

[...] 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 destoia 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, grifo nosso).

Na mesma esteira, exigindo a comprovação do efetivo dano, a 2ª turma do TST pronunciou-se:

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, grifo nosso).

Logo, compreende-se que, atualmente, para que o dano existencial possa reconhecido nos casos envolvendo jornada extenuante, é necessária a ocorrência concomitante do abuso cometido pelo empregador e da comprovação de prejuízo por parte do empregado. Isto pode gerar alguns impasses, considerando as dificuldades existentes em identificar e provar o dano existencial, o que pode, por vezes, impedir o trabalhador de ser indenizado pelas condições degradantes que era submetido. Não obstante, entende-se que o reconhecimento deste dano pela jurisprudência constitui um avanço para a proteção da dignidade humana (SCALZILLI, 2020, p. 660).

Outrossim, voltando-se para os casos envolvendo interrupção de férias, visualizou-se que o TST segue o mesmo entendimento dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs). Considera-se que o ato de atrapalhar o período concessivo de férias através de ligações telefônicas ou outras formas de comunicação para tratar de assuntos referentes ao trabalho caracteriza interrupção do momento de descanso e consequente frustração do direito à desconexão do trabalho. Em razão disso, é devido o pagamento de férias em dobro ao trabalhador:

[...] **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

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).

Ainda sobre o tema, com posicionamento semelhante:

[...] **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 substituíria 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, grifo nosso).

Especificamente no tocante ao teletrabalho e ao direito à desconexão, verifica-se que o TST não possui decisões recentes, posteriores às modificações trazidas pela Lei n.º 14.442/2022. No entanto, é possível encontrar julgados à época em que o teletrabalho já era previsto pela legislação pátria, sendo disciplinado pelo texto original dos arts. 75-A a 75-E da CLT (Lei n.º 13.467/17). Como exemplo do posicionamento adotado por essa Corte, tem-se um trecho da decisão proferida no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR) n.º 1000749-07.2016.5.02.0471, de relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado:

[...] **A subordinação no teletrabalho, embora atue de forma mais amena que na subordinação pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações através de celulares e rádios, entre outras.** Diante deste contexto social e legal acima citado, os Ministros do TST acompanharam esta tendência e a força indutiva dos fatos e alterações legais, e reformaram a Súmula 428 do C. TST, conforme se observa da inserção do item II no padrão sumular: **SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º, DA CLT (...) II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados,**

permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. **Deste modo, ficou garantido, no caso de ofensa à desconexão ao trabalho e ao direito fundamental ao lazer (art. 6º da CF/88), o pagamento de sobreaviso, nos termos do item II da Súmula acima [...]. Estando à disposição e sujeito à convocação por qualquer meio de comunicação, o trabalhador faz jus ao "plus" salarial, com espeque nos artigos 4º e 244, § 2º da CLT.** Desse modo, o reclamante encontrava-se, na prática, trabalhando fora do expediente, ou à disposição do empregador, o que equivale a tempo de serviço (art. 4º, CLT) ou sobreaviso (art. 244, § 2º, CLT), podendo ser chamado a qualquer momento, via telefone. **Tal interpretação vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao pagamento dos valores pertinentes.** (TST - AIRR: 10007490720165020471, Relator: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: 01/04/2019, grifo nosso).

Dessa forma, percebe-se que há o reconhecimento do direito à desconexão do trabalho e de que a sua inobservância gera prejuízos ao indivíduo. O TST faz questão de destacar que, mesmo ocorrendo de forma mais velada quando comparada às demais modalidades, existe sim subordinação no teletrabalho, podendo o empregador se aproveitar da flexibilidade da jornada laboral para cometer abusos através dos aparelhos eletrônicos de comunicação. Assim, caso sejam constatados excessos que causem prejuízos à desconexão do empregado – como o fato de ter que se submeter, a qualquer momento, a convocações por celulares ou *notebooks* pelo seu superior – é devido o pagamento de sobreaviso ao trabalhador.

No entanto, vale mais uma vez ressaltar que este posicionamento foi adotado antes da vigência da Lei nº 14.442/2022. Ocorre que, dentre as alterações trazidas por este dispositivo legal, está a inclusão do já mencionado §5º do art.75-B, o qual determina que a utilização de equipamentos tecnológicos para o teletrabalho, fora da jornada habitual, não será considerada tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso – exceto previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva. Portanto, resta claro que a nova legislação não se coaduna com entendimento em pauta.

Invariavelmente, a norma dificultou o teletrabalhador de ser recompensado pelo tempo a mais que fica disposto ao trabalho, praticamente os impossibilitando de receber valores extras, o que reforça a ideia de Araújo (2019, p. 213), para quem as alterações legislativas mais recentes ignoram a carga axiológica protetiva, quando “a partir da reforma trabalhista, a compreensão histórica protecionista do direito do trabalho perde força”. Sabe-se que o acionamento do empregado pelos meios digitais é corriqueiro, não sendo poucas as vezes em que o empregado tem seus momentos

de descanso e lazer interrompidos por demandas que poderiam ser feitas no próximo expediente de trabalho. Diante disso, os dispositivos atuais apenas favorecem que estas solicitações sejam realizadas, sem oferecer prejuízos aos contratantes.

Quanto aos TRTs, nota-se que já vinham reconhecendo o direito à desconexão há tempos, já havendo decisões que o caracterizavam como direito fundamental do trabalho e destacavam sua relevância para a integridade do obreiro antes mesmo da Reforma Trabalhista de 2017. Dentre os principais TRTs que proferiram decisões sobre o assunto estão o da 2ª Região (São Paulo) e o da 3ª Região (Minas Gerais), como se pode vislumbrar:

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 malferimento 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, grifo nosso).

Ainda no mesmo sentido:

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 justtrabalhista, 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

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, grifo nosso).

De maneira mais ampla, como decidiu o TRT da 3ª Região, o direito à desconexão se insere no rol de direitos fundamentais do trabalhador, como se depreende do excerto abaixo:

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 Republica), 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, grifo nosso).

Ante o exposto, pode-se observar que os aplicadores do direito não se limitaram ao atraso legislativo brasileiro e salvaguardaram o direito do trabalhador de se desconectar, apontando a importância dos períodos de repouso, do convívio social e familiar do cidadão. Além do mais, houve a preocupação em garantir a reparação civil daqueles que tiveram a sua jornada de trabalho estendida e, conseqüentemente, tiveram seus momentos de descanso reduzidos. Em suma, percebe-se que as decisões, mesmo influenciadas e similares aos posicionamentos adotados pelo TST, são mais intolerantes aos abusos praticados pelos empregadores, buscando majoritariamente favorecer o empregado lesado.

Portanto, é possível afirmar que, ainda que o direito à desconexão não esteja presente nos textos legais, estando o termo ausente no ordenamento pátrio, o judiciário brasileiro busca aplicar este direito e reconhece a sua relevância para a saúde e bem-estar dos trabalhadores, estipulando penalidade àqueles contratantes que obstam a sua fruição. A fim de assegurar a defesa dos assalariados, os Tribunais

utilizam como recurso os dispositivos da Constituição e da CLT que mais se assemelham a temática, bem como do Código Civil, com a intenção de indenizar os danos sofridos (ALMEIDA; SILVA, 2021, p. 16).

Isto posto, demonstra-se que a jurisprudência vem tendo grande contribuição para o resguardo dos empregados frente à hiperconexão do trabalho. Apesar dos avanços tecnológicos que permitiram uma fácil e rápida comunicação e provocaram significativas mudanças no estilo de vida laboral, ainda se faz necessário estabelecer limites para que o tempo de repouso da massa trabalhadora não reste prejudicado em virtude dos interesses individuais da empresa. Independentemente das transformações vivenciadas, acredita-se que o futuro não necessariamente deve caminhar para redução dos direitos trabalhistas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Devido à Reforma Trabalhista de 2017, o teletrabalho começou a ser legislado no Brasil, sendo previsto pela CLT e, conseqüentemente, ganhando maior visibilidade entre os juristas e estudiosos da área. Todavia, foi por conta da utilização em massa desta modalidade durante a pandemia do COVID-19 que o trabalho remoto se popularizou no cenário global. Em meio a isso, tornou-se claro que o ordenamento jurídico brasileiro ainda deixava muito a desejar no tocante à proteção do empregado participante deste regime, principalmente no que diz respeito ao seu direito à desconexão.

A princípio, em decorrência da flexibilidade do tempo de trabalho, encarava-se que não havia necessidade de computar a jornada, entretanto, verifica-se que tal fato faz com que o trabalhador se encontre numa posição de maior vulnerabilidade. Devido aos aparelhos eletrônicos, que estão presentes nas mais diversas formas de relação de emprego por agilizarem a comunicação entre o empregador e os seus funcionários, não são raras as vezes em que a jornada de trabalho prevista em lei é extrapolada sem que o teletrabalhador seja recompensado pelas horas a mais que se dedicou às atividades laborais.

Posteriormente, a partir da vigência da Lei nº 14.442/2022, a qual provocou diversas mudanças para a modalidade teletrabalho, ficou estabelecido por meio do art. 62 da CLT que, em regra, os teletrabalhadores seriam sim abrangidos pelo capítulo da “Da Duração do Trabalho”, fazendo jus ao direito de ter a sua jornada de trabalho controlada e ao pagamento de adicionais. Entretanto, foram excetuados desse controle os teletrabalhadores que prestam serviços por produção ou tarefa, os quais continuam desamparados contra possíveis excessos cometidos pelos seus contratantes.

Pois, sabe-se que o empregador deveria avaliar a carga de atividades, assim como o tempo necessário para a elaboração de cada uma, a fim de que as condições de trabalho fossem realmente dignas. Entretanto, na prática, percebe-se que é comum que ocorra a sobrecarga desse empregado, o qual não dispõe de proteção legal específica para reclamar os seus direitos. Dessa maneira, compreende-se que a exclusão promovida pela própria legislação é ilegítima, indo de encontro ao direito à desconexão e a princípios e direitos fundamentais constitucionais, constantes no art. 7º da Magna Carta.

O §5º do art. 75-B da CLT também promove um cenário preocupante aos trabalhadores à distância à medida que determinar que a utilização de equipamentos tecnológicos para o teletrabalho, fora da jornada habitual, não será considerada tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso (exceto nos casos de previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva). É com base nesse dispositivo que se torna evidente que as normas brasileiras que tratam sobre o teletrabalho não tiveram como objetivo principal a proteção do teletrabalhador, ao contrário, percebe-se que favorecem a precarização do trabalho sem fronteira e se coaduna mais com os interesses empresariais.

O direito à desconexão, mesmo sendo uma matéria de grande relevância para o teletrabalhador, capaz de interferir tanto em sua saúde física quanto mental e repercutir e muito em suas searas profissional, familiar e social, não foi objeto dos legisladores no momento em que as regras acerca do teletrabalho foram elaboradas, seja no período da criação da Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista), seja na criação da Lei nº 14.442/2022. Isto só revela o despreparo do ordenamento brasileiro frente às legislações estrangeiras que dispõem sobre a mesma temática.

Não reconhecer a necessidade de assegurar o direito à desconexão do teletrabalhador é também relevar a tendência mundial do crescimento do teletrabalho. Sendo o trabalho à distância um regime de emprego já adotados por muitos cidadãos, o fato apontado por pesquisas, de que os vínculos de emprego presenciais vêm, gradativamente, transformando-se na modalidade remota ou mista, sinaliza que, ao passar do tempo, mais empregados serão enquadrados como trabalhadores e, conseqüentemente, um maior número de pessoas será acometido pelos danos advindos da conexão sem limites.

No mesmo sentido das normas internacionais, entende-se que o direito à desconexão deve ser previsto e expressamente garantido ao teletrabalhador. Assim como a França, a Itália, o Reino Unido, o Chile e a Argentina, o Brasil também deveria providenciar um viés protetivos mais amplo, podendo legislar, inclusive, sobre a saúde e segurança do teletrabalhador, com o intuito de trazer destaque à matéria e proporcionar um quadro mais favorável aos trabalhadores remotos. Nessa conjuntura, estar-se-ia prezando, de fato, pelo bem-estar do grupo.

Ademais, seguindo especificamente os passos da Argentina, também seria uma alternativa viável a previsão de proteção, aos teletrabalhadores, frente a

possíveis penalidades ou premiações, concedidas pelos empregadores, àqueles funcionários que se desconectassem ou permanecessem conectados por um longo período de tempo, respectivamente. Isso evitaria a propagação da cultura do “assédio digital” e criaria um cenário propício para que o trabalhador pudesse aproveitar os seus momentos de descanso, sem se sentir culpado por não estar produzindo.

Com base nesse panorama, evidencia-se que o direito à desconexão ainda carece de uma melhor delimitação legal, sendo um tema que precisa ganhar espaço e ser discutido no âmbito jurídico. O Brasil deveria fazer menção ao tal direito, expondo os motivos pelos quais ele merece ser resguardado e exigindo que a discussão sobre este assunto deva ocorrer entre o empregado e o empregador, a fim de que cheguem num acordo justo para as duas partes. Assim, resta claro que ainda há um grande caminho a ser traçado pela regulamentação brasileira a fim de que as medidas protetivas sejam consideradas suficientes.

Todavia, vale ressaltar a constatação de que, mesmo com um regramento insatisfatório acerca do direito à desconexão, os Tribunais do Trabalho foram capazes de proteger os trabalhadores da jornada excessiva através de outras regras. Baseando-se em julgamentos antecedentes, as Cortes brasileiras citam a necessidade de reparação ao trabalhador, reconhecendo o dano existencial e suas repercussões à esfera social e familiar nos casos envolvendo a jornada extenuante. Outrossim, consideram que a interrupção das férias por meio de aparelhos de comunicação, com o intuito de tratar de assuntos laborais, é uma prática abusiva, devendo o empregado ser indenizado.

No geral, os Tribunais reconhecem a importância do direito a se desconectar, resguardando os empregados e impondo sanção aos empregadores que não o observam. Ainda que não esteja previsto na CLT, o direito em pauta é mencionado nas decisões, sendo descrito como uma garantia fundamental aos trabalhadores e próximo ao princípio da dignidade da pessoa humana. Portanto, reconhece-se que, embora o ordenamento jurídico não possua medidas protetivas suficientes, os aplicadores do direito vêm tendo um papel relevante na proteção do direito à desconexão do teletrabalhador, não se limitando à escassa legislação específica sobre o tema.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 abr. 2023.

BRASIL. Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL, Síndrome de Burnout. **Ministério da Saúde**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>. Acesso em: 25 abr. 2023.

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: 18 maio 2023.

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: 18 maio 2023.

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: 18 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: AIRR 1000749-07.2016.5.02.0471**. Relator: Maurício Godinho Delgado. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/880311939>. Acesso em: 18 maio 2023.

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: 18 maio 2023.

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: 18 maio 2023.

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: 18 maio 2023.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. Direito à desconexão: um novo direito fundamental do trabalhador. In: VEIGA, Fábio da Silva; GONÇALVES, Rúben Miranda (Diret.); MARTINS, Flávio; RODRIGUÉZ, Gabriel Martín (Coord.). **Direitos fundamentais e inovações no direito**. 1. ed. Porto, Portugal: IBEROJUR, 2020, p. 143-150.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira Cardoso. Direito e dever à desconexão: disputas pelos tempos de trabalho e não trabalho. **Revista da Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, v. 23, n. 1 e 2, p. 62–85, jan/dez 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revistadaufmg/article/view/2756>. Acesso em: 27 abr. 2023.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A tecnologia, o teletrabalho e a reforma trabalhista. In: TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (Coord.). **A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 313-330.

CHILE, Ley 21220. Modifica el Código del Trabajo em Materia de Trabajo a Distancia. **Ministerio del Trabajo y Previsión Social**, 2020. Disponível em: [Ley Chile - Ley 21220 - Biblioteca del Congreso Nacional \(bcn.cl\)](http://www.bcn.cl/ley-chile/ley-21220-biblioteca-del-congreso-nacional). Acesso em: 09 maio 2023.

CNI, Teletrabalho no Brasil e mundo: legislações comparadas: estudo de relações do trabalho. **CNI – Confederação Nacional da Indústria**. Brasília, 2020, 58 p. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Teletrabalho%20no%20Brasil%20e%20mundo.pdf>. Acesso em: 06 maio 2023.

CORDEIRO, José Flaviano Soares. **Dano existencial no direito do trabalho: conteúdo e juridicidade**. Monografia (Graduação) – Universidade Federal da Paraíba, Departamento de Ciências Jurídicas, Santa Rita, p. 71, 2017.

CUT, Home office aumenta jornada e trabalhador sofre mais com doenças mentais. **CUT – Central Única dos Trabalhadores**, 2022. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/home-office-aumenta-jornada-e-trabalhador-sofre-mais-com-doencas-mentais-83ef>. Acesso em: 27 abr. 2023.

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

DIRECTIVA 90/270/CEE do Conselho, de 29 de Maio de 1990, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor. **EUR-Lex**, 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A31990L0270>. Acesso em: 08 maio 2023.

DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 33, set. 2014, p. 142-149. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93957>. Acesso em: 13 abr. 2023.

ESTEVES, Juliana Teixeira; CONSENTINO FILHO, Carlo. O teletrabalho na lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da (Coord.). **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhistas e previdenciárias**. São Paulo: LTr, 2017, p. 385-400.

FASANELLA, Nicoli Abrão. Síndrome de Burnout já é classificada como doença ocupacional. **Jornal da PUC-SP**, 2022. Disponível em: [https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20j%C3%A1%20%C3%A9%20classificada%20como%20doen%C3%A7a%20ocupacional,-Participa%C3%A7%C3%A3o%20da%20profa&text=Desde%20o%20dia%201%C2%BA%20de,Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20\(OMS\)](https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20j%C3%A1%20%C3%A9%20classificada%20como%20doen%C3%A7a%20ocupacional,-Participa%C3%A7%C3%A3o%20da%20profa&text=Desde%20o%20dia%201%C2%BA%20de,Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20(OMS)). Acesso em: 25 abr. 2023.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Ano XIV, n. 82, jan./fev. 2018, p. 51-65.

FRANÇA, Code du travail – Article L2242-17. **Légifrance**, 2022. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893940. Acesso em: 09 maio 2023.

FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais sobre o dano existencial. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 22, p. 62-78, set. 2013.

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: 13 abr. 2023.

GRAVATÁ, Isabelli. O teletrabalho, o meio ambiente de trabalho e os direitos fundamentais na perspectiva da reforma trabalhista. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: JusPodivm, 2018, p. 239-253.

GÓIS, Luiz Marcelo. Adicional de desconexão: o tempo à disposição do empregador à luz das novas fronteiras da empresa. **Suplemento Trabalhista LTr**. São Paulo, ano 51 (106), 2015, p. 537- 544. Disponível em: https://www.bmalaw.com.br/arquivos/clipping/suplemento_trabalhista_img_106.pdf. Acesso em: 13 abr. 2023.

GOTO, Mattheus. Vagas para home office cresceram 496% em 2022, mostra pesquisa. **Época Negócios**, 2022. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/palavrachave/catho/>. Acesso em: 22, mar. 2023.

IPEA, O trabalho remoto e a pandemia: o que a pnad covid-19 nos mostrou. **IPEA**, 2021. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10472/6/CC_50_mt_trabalho_remoto_e_a_pandemia.pdf. Acesso em: 22, mar. 2023.

IPEA, Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. **IPEA**, 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF. Acesso em: 26, mar. 2023.

ITÁLIA, Legge 22 maggio 2017, n. 81. **Gazzetta Ufficiale Della Repubblica Italiana**, 2017. Disponível em: [Gazzetta Ufficiale](#). Acesso em: 09 maio 2023.

JANONE, Lucas. Estudos relacionam problemas de saúde físicos e mentais com o home office. **CNN Brasil**, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/estudos-relacionam-problemas-de-saude-fisicos-e-mentais-com-o-home-office/>. Acesso em: 27 abr. 2023.

LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela lei 13.467/2017. **Anais do 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede**. Santa Maria/RS, 4. ed., nov. 2017. Disponível em: <http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-14.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2023.

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, p. 191-219.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira; MANUS, Ruth Olivier Moreira. A consolidação do teletrabalho em tempos de pandemia e seus efeitos nas condições de trabalho e na saúde do trabalhador. Direito à desconexão e repercussões. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2. Região**, São Paulo, n. 26, 2021, p. 75-84. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/14408>. Acesso em: 25 abr. 2023.

MARKOVIC, Elia; ROSSINI, Clauber de Oliveira. Smart working e as novas tendências no mundo do trabalho: um estudo de caso binacional. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v. 12, n. 1, 2021, p. 94-110. Disponível em: <https://www.sustenere.co/index.php/rbadm/article/view/CBPC2179-684X.2021.001.000>. Acesso em: 07 maio 2023.

MELLO, Daniel. Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia: segundo pesquisa, 67% tiveram dificuldades no início do teletrabalho.

Agência Brasil, 2020. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 25, mar. 2023.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, fev. 2019, p. 73-83. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/123429>. Acesso em: 14 abr. 2023.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista LTr**. v. 81, n. 9, set. 2017, p. 1094-1099.

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: 18 maio 2023.

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: 18 maio 2023.

MINEO, Liz. Good genes are nice, but joy is better: Harvard study, almost 80 years old, has proved that embracing Community helps us live longer, and be happier. **The Harvard Gazette**, Health & Medicine, 2017. Disponível em:

<https://news.harvard.edu/gazette/story/2017/04/over-nearly-80-years-harvard-study-has-been-showing-how-to-live-a-healthy-and-happy-life/>. Acesso em: 25 abr. 2023.

NATIONAL Academies of Sciences, Engineering, Medicine. Social Isolation and Loneliness in Older Adults: opportunities for the health care system. Washington, DC: **The National Academies Press**, 2020. Disponível em:

<http://nap.nationalacademies.org/25663>. Acesso em: 26 abr. 2023.

OIT, A desaceleração econômica poderá forçar os trabalhadores a aceitar empregos de menor qualidade. **OIT – Organização Internacional do Trabalho**, 2023.

Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_865502/lang-pt/index.htm. Acesso em: 25, mar. 2023.

OIT: Após dois anos de pandemia, a recuperação do emprego tem sido insuficiente na América Latina e no Caribe. **OIT – Organização Internacional do Trabalho**, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_836203/lang-pt/index.htm. Acesso em: 25, mar. 2023.

OIT, C177 – Home Work Convention, 1996 (nº 1996). **OIT – Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: [Convention C177 - Home Work Convention, 1996 \(No. 177\) \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/brasil/pt/publicacoes/convencao-177). Acesso em: 05 maio 2023.

OIT: cerca de 23 milhões de pessoas fizeram teletrabalho na América Latina e no Caribe. **OIT – Organização Internacional do Trabalho**, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/pt/noticias/WCMS_811315/lang-pt/index.htm. Acesso em: 28, mar. 2023.

OIT, Danos da COVID-19 a longo prazo: recuperação lenta do emprego e risco de aumento da desigualdade. **OIT – Organização Internacional do Trabalho**, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/pt/noticias/WCMS_797490/lang-pt/index.htm. Acesso em: 25, mar. 2023.

OIT defende melhor proteção para trabalhadores em domicílio. **OIT – Organização Internacional do Trabalho**, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/pt/noticias/WCMS_766231/lang-pt/index.htm. Acesso em: 25, mar. 2023.

OIT, R184 – Home Work Recommendation, 1996 (nº 184). **OIT – Organização Internacional do Trabalho**, 1996. Disponível em: [Recommendation R184 - Home Work Recommendation, 1996 \(No. 184\) \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/brasil/pt/publicacoes/recomendacao-184). Acesso em: 05 maio 2023.

OIT, Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático. **OIT – Organização Internacional do Trabalho**, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf. Acesso em: 25, mar. 2023.

OLIVEIRA, Nelson. **Senado Federal**, 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 28, mar. 2023.

PACHECO, Fábio Luiz; DESTE, Janete Aparecida. **O teletrabalho na Legislação Brasileira e sua Multidisciplinariedade**: aspectos teóricos e práticos. Leme, SP: Mizuno, 2021.

PAGANI, Marcella; BORGES, Caio Afonso; DELGADO, Gabriela Neves. Teletrabalho: reflexões introdutórias na perspectiva da lei nº 14.442/2022. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, [S. l.], v. 1, n. 22, 2023, p. 210–225. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/46992>. Acesso em: 02/03/2023.

PEREIRA, Adelmo José. Teletrabalho e inobservância do direito à desconexão. **Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social**. v. 13, n. 25, 2022, p. 59-81. Disponível em:

<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/61579>. Acesso em: 13 abr. 2023.

PESQUISA revela o que os brasileiros esperam dos modelos de trabalho em 2023. **Vagas For Business**, 2023. Disponível em: <https://forbusiness.vagas.com.br/blog/modelos-de-trabalho/>. Acesso em: 26, mar. 2023.

PROJETO de Lei nº 4044, de 2020. **Senado Federal**, 2021. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754#:~:text=Projeto%20de%20Lei%20n%C2%B0%204044%2C%20de%202020&text=65%2DA%2C%2072%2DA,per%C3%ADodos%20de%20descanso%20e%20f%C3%A9rias>. Acesso em: 10 maio 2023.

ROBERT HALF, Modelos de Trabalho: guia salarial 2023. **Robert Half**, 2023. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/guia-salarial/modelos-trabalho>. Acesso em: 26, mar. 2023.

ROCHA, Igor Mauad. Aspectos sobre a jornada do teletrabalhador pela lei 14.442/2022. **Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania**. n. 10, out. 2022, p. 324–337. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/2847>. Acesso em: 01/03/2023.

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: 18 maio 2023.

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: 10 abr. 2023.

SOUSA, Karine Sandes de; SOUSA, Mônica Teresa Costa. O teletrabalho no Brasil: a não adesão à convenção internacional nº 177 e à recomendação nº 184 da organização internacional do trabalho e suas consequências. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho, Sociais e Empresariais**. v. 8, n. 1, jan/jul. 2022, p. 18-37. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/8828>. Acesso em: 02 maio 2023.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003, p. 296-313. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 09 abr. 2023.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado. **Rev. TST**, São Paulo, vol. 83, n.3, jul/set 2017, p. 178-192.

TORRES, Amélia Romana Almeida; CHAGAS, Maristela Inês Osawa; MOREIRA, Andrea Carvalho Araújo; BARRETO, Ivana Cristina de Holanda Cunha; RODRIGUES, Eryka Maria. O adoecimento no trabalho: repercussões na vida do trabalhador e de sua família. **SANARE**. v. 10, n. 1, jan./jun. 2011, p. 42-48.

UNI P&M, Legislação sobre o Direito à Desconexão. **UNI P&M – Uni Global Union: Professionals & Managers**. [s.d]. Disponível em: https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/uni_pm_right_to_disconnect_pt.pdf. Acesso em: 06 maio 2023.

WALDINGER, Robert. 85-year Harvard study found that people with this type of job tend to be the unhappiest. [Entrevista concedida à] Morgan Smith. **CNBC – Make it**, 2023. Disponível em: <https://www.cnn.com/2023/03/19/85-year-harvard-study-people-with-this-type-of-job-tend-to-be-the-unhappiest.html>. Acesso em: 25 abr. 2023.

ZANOBIA, Luana. IBGE: Desemprego durante a pandemia foi maior que o estimado. **VEJA**, 2021. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/ibge-desemprego-durante-a-pandemia-foi-maior-que-o-estimado/>. Acesso em 25, mar. 2023.