FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ

FACULDADE DE DIREITO

2020

DISCUTINDO OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR SOB A ÓTICA DO DIREITO À DESCONEXÃO

Tamires Queiros Pereira – tamiresqpereira@yahoo.com.br

Missael Pinto Zampier – zampiermissael@gmail.com

Resumo: Em tempos de pandemia, observou-se um crescimento acentuado do regime de teletrabalho e a tendência recente é de que essa modalidade de trabalho se torne cada vez mais comum**.** O presente artigo tem como objetivo analisar os impactos que a ausência do direito à desconexão podem causar na saúde do teletrabalhador. O trabalho tomará por base a deficiência de regulamentação do direito à desconexão no âmbito do teletrabalho, bem como a exclusão do controle de jornada dos teletrabalhadores, conforme descrito no artigo 62, III da Consolidação das Leis do Trabalho. Para emoldurar a pesquisa, fez-se necessária a explanação sobre os conceitos de subordinação e teletrabalho. Após, passou-se aos elementos caracterizadores do teletrabalho, já que os impactos em discussão estão intrinsecamente ligados às características do teletrabalho. Fez-se,ainda, a análise do direito à desconexão à luz do direito comparado e, por derradeiro, discutiu-se acerca dos impactos de tais questões no contrato de trabalho, enfatizando a necessidade de o ordenamento jurídico trabalhista regulamentar a matéria.
Palavras-chave: teletrabalho; controle de jornada; saúde do trabalhador; direito à desconexão; regulamentação.

Abstract: In times of pandemic, there has been a marked growth in the teleworking regime and the recent trend is that this type of work will become increasingly common. This article aims to analyze the impacts that the absence of the right to disconnect can cause on the health of teleworkers. The work will be based on the deficiency in the regulation of the right to disconnect within the scope of teleworking, as well as the exclusion of teleworkers' working hours, as described in Article 62, III of the Consolidation of Labor Laws. To frame the research, it was necessary to explain the concepts of subordination and telework. Afterwards, we moved on to the elements that characterize telework, since the impacts under discussion are intrinsically linked to the characteristics of telework. An analysis was also made of the right to disconnect in the light of comparative law and, finally, it was discussed about the impacts of such issues on the employment contract, emphasizing the need for the labor legal system to regulate the matter.
Keywords: teleworking; journey control; Worker's health; right to disconnect; regulation.

INTRODUÇÃO

Hodiernamente, percebe-se um crescimento exponencial de trabalhadores em regime de teletrabalho, principalmente com a chegada da pandemia do novo Corona Vírus ao Brasil.Diante da necessidade de isolamento social, muitos trabalhadores passaram do regime

convencional de trabalho ao regime de teletrabalho, situação esta autorizada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 75-C.

Importante salientar que a regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro adveio com a promulgação da Lei 13.467/2017, entretanto, as disposições celetistas mostraram-se insuficientes no que diz respeito à aplicação aos teletrabalhadores das garantias constitucionalmente conferidas aos trabalhadores no regime tradicional.

Tal situação mostra-se mais evidente no fato de que o novel artigo 62, III da CLT, sem argumento que o justifique, excluiu os teletrabalhadores do regime de controle de jornada, o que, conforme será demonstrado no decorrer da presente pesquisa, pode gerar sérios danos à saúde física e mental do teletrabalhador.

O presente trabalho se propõe a discutir quais os impactos na vida/saúde do obreiro a ausência do direito à desconexão no âmbito do teletrabalho pode provocar, haja vista que no ordenamento jurídico pátrio não há regulamentação expressa, tampouco a garantia efetiva deste direito tão essencial à manutenção da dignidade humana do teletrabalhador.

A pesquisa se desenvolveu em quatro capítulos. No primeiro capítulo foram levantadas breves considerações acerca da subordinação do empregado ao empregador no curso do contrato de trabalho, apontando a sua ocorrência mesmo nos contratos celebrados na modalidade teletrabalho. No segundo capítulo discorreu-se sobre os elementos caracterizadores do teletrabalho, bem como sobre as formalidades apontadas em lei para que este tipo de contrato de trabalho possa ser celebrado. Já no terceiro capítulo, foi feita uma breve abordagem sobre o direito à desconexão no Brasil e no direito comparado, apontado medidas que foram tomadas em países como Portugal, já que este possui a legislação mais notória no que tange ao teletrabalho e direito à disconexão, mostrando que os entraves encontrados no Brasil são os mesmos no exterior e que são passíveis de solução plausível. Por derradeiro, no quarto capítulo, fez-se uma abordagem mais profunda acerca dos impactos que a ausência do direito à desconexão pode causar ao teletrabalhador apontando, inclusive, as principais doenças decorrentes da carência do mencionado direito.

Para o desenvolvimento da presente pesquisa, a forma de abordagem se valeu do método qualitativo, definindo os conceitos pertinentes e interpretando as questões práticas que os ilustram. Quanto ao objetivo, a pesquisa adotou os métodos explicativo e exploratório, destacando os fatores preponderantes sobre a temática, já que se trata de um assunto tão presente na atualidade laboral. Por fim, o procedimento utilizado para a coleta de dados permeou o tipo bibliográfico, a partir da consulta doutrinária, jurisprudencial, periódicos, artigos científicos, publicações acadêmicas, artigos online.

1.A SUBORDINAÇÃO E O TELETRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452/1943, em seu artigo 3º, ao mencionar os elementos caracterizadores da relação de emprego, arrola, dentre os demais, a subordinação. Na literalidade do texto, o artigo supra se refere ao elemento subordinação como espécie de dependência do empregado ao empregador, no contexto da relação de emprego.

Neste sentido, o professor Bezerra Leite (2018, p.173) preleciona:

> Todavia, parece-nos que o empregado não é "dependente" do empregador, e sim a sua atividade laboral (física, mental ou intelectual) é que fica num estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador, sendo que esse critério é, para a maioria dos doutrinadores, o mais relevante para caracterizar a relação empregatícia.

Diante da relevância do elemento subordinação na relação jurídica mantida entre os sujeitos do contrato de emprego, faz-se necessário conceituá-lo precisamente, para que o presente estudo seja apreendido de forma clara e compreensível.

Martinez (2020,p.167) ressalta a etimologia da palavra subordinação *(sub+ordinare)*, que significa comandar, ordenar, dirigir e menciona, ainda, a determinação de tempo, a qual diz respeito ao início e término da atividade contratada, bem como a determinação de modo, que é "toda intercessão do tomador na maneira de ser operacionalizada a atividade contratada". Ambas são inerentes ao elemento subordinação.

Sob esse prisma, adentra-se, também, ao conceito de teletrabalho, para que seja possível correlacionar ambos os institutos, quais sejam, subordinação e teletrabalho.

Talita Camila (2018, p.47), ao se debruçar sobre as linhas gerais do teletrabalho, invoca o conceito apresentado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Convenção n. 177, *in verbis:*

> Registre-se o conceito da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na Convenção nº 177, apontando ser o trabalho em domicílio: "qualquer trabalho realizado num lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio de novas tecnologias".

A autora ainda dispõe sobre os elementos caracterizadores do teletrabalho, que seriam a distância, a tecnologia e a organização. Ela afirma que "é possível notar elementos caracterizadores básicos do teletrabalho ainda que seu conceito caminhe por diversas nuances

a partir do surgimento de novas tecnologias de informação e comunicação." (NUNES, 2018.p.50)

Conceituados os institutos, passa-se, agora, a correlacioná-los.

O artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) dispõe que " não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância [...]". O parágrafo único do mesmo dispositivo legal ainda relata que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando[...]".

Diante disso, resta claro que o próprio legislador preocupou-se com a manutenção do elemento subordinação nos contratos de teletrabalho, apresentando formas diversas, por meio dos TIC's(tecnologias de informação e comunicação) para que esse elemento indispensável para a caracterização das relações de emprego não fosse descaracterizado.

Nas lições de Luciano Martinez (2020, p. 168), o mencionado artigo 6º da CLT regula a denominada subordinação clássica e a parassubordinação. Segundo o autor, aquela é inerente às relações típicas de trabalho e decorre do poder diretivo do empregador. Já no caso da parassubordinação, o poder diretivo do empregador é mitigado, sendo ela "visualizada em relações pessoais de colaboração continuada e coordenada, em que a direção dos serviços está presente de modo difuso e pontual".(MARTINEZ, 2020,p.169).

Emília Sako (apud NUNES, 2018, p. 77)pontua que embora o artigo 6º da CLT "aprecie tão somente a subordinação jurídica que se engendra por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão, ao tratar de teletrabalho há outras peculiaridades que foram desprezadas pelo legislador." Ela afirma que no que tange ao teletrabalho, "os pressupostos da relação empregatícia serão diferentes do modelo tradicional que se pauta no modelo fordista[1] – visíveis e de fácil identificação –, com a pessoalidade, continuidade e subordinação jurídica apresentadas de forma totalmente diversa.". (apud NUNES, 2018,p.78)

A subordinação, principalmente, teve de se adaptar à nova realidade hodierna, pautada nas relações de emprego envolvidas nas novas tecnologias, as chamadas TIC'S, tecnologias de informação e comunicação. Isso decorre da insuficiência do conceito clássico de subordinação para abarcar os novos modelos de relação de emprego (NUNES, 2018, p.83-84), dentre eles, o teletrabalho.

Guilherme Bastos (apud NUNES, 2018, p.85) entende que:

[1]O Fordismo é um modo de produção, uma técnica ou estratégia utilizada para definir e ampliar a capacidade de produção de uma determinada fábrica ou indústria. O termo foi elaborado a partir de seu idealizador, Henry Ford (1863-1947), empresário norte-americano que detinha a propriedade da linha de automóveis *Ford* e que era responsável pela aplicação desse modo de produção a partir de 1914.(PENA, 2020)

> […] há quem classifique o trabalho remoto como parassubordinado, dado que o trabalhador agiria com certa autonomia, ao realizar suas funções de maneira coordenada e não exatamente subordinada. Além disso, a utilização de materiais e equipamentos próprios – que não foram fornecidos pelo empregador – não é capaz de descaracterizar a subordinação jurídica e tampouco pressupõe assunção dos riscos do empreendimento.

Diante de tais ponderações, afirma-se que, no teletrabalho, o requisito da subordinação, bem como o poder diretivo do empregador, não foram extirpados, a ponto de descaracterizar a relação de emprego, mas, sim, metamorfoseou-se para atender aos parâmetros deste tipo de relação de emprego.

2.ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO TELETRABALHO E EFEITOS NO CONTRATO DE TRABALHO

A regulamentação do teletrabalho está presente no capítulo II-A da CLT, incluído pela Lei 13.467 de 13/07/2017, a denominada reforma trabalhista. O diploma legal, no artigo 75-B preleciona que teletrabalho é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com utilização das já mencionadas TIC,s e que, por sua essência, não constitua trabalho externo (BRASIL, 1943).

Manuel Mantin Pino Estrada (apud MADERS,2018, p.10), no mesmo sentido das disposições legais, pontua que o teletrabalho se caracteriza pela:

> descentralização física, enquanto realizado, integralmente ou em parte, fora do local típico de trabalho; e por pertencer a um contexto de trabalho fragmentado e de informação descentralizada em razão da utilização das novas tecnologias telemáticas e informacionais como ferramenta de trabalho e comunicação/interação com a empresa.

Vittorio Di Martino e Linda Wirth destacam que "após a análise de mais de cinquenta conceitos de teletrabalho, apresentam três componentes essenciais desta modalidade de labor humano: organização, localização e tecnologia." (apud NUNES, 2018, p.50). Dentre estes, a localização revela-se o principal elemento caracterizador do teletrabalho, já que este prescinde da presença física do empregado no ambiente do empregador.

Nunes aduz, ainda, que "a distância é como um muro de gelo, que a tecnologia aquece e elimina barreiras." As TIC's são peças imprescindíveis para que o teletrabalho seja realizado sem que os elementos caracterizadores da relação de emprego se esvaiam. Por, fim, quanto ao elemento organização, não se pode pensar o teletrabalho sem que a empresa possua uma estrutura apta a receber o teletrabalhador (NUNES, 2018, p.55).

Ainda no âmbito das formalidades celetistas quanto à celebração do teletrabalho,

destaca-se o novel artigo 62,III, da CLT, que excluiu os teletrabalhadores do controle de jornada, situação que relaciona-se diretamente com o chamado direito à desconexão, já que a falta desse controle submete o empregado ao dever de cumprir determinadas metas que podem fazer com que o período de trabalho seja extrapolado e, com isso, prejudicando a separação do tempo de trabalho do tempo dedicado à vida privada, ao lazer e ao convívio sócio familiar (ÉBERT, 2013 p.6).

Entende-se ser a exclusão do controle de jornada do teletrabalhador situação desnecessária e em certa medida prejudicial ao empregado, pois o controle e fiscalização do empregador têm plenas condições de serem exercidos pelos mesmos meios tecnológicos e informacionais pelos quais o trabalho é executado, já que se o empregado encontra-se conectado à empresa durante seu expediente, pode-se controlar o tempo de trabalho deste e aplicar a legislação pertinente à jornada de trabalho normalmente, conforme entendimento de Junior e Silva (2015, p.29-56).

Hoffmann (apud MADERS, 2018, p.14) aduz que "deve haver a presunção da possibilidade de controle de jornada como regra geral, destacando a possibilidade de rígida fiscalização de horário através dos *softwares*, os quais podem e devem ser desenvolvidos para o registro das atividades desempenhadas através do computador."

Oportuno registrar que parcela da doutrina entende ser o art. 62, III, da CLT inconstitucional, isso porque, como visto, excluiu os teletrabalhadores do controle de jornada. Maders (2018 p.15) afirma que:

> O artigo 62, III da CLT revela inconstitucional, claramente contrário ao direito social fundamental previsto no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, que limita a duração do trabalho normal a oito horas diárias, bem como os demais direitos previstos aos trabalhadores decorrentes do fator tempo, aferíveis justamente pelo instituto da jornada de trabalho, como a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (art. 7º, inciso IX, da CF), repouso semanal remunerado (art. 7º, inciso XV, da CF), remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal (art. 7º, inciso XVI, da CF), bem como outros direitos relacionados, como intervalos intrajornada e interjornadas, sem os quais não só relegam o teletrabalhador à margem do sistema protetivo trabalhista, em condições precárias, mas esvaziando o seu eixo central, que tem o tempo de trabalho como referência, estrutura construída historicamente a fim de garantir o mínimo de dignidade ao trabalhador na relação capital-trabalho.

Essa flexibilização noticiada no inciso III do artigo 62 da CLT, nas palavras de Margarida Maria Silveira Barreto e José Roberto Montes Heloani, transforma os trabalhadores "em objetos, despidos de autonomia, expropriados dos direitos agora flexibilizados, vivendo o individualismo competitivo e antropofágico, revelando a violência no trabalho, que vai se tornando cada vez mais sutil". (apud NUNES,2018, p.195)

No que tange às doenças e acidentes de trabalho, a CLT, em seu artigo 75-E (2020 p.126) preleciona que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitá-las. Além disso, afirma que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. Quanto às disposições do artigo mencionado, Talita Camila (2018,p.208) assevera que:

> [...]a mera assinatura de termo de responsabilidade pelo empregado não exime o empregador da responsabilidade civil por doenças e acidente de teletrabalho, por exemplo. O artigo é tímido e tende a transferir toda a responsabilidade para o empregado, devendo ser aplicado conjuntamente com toda a legislação civil, trabalhista e previdenciária referente à saúde do trabalhador e à responsabilidade civil do empregador.

Nota-se que disposições do artigo 75-E da CLT trazem consigo certas deficiências para regulamentar a responsabilidade do empregador quanto aos acidentes e doenças decorrentes do teletrabalho. Não parece ser razoável que as responsabilidades sejam todas transferidas ao empregado, já que o artigo 157, I do mesmo diploma legal aduz que "cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho."

As disposições celetistas sobre acidente de trabalho no âmbito do teletrabalho são abstratas, não especificam ou deixam clara a real responsabilidade do empregador em casos de eventos danosos. A ausência dessa regulamentação expressa faz com que surjam questionamentos acerca da responsabilidade civil do empregador no que se refere ao teletrabalho (DUARTE, 2019).

Importante ressaltar, ainda, que a Carta Magna, no artigo 7º XXVIII garante ao empregado o direito ao seguro contra acidentes de trabalho, independentemente de dolo ou culpa por parte do empregador. Entende-se ser este direito extensível a todas as espécies de trabalhadores, tendo em vista que o texto legal não especifica a quais espécies de trabalhadores o artigo é direcionado.

3. DIREITO À DESCONEXÃO NO BRASIL E NO DIREITO COMPARADO

O direito à desconexão é aquele 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, com escopo a restabelecer as energias, a suprir suas necessidades biológicas e fisiológicas, para que esteja apto ao próximo expediente laboral. (DUTRA E VILLATORE, 2014, p.03)

Sob esta mesma ótica, Maristela Dutra (2019) aduz que "direito à desconexão é o direito

ao lazer, ao ócio. Sob o prisma do direito do trabalho, todo o ser humano tem preservado e garantido o direito de não trabalhar fora do seu horário de expediente, bem como de não ter interrompidos os seus horários livres e de férias".

3.1 O direito à desconexão no âmbito internacional

Nas lições de Talita Camila (2018, p.105) Portugal é o país que possui uma das mais importantes legislações específicas sobre o teletrabalho, com destaque ao artigo 170 do Código do Trabalho Português, *in verbis:*

> Artigo 170.º Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho
> 1 – O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.
> 2 – Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.
> 3 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

A partir destas disposições, percebe-se de forma evidente a importância da privacidade e a vida privada dada pelo Código do Trabalho Português.

Neste mesmo ínterim, a autora destaca o que foi concluído pela pesquisa "Working anytime, anywhere:The effects on theworld of work "[2], feita pela Eurofound - Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho – sobre o teletrabalho no âmbito internacional. (NUNES, 2018,p.120):

> "o bem-intencionado horário flexível de trabalho resultou em violação da vida familiar. O teletrabalho em domicílio não está relacionado à melhor interação com a família, evidenciando que, em especial naquele realizado em horas extras não remuneradas, aumenta o sentimento de culpa por negligenciar os problemas de casa, e que os empregados informais que fazem horas extras em casa são mais propensos a relatar que o trabalho perturba a vida familiar."

Já sob a ótica alemã, a BMW, empresa fabricante de automóveis e motocicletas, pactuou um acordo com o conselho de empresa, dispondo sobre a autorização para que todos os empregados registrem o tempo fora das instalações da empresa como tempo de trabalho, tempo este que poderá ser compensado como horas extras, referentes ao período gasto pelo empregado para responder e-mails após a jornada normal de trabalho. "São permitidos também acordos fixos sobre 'tempos de acessibilidade' entre empregados e seus supervisores. Ambas as políticas objetivam reduzir o chamado *wild mobile work* ou selvagem trabalho móvel, a fim de

[2] Tradução: Trabalhar a qualquer hora, em qualquer lugar. Os efeitos no mundo do trabalho.

conciliar trabalho e vida pessoal" (NUNES, 2018, p.121).

Por derradeiro, na França, a mais hodierna revisão do Código de Trabalho Francês obrigou empregados e empregadores de empresas com 50 empregados ou mais a transacionarem o uso das TIC's, (tecnologias de informação e comunicação) de forma a respeitar períodos de descanso e de férias. Na ausência do mencionado acordo, o empregador deverá apresentar uma "carta-guia após consulta aos representantes dos empregados", estabelecendo a forma pela qual o direito à desconexão será assegurado (NUNES, 2018,p.121).

3.2 O Direito à desconexão no Brasil

Quanto às disposições sobre o direito à desconexão no Brasil, o ordenamento jurídico brasileiro não possui regulamentação expressa, porém, no artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que dispõe sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, mais precisamente nos incisos XV e XVII, os quais versam sobre repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas, respectivamente, percebe-se a preocupação do Constituinte em proporcionar a desconexão que os conceitos apresentados prelecionam.

Importante mencionar, também, o projeto de lei 4.044/2020, de iniciativa do Senador Fabiano Contarato (REDE/ES), o qual altera o § 2º do art. 244, que dispõe sobre regime de sobreaviso e acrescenta o § 7º ao artigo que regulamenta as horas extras, qual seja, o artigo 59 da CLT. Acrescenta,também, os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao referido diploma legal, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Tal projeto de lei encontra-se, atualmente, conforme informações recentemente obtidas no sítio eletrônico do Senado Federal, no Plenário do Senado Federal (Secretaria de Atas e Diários), aguardando apreciação pelos senadores.

4.O DIREITO À DESCONEXÃO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL NA PRESERVAÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Desde os primórdios da sociedade humana, o trabalho é instrumento de subsistência, de inserção social, ferramenta que garante a dignidade humana. Porém, assim como trabalhar é essencial à vida do homem, o direito de "não trabalhar" também o é. Isso porque o descanso é indispensável para que o trabalhador tenha uma vida saudável e prazerosa, eis aí a notabilidade do direito à desconexão.

Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo (2014, p. 12-13) aduzem que:

> O direito à desconexão do trabalho consubstancia-se no direito de trabalhar e de,

> também, desconectar-se do trabalho ao encerrar sua jornada, fruindo verdadeiramente das horas de lazer. Abarca o direito à limitação da jornada e ao efetivo gozo dos períodos de descanso, que lhe permitem, justamente, a vida fora do ambiente laboral.[...] O direito à desconexão apresenta-se, portanto, como condição de possibilidade para que o próprio trabalhar se manifeste socialmente também como um direito fundamental, e não apenas como um dever. Dito de outra forma, somente a partir da limitação do tempo de trabalho humano é que podemos perceber esse trabalho como um direito social fundamental, e não apenas como ato de exploração.

Note-se que os autores ressaltam a externalização do trabalho não apenas como um dever, mas também como um direito fundamental. Porém, para que isso seja materializado é necessário que o direito à desconexão, já conceituado no presente trabalho, seja assegurado.

No que tange ao teletrabalho, é notório que esse direito, na esmagadora maioria das vezes, não é assegurado, haja vista a ausência do controle de jornada aos teletrabalhadores, noticiada no inciso III do artigo 62 da CLT, que submete o trabalhador a exaustiva jornada de labor, sem distinção entre a vida profissional e a vida privada.

Neste diapasão, afirma-se que "uma das desvantagens mais apontadas nessa forma de trabalho é a dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal, o que implica, a um só tempo, a ausência de limitação do tempo dedicado ao trabalho e, logicamente, a ausência de desconexão"(ALMEIDA, SOUTO, 2014, p. 54).

Neste mesmo sentido, Jorge Luiz Souto Maior refere-se ao direito à desconexão como direito ao "não trabalho" e afirma que "a própria vida privada do trabalhador se perde no fato de se transformar a sua residência em local de trabalho, com prejuízo para o próprio convívio familiar." (MAIOR, 2003, p. 12)

Assim, é notório que a ausência da garantia legal do direito à desconexão aos teletrabalhadores é extremamente prejudicial à saúde destes, tendo em vista que a ausência de desconexão do trabalho submete o obreiro a jornadas exaustivas e degradantes.

Dessa forma, não pode o trabalhador "ser submetido a jornadas de trabalho que, por sua duração ou intensidade, impliquem danos à sua saúde e/ou obstáculos ao seu desenvolvimento humano e social". (SRTE apud NUNES, 2018, p.234)

Neste mesmo contexto, observa-se que o direito à saúde compõe o mínimo existencial, ou seja, integra o rol dos direitos essenciais para que a dignidade da pessoa humana seja assegurada. No que tange ao direito à saúde do trabalhador, Eduardo de Souza Braga preleciona que "é um conjunto de prestações mínimas que devem ser disponibilizadas a todos os trabalhadores, tanto pelo Estado quanto pelos empregadores."(BRAGA, 2015, p. 99)

4.1 Implicações da ausência do controle de jornada na saúde do teletrabalhador

Conforme já mencionado no presente estudo, o artigo 62, III, da CLT excluiu os teletrabalhadores do regime de controle de jornada. Tal situação submete o obreiro a exaustivas jornadas de trabalho, muitas vezes superior às oito horas diárias estabelecidas em lei, sem direito a qualquer pagamento de horas extras, adicional noturno etc. Além disso, deve-se destacar o prejuízo que a confusão entre vida privada e vida profissional causa na vida do teletrabalhador.

Patologias como a depressão são comuns de se verificar perante as condições de vida e trabalho dos teletrabalhadores. Neste mesmo sentido, Talita Camila Nunes (2018, p. 278) aduz que

> [..]a pressão por cumprimento de metas e até mesmo o descanso insuficiente, ainda que presente em ambiente doméstico, impedem o teletrabalhador de um convívio sadio com a família e com a sociedade, adquirindo sintomas depressivos que necessitam ser tratados.

É válido ressaltar que as circunstâncias narradas pela autora retratam exatamente a vida de um teletrabalhador, sendo que a pressão por cumprimento de metas e descanso insuficientes verificam-se pelo fato de não existir controle de jornada. O estabelecimento de metas torna-se uma forma de fiscalização por parte do empregador, uma forma de exigir resultados.

Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo (2014, p.19) salientam que

> [..] limitar a duração do trabalho e dar-lhe condições efetivas de descanso e lazer constitui proteção indispensável à sua higidez física e mental. trata-se, portanto, do aspecto biológico: extensas jornadas acarretam a extenuação, a perda do convívio social, propiciando o aparecimento de doenças e a morte prematura.

Diante da explanação do autor, percebe-se a importância do descanso e do lazer na manutenção da saúde do teletrabalhador. A inexistência da desconexão do trabalho compromete todo contexto da preservação da saúde física e mental do teletrabalhador.

O cansaço, fadiga também são resultado de jornadas exaustivas, bem como do estresse emocional oriundo da confusão entre vida profissional e pessoal. Talita Camila Nunes (2018, p. 281) brilhantemente relaciona a fadiga mental com a fadiga física:

> [...]fadiga mental é indissociável da fadiga física e em razão disso adota-se também a expressão cansaço geral. Acumulada por longo período, denomina-se fadiga crônica ou fadiga patológica,que tem por consequência a ausência de sono, bem como os distúrbios do sono, a irritabilidade, o desânimo, dores diversas e perda de apetite.

No que tange ao aspecto ergonômico no teletrabalho, é irrefutável sua importância. Os teletrabalhadores estão sujeitos a esforços repetitivos junto ao teclado de computador e a longos

períodos assentados, sem intervalos regulares de descanso nem controle de jornada. O desprezo do paradigma ergonômico e/ou a falta de fiscalização por parte do empregador poderão ser a causa de inúmeros efeitos negativos na saúde do obreiro.

Neste sentido,Tatiana Regina Souza Silva Guadalupe explana, ainda, que as lesões "ocasionadas pela LER/DORT[3] podem estar implicitamente relacionadas ao labor extraordinário, ao excesso de metas e prazos[...]". (apud NUNES, 2018, p. 286)

Ainda sob a perspectiva da saúde do trabalhador, é imprescindível mencionar o suicídio em razão do trabalho ou suicídio por excesso de trabalho. Circunstâncias extremas de exaustão, fadiga emocional e depressão em razão do excesso de trabalho e ausência do chamado "não-trabalho" podem levar o obreiro ao ato extremo de suicidar-se.

4.2 O Projeto de Lei 4.044/2020 : Uma possível luz no fim do túnel

Conforme já mencionado no presente estudo, o Projeto de Lei 4.044/2020 visa regulamentar o direito à desconexão do trabalho. Como foi possível verificar na explanação supra, este direito é imprescindível para que o teletrabalhador tenha sua saúde assegurada e, consequentemente, a sua dignidade humana.

De acordo com o Projeto em tela, conforme informações obtidas na Agência Senado (2020),

> o empregador não poderá solicitar normalmente a atenção de um empregado em regime de teletrabalho, por telefone ou por qualquer ferramenta de comunicação eletrônica, fora do horário de expediente. Acordos ou convenções coletivas poderão admitir exceções em casos fortuitos ou de força maior; nessas situações, porém, o tempo de trabalho do empregado contará como horas extraordinárias

Além disso, o Projeto de Lei aduz que o empregado em gozo de férias deverá ser excluído dos grupos de mensagens do trabalho e removerá de seus dispositivos eletrônicos privados quaisquer aplicativos de internet voltados exclusivamente para uso no trabalho, de forma a garantir a desconexão do trabalho.(AGÊNCIA SENADO, 2020)

Diante disso, percebe-se que um caminho rumo à efetiva e expressa regulamentação deste direito tão necessário à manutenção da qualidade de vida do teletrabalhador vem sendo traçado no Brasil. Conforme bem concluiu o marco teórico do presente trabalho, Talita Camila NUNES (2018, p.122), é notório que "os problemas enfrentados pelo teletrabalho em nível

[3]**LER** é a sigla para "Lesões por Esforços Repetitivos" e representa um grupo de afecções do sistema musculoesquelético. **DORT** significa "Distúrbios Osteomusculares Relacionadosao Trabalho". (SOCIEDADE BRASILEIRA DE REUMATOLOGIA)

internacional são similares, e organismos sociais, governos e empresas podem caminhar juntos na efetivação de políticas com finalidade de reduzir os fatores negativos do telelabor.”

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto na presente pesquisa, a expansão do teletrabalho na atualidade é algo inquestionável. Com o aprimoramento das tecnologias de informação e comunicação, a tendência é que cada vez mais trabalhadores passem ao regime de teletrabalho.

Apesar do crescimento desta modalidade de contrato de trabalho, o ordenamento jurídico brasileiro ainda não possui normas suficientemente eficazes para garantir ao teletrabalhador a qualidade de vida e saúde de um trabalhador no regime tradicional, haja vista inexistência de garantia do direito à desconexão a estes obreiros. Exemplo disso foi a recente regulamentação do teletrabalho na CLT, excluindo os teletrabalhadores do controle de jornada, conforme pode-se observar em seu artigo 62,III.

Observou-se, ainda, que o direito à desconexão é imprescindível para assegurar ao teletrabalhador a dignidade humana, sendo instrumento garantidor de saúde e qualidade de vida. Sua ausência é capaz de levar o teletrabalhador à fadiga, cansaço e exaustão, podendo causar problemas psicológicos como ansiedade e depressão, problemas físicos, relacionados à ergonomia e até mesmo ao ato extremo do suicídio

Diante de análise feita à luz do direito comparado, foi possível concluir que problemas relacionados ao teletrabalho sob a ótica do direito à desconexão estão presentes em nível internacional. A grande questão é a forma que cada país trata o impasse. Vislumbrou-se que a legislação portuguesa é, até o momento, a mais específica sobre teletrabalho. Nela existe grande preocupação com a separação de vida profissional e vida privada, separação esta que a garantia do direito à desconexão é capaz de fazer com eficácia.

No Brasil, iniciativas como a do projeto de lei 4.044/2020 suprirão ao ausência de regulamentação do direito à desconexão, que é tão essencial ao teletrabalhador. Porém, condições ideais de teletrabalho não se resolvem apenas com suporte legislativo.

É necessária uma mudança de paradigma para que empregados e empregadores compreendam que, conforme a lição do artigo 6º da CLT, não há diferença de direitos dos trabalhadores que laboram dentro do ambiente do empregador ou fora dele, dentro de suas residências, por exemplo.

No que tange ao controle de jornada, pelos mesmos meios que o teletrabalhador exerce suas funções à distância, o empregador também poderá fazê-lo para fins de controlar a jornada de trabalho.

Portanto, a devida tramitação e aprovação do projeto de lei 4.044/2020 é medida que se impõe diante do atual cenário de crescimento exponencial do teletrabalho. Tal aprovação será o primeiro grande passo rumo a garantia de qualidade de vida e dignidade humana dos teletrabalhadores. Não só a existência de legislação, mas também seu efetivo cumprimento serão medidas imprescindíveis para tutelar os direitos dos "trabalhadores do futuro", futuro este que, em parte, já se pode contemplar no presente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA SENADO. **Projeto regulamenta direito à desconexão do trabalho em períodos de folga. Redação do Senado Federa**l. Brasília: [s.n.], 2020. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/08/14/projeto-regulamenta-direito-a-desconexao-do-trabalho-em-periodos-de-folga. Acesso em 01 out 2020.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de. SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho.** Edição Kindle. São Paulo: LTr, 2014.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Organizado por Renato Saraiva, Aryanna Linhares, Rafael Tonassi. 26ª. ed. Ver. e atual. Salvador: Juspodium, 2020.

BRAGA, E. S. **O direito à saúde é um dos direitos sociais que compõem o mínimo existencial fundamental.** 2015. Dissertação (Mestrado em Direito) -Faculdade de Ciências Sociais.Universidade Estadual Paulista "Júlio De Mesquita Filho"Franca,2015. Disponível em: https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/136054/000858294.pdf?sequence=1&isAllowed=y.Acesso em 12 out 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr,2017.

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:[s.n.],2014. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/93957. Acesso em 15 out 2020.

DUTRA, Maristela. **Direito a desconexão e a importância dos limites da jornada de trabalho com uma visão pós-reforma trabalhista.**[s.l.] Megajurídico. 2019. Disponível em: https://www.megajuridico.com/direto-a-desconexao-e-a-importancia-dos-limites-da-jornada-de trabalho-com-uma-visao-pos-reforma-trabalhista/. Acesso em 30 set 2020.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber**. O Teletrabalho Na Reforma Trabalhista:** Impactos Na Saúde Dos Trabalhadores E No Meio Ambiente Do Trabalho Adequado**.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Vol, 57(87/88), 102. Belo Horizonte: Escola Judicial, 2013.

EUROFOUND. International Labour Office. **Working anytime, anywhere:** The effects on the world of work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International

Labour Office. Geneva: [s.n.], 2017. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf. Acesso em 12 out 2020.

JUNIOR, Irineu Francisco Barreto; SILVA, Josiane Machado da. **Teletrabalho e sociedade da informação:** modalidades e jornada de trabalho. Revista Direitos e Garantias Fundamentais**,** v. 16, n. 2, p. 29-56, jul./dez., Vitória: [s.n.], 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018.

MADERS. Terry Rosado. **Tempos Flexíveis e Teletrabalho:** Perspectivas Sobre o Problema da Jornada Frente ao Controle pela Produtividade. XXVII EncontroNacionaldo CONPEDI.Florianópolis:CONPEDI,2018.Disponívelem:http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/34q12098/a210870r/3W4YjlFuk2YF3TF1.pdf. Acesso em 13 ago 2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. São Paulo: [s.n.] 2003. Disponívelem:https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em 01 out 2020.

MARTINEZ. Luciano**. Curso de Direito do Trabalho.**[s.l.]Editora Saraiva, 2020. 9788553618408.Disponívelem:https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553618408/. Acesso em: 26 set 2020.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A Precarização No Teletrabalho:** escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador. Edição do Kindle. Belo Horizonte: RTM, 2018.

PENA, Rodolfo F. Alves. **Fordismo.** Prepara Enem 2020. [s.l.] [s.n.] [2020?] Disponível em: https://www.preparaenem.com/geografia/fordismo.htm. Acesso em 02 out 2020.

SOCIEDADE Brasileira De Reumatologia**. LER/DORT**. São Paulo: [s.n.] 2019. Disponível em: file:///C:/Users/Vaio/Downloads/CartilhaSBR_A4_LerDort.pdf. Acesso em 12 out 2020.

VOLTARE, Emerson. HIGIDO, José. **Sem regulamentação necessária, disparam processos sobre home office**. [s.l]. 2020. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2020-out-24/regulamentacao-necessaria-disparam-processos-home-office. Acesso em 27 out 2020.