

TELETRABALHO: A IMPORTÂNCIA DA DESCONEXÃO E AS CONSEQUÊNCIAS DE SUA AUSÊNCIA

TELEWORKING: THE IMPORTANCE OF DISCONNECTION AND THE CONSEQUENCES OF ITS ABSENCE

Jhonatas Câmara Arede Neto¹, Maria Eduarda Matos Toledo¹, Tatiane Pinheiro de Sousa Alves²

1 Alunos do Curso de Direito

2 Mestre em Gestão do Trabalho para a qualidade do Ambiente Construído e Professora do Curso de Direito

RESUMO

O teletrabalho, ou trabalho remoto, tem se consolidado como uma prática crescente no Brasil, especialmente após a pandemia de COVID-19, que acelerou sua adoção. No entanto, essa modalidade traz consigo desafios significativos, particularmente no que diz respeito à desconexão do trabalhador, ou seja, o direito de não estar continuamente à disposição do empregador fora do horário de trabalho. O objetivo deste estudo é analisar a importância desse direito, abordando as implicações que sua ausência pode causar nas relações, saúde e vida do trabalhador. A pesquisa adota uma abordagem qualitativa teórico-documental, de caráter exploratório, empregando os procedimentos técnicos de revisão bibliográfica através da coleta de materiais/informações em pesquisas progressas que exploraram nuances do tema abordado. Finda a pesquisa, é possível concluir que o direito à desconexão emerge como um elemento central para assegurar um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do trabalhador, demonstrando que as consequências de sua ausência podem configurar desde danos à saúde mental do trabalhador, como a síndrome de *Burnout*, até a possibilidade de indenização por dano existencial.

Palavras-Chave: teletrabalho; direito à desconexão; hiperconexão, doenças ocupacionais, dano existencial.

ABSTRACT

Introduction: Teleworking, or remote work, has become a growing practice in Brazil, especially after the COVID-19 pandemic, which sped up its adoption. However, this modality brings with it significant challenges, particularly with regard to the worker's disconnection, that is, the right not to be continuously available to the employer beyond working hours. The objective of this study is to analyze the importance of this right, addressing the implications that its absence can have on the worker's relationships, health, and life. The research adopts a qualitative theoretical-documentary approach, of an exploratory nature, employing the technical procedures of bibliographic review through the collection of materials/information from previous research that explored nuances of the topic addressed. After completing the research, it is possible to conclude that the right to disconnect emerges as a central element to ensure a balance between the worker's professional and personal life, demonstrating that the consequences of its absence can range from damage to the worker's mental health, such as Burnout syndrome, to the possibility of compensation for existential damage.

Keywords: teleworking; right to disconnect; hyperconnection; occupational diseases; existential damage.

Sumário: Introdução. 1. Teletrabalho: conceito e evolução histórica. 1.1. Evolução da legislação brasileira com relação ao teletrabalho. 2. Do direito à desconexão. 3. Impactos causados pela ausência da desconexão. Considerações finais. Referências.

Contato: jhonatas.neto@sounidesc.com.br; maria.toledo@sounidesc.com.br

INTRODUÇÃO

Desde os primórdios, o trabalho foi um elemento central para a subsistência humana, evoluindo de forma significativa ao longo da história. As Revoluções Industriais marcaram momentos de grande progresso tecnológico e trouxeram mudanças nas

relações laborais, culminando na integração de máquinas e automação. No contexto contemporâneo, o teletrabalho surge como um desdobramento natural desse processo, possibilitado pelos avanços das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs).

No Brasil, o teletrabalho foi regulamentado pela Reforma Trabalhista de 2017 e ganhou relevância durante a pandemia de COVID-19, que evidenciou sua viabilidade e eficiência. Essa modalidade oferece benefícios como flexibilidade, redução de deslocamentos e custos, e melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Contudo, também apresenta desafios que não podem ser ignorados, especialmente no que diz respeito ao aumento da jornada de trabalho e à ausência de limites claros entre trabalho e lazer.

Entre os principais desafios do teletrabalho está a hiperconexão, que resulta em jornadas intensificadas e maior vulnerabilidade do trabalhador. Como aponta Antunes (2020), essa nova dinâmica pode levar ao isolamento social, adoecimento e perda da identidade coletiva. Nesse contexto, o direito à desconexão desponta como um elemento essencial para proteger a saúde física e mental dos trabalhadores, assegurando períodos de descanso e lazer, como destaca Freitas (2021).

Apesar de sua relevância, o direito à desconexão ainda carece de regulamentação explícita no ordenamento jurídico brasileiro. No entanto, decisões como a da 7ª turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que reconheceu o direito de um trabalhador a indenização por violação desse direito, evidenciam avanços importantes na jurisprudência, destacando sua relevância na proteção da dignidade e da saúde do trabalhador.

Diante disso, este estudo busca analisar o direito à desconexão no âmbito do teletrabalho e as consequências de sua ausência na vida do trabalhador. A pesquisa também explora as lacunas legislativas e as consequências da hiperconexão para a saúde física e mental dos trabalhadores, na forma de doenças ocupacionais, e aborda a possibilidade de indenização por dano existencial, trazendo à luz a necessidade de uma regulamentação mais robusta sobre o tema.

Dessa forma, a pesquisa adota como metodologia uma abordagem qualitativa e teórico-documental, fundamentando-se em uma revisão bibliográfica que objetiva a coleta de materiais/informações em pesquisas pregressas, legislações, jurisprudência brasileira, estudos internacionais e literatura especializada acerca do tema abordado.

Nesse sentido, o intuito da presente pesquisa é elucidar os leitores acerca da repercussão das consequências da ausência da desconexão, observar o direito à

desconexão à luz dos dispositivos legais vigentes e revelar as circunstâncias do instituto do teletrabalho através do estudo bibliográfico acerca do tema aplicado à problemática inicial. Além disso, o trabalho pretende contribuir para o debate acadêmico e jurídico acerca do teletrabalho, propondo reflexões sobre a importância do direito à desconexão e seu papel na construção de relações laborais mais justas e saudáveis no cenário contemporâneo.

1. TELETRABALHO: CONCEITO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Analisando etimologicamente a palavra teletrabalho temos a expressão grega “tele” que indica “à distância”, “longe de”. Emprega-se ainda à espécie a nomenclatura trabalho remoto, igualmente indicando “à distância” (ANDRÉIA, 2020).

Quando pensamos na palavra teletrabalho automaticamente já relacionamos com a internet, visto que esse tipo de trabalho só ocorre por causa das evoluções tecnológicas que ocorreram em todo o mundo. O termo teletrabalho está associado ao trabalho realizado remotamente, por meio de TIC (tecnologia da Informação e comunicação), possibilitando a obtenção dos resultados do trabalho em um local diferente daquele ocupado pela pessoa que o realiza (Rosenfield e Alves, 2011).

Para compreender esse instituto, é fundamental considerar as revoluções industriais, que desempenharam um papel crucial na adoção do teletrabalho atualmente, servindo como alicerce para a evolução do trabalho. A primeira revolução industrial, marcada pela substituição da manufatura para a maquinofatura e do surgimento do trabalho assalariado e divisão do trabalho, ocorreu entre 1760 a 1850. Já no período 1850 a 1945, aconteceu a segunda revolução industrial que trouxe uma expansão da industrialização, atingindo vários países da Europa e também trouxe a questão de inovações a respeito das fontes de energia, onde parou de utilizar-se somente o carvão e iniciou-se a utilização do petróleo e do vapor que foram os alicerces para criações de diversas novidades tecnológicas que geraram mais empregos naquele período.

Em seguida, vem a terceira revolução industrial com início por volta de 1950 até os dias atuais, sendo marcada pelo grande avanço tecnológico, robótico, genético, informática, telecomunicações, eletrônica, entre outros. Daqui que observamos o início do teletrabalho, haja visto o grande pulo tecnológico dos computadores e internet que possibilitaram a comunicação de pessoas de diferentes localidades em apenas alguns milésimos de segundos.

Existem anotações sobre a execução do trabalho à distância desde os anos 1950, sendo que já era comum ver a realização do trabalho em casa nas décadas de 1960 e 1970 para fabricação de vestuário, tecidos e calçados e embalagens.

Vale diferenciar as atividades que têm maior identificação com o termo trabalho em domicílio (Holzmann, 2011) do teletrabalho. O primeiro termo tem relação de produção material industrial, bastante comum no início da Revolução Industrial, consistindo na distribuição de etapas da produção nas casas dos trabalhadores antes da centralização no sistema fabril. Essa lógica de produção industrial foi retomada no contexto da reestruturação produtiva como forma de flexibilização da estrutura de produção e hoje pode ser vista como uma estratégia de redução de custos por parte das indústrias observada como precarização do trabalho.

O trabalho remoto menos vinculado à produção industrial e necessariamente ligado ao uso de TIC tem suas primeiras concepções apresentadas nos anos 1970, com o surgimento do termo teletrabalho (*telecommuting* ou *telework*, em inglês) e a convergência das noções de “trabalho a distância” e “trabalho em casa”. Observa-se que o interesse por tal modalidade de trabalho na época, principalmente na Europa e nos Estados Unidos da América (EUA), foi influenciado pela crise energética (petrolífera), a popularização do uso e a redução do preço das TIC (principalmente dos microcomputadores) e o surgimento da telemática – termo criado em 1978 para designar o casamento entre as TIC (SERRA, 1996). Na passagem dos anos 1970 para os 1980 surgiram diversas experiências de teletrabalho como alternativa para reduzir o movimento de deslocamento casa-trabalho e trabalho-casa (*commuting*, em inglês).

A definição de teletrabalho não é unívoca: encontra-se na literatura, tanto nacional como internacional, a utilização de diferentes termos para se referir à mesma coisa e de um mesmo termo para aludir a diferentes especificidades. Nos Estados Unidos da América (EUA) é mais utilizado o uso do termo *telecommuting*, enquanto na Europa evidencia-se o uso do *telework*. O primeiro termo enfatiza o deslocamento entre o centro demandante do trabalho e o local onde é realizado, sendo substituído pelo uso de ferramentas telemáticas. O segundo enfoca as atividades realizadas por tais meios tecnológicos. Ambos os termos, abordam a atual tendência das atividades laborais serem realizadas sem necessidade de deslocamento do trabalhador ao local de trabalho com uso de meios telemáticos. Observamos também a utilização com frequência do termo *home office* – contudo, diz respeito a uma categoria específica dentro do contexto maior do *telework* ou *telecommuting*, trata-se do serviço realizado na casa do trabalhador.

(SAKUDA, 2001)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) opta pelo termo teletrabalho (*telework*, em inglês), mas destaca categorias específicas dentro dele. Em sua sistematização, o teletrabalho deve ser conceituado quanto a diferentes variáveis: a) local/ espaço de trabalho; b) horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); c) tipo de contrato (assalariado ou independente); e d) competências requeridas (conteúdo do trabalho). Dentro dessas variáveis podem ser elencadas diversas categorias de teletrabalho. Em um estudo realizado com milhares de teletrabalhadores em 10 países europeus, além do Japão e dos EUA, destacam-se 6 categorias principais de teletrabalho (EUROPEAN COMMISSION, 2000). Esses tipos foram sistematizados por Rosenfield e Alves (2011b):

- a) trabalho em escritórios-satélite: os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central;
- b) trabalho em domicílio: também identificado com o termo *small office/home office* (SOHO), trata-se do trabalho realizado na casa do trabalhador;
- c) trabalho em telecentros: o trabalho é realizado em estabelecimentos normalmente instalados próximo ao domicílio do trabalhador que oferecem postos de trabalho a empregados ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos;
- d) trabalho em empresas remotas ou off-shore: call-centers ou telesserviços por meio das quais firmas instalam seus escritórios-satélite ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata;
- e) trabalho informal ou teletrabalho misto: arranjo com o empregador para que se trabalhe algumas horas fora da empresa.
- f) trabalho móvel: fora do domicílio ou do centro principal de trabalho, compreendendo viagens de negócios ou trabalho de campo ou em instalações do cliente;

Os requisitos comuns às modalidades de teletrabalho são a flexibilização dos espaços de trabalho, preferivelmente realizados remotamente para evitar o deslocamento. Tendo em vista a sua crescente na década de 90, tal metodologia de trabalho tem sido alvo de diversos estudos acadêmicos.

De acordo com Barbosa (2010), a literatura é divergente quanto ao número de trabalhadores em teletrabalho, o que, para o autor, é um desafio, pois não é possível demonstrar a grandeza dessa forma de trabalho quando não existem números exatos. No entanto, é inquestionável seu reconhecimento e forte aceitação global, além do seu rápido crescimento, sobretudo após o período pandêmico da Covid-19. Exatamente por isso, diversos países passaram a reconhecê-lo e regulamentá-lo, a título de exemplo: Portugal, Itália, Espanha, França, Finlândia, EUA, Argentina e Chile já possuem legislações específicas (Barbosa, 2010). O Brasil também editou legislação sobre o tema, que será objeto do tópico abaixo.

1.1 EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA COM RELAÇÃO AO TELETRABALHO.

O conceito de teletrabalho evoluiu gradualmente, ao longo do tempo. A sua inclusão na legislação brasileira, deu inicialmente na Lei nº13.467/2017 (conhecida como Reforma Trabalhista) e na Lei no 14.442/2022, que introduziram algumas alterações na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT. A finalidade do legislador era ajustar a legislação trabalhista com relação às mudanças sociolaborais recentes do teletrabalho que não estaria perfeitamente contemplado pelas normas nacionais e pelos modelos de contrato de trabalho existentes.

Antes de a CLT regulamentar o teletrabalho, o próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST) institucionalizou, no âmbito dos seus órgãos judiciários, o teletrabalho. A Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) nº 151/2015, alterada pela Resolução CSJT nº. 207/2017, permitiu aos servidores do judiciário trabalhista, de maneira facultativa, a possibilidade de prestarem seus serviços fora das dependências das suas respectivas instituições.

Com a publicação da Lei nº. 13.467/2017 que acrescentou os artigos, do 75-A ao 75-E, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o teletrabalho foi definitivamente regulamentado no Brasil. Muito embora, o artigo 6º da CLT já proibisse, desde 2011, o tratamento desigual “entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”, quais sejam: pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade e alteridade, conforme previsão dos artigos 2º e 3º da CLT.

O artigo 75-A delimita a regulamentação dos serviços laborais prestados em regime de teletrabalho, em observância às normas fixadas no Capítulo II-A da CLT, que foi inserido pela Reforma Trabalhista a fim de normatizar as relações neste regime de trabalho.

Nos moldes atuais, o teletrabalho é definido pelo artigo 75-B da CLT como sendo: “[...] 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 se constituam como trabalho externo” (Brasil, 1943). A presença física do funcionário nas instalações da empresa, seja para participar de encontros, treinamentos, capacitações ou para realizar tarefas específicas que requerem sua presença, não descaracteriza o regime de teletrabalho.

A lei não requer controle de jornada, o que permite a contratação de empregados, em regime de teletrabalho, para realizarem suas demandas e receberem proporcional com a produção de tarefas, peças ou mesmo pelo alcance de metas. Um dos principais argumentos dos defensores da contrarreforma era de que as relações laborais necessitavam de maior autonomia e menos interferência governamental, o que resultou na incorporação do artigo 75-C à CLT, cuja redação é: “A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho” (Brasil, 1943).

Em outras palavras, o artigo 75-C consagra a autonomia da vontade ao permitir que a vontade seja expressa. A opção pelo trabalho remoto é definida em contrato individual de trabalho entre trabalhadores e empregadores. Registre-se, portanto, que a autonomia conferida às partes, em tese, não exclui a subordinação do empregado em relação ao empregador, já que aquele executará as atividades negociadas, que serão fiscalizadas e comandadas por esse e, conseqüentemente, poderá haver penalidades em caso de descumprimento.

Da análise dos parágrafos 1º e 2º do artigo 75-C da CLT surge um questionamento, vez que a ideia de igualdade, necessária para a autonomia da vontade, não é assegurada. Enquanto, o §1º exige a anuência das partes para alteração do regime presencial para o teletrabalho, conforme se lê: “Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual”. O §2º do art. 75-C permite a: “[...] alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual” (Brasil, 1943), isto é, sem a necessidade de consentimento do empregado para o retorno às atividades presenciais.

Sobre os custos relativos à prestação do teletrabalho, o art. 75-D , aborda em sua redação, indicando a necessidade de previsão contratual sobre o tema:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito (Brasil, 1943).

A possibilidade de empregado e empregador definirem, em contrato de trabalho escrito, a responsabilidade pelos custos do trabalho remoto, contraria frontalmente o art. 2º da CLT, que estabelece serem do empregador os riscos da atividade econômica, considerando a vulnerabilidade do funcionário. Por outro lado, o artigo 75-D da CLT

possibilita a flexibilização contratual quanto à divisão de custos e riscos do teletrabalho.

A adesão ao teletrabalho exige que o trabalhador transforme sua casa em um ambiente de trabalho seguro e eficiente, uma vez que normalmente esse será o novo local de prestação. Porém, ao assumir os custos dessa adaptação, o trabalhador se expõe a um risco financeiro, com a aquisição de notebooks, tablets, móveis, instalação de internet e de ar-condicionado, aumento do consumo de energia elétrica, entre outras possíveis despesas. O que gera despesas que podem comprometer sua remuneração e até mesmo gerar dívidas.

Alguns empregadores estabeleceram uma espécie de assistência financeira para que os trabalhadores remotos possam suportar os custos decorrentes da compra de equipamentos e infraestrutura. No entanto, essa assistência não possui caráter salarial, conforme estabelecido no parágrafo único do artigo 75-D: “As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado” (Brasil, 1943).

Por sua vez, o artigo 75-E da CLT trata das questões relativas à saúde e à segurança do teletrabalhador, nos seguintes termos:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (Brasil, 1943).

A norma se restringe a solicitar ao empregador que instrua seus funcionários sobre as medidas preventivas a serem tomadas para prevenir acidentes e/ou enfermidades relacionadas ao trabalho. O teletrabalhador deve assinar um termo de responsabilidade e se comprometer a seguir as orientações dadas pelo empregador.

É importante enfatizar que, os direitos sociais dos trabalhadores, principalmente, aqueles relacionados à saúde e à segurança encontram respaldo na Constituição Federal de 1988, conforme previsão dos artigos 6º, 7º, incisos IV e XXII, 196, 197, 200, incisos II e VIII.

A flexibilidade conferida pelo artigo 75-E da CLT preocupa, pois atribui ao empregado a responsabilidade pela redução dos riscos e vai de encontro ao inciso XXII do art. 7º da Constituição, que diz ser um direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho. Também conflita com o artigo 166 da CLT, pois, enquanto o art. 75-E exige do empregador mera orientação quanto aos riscos à saúde e à segurança no meio ambiente do trabalho, eximindo-o dos ônus, caso o empregado assine termo de responsabilidade, o art. 166 da CLT, diz que é obrigação do empregador o fornecimento

de equipamento de proteção individual.

Entende-se que a controvérsia foi resolvida pelo Enunciado 72 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, que considera que :

Enunciado 72. A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

Mesmo que ainda não estejam presentes os elementos configuradores da responsabilização civil do empregador, o termo de responsabilidade não terá qualquer consequência, uma vez que caberá à União, por meio da Previdência Social, fornecer subsídios ao empregado acidentado para que ele recupere seu pleno estado de saúde, não tendo o empregador legitimidade para aliviar o ônus que é da União. Contextualizado o teletrabalho, segue-se para tratar acerca do direito à desconexão.

2. DO DIREITO À DESCONEXÃO

Indubitavelmente, o desenvolvimento de novas tecnologias de informação e comunicação (TICs) e sua constante atualização e aperfeiçoamento facilitam a vida de muitas pessoas. O advento da era tecnológica é fonte de uma transformação social global e a internet se tornou uma janela que conecta as pessoas, do conforto de suas casas, ao mundo. Outrossim, há alguns anos, se mencionássemos sobre videoconferências, compras online, monitoramento de frequência cardíaca remotamente, ou transações bancárias/formas de pagamento simplificadas como o NFC (comunicação por proximidade), que permite passar o cartão de crédito pelo celular, pareceria que estamos descrevendo um enredo de ficção científica. Ainda sim, nos dias de hoje, tudo isso é realidade (LEROUGE; TRUJILLO PONS, 2020).

Apesar dessas questões, nota-se que o surgimento das TICs traz outra preocupação: a intensificação do trabalho em virtude da rapidez e da facilidade na comunicação proporcionadas por essas novas tecnologias. É o que Antunes (2020) chama de escravidão digital. Essa é a gênese da discussão sobre o direito à desconexão.

A organização do trabalho e a noção de tempo e de local de trabalho foram alteradas pela tecnologia digital. Muitos trabalhadores já não estão mais condicionados a um local de trabalho pré-determinado. O trabalho deixa de estar limitado ao tempo que se passa no local de trabalho. A linha que divide o “momento de trabalho” e o “momento de

descanso” torna-se cada vez mais tênue e o que antes eram limites espaciais, físicos e temporais que definiam o horário de trabalho, não são mais fronteiras entre a vida profissional e pessoal.

Segundo Rosane Gauriau (2021, p. 125):

O trabalhador ‘reativo’ é o trabalhador do século XXI. A capacidade de reatividade (FOMO: Fear Of Missing Out e FOBO: Fear Of Being Offline), de disponibilidade, de estar constantemente ao alcance e de formular a resposta mais rápida possível tornaram-se gradativamente critérios para avaliar o desempenho do trabalhador, sob pena de serem questionadas sua competência e habilidades. Nesse contexto, a cultura do urgente e a aceitação do ‘assédio digital’ são critérios de empregabilidade. Esse culto ao imediatismo contribui ao *blurring*: a fronteira entre a vida profissional e pessoal é tênue e o tempo de trabalho não é mais contínuo. Como avaliar a jornada de trabalho, o ritmo, a intensidade e a carga de trabalho? Como desconectar?

Nesse contexto, o mundo pós pandemia passa a olhar para leis que asseguram o direito à desconexão. A União Européia define o direito à desconexão como “o direito do trabalhador de poder desligar-se do trabalho e abster-se de se envolver em comunicações eletrônicas relacionadas com o trabalho, como e-mails ou outras mensagens, fora do horário de trabalho” (World Economic Forum, 2023).

Já no Brasil, da mesma forma, o direito à desconexão é conceituado, segundo Souto Maior (2003, p.19), como: “uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar...”. Ou seja, se traduz como o direito do empregado de se desligar, de fato, do trabalho para que possa desfrutar de seus direitos ao descanso e ao lazer, estabelecidos constitucionalmente.

Ainda não há, efetivamente, dispositivo legal que trate expressamente acerca do direito à desconexão, porém, já existe uma construção jurisprudencial em volta desse tema no Brasil. A jurisprudência interpreta esse direito com alicerce nos seguintes dispositivos da CF/88: direito à intimidade e à vida privada (art. 5º, V e X), à saúde (art. 6º e 195), à limitação da jornada de trabalho (art. 7º, XIII, XIV), ao repouso semanal (art. 7º, XV), ao gozo de férias anuais remuneradas (art. 7º, XVII), ao lazer (art. 217, § 3º) e à convivência familiar (art. 227). Ainda, segundo célebre doutrina, o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III) pode ser utilizado como fundamento legal do direito à desconexão (GAURIAU, 2021).

Além disso, no ano de 2020, foi apresentado o Projeto de Lei n. 4044, que dispõe sobre o direito à desconexão do trabalho. Em seu art. 1º diz que: “O direito à desconexão do trabalho consiste na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir

seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada”. Na justificação do PL, o senador Fabiano Contarato, seu autor, disserta sobre a importância desse direito, principalmente para saúde, já que a ausência da desconexão é possível fato gerador de doenças ocupacionais como o *burn out*.

Não obstante a ausência de legislação, a matéria já chegou aos tribunais. No julgamento do Agravo de Instrumento no Recurso de Revista (AIRR) nº 2058-43.2012.5.02.0464, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) desproveu, por unanimidade, o agravo interposto, e reconheceu o direito de um empregada da empresa reclamada de obter indenização por ofensa ao “direito à desconexão”. No caso em tela, o relator Ministro Cláudio Brandão afirmou que o avanço tecnológico e o aprimoramento das ferramentas de comunicação devem servir para a melhoria das relações de trabalho e para a otimização das atividades desempenhadas, jamais para escravizar o trabalhador (Ferreira; Ferreira; Rocha, 2020). A propósito:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. [...] A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao **direito à desconexão** (grifos no original) (TST. 7ª Turma. Relator: Ministro Cláudio Brandão, AIRR nº 2058-43.2012.5.02.0464. Publicação: 27/10/2017).

Ou seja, para o TST deve-se respeitar o direito à desconexão a fim de que o trabalhador possa usufruir de sua liberdade, de forma efetiva, após o término de sua jornada de trabalho (Ferreira; Ferreira; Rocha, 2020).

3. IMPACTOS CAUSADOS PELA AUSÊNCIA DA DESCONEXÃO

Ao compreender o direito à desconexão, torna-se mais fácil entender os impactos da ausência de tal direito ao trabalhador. Já é constatado que a hiperconectividade laboral é fator gerador de condições danosas à saúde física e mental do trabalhador. Um exemplo disso é um estudo de 2017, realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho sobre os efeitos e condições do teletrabalho em 15 países. (EUROFOUND,

2017, p. 01/50). Além de apontar o crescimento dessa modalidade de trabalho nesses países, a pesquisa revelou como desvantagem de tal modalidade a “tendência de prolongar a jornada de trabalho, de criar interferência entre o trabalho e a vida pessoal, e resultar na intensificação do trabalho, o que pode levar a altos níveis de estresse com consequências negativas para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores” (Santos; Padilha, 2021).

Apesar da pesquisa ter sido realizada anteriormente à pandemia da COVID-19 e dos efeitos do isolamento social, que foram fatores de elevado aumento da adoção do teletrabalho como modalidade de trabalho, ela revelou uma tendência global para a hiperconexão laboral. A título de exemplo, na Espanha, 64% dos trabalhadores relataram que realizam atividades profissionais mesmo em seus momentos de lazer e descanso. Além disso, 68% afirmaram que frequentemente recebem e-mails e telefonemas relacionados ao trabalho fora do horário regular. Nos Estados Unidos, foi identificado que 44% dos americanos checam seus e-mails corporativos diariamente, mesmo durante as férias, enquanto 54% disseram que continuam a responder e-mails e solicitações digitais mesmo quando estão afastados do trabalho por motivos de saúde. (Santos; Padilha, 2021).

Os impactos que essa hiperconectividade laboral pode causar ao trabalhador são inúmeros e podem surgir a curto, médio e longo prazo. Além disso, eles podem variar do estresse até problemas como depressão, ansiedade, síndrome de *Burnout*, transtorno do estresse pós-traumático (TEPT), dentre outras psicopatologias ocupacionais.

Segundo Souto (2007, p.19), o ambiente de trabalho impacta diretamente a saúde do trabalhador. Para o autor, a saúde é vista como um estado de equilíbrio que exige momentos de desconexão para ser mantida. Portanto, o direito à desconexão não é apenas um benefício, mas uma necessidade para a preservação da saúde e da qualidade de vida do trabalhador. De acordo com Carlotto (2008) e Câmara (2008), a síndrome de *Burnout* ou síndrome do esgotamento profissional é uma patologia muito presente atualmente como resultado do excesso de trabalho que atinge os teletrabalhadores. Entre os efeitos de tal patologia estão danos de natureza pessoal, como depressão e exaustão - física e mental - ausência de energia, falta de prazer no ambiente de trabalho e estresse somático, o que pode levar o trabalhador à quadros de isolamento social e condutas negativas no que tange a vida em sociedade.

Além das doenças ocupacionais, é mister considerar o dano existencial. Consoante Ferreira (2019, p.222):

Os institutos criados pelo direito laboral existem exatamente para equilibrar a relação existente entre a vida e o trabalho das pessoas, permitindo que essas pessoas tenham qualidade de vida satisfatória. São exemplos de institutos que tentam conciliar esses dois direitos fundamentais (vida-trabalho): a limitação da jornada de trabalho, os períodos de descanso, as férias etc.

A hiperexploração do trabalhador com o desrespeito a esses direitos causa um prejuízo à saúde do trabalhador e, também, o impede de desfrutar dos prazeres de sua própria existência, de ordem biológica, econômica, cultural e social, o que usualmente vem sendo denominado pela doutrina e jurisprudência como dano existencial.

Dessa forma, percebe-se que o dano existencial no âmbito do direito trabalhista surge a partir de questões que impedem o trabalhador de desfrutar de direitos básicos como o lazer e o descanso. Assim, essa modalidade de dano é esculpida pela privação injusta do indivíduo de usufruir ou dar cumprimento aos seus projetos de vida, degradação de seu senso de identidade social ou impedimento da concretização de uma meta de vida (Ferreira; Ferreira; Rocha, 2020).

Para Frota (2013, p. 63), o dano existencial integra espécie de dano imaterial que acarreta a vítima a impossibilidade de concretizar, dar prosseguimento ou reconstruir o seu projeto de vida e a dificuldade de retomar sua vida de relação na seara da convivência familiar, profissional ou social. Ou seja, para que seja caracterizado dano existencial deve-se existir os requisitos para configurar qualquer dano que esteja elencado no Código Civil e, além disso, causar um prejuízo à existência humana em si.

Um exemplo concreto acerca desse tema é a retificação feita pela Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal, da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 8ª região, no julgamento do Recurso Ordinário (RO) nº 0002161.22.2013.5.0.0117.

No caso em tela, o juiz de primeira instância condenou o empregador a indenizar a trabalhadora por danos morais, alegando que houve violação de sua honra objetiva devido à falta de concessão de férias ao longo de todo o período de trabalho (que durou 14 anos). No segundo grau, a 4ª Turma do TRT confirmou a decisão da primeira instância, mas fez a alteração da sentença para reconhecer que o caso se tratava de dano existencial. Segue ementa do julgado:

NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS DURANTE TODO O PACTO LABORAL (14 ANOS). PREJUÍZO À VIDA SOCIAL DO TRABALHADOR. DANO EXISTENCIAL. CONFIGURAÇÃO. Demonstrada a conduta contumaz da empresa em não permitir que a trabalhadora usufruísse de férias anuais, direito constitucionalmente assegurado, que além de visar à proteção da integridade física, mental e moral do empregado, possibilita que o mesmo usufrua do convívio social e familiar, que tenha lazer, que participe de atividades educativas e/ou religiosas, etc, forçoso é reconhecer que a empresa causou dano à vida em sociedade de sua ex-empregada, provocando um vazio existencial em sua pessoa. Destarte, caracterizado o ato ilícito da empregadora, é devida a reparação civil, nos termos

dos arts. 5.º, V, da Constituição Federal e 186 e 927, caput, do Código Civil. Mantida a d. sentença. Recurso improvido (RO-0002161-22.2013.5.08.0117, 4ª Turma, Relatora Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal, DEJT 30/03/2015)

Assim, fica claro a diferença fundamental entre dano moral e dano existencial para a jurisprudência. O primeiro trata essencialmente de um sentir, enquanto o segundo trata de um dano irretratável à vida da pessoa, como nesse caso, a abdicação involuntária de direitos fundamentais do trabalhador e de seus interesses pessoais. De fato, um dano à existência da pessoa.

No caso do teletrabalho é a mesma coisa, caso exista a configuração da ausência do direito à desconexão de forma que seja obstáculo intransponível para a realização dos projetos de vida de uma pessoa, assim como danos à saúde do trabalhador, fica caracterizado o dano existencial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo sobre o teletrabalho e do direito à desconexão demonstra que, embora essa modalidade de trabalho tenha ganhado ampla adesão, principalmente após a pandemia da COVID-19, ela traz consigo desafios significativos. A análise revelou que o teletrabalho, viabilizado pelo avanço das tecnologias de informação e comunicação (TICs), proporciona flexibilidade e redução de custos para empregadores e trabalhadores, além de benefícios como a eliminação de deslocamentos. Contudo, essa prática também acarreta questões complexas, especialmente no que tange à saúde física e mental dos trabalhadores.

Dessa forma, o direito à desconexão, caracterizado como o direito do empregado de se desligar do trabalho para que possa desfrutar de seus direitos ao descanso e ao lazer, estabelecidos constitucionalmente, emerge como um elemento central para assegurar um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Assim, percebemos que o direito à desconexão se traduz como uma forma de manutenção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e a falta de regulamentação explícita sobre esse direito no ordenamento jurídico brasileiro deixa os teletrabalhadores vulneráveis, contribuindo para jornadas excessivas, intensificação do trabalho e hiperconectividade. Essas condições, conforme demonstrado, podem gerar doenças ocupacionais como o estresse, síndrome de Burnout, e até mesmo danos existenciais,

comprometendo a qualidade de vida do trabalhador.

A jurisprudência tem desempenhado um papel relevante na proteção do direito à desconexão, reconhecendo-o em diversas decisões como essencial para preservar a saúde e a dignidade do trabalhador. Além disso, o debate legislativo e acadêmico reforça a necessidade de regulamentações que considerem as mudanças nas relações laborais trazidas pelo teletrabalho.

Dessarte, conclui-se que, enquanto o teletrabalho representa uma evolução nas dinâmicas de trabalho, sua implementação efetiva exige a inclusão de garantias legais que assegurem o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador, promovendo um ambiente laboral saudável e equilibrado.

REFERÊNCIAS

ANDRÉIA, A. P. S. TELETRABALHO: ORIGEM, CONCEITO, FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E SEUS DESAFIOS. Disponível em: <<http://www.lbradvocacia.com.br/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios/>>. Acesso em: 26 set. 2024.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo precariado de serviços na era digital.** 2ªed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943. Brasília, 1943.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. Organização do texto: Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990. 168p. (Série Legislação Brasileira).

BARBOSA, F. B. S. A regulamentação jurídica do teletrabalho. *Horizonte Científico*, v. 4, n. 2, p. 1-22, 2010. Acesso em: 09 outubro 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4044, de 2020.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para disciplinar o direito à desconexão. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2297731>. Acesso em: 09 out. 2024.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. **Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil.** *Revista PSICO*. Porto Alegre, PUCRS, v. 39, n. 2, p. 152-158, abr./jun. 2008, p. 154. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/1461/3035>. Acesso em: 01 nov. 2024.

DUARTE JR, Dimas Pereira. **Direitos humanos econômicos, sociais e culturais: a outra face da violência estatal no Brasil.** In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE AMERICANISTAS, 52, 2006, Sevilla - Espanha. **Anais...** Sevilla: Universidad de Sevilla, 2006. v.1. p. 1166-1179.

EUROFOUND, I. L. O. **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work.** Luxembourg, Geneva, 2017. Disponível em: <http://eurofound.link/ef1658>. Acesso em: 01 de nov. 2024.

FERREIRA, Vanessa Rocha; DA ROCHA, Claudio Janotti; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. **O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano.** Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE), v. 8, n. 2, p. 439-471, 2020.

FROTA, Hidemberg Alves da. **Noções fundamentais sobre dano existencial.** In: Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. v 2. n 22. Set – 2013

GAURIAU, Rosane. **Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês.** Estudo comparado franco-brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, 2021.

HOLZMANN, L. Trabalho a domicílio. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Zouk, 2011. p. 437-4.

LEROUGE, Loïc; TRUJILLO PONS, Francisco. **Contribution to the study on the ‘right to disconnect from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law?.** European labor law journal, v. 13, n. 3, p. 450-465, 2022. Acesso em: 10 set. 2024.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. Revista de Ciências Sociais, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011a.

SANTOS, Poliana Ribeiro dos; PADILHA, Norma Sueli. O home que virou office: Saúde mental no meio ambiente do trabalho e o direito à desconexão no contexto de pandemia. Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista Eletrônica da Academia Brasileira de Direito Constitucional, v. 13, n. 25, p. 291-311, 2021.

SERRA, P. O teletrabalho: conceito e implicações. 1996. Disponível em: . Acesso em: 15 setembro 2024.

SOUTO, Daphnis Ferreira. Saúde no trabalho: uma revolução em andamento. 2. ed. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho, 2003. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 08.out.2024