OS IMPACTOS DA COVID/19 NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: O DIREITO À DESCONEXÃO NO REGIME DE TELETRABALHO À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.

THE IMPACTS OF COVID/19 ON LABOR RELATIONS: THE RIGHT TO DISCONNECTION IN THE TELECOMMUTING REGIME IN LIGHT OF THE BRAZILIAN LEGAL SYSTEM.

Arthur Alves Borges[1].
Flávia Malachias Santos Schadong[2].

RESUMO

Durante a pandemia da Covid/19, o governo brasileiro editou normas de distanciamento e isolamento social, com o escopo de controlar a contaminação pelo coronavírus. Desse modo, o teletrabalho surge como meio de continuidade da prestação de serviços que possam ser prestados à distância, desde que conectados à internet. Nesse ínterim, existe uma dificuldade em controlar quanto tempo o empregado efetivamente trabalha. As cobranças se intensificam, mensagens fora do horário de expediente se tornam frequentes, uma clara violação do direito à desconexão. Diante desse cenário, a pesquisa fixou o seguinte questionamento: como o ordenamento jurídico brasileiro assegura o direito à desconexão no regime de teletrabalho? Diante desse problema, foram estabelecidos como objetivos: evidenciar o direito à desconexão no ordenamento jurídico; descrever as consequências jurídicas da violação do direito à desconexão; ilustrar o direito à desconexão no regime de teletrabalho, demonstrando a ascensão do teletrabalho durante a pandemia do coronavírus. Para alcançar os resultados, utilizou-se o método dedutivo, realizando uma pesquisa bibliográfica, com finalidade descritiva. Como técnica para obtenção dos dados foram utilizados livros e artigos científicos, além de legislações, palestras de institutos brasileiros renomados e fontes de dados governamentais. Ao final da pesquisa verificou-se que houve iminente crescimento de profissionais em teletrabalho durante a pandemia e que o controle de jornada neste regime é possível, desde que o trabalhador constitua provas que caracterizem a delimitação do horário, situação em que terá direito à horas extras. Além disso, concluiu-se que o direito à desconexão encontra-se implícito nas normas constitucionais brasileiras e na Declaração Universal dos Direitos Humanos e sua violação no teletrabalho pode ensejar dano existencial ao trabalhador e até caracterizar assédio moral virtual, hipóteses nas quais será possível pleitear indenização em juízo.

Palavras-chave: desconexão; teletrabalho; pandemia; horas extras; coronavírus; direito fundamental;

ABSTRACT

During the Covid/19 pandemic, the Brazilian government issued norms for distancing and social isolation, with the scope of controlling the contamination by the coronavirus. Thus, telework appears as a means of continuing to provide services that can be provided at a distance, as long as they are connected to the internet. In the meantime, there is a difficulty in controlling how long the employee actually works. Charges intensify, messages outside office hours become frequent, a clear violation of the right to disconnect. Given this scenario, the research set the following question: how does the Brazilian legal system ensure the right to disconnection in the telework regime? Faced with this problem, the following objectives were established: to demonstrate the right to disconnection in the legal system; describe the legal consequences of violating the right to disconnection; illustrate the right to disconnect in the telework regime, demonstrating the rise of telework during the coronavirus pandemic. To achieve the results, the deductive method was used, carrying out a bibliographical research, with descriptive purpose. As a technique to obtain the data, books and scientific articles were used, in addition to legislation, lectures by renowned Brazilian institutes and government data sources. At the end of the research, it was found that there was an imminent

[1] Graduando em Direito do Centro Universitário Católica do Tocantins – UNICATÓLICA. E-mail: arthur.borges@a.catolica-to.edu.br.

[2] Mestranda em Direito Constitucional Econômico. Especialista em Direito Previdenciário, Direito e Processo do Trabalho. Professora de Direito do Centro Universitário Católica do Tocantins. Advogada. E-mail: flavia.schadong@p.catolica-to.edu.br.

growth of professionals in teleworking during the pandemic and that the control of working hours in this regime is possible, provided that the worker constitutes evidence that characterizes the delimitation of the time, a situation in which he will be entitled to overtime. In addition, it was concluded that the right to disconnection is implicit in Brazilian constitutional norms and in the Universal Declaration of Human Rights and its violation in telework can cause existential damage to the worker and even characterize virtual moral harassment, hypotheses in which it will be possible to plead indemnity in court.

Key Words: disconnection; teleworking; pandemic; overtime; coronaviruses; fundamental rights;

INTRODUÇÃO

A pandemia do coronavírus é um dos grandes desafios da ciência. Durante o ano de 2020, diante da potencialidade de transmissão do vírus, decretos e leis foram criados, com o intuito de conter as aglomerações e, consequentemente, a transmissão da doença. Empresas foram fechadas, os serviços paralisados, o que trouxe impactos para as relações trabalhistas. Assim, muitas pessoas utilizaram do regime de teletrabalho para dar continuidade às atividades laborais.

Apesar de a modalidade de teletrabalho já ser utilizada a muito tempo, seu regramento surgiu apenas em 2017, com a reforma trabalhista. O instituto do teletrabalho ganhou notoriedade durante a pandemia, sobretudo por conta das normas de isolamento social, aumentando consideravelmente a quantidade de pessoas atuando nesta modalidade de trabalho. A experiência do trabalho fora do estabelecimento do empregador, com o auxílio das tecnologias, trouxe várias indagações a respeito da legislação que abarca este regime.

Nesta nova rotina, não há como mensurar a jornada de trabalho. Como cronometrá-la, se entre empregados e empregadores há um meio telemático que impede acompanhar a rotina real do funcionário? Afinal, será que o trabalho realmente está sendo feito? Será que o funcionário está cumprindo com o horário estabelecido no contrato de trabalho?

Diante dessas incertezas, intensificam as cobranças, os papéis se misturam e, muitas vezes, os trabalhadores têm dificuldades em separar o trabalho da vida privada. A telepressão, a ausência de um ambiente adequado para o exercício das atividades laborais, bem como a falta dos momentos de lazer, pode prejudicar não só o rendimento, mas também, a saúde do próprio trabalhador.

A hiperconectividade durante o regime de teletrabalho constitui uma afronta ao direito à desconexão, já que o trabalhador pode passar a executar tarefas fora do horário de expediente, prejudicando o seu tempo de descanso, por vezes precioso. Em casos extremos, esse excesso de conectividade pode fazer com que o funcionário chegue ao esgotamento, levando-o ao desenvolvimento de transtornos mentais.

No Brasil, não há uma lei específica que define expressamente o direito à desconexão, sobretudo quando relacionado ao regime de teletrabalho. Ocorre que, segundo um dos princípios balizadores das ciências jurídicas, o julgador não pode se eximir de julgar o conflito. Desse modo, as lacunas são preenchidas por outras fontes do direito, que sustentam sua aplicação.

Diante do exposto, pretende-se com este trabalho buscar entendimento para o seguinte problema: como o ordenamento jurídico brasileiro assegura o direito à desconexão no regime de teletrabalho? A fim de solucionar esta questão, buscou-se evidenciar o direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro; descrever as consequências jurídicas da violação deste direito, além de ilustrá-lo no regime de teletrabalho, demonstrando a sua ascensão durante a pandemia do coronavírus.

Para alcançar os resultados, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, com finalidade descritiva. Como instrumento de coleta de dados, foram utilizados livros e artigos científicos das plataformas SCIELO e outras revistas conceituadas, além da legislação pátria e declarações internacionais, palestras de institutos brasileiros renomados e fontes de dados governamentais.

IMPACTOS DA COVID/19 NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: A ASCENSÃO DO TELETRABALHO

Descoberto em 2019, o coronavírus teve início em Wuhan, na China, num mercado de frutos do mar (BRASIL, 2021). De início, eram quarenta e quatro casos apenas na China. Contudo, logo se alastrou pelo mundo afora e em março de 2020, a OMS o considerou como pandemia devido aos mais de 118 mil casos, em 114 países e, aproximadamente, 5 mil mortes, à época, no mundo (BRASIL, 2021).

Coronavírus ou COVID/19 é uma espécie de vírus que causa infecções respiratórias, cujos sintomas variam de febre, tosse seca e cansaço (nos casos leves), até

perda do paladar e olfato, falta de ar, ou mesmo perda de fala e movimento (nos casos mais graves). Assim, considerando o risco de transmissibilidade da doença, torna-se necessário o uso correto dos equipamentos de proteção individual e máscaras, além de medidas de prevenção, como etiqueta respiratória, hábitos de higiene e distanciamento e/ou isolamento social (ORTELAN; et al., 2021).

A boa notícia é que o projeto de vacinação se iniciou em 15 de fevereiro de 2021 (WHO, 2021). De acordo com a OMS, a vacina protege o adoecimento grave e a morte contra a COVID, sendo que nos primeiros quatorze dias não há níveis significativos de proteção, o qual aumenta de maneira gradual. Para as vacinas de dose única, a imunidade ocorre duas semanas após a vacinação; já para as de duas doses, sabe-se que ambas são necessárias para uma proteção eficaz (WHO, 2021). No entanto, ainda é muito cedo para saber quanto à resposta imunológica das vacinas e a duração da proteção ainda está em estudo (WHO, 2021).

Desse modo, tendo em vista a eficácia dos equipamentos de proteção individual e o cenário de pandemia, as autoridades brasileiras editaram a Lei n° 13.979/2020, ou lei da quarentena, que instituiu, em seu artigo 3°, como medida de prevenção o uso de máscaras, o isolamento social e determinou o funcionamento apenas das atividades consideradas essenciais (BRASIL, 2020). Estas são definidas pelo parágrafo único do artigo 11, da Lei de Greve, como necessidades inadiáveis, da comunidade, pois se não atendidas, colocam em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população (BRASIL, 1989).

Além disso, em março de 2020, foi decretado o estado de calamidade pública no Brasil, por meio de Decreto Legislativo n°. 06 de 20/03/2020. A partir de então, o governo brasileiro criou as seguintes medidas provisórias: MPV n°. 927/2020 e MPV n° 936/2020, o que evitou uma demissão em massa de trabalhadores. (RODRIGUES, 2020).

De acordo com as ideias de Alexandre de Moraes (2020), as medidas provisórias são atos editados pelo Chefe do Executivo, em caso de relevância e urgência. Elas têm força de lei e validade imediata, mas para que perdurem os efeitos, torna-se necessária a posterior aprovação no Poder Legislativo.

A medida provisória n° 927/2020, criada em 22 de março de 2020, foi a primeira

a trazer suporte para as relações de trabalho. Ela estabeleceu algumas regras quanto à antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação e implementou algumas diferenciações no que diz respeito ao recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, além de trazer novas diretrizes emergenciais na regularização do teletrabalho (BRASIL, 2020).

No que concerne ao teletrabalho, a medida provisória n° 927/2020 estabeleceu que o empregador poderá a qualquer tempo alterar o regime presencial para o virtual, desde que respeitado o prazo de 48h, cuja alteração deverá ser comunicada ao empregado por meio eletrônico ou por escrito. Além dos empregados celetistas, quem mantivesse outras modalidades de trabalho também deveriam ficar em teletrabalho, como os estagiários e aprendizes, por exemplo (BRASIL, 2020).

Se o empregado não tivesse os equipamentos de infraestrutura necessários para a prestação do teletrabalho, estes deveriam ser cedidos pelo empregador em comodato; ou na impossibilidade, deveriam considerar o tempo de jornada, como sendo o tempo à disposição do empregador (BRASIL, 2020).

Segundo Martinez, a MPV n° 927/2020 é extremamente liberal, pois permite que "o empregador produza, durante o estado de calamidade pública, se quiser produzir, uma verdadeira alteração contratual unilateral" (2020, p. 62). Verifica-se, portanto, a inobservância quanto ao disposto no art. 462, da CLT, que traduz a ideia de que as alterações dos contratos individuais de trabalho, só serão lícitas se as partes consentirem mutuamente, desde que não resultem, também, em prejuízos ao empregado. (BRASIL, 1948, s/p).

Já a MPV 936/2020, por sua vez instituiu o programa de manutenção de emprego e renda. Dentre as medidas adotadas, estabeleceu sanções ao empregador que, por ventura, fraudasse a suspensão do contrato de trabalho e mantivesse o funcionário trabalhando à distância, ainda que de maneira parcial (BRASIL, 2020). Se assim ocorresse, o empregador poderia arcar com o pagamento imediato da remuneração e encargos trabalhistas referentes ao período em que o empregado esteve à sua disposição, além de outras penalidades previstas pela legislação e sanções decorrentes de acordo ou

convenção coletiva. (RODRIGUES, 2020).

A Medida Provisória 936/2020 foi convertida na Lei n° 14.020/2020; já a MPV 927/2020 caducou. Contudo, esta última produziu efeitos durante sua vigência, haja vista a inércia do poder legislativo em e nesses casos, ocorre a permanência dos efeitos ex nunc. (MORAES, 2020, p. 740).

Com a edição dessas medidas, houve considerável crescimento no número de pessoas em teletrabalho, mas ainda sim, os impactos da pandemia do coronavírus são devastadores. Segundo dados do IBGE, no mês de setembro de 2020, cerca de 15,3 milhões de pessoas não procuraram trabalho por conta da pandemia ou por falta de trabalho. Além disso, 2,7 milhões de pessoas foram afastadas devido ao distanciamento social, sendo que 1,1 milhões além do afastamento, não receberam remuneração e pouco mais de 7,9 milhões de pessoas se encontram em regime de teletrabalho (IBGE, 2020).

1. TELETRABALHO E SUAS CARACTERÍSTICAS

O teletrabalho apresentou-se como uma forma de continuar com a prestação de serviços e a manutenção de empregos. Trata-se de uma novidade no ordenamento jurídico brasileiro, pois apesar de existir desde o século XIX, só foi regulamentado na CLT após a reforma trabalhista em 2017.

2.1. Conceito e Origem

Teletrabalho é, segundo Pamplona Filho e Santos (2020), o trabalho realizado com a utilização de recursos de tecnologia da informação, que não necessita ser prestado em um lugar específico.

Não se sabe ao certo a origem do teletrabalho. Segundo Mello (2003), há relatos de seu surgimento no século XIX, em 1857, nos Estados Unidos, na companhia da estrada de ferro Penn, quando o proprietário J. Edgard Thompson passou a usar o sistema de telégrafo para comandar, à distância, as equipes de trabalho da sua empresa.

O responsável pela construção do termo teletrabalho (*telecommuting)* foi Jack Nilles, ainda em 1976. Para ele, era uma forma de "levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho; uma atividade periódica fora do escritório central, um ou

mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço". (SCHWEITZER, 2003).

O teletrabalho encontra-se intrinsecamente ligado à utilização dos meios de telemática. Já não tão relacionado à produção industrial, tornou-se popular nos Estados Unidos e na Europa, com a redução dos preços dos microcomputadores e popularização das tecnologias de informação, para não falar da crise energética e petrolífera que assolava o país, à época. Surge, então, o teletrabalho com o intuito de reduzir custos por parte das indústrias, já que com esse regime, os trabalhadores não precisariam se deslocar de suas casas para o estabelecimento do empregador. (ROCHA; AMADOR, 2018).

No Brasil, este instituto foi discutido pela primeira vez em 1997 no seminário HOME OFFICE/TELECOMMUTING, apesar de haver relatos sobre o teletrabalho desde 1947. Depois, em 1999 surgiu a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades - SOBRATT (BERNARDI *apud* VIALÔGO; LOPES, 2018).

> "Até o ano de 2008, o Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro) era a única empresa pública brasileira que utilizava o teletrabalho, porém, no setor privado são várias as empresas que utilizam esse método de trabalho, a maior parte de matriz estrangeira, por exemplo IBM, Shell, Kodak." (VIALÔGO; LOPES, 2018,P. 467).

Desse modo, observa-se que mesmo antes da reforma trabalhista de 2017, o teletrabalho já se fazia presente na rotina de muitos, pois com o passar do tempo e com os avanços tecnológicos, o homem descobriu novas maneiras de realizar as atividades e fez surgir novas modalidades de trabalho, e com a pandemia do novo coronavírus se expandiu.

2.2. Tipos de Teletrabalho

O teletrabalho pode ser realizado em qualquer lugar. Alguns preferem ficar no conforto de suas casas, outros em telecentros, ou até mesmo sem um local de trabalho fixo. Existem várias modalidades de teletrabalho, que serão elencadas a seguir, a título de conhecimento.

2.2.1. Teletrabalho domiciliar

Segundo Rocha e Amador (2018), o teletrabalho domiciliar é aquele exercido pelo trabalhador de sua residência, com o auxílio dos meios informacionais com acesso à internet.

2.2.2. Teletrabalho em telecentros

Rodrigues (2018) dispõe que os telecentros são locais especializados para o exercício do teletrabalho. Dotados de aparelhamento tecnológico, a fim de possibilitar a comunicação entre empregado e empregador. São espécies de telecentros: as telecabanas, telecottage, os satélites e os compartilhados .

Os telecentros satélites são locais especializados para o exercício do teletrabalho, onde atuam somente funcionários da mesma empresa. Ficam distantes da sede principal, mas de fácil acesso para o trabalhador. Diferencia-se dos compartilhados, pois nesse caso, o trabalho é desenvolvido em locais descentralizados, mas desempenhado por uma ou várias empresas ou até profissionais autônomos. (RODRIGUES, 2018).

Já as telecabanas são empresas de médio e grande porte que inauguram centros e os alugam para a realização do teletrabalho. Os *telecottages*, por sua vez, são estruturas criadas na área rural para facilitar o acesso ao trabalho, criada pelo poder público ou pela própria comunidade. (RODRIGUES, 2018).

2.2.3. Teletrabalho transnacional

Nesta modalidade, o trabalhador pode exercer suas atividades de países diversos. Contudo, para que seja possível, é necessário o uso das tecnologias digitais para troca de informações, já que os projetos são realizados em conjunto. (RODRIGUES, 2018).

2.2.4. Teletrabalho Itinerante

É o tipo de teletrabalho caracterizado pela nomadicidade, pois não há lugar fixo para a prestação de serviços, que pode ser realizada de qualquer local, desde que o trabalhador possua acesso à internet. Desse modo, pode-se trabalhar num “escritório turístico”, em lugares onde, geralmente, as pessoas vão para curtir as férias. (SERRA, 1996).

Apesar das diferenças de nomenclatura, todo teletrabalho possui algo em comum: o uso das tecnologias de informação, sem as quais seria impossível desempenhar as atividades laborais. Estes recursos de informática alcançam também o mundo do direito, urge a necessidade de regulação e então, o instituto ganha a notoriedade dos legisladores.

2.3. Reforma trabalhista: a regulamentação do teletrabalho no Brasil

Com a reforma trabalhista, foram incluídos diversos dispositivos na CLT, dentre eles o artigo 75-B, o qual dispõe que teletrabalho é "a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo." (BRASIL, 2017, s/p).

Ricardo Resende (2020) ressalta, na interpretação do artigo supracitado, o uso da palavra "preponderantemente" por parte do legislador. Segundo ele, a presença do empregado em treinamentos e reuniões na sede da empresa, por exemplo, não descaracteriza o teletrabalho, pois o artigo não dispôs que para caracterizá-lo seria imprescindível a prestação de atividades fora das dependências do empregador.

Segundo Leite (2020), o teletrabalho não se limita ao domicílio e pode ser prestado em qualquer lugar. Além disso, o uso de meios informáticos é de extrema necessidade para a sua consecução, pois o teletrabalho ocorre no mundo virtual. Trata-se de uma nova alternativa de trabalho, onde o empregado pode exercer as atividades que lhe competem no conforto da sua casa, ou beira-mar, por exemplo, basta ter acesso à internet.

Segundo o art. 75-C da CLT, para que o teletrabalho seja possível, a modalidade telepresencial deve estar especificada no contrato de trabalho que indicará as funções a serem desempenhadas pelo empregado (BRASIL, 2017). Para Martinez (2020, p. 253), a escolha do legislador foi a de formalizar a situação, a fim de evitar dúvidas quanto à caracterização, ou não, quanto à modalidade de trabalho telepresencial.

Ainda de acordo com Martinez, "dizer que a prestação na modalidade ora em exame deve constar expressamente do contrato individual de trabalho não equivale, porém, afirmar que o ajuste será necessariamente por escrito" (2020, p. 253). Ricardo Resende, por sua vez, entende que "a especificação das atividades que serão realizadas pelo empregado em eventual contrato verbal seria imprecisa e de prova dificílima, o que reforça a necessidade de registro escrito." (2020, p. 427).

Invoca-se o artigo 468 da CLT, o qual versa que: só é lícita a alteração das respectivas condições [do contrato de trabalho] por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia." (BRASIL, 2017, s/p). Verifica-se,

portanto, que a alteração unilateral do contrato de trabalho presencial para o teletrabalho, que prescinde a anuência do empregador é passível de nulidade, pois resultam em prejuízos ao empregado.

Sobre os equipamentos utilizados pelo empregado, versa a CLT:

> "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.
>
> Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado." (BRASIL, 2017, s/p).

Sendo assim, a responsabilidade sobre todos os gastos que o empregado tiver para prestar os serviços ao empregador estará prevista em contrato escrito. Para Martinez, "essas utilidades não integram a remuneração do empregado para nenhum fim, pois, evidentemente, constituem instrumental de serviço" (2020, p. 254).

Segundo Leite (2020), esse artigo traz a possibilidade de transferência da responsabilidade de arcar com as despesas da empresa para o funcionário, o que contraria a lógica capitalista de produção que define o empregador como aquele responsável atividade econômica, o que é injusto e contrário à Constituição. Assim, no contrato de teletrabalho, os instrumentos necessários à consecução das atividades rotineiras da empresa deveriam ser disponibilizados pelo empregador, tendo em vista o seu caráter patronal.

Quanto à prevenção de doenças e acidentes de trabalho:

> "Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador." (BRASIL, 2017, s/p).

Desse modo, sugere Martinez (2020), que o empregador deve elaborar um portfólio de instruções ao teletrabalhador, com instruções claras sobre os riscos que podem decorrer da atividade laboral e dicas para melhor execução do trabalho. Isso trará

mais segurança ao empregador, pois é uma maneira de respaldá-lo contra qualquer indenização por acidente de trabalho.

2.5. Controle da Jornada no teletrabalho

A jornada de trabalho é definida como o tempo em que o empregado está não só trabalhando, mas à disposição do empregador. A Constituição estabelece em seu artigo 7°, XIII, via de regra, que o limite máximo da duração do trabalho diário é de até 08 horas diárias e 44 horas semanais, sendo que será facultada a redução da jornada ou compensação de horário, mediante acordo ou convenção coletiva (LEITE, 2020).

O controle da jornada de trabalho pode ocorrer mediante ponto, manual ou eletrônico, e decorre do poder diretivo do empregador, que fiscaliza quanto tempo o empregado efetivamente trabalhou (RESENDE, 2020).

No entanto, sabe-se que o mundo virtual é caracterizado pela atopia e a acronia - ausência do espaço e do tempo, respectivamente. Neste mundo, é possível ficar online durante vinte e quatro horas por dia, sem obstáculos de distância, onde não há distinção entre dia e noite; o ontem, o hoje e o amanhã (CHAUÍ, 2012). O teletrabalho ocorre no mundo virtual, pois pressupõe o uso dos meios informáticos. Neste caso, como mensurar a jornada de trabalho?

O artigo 62 da CLT indica quais as possibilidades em que o controle de jornada é inviável: trata-se dos trabalhadores que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho; os exercentes de cargos de gestão, desde que também recebam acréscimo salarial igual ou superior a 40% do salário do cargo efetivo, e os empregados em regime de teletrabalho (DELGADO, 2019).

Embora o controle de jornada no regime de teletrabalho seja, segundo a determinação legal, inviável, o art. 6° da CLT traz a possibilidade de subordinação e reconhecimento de vínculo, ao dispor que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. (BRASIL, 1947). Desse modo, a subordinação jurídica pode ser efetivada por meio de “sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios, etc.”(LEITE, 2020).

Outrossim, segundo Godinho, a ideia de tais empregados não se submeterem à fiscalização e controle de horário é mera presunção jurídica. Isso porque, se houver provas cabais e o empregado conseguir demonstrar a delimitação da jornada de trabalho, afasta-se a presunção legal e incidem as normas que dizem respeito à duração do trabalho. (DELGADO, 2017, P. 1066).

Neste toar, o regime de teletrabalho apresenta algumas regalias, pois proporciona maior tempo com a família e a flexibilidade de se poder trabalhar em qualquer lugar, desde que conectado aos meios telemáticos. Mas, nem tudo são flores e como qualquer instituto jurídico relativamente novo, este também apresenta algumas lacunas legislativas, sobretudo quanto ao controle de jornada do teletrabalhador, que em casos de sobrecarga, pode ensejar a uma violação do direito à desconexão.

2. O DIREITO À DESCONEXÃO AO TELETRABALHO NO BRASIL

No Brasil, o direito à desconexão é estabelecido pela Constituição Federal de 1988 de modo implícito. Isso porque, segundo Pamplona Filho (2020), a interpretação é derivada de vários princípios constitucionais, como por exemplo: o direito à saúde, ao lazer, limitação de jornada, descanso semanal remunerado, direito à férias, redução dos riscos inerentes ao trabalho, dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho e meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado.

Direito à desconexão, refere-se ao direito que o trabalhador tem de fazer uso de seu tempo fora do ambiente de trabalho para atividades pessoais, familiares, momento em que se desvincula do seu superior hierárquico e realiza outras atividades que não estejam relacionadas às funções laborais. (BLAD; TESSMANN, 2016).

Tão grande é a importância do direito à desconexão que é reconhecido internacionalmente. De acordo com o artigo 24, da Declaração Universal dos Direitos Humanos: “Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.” (1948, s/p).

Ainda, segundo o artigo 5°, §3°, da CRFB, os tratados internacionais de qual o Brasil seja signatário, são recepcionados pela Carta Magna, de forma a integrarem os direitos e garantias constitucionais (BRASIL, 1988, s/p).

Ocorre que durante a pandemia do coronavírus, onde vários se encontram em teletrabalho domiciliar, diante da dificuldade existente em organizar o espaço e o tempo que se tem, o homem acaba se ocupando em multitarefas. Estas, segundo Han (2010), não representam progresso evolutivo algum, pois presta-se uma ampla atenção, de maneira rasa, razão pela qual, muitas vezes, pode-se mudar de foco por conta das várias fontes de informação, o que prejudica o desempenho laboral.

Do excesso de trabalho, nascem as figuras do workaholic e a síndrome de burnout. Na primeira hipótese, trata-se de um indivíduo que desenvolve uma compulsão desenfreada pelo trabalho, onde a vida pessoal e a vida profissional se confundem, fazendo com que o enfermo enxergue as coisas apenas pela lente do trabalho, de modo que tudo se torna uma tarefa, uma obrigação (MARTON, 2004). Já a segunda, caracteriza-se por uma dificuldade de desconexão do trabalho que desencadeia um estado de exaustão, leva ao esgotamento completo e desencadeia sentimentos de incapacidade e frustração pessoal e profissional (NASCIMENTO; CREADO, 2020).

Nos dois casos, há excesso de desempenho, que leva a um "infarto da alma", pois o cansaço do esgotamento incapacita o ser (HAN, 2010, p. 71-77). Segundo as ideias de Han (2010), para o efetivo descanso torna-se necessário que o trabalhador tenha um tempo intermédio, ou seja, sem trabalho, a fim de melhorar o processo criativo. Desse modo, a desconexão ao trabalho torna-se fundamental para assegurar, sobretudo, a saúde do trabalhador e propiciar uma melhora no seu desempenho, a fim de realizar as atividades laborais.

A violação do direito à desconexão no teletrabalho ocorre devido à telepressão, que segundo as ideias de Pamplona Filho e Santos (2020), corresponde à urgência de resposta exigida pelos empregadores, em face dos empregados; uma cobrança pela conectividade; pressão por respostas imediatas, até mesmo fora do horário de trabalho. Têm-se o exemplo do excesso de supervisão e cobrança de resultados em horários inoportunos, sem que haja a concessão de tempo hábil.

Quando a telepressão é acompanhada de condutas hostis, surge o assédio moral. O assédio moral organizacional é espécie de tortura psicológica, sofrida pelo empregado, em razão de ações ou omissões violentas, condutas abusivas e reiteradas, que violam a integridade física e moral. (FILHO; SANTOS, 2020, p. 140-141). Como exemplo, cita-se o uso de palavras que depreciam a figura do trabalhador, ferindo-lhe a honra, ou até a

capacidade psíquica, num grupo de whatsapp da empresa, por conta do descumprimento de metas desarrazoadas estipuladas pelo empregador.

Por oportuno, a desproporcionalidade e exacerbação das exigências, as normas descabidas e contínuas; os abusos que de maneira prejudicarem o trabalhador, física e mentamente, conduzem ao denominado dano existencial, caracterizado como a lesão ao tempo que o trabalhador possui separado para cuidar de sua vida pessoal, inerente a toda pessoa humana, apta a ensejar a indenização prevista no art. 5º, V e X, da Constituição, e no art. 186 do Código Civil. (DELGADO, 2019).

CONCLUSÃO

Diante do exposto, verifica-se que o teletrabalho foi - e continua sendo - essencial à manutenção de algumas atividades durante a pandemia do coronavírus, minimizando os impactos e contribuindo, ainda que de maneira ínfima, para a manutenção de empregos. Descobriu-se que o teletrabalho, apesar de ter sido regulamentado recentemente no Brasil, já era utilizado há muito tempo e apesar das determinações legais no sentido de que a jornada neste regime não pode ser controlada, já posicionamento é majoritário na doutrina que caso seja possível mensurá-la com o auxílio das tecnologias, sob ônus do trabalhador, este terá direito às horas extras.

Além disso, foi possível visualizar a importância do direito à desconexão no teletrabalho, como garantia constitucional do lazer e, sobretudo, da manutenção da saúde, tão desejada em tempos pandêmicos. Percebe-se que o direito à desconexão é intrínseco às normas constitucionais e está inserido em todo ordenamento jurídico brasileiro e até nas convenções internacionais recepcionadas pela Constituição, tamanha a sua importância, sobretudo nos princípios que norteiam a dignidade da pessoa humana.

Conclui-se que a violação do direito à desconexão pode caracterizar assédio moral, pelo que a vítima pode pleitear indenização por dano existencial, posto que traz prejuízos inimagináveis à saúde do trabalhador, tendo em vista que o esgotamento inviabiliza a realização das atividades laborais e só através do efetivo descanso e de uma vida contemplativa, com a revitalização das forças, é que se obtém fôlego para prosseguir trabalhando e produzindo com maestria.

REFERÊNCIAS

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

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva Educação. 12 Ed, 2020.

RESENDE, Ricardo. **DIREITO DO TRABALHO**.. – 8.ª ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2021.

HAN, Chun-Byung**. SOCIEDADE DO CANSAÇO**. Petrópolis: Editora Vozes, 2015.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise.** Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro , v. 16, n. 1, p. 152-162. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 05/06/2021.

Trabalho: desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho. Disponível em: https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php. Acesso em: 05/06/2021.

ORTELAN, Naiá et al . **Máscaras de tecido em locais públicos: intervenção essencial na prevenção da COVID-19 no Brasil.** Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro , v. 26, n. 2, p. 669-692, fev. 2021 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232021000200669&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 12 abr. 2021. Epub 12-Fev-2021. https://doi.org/10.1590/1413-81232021262.36702020.

LIMA, Claudio Márcio Amaral de Oliveira. **Informações sobre o novo coronavírus (COVID-19).** Rádio Bras: São Paulo, Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-39842020000200001&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 05/06/2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). WHO Coronavirus Disease (Covid-19) Dashboard. Disponível em: https://covid19.who.int. Acesso em 12 de abril de 2021.

FILHO, Rodolfo Pamplona; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: Presencial e Virtual.** São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano; POSSIDÔNIO, Cynthia. **O teletrabalho em tempos de coronavírus.** São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CHAUÍ, Marilena. **Espaço, tempo e mundo virtual.** São Paulo: Instituto CPFL, Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=4Qj_M6bnE-Y>. Acesso em: 05/06/2021.

MARTON, Scarlett. **A vida profissional**: o workaholic. São Paulo: Instituto CPFL, Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=qTiv3v2okwc&t=380s>. Acesso em 05/06/2021.

NASCIMENTO, Grasiele Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha**.O direito à desconexão no período de home office**: Análise dos Impactos da Quarentena pelo COVID-19 na saúde do trabalhador. Disponível em:

RODRIGUES. Ana Cristina Barcellos. **TELETRABALHO:** a tecnologia transformando as relações de trabalho. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php>. Acesso em: 05/06/2021.

BRASIL. **Medida Provisória n°. 936,** de 01 de abril de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 05/06/2021.

BRASIL. **Medida Provisória n°. 927,** de 22 de março de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 05/06/2021.

BRASIL. **Lei n°. 13.979, de 06 de fevereiro de 2020**: dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, responsável pelo surto de 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm> . Acesso em: 05/06/2021.

BRASIL. **Lei n°7.783, de 28 de Junho de 1989.** Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM>. Acesso em 05/06/2021.

BRASIL. **Decreto-Lei n°. 5.452, de 01 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 05/06/2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Presidência da República, Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 05/06/2021.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional.** 36 ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2020.

VILALÔGO, Tales Manoel Lima; LOPES, Joyce da Silva. **A regulamentação do teletrabalho.** Disponível em: <https://revistas.fibbauru.br/jurisfib/article/download/366/332/.>. Acesso em: 05/06/2021.

SCHWEITZER. Orly Miguel. **Teletrabalho:** uma proposta para a legislação brasileira. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/85556/228739.pdf?sequence=1>. Acesso em 05/06/2021.

MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (Telework)** : O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora... Rio de Janeiro : Qualitymark: ABRH-Nacional, 1999. Disponível em: < https://www.sobratt.org.br/o-trabalho-em-qualquer-lugar-e-a-qualquer-hora/>. Acesso em: 05/06/2021.

BLAD, Aline Graziela; TESSMANN, Cláudia. **Direito à desconexão frente aos direitos e deveres do empregado no contrato de trabalho especificamente no teletrabalho.** Lajeado: Revista Destaques Acadêmicos, Univates, 2016. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/1019-1028-1-pb.pdf>. Acesso em: 05/06/2021.