

O REGIME DE TELETRABALHO NA CLT E O DIREITO À DESCONEXÃO

THE TELEWORKING REGIME IN THE CLT AND THE RIGHT TO DISCONNECTION

Iomara Tellecher de Oliveira^I

SUMÁRIO: RESUMO; INTRODUÇÃO; 1. O TELETRABALHO NA CLT; 2. O PRINCÍPIO DO RISCO MÍNIMO REGRESSIVO; 3. O SOPESAMENTO ENTRE AS VANTAGENS E AS DESVANTAGENS DO TELETRABALHO; 4. O DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO; 5. CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS

RESUMO

O presente trabalho visa análise do Regime do Teletrabalho na CLT e o direito a desconexão, pretendo assim, criar as condições necessárias pelo raciocínio dedutivo, partiu-se das normas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, no art. 62 e 75-B da CLT.

De acordo com a CLT, o teletrabalho pode ser adotado de forma parcial ou integral, ou seja, o trabalhador pode desempenhar parte ou a totalidade de suas atividades remotamente. Essa modalidade de trabalho foi regulamentada pela reforma trabalhista de 2017, que incluiu o artigo 75-A na CLT.

No teletrabalho, o empregador é responsável por fornecer os equipamentos necessários para a execução das tarefas, como computador, acesso à internet e outros recursos tecnológicos. Além disso, é necessário que haja um acordo formal entre o empregador e o empregado, estabelecendo as condições de trabalho, jornada, remuneração e demais aspectos relevantes.

Quanto ao direito de desconexão, trata-se de uma garantia relacionada ao teletrabalho, que visa assegurar o descanso e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do trabalhador. O direito de desconexão estabelece que o empregado não pode ser obrigado a responder e-mails, mensagens ou realizar atividades relacionadas ao trabalho fora de seu horário de trabalho estabelecido.

Essa medida busca evitar que o trabalhador fique constantemente disponível e conectado ao trabalho, permitindo que ele tenha períodos de descanso e lazer sem interrupções. O direito de desconexão é importante para preservar a saúde física e mental dos trabalhadores, prevenindo casos de estresse, burnout e outros problemas relacionados ao excesso de trabalho.

No entanto, vale ressaltar que a aplicação do direito de desconexão pode variar de acordo com as negociações coletivas entre os sindicatos e as empresas. É fundamental que haja uma conscientização por parte dos empregadores e dos empregados sobre a importância do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, para que o direito de desconexão seja efetivamente

^I Graduanda do curso de Direito Bacharelado, Faculdade Galileu – Botucatu/SP

respeitado e cumprido.

Palavras chaves: Teletrabalho; CLT; desconexão.

ABSTRACT

The present work aims at analyzing the Telework Regime in the CLT and the right to disconnection, thus intending to create the necessary conditions by deductive reasoning, starting from the norms contained in the Consolidation of Labor Laws, in art. 62 and 75-B of the CLT.

According to the CLT, telework can be adopted in part or in full, that is, the worker can carry out part or all of his activities from a distance. This type of work was regulated by the 2017 labor reform, which included article 75-A in the CLT.

In telework, the employer is responsible for providing the necessary equipment to perform the tasks, such as a computer, internet access and other technological resources. In addition, there must be a formal agreement between the employer and the employee, establishing the working conditions, working hours, remuneration and other relevant aspects.

As for the right to disconnect, it is a guarantee related to telework, which aims to ensure rest and balance between the worker's personal and professional life. The right of disconnection establishes that the employee cannot be obliged to respond to emails, messages or carry out work-related activities outside of their established working hours.

This measure seeks to prevent the worker from being constantly available and connected to work, allowing him to have periods of rest and leisure without continuity. The right to disconnect is important to preserve the physical and mental health of workers, preventing cases of stress, burnout and other problems related to overwork.

However, it is worth mentioning that the application of the right of disconnection may vary according to collective workers between unions and companies. It is essential that there is an awareness on the part of employers and employees about the importance of balance between work and personal life, so that the right of disconnection is effectively enforced.

Keywords: Telework; CLT; disconnection.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho se propõe a avaliar a possibilidade de controle de jornada e o consequente pagamento de numerário a título de horas extras em prol do empregado que atue no regime de teletrabalho, no labor por produção ou tarefa.¹

Com a reforma trabalhista em 2017 o legislador conceituou o teletrabalho no art. 75-B, apontando que:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo²

O teletrabalho ou trabalho remoto é uma forma de trabalho fora das instalações do empregador e está cada vez mais consolidado nas empresas, especialmente no curso da pandemia da Covid-19, em vista das restrições de deslocamento impostas pelo Poder Público, a fim de atender medidas de ordem sanitárias.

Nos últimos dois anos (2021 e 2022), os empregadores tiveram de se adaptar abruptamente ao teletrabalho, o que gerou em diversas empresas resistência em fornecer acordos adequados para seus empregados.

Além disso, a implementação do teletrabalho pode ter apresentado desafios em relação à definição de expectativas, comunicação efetiva e gestão do desempenho dos funcionários. Algumas empresas podem ter tido dificuldade em estabelecer acordos claros sobre horários de trabalho, metas e prazos, resultando em lacunas na produtividade e na qualidade do trabalho entregue.

Assim, empresa enfrenta desafios únicos na transição para o teletrabalho, dependendo de sua cultura organizacional, setor de atuação e recursos disponíveis. Algumas empresas conseguiram se adaptar com sucesso, fornecendo aos seus funcionários as condições necessárias para trabalhar remotamente de forma eficiente. No entanto, outras podem ter encontrado dificuldades nesse processo.

Deve ser ressaltado na introdução o conceito do teletrabalho, destacando o entendimento do STF sobre o assunto:

Teletrabalho é a modalidade de trabalho realizada fora das dependências do empregador, com a utilização de recursos tecnológicos e que não se enquadram na ideia de trabalho externo, isto é, do trabalho que, em razão de sua natureza, é desempenhado em locais externos, como é o caso de motoristas, representantes, vendedores, etc.³

No caso do teletrabalho por produção ou tarefa, as horas extras geralmente não são

² https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

³ Cartilhado TST sobre teletrabalho, Fonte:

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815,%20acesso%20realizado%20em%202016/06/2022;>

aplicáveis, pois numerário quitado tem como base resultado entregue pelo trabalhador. Contudo, isso pode variar dependendo da legislação do trabalho e dos acordos entre empregadores e funcionários. Alguns países podem ter regras específicas para o teletrabalho que estipulam como as horas extras devem ser tratadas nesse contexto.

É importante observar que, mesmo em regimes de teletrabalho por produção ou tarefa, os empregadores ainda são obrigados a cumprir as leis trabalhistas aplicáveis, como pagamento do salário-mínimo, a concessão de descanso semanal remunerado e a proteção contra discriminação no trabalho.

1 O TELETRABALHO NA CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho enuncia o conceito de teletrabalho, in verbis:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

O teletrabalho tornou-se mais ascendente devido a pandemia do Covid-19 em 11 de março de 2020, a OIT por sua vez trouxe o entendimento, para desempenho das atividades laborais compatíveis com a modalidade do teletrabalho.

Por sua vez, a compreensão da Organização Internacional do Trabalho é a de que teletrabalho:

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o teletrabalho como uma forma de trabalho que envolve o uso de tecnologia da informação e comunicação (TIC) para realizar o trabalho fora do local de trabalho tradicional, como o escritório central, a fábrica ou o armazém. O teletrabalho pode ser realizado em tempo integral ou parcial e pode ser realizado em casa, em um centro de negócios ou em outro local escolhido pelo trabalhador.

A OIT destaca que o teletrabalho pode oferecer benefícios para o trabalhador, como flexibilidade, melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional, redução de custos e maior autonomia. Porém, também pode apresentar desafios, como a possibilidade de isolamento social, dificuldades em separar a vida profissional da pessoal e a falta de supervisão e apoio de colegas e chefes.

A OIT recomenda que as empresas que adotam o teletrabalho estabeleçam políticas claras para garantir que os trabalhadores em teletrabalho recebam as mesmas condições e benefícios que os trabalhadores no local de trabalho tradicional, bem como garantir a segurança e a privacidade dos dados do trabalhador. Além disso, a OIT enfatiza a importância de garantir que o teletrabalho seja uma escolha voluntária para o trabalhador e que ele tenha direito a proteção social, saúde e segurança ocupacional.

A tendência flexibilizatória promovida pelo labor em regime de teletrabalho é torná-lo uma alternativa ao modelo clássico de organização centralizada de produção, o que implica na necessidade de atualização dos operadores do Direito em campo objeto de parcos estudos.

Nos termos do art. 75-B, o teletrabalho ou trabalho remoto é caracterizado pela prestação de serviços predominantemente fora das dependências físicas do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação. No entanto, é importante observar que essa modalidade de trabalho não se configura como trabalho externo.

O teletrabalho ou trabalho remoto é uma forma flexível de organização do trabalho, em que o empregado realiza suas atividades fora do local de trabalho tradicional, como um escritório. Em vez disso, ele utiliza tecnologias de comunicação, como computadores, telefones e internet, para desempenhar suas funções remotamente.

Essa modalidade de trabalho oferece diversas vantagens tanto para o empregado quanto para o empregador. Para o empregado, pode representar maior flexibilidade de horários, eliminação de deslocamentos e possibilidade de conciliação entre trabalho e vida pessoal. Já para o empregador, pode resultar em redução de custos operacionais, aumento da produtividade e acesso a um pool mais amplo de talentos, sem restrições geográficas.

O artigo 62 da CLT trata de hipóteses em que não é obrigatório o registro de jornada de trabalho. O inciso III desse artigo dispõe que não é necessário o controle de horário para os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho.

Essa norma tem como objetivo reconhecer que certas atividades não permitem que o empregador exerça o controle da jornada de trabalho do empregado, seja porque as atividades são realizadas fora do estabelecimento da empresa, seja porque envolvem trabalhos em locais remotos ou em situações imprevisíveis.

Assim, o empregado que exerce atividade externa não está sujeito à jornada de trabalho preestabelecida, mas sim à necessidade de cumprir as tarefas designadas. Dessa forma, o controle de jornada se torna impraticável, e a norma do artigo 62, inciso III, da CLT tem como finalidade evitar que o empregador seja penalizado por não conseguir controlar a jornada de trabalho desses empregados.

Não obstante, é importante destacar que a aplicação desse dispositivo não é automática e depende da análise de circunstâncias específicas de cada caso. A jurisprudência tem entendido que a simples nomenclatura de "atividade externa" não é suficiente para afastar a obrigatoriedade do registro da jornada, sendo necessário avaliar as características da atividade desenvolvida pelo empregado.

2 O PRINCÍPIO DO RISCO MÍNIMO REGRESSIVO

A Constituição Federal de 1988 assegura, no seu Art. 7º, inciso XXII, “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, ou seja, este princípio tem base em sua matriz constitucional, o qual foi mencionado pelo professor Sebastião Geraldo de Oliveira⁴.

O princípio do risco mínimo regressivo é um dos princípios do direito do trabalho no Brasil, e estabelece que os riscos decorrentes do trabalho devem ser suportados pelo empregador e, em casos excepcionais, pelo próprio trabalhador.

⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. São Paulo: LTr, 1996

Em outras palavras, o princípio do risco mínimo regressivo determina que a responsabilidade pelos riscos inerentes à atividade econômica deve recair prioritariamente sobre o empregador. Isso significa que o empregador deve adotar medidas de segurança para proteger a saúde e a integridade física do trabalhador, visando minimizar os riscos de acidentes e doenças ocupacionais.

Referido princípio é uma garantia fundamental dos trabalhadores, visando proteger sua saúde e segurança no ambiente de trabalho. Além disso, tem como objetivo incentivar as empresas a investirem em medidas de segurança e prevenção, reduzindo a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais.

3 O SOPESAMENTO ENTRE AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

O teletrabalho tem inúmeras vantagens, pois existem vantagens para empregado e empregador. No entanto, devemos citar algumas desvantagens trazidas por esse regime.

Como asseveram Rosenfield e Alves (2011a apud Rocha e Amador, 2018, p. 159)²:

Teletrabalhadores assalariados tendem a possuir engajamento ambíguo, mesmo quando virtuoso, visto que, apesar de realizarem seu trabalho de forma altamente comprometida e possuírem forte autocontrole e autodisciplina sobre o tempo (menos assentada na flexibilidade, como ocorre com os teletrabalhadores por conta própria), experimentam desvantagens colaterais, quais sejam: gestão articulada entre trabalho e família, que deve compatibilizar metas da empresa e demandas familiares, situação mais penosa para os que possuem filhos pequenos que exigem maior atenção; tendência ao isolamento profissional; e desvantagens competitivas em termos de distribuição de cargos e tarefas, principalmente nos casos de teletrabalho total em domicílio.

Por outro lado, apresenta o telelabor alguns pontos que refletem desvantagens ao trabalhador, a saber:

1) Falta de interação social: O teletrabalho pode levar à falta de interação social entre os funcionários. A ausência de colegas de trabalho e a comunicação limitada podem levar à solidão e ao isolamento, o que pode afetar negativamente o bem-estar emocional e mental dos indivíduos.

2) Dificuldade na comunicação: A comunicação pode ser um desafio maior no teletrabalho. A dependência de ferramentas de comunicação digital, como e-mails, chats e videoconferências, pode levar a mal-entendidos, falta de clareza e demora na resposta às questões, em comparação com a comunicação cara a cara.

3) Limites entre trabalho e vida pessoal: O teletrabalho pode tornar mais difícil separar o trabalho da vida pessoal. Com a ausência de uma separação física entre o local de trabalho e a casa, é mais fácil para as demandas profissionais invadirem o tempo pessoal, resultando em uma maior dificuldade em estabelecer limites saudáveis.

4) Menor colaboração e criatividade: A colaboração e a criatividade muitas vezes prosperam quando as pessoas se reúnem pessoalmente e interagem de maneira informal. No teletrabalho, a falta de encontros informais pode afetar negativamente a colaboração entre colegas e a geração de ideias criativas.

5) Desafios de produtividade e disciplina: Embora o teletrabalho possa oferecer mais flexibilidade, algumas pessoas podem enfrentar desafios de produtividade e disciplina. A falta de supervisão direta e a necessidade de autorregulação podem resultar em distrações, procrastinação e falta de foco.

6) Falta de infraestrutura adequada: Nem todos os funcionários possuem os recursos necessários em casa para realizar o trabalho de forma eficiente. A falta de uma infraestrutura adequada, como uma conexão de internet confiável ou um ambiente de trabalho confortável, pode dificultar a execução adequada das tarefas.

7) Dificuldade na gestão de equipes remotas: Para os gerentes, a gestão de equipes remotas pode ser um desafio adicional. A supervisão, o monitoramento e a coordenação das atividades dos membros da equipe podem se tornar mais complicados no contexto do teletrabalho.

8) É importante notar que nem todas essas desvantagens se aplicam a todas as pessoas ou organizações, e muitas delas podem ser mitigadas com políticas adequadas, comunicação eficiente e investimento em tecnologia e infraestrutura. No entanto, esses são alguns pontos que merecem atenção ao considerar a implementação do teletrabalho.

4 O DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO

O direito à desconexão no teletrabalho refere-se à garantia de que os trabalhadores remotos tenham o direito de se desconectar e não serem constantemente contatados ou solicitados a realizar atividades relacionadas ao trabalho fora do horário estabelecido.

Com o avanço da tecnologia e a possibilidade de trabalhar remotamente, muitos profissionais enfrentam dificuldades para estabelecer um equilíbrio saudável entre a vida pessoal e profissional. A falta de limites claros entre o trabalho e a vida pessoal pode levar a problemas como estresse, esgotamento e impacto negativo na saúde mental.

Em alguns países, o direito à desconexão no teletrabalho foi reconhecido legalmente. Por exemplo, na França, desde 2017, os funcionários têm o direito legal de ignorar e-mails relacionados ao trabalho fora do horário de expediente. Outros países, como Espanha e Itália, também implementaram legislações similares.

Sobre a desconexão Maria José Giannella Cataldi acentua³:

"Pioneira nessa questão, a França incorporou ao ordenamento jurídico o direito à desconexão em 2017, quando realizou uma reforma da legislação trabalhista (conhecida como Lei El Khomri, em referência ao sobrenome da ministra do trabalho do país, Maryam El Khomri, à época). A positivação desse direito ganhou repercussão mundial.

O termo “direito à desconexão”, bem como seu conceito não é uma inovação da norma francesa, muitos acadêmicos e juristas vinham debatendo essa ideia, em um contexto de uso abusivo das ferramentas tecnológicas, especialmente o celular.”

“É importante lembrar que, se a tecnologia proporciona ao homem a possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com seu tempo, de outro lado, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de informação, tornando-o um escravo da tecnologia, com o objetivo de não perder espaço no mercado de trabalho.

Essa forma de relação entre a tecnologia e o trabalho, não mais vem a dignificar o homem, sobre outro ângulo, o trabalho retira a dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada.”

No Brasil, o direito à desconexão no teletrabalho ainda não possui uma regulamentação específica. No entanto, algumas medidas podem ser adotadas para garantir um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores em regime de teletrabalho.

É importante ressaltar que, apesar de não haver uma regulamentação específica sobre o direito à desconexão no teletrabalho no Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras leis trabalhistas ainda se aplicam a esse tipo de trabalho. Portanto, os trabalhadores têm direitos básicos garantidos por essas leis, como limitações de jornada de trabalho e direito a intervalos de descanso.

Além disso, os trabalhadores também podem adotar medidas para proteger seu direito à desconexão. Estabelecer horários de trabalho fixos, desativar notificações de e-mails e mensagens fora do horário de trabalho e comunicar claramente seus limites aos colegas e superiores são algumas estratégias que podem ajudar a manter o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal no teletrabalho.

Para Christiana D'arc Damasceno Oliveira Andrade Sandim o direito a desconexão está diretamente ligado aos direitos fundamentais descritos no art. 7º, inc. XIII, XV, XVII e XXII, da CF, visando a saúde do trabalhador:

“É por meio, ainda, do direito ao lazer, que o trabalhador adquire o direito à desconexão. Tal direito relaciona-se com os direitos fundamentais relativos às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho descritas na Constituição Federal quanto à limitação da jornada, ao direito ao descanso, às férias, e à redução de riscos de doenças e acidentes de trabalho (art. 7º, incisos XIII, XV, XVII e XXII, da CF), pois demonstram a preocupação com a incolumidade física e psíquica, bem como com a restauração da energia do trabalhador”⁴

Em observância, podemos afirmar que há nesse sentido uma solidez jurisprudencial, podendo citar como exemplo os seguintes casos concretos:

DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO.⁵ ART. 223-C DA CLT. Nos termos do art. 223-B da CLT, o dano extrapatrimonial se configura quando há ofensa de ordem moral ou existencial à pessoa

física ou jurídica, decorrente de ação ou omissão, sendo que a saúde e o lazer se encontram elencados no rol dos bens juridicamente tutelados inerentes ao empregado (art. 223-C, CLT). Nesse aspecto, o direito à desconexão do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º, caput, e art. 7º, IV, da Constituição da República), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), pelas quais o labor não pode ser um fim em si mesmo, mas sim o meio para o trabalhador promover sua subsistência e satisfazer suas necessidades e anseios pessoais, sem prejuízo ao repouso e ao convívio familiar e social. Violado o direito do empregado de se desconectar do trabalho, privando-lhe do devido descanso e do lazer, é cabível a reparação civil, consoante artigos 186 e 927 do Código Civil.

(TRT-3 - ROT: 00102857920215030043 MG 0010285-79.2021.5.03.0043, Relator: Mauro Cesar Silva, Data de Julgamento: 01/07/2022, Decima Turma, Data de Publicação: 04/07/2022.)⁵

De acordo com o Recurso Ordinário 01004830720175010061 do Tribunal Regional do Trabalho 1 do Rio de Janeiro determinou que⁶:

[...]

Na esfera trabalhista, a existência de danos existenciais é caracterizada como a conduta antijurídica do empregador, que afeta as relações sociais do obreiro, como o direito ao lazer, ao convívio com a família e amigos, entre outros. É o direito do trabalhador à desconexão. O direito à desconexão objetiva a liberdade do empregado para usufruir de tempo livre, além do tempo despendido em trabalho, para ter convívio familiar e social, praticar atividades físicas e de lazer, sem qualquer preocupação com questões relativas ao trabalho exercido, resultando em boa qualidade de vida, o que vai ao encontro do princípio da dignidade humana, previsto no artigo 1º, III da Constituição Federal. Ocorre que a configuração do dano existencial é condicionada à comprovação do prejuízo causado pelas condutas do empregador, demonstrando-se as limitações do empregado em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho. No caso em apreço, não houve tais comprovações. Recurso que se dá parcial provimento.

(TRT-1 - RO: 01004830720175010061 RJ, Relator: LEONARDO DIAS BORGES, Data de Julgamento: 14/11/2018, Décima Turma, Data de Publicação: 11/01/2019)⁶

Sobre à desconexão no teletrabalho, dispõe Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida⁷:

[...] “o direito ao não trabalho ou desconexão significa que o empregado, em seus momentos de folga, ou no fim de sua jornada, não pode estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente”[...]⁷

⁵Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010407-63.2019.5.03.0043/2#c27e17b> Acesso em: 04 jun. 2023.

⁶Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100483-07.2017.5.01.0061/2#f005cfb> Acesso em: 04 jun.2023.

⁷ MELLO, Sandro Nahmias & RODRIGUES, Karen Rosendo de A. Leite. Direito à desconexão do trabalho. São Paulo, LTr, 2018, p. 73

As autoras Rúbia Zanotelli de Alvarenga, Marília Lustosa Ferreira e Caroline Ramos da Silva Bastos evidenciam os benefícios trazidos pela desconexão para empregado e empregador:

"a garantia do direito à desconexão e ao descanso não só traz benefícios ao trabalhador, como também ao empregador, que poderá ter empregados saudáveis e dispostos durante a prestação de serviços, o que pode gerar aumento da produtividade e consequentemente dos lucros auferidos pela empresa. Sendo assim, a regulação desses direitos importa ao trabalhador, à empresa, à sociedade e principalmente ao capitalismo".⁸

Volia ainda aduz, que o empregado tem direito ao afastamento total de seu labor, prevendo assim o relaxamento:

"O trabalhador tem direito à 'desconexão', isto é, a se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado."⁹

Da leitura dos arestos e das doutrinas acima transcritos verifica-se o a possibilidade do reconhecimento junto aos tribunais do direito do trabalhador à desconexão.

Assim, o direito à desconexão no teletrabalho diz respeito à necessidade de estabelecer limites claros entre o trabalho e a vida pessoal. Embora a regulamentação específica varie de país para país, é importante que tanto as empresas quanto os trabalhadores reconheçam a importância desse direito e trabalhem juntos para promover um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal.

5 CONCLUSÃO

A partir de 2020, devido à pandemia de COVID-19, o teletrabalho foi amplamente adotado por muitas empresas como medida de prevenção e segurança.

Durante esse período, a maioria das questões relacionadas ao teletrabalho, como jornada de trabalho, remuneração, direitos e deveres, foram regulamentadas por meio de acordos individuais ou coletivos entre empregadores e empregados. A falta de regulamentação específica na CLT gerou certa insegurança jurídica e a necessidade de adaptação às circunstâncias excepcionais.

No entanto, é importante ressaltar que o direito à desconexão, que se refere à possibilidade do trabalhador de se desligar do trabalho fora do horário contratual, é um direito fundamental garantido pela legislação brasileira e pela Constituição Federal. Esse direito visa preservar a saúde física e mental do trabalhador, permitindo-lhe tempo adequado de descanso e lazer.

Embora a CLT não trate especificamente do direito à desconexão, alguns estados brasileiros têm promulgado leis que estabelecem regras e limites para o teletrabalho, incluindo o direito à desconexão. Essas leis estaduais geralmente estabelecem que o empregador não pode exigir do empregado o cumprimento de atividades ou tarefas

profissionais fora do horário de trabalho acordado, garantindo o tempo livre e o descanso adequado.

Além disso, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão responsável pela interpretação e uniformização das leis trabalhistas, tem se manifestado no sentido de reconhecer o direito à desconexão como decorrência do direito à saúde e ao lazer do trabalhador.

Portanto, embora a CLT ainda não tenha sido atualizada para tratar especificamente do teletrabalho e do direito à desconexão, é importante observar que tanto a legislação estadual quanto a jurisprudência têm avançado nessa questão, reconhecendo a necessidade de preservar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal do trabalhador.

REFERÊNCIAS

¹ <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>, acesso realizado em 16/06/2022;

² ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Revista de Ciências Sociais*, v. 54, n. 1, p. 159, 2011a.

³ CATALDI, Maria. Capítulo II. Os Direitos Fundamentais no Âmbito do Trabalho In: CATALDI, Maria. *O Stress no Meio Ambiente de Trabalho*. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/o-stress-no-meio-ambiente-de-trabalho/1250395184>. Acesso em: 5 de Junho de 2023.)

⁴ (OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. *O direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2012. p. 52.)

⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região Recurso Ordinário nº 00102857920215030043.

⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região Recurso Ordinário nº 01004830720175010061.

⁷ MELLO, Sandro Nahmias & RODRIGUES, Karen Rosendo de A. Leite. *Direito à desconexão do trabalho*. São Paulo, LTr, 2018, p. 73

⁸ ALVARENGA, Rúbia; FERREIRA, Marília; BASTOS, Caroline. 2. A Duração do Trabalho na Reforma Trabalhista e o Direito ao Descanso e à Desconexão *Revista de Direito do Trabalho* - 04/2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho-04-2020/1188255873>. Acesso em: 5 de Junho de 2023.

⁹ CASSAR, Vólia. *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Niterói: Impetus, 2012, fl. 660.