

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

ARIANE TRAJANO SILVA VIÉGAS PIKANÇO  
JOSÉ MARCOS GONÇALVES PEREIRA

**A TUTELA DO DIREITO À DESCONEXÃO E O TELETRABALHO:**  
circunstâncias e reflexos à saúde do trabalhador

BELÉM  
2023

ARIANE TRAJANO SILVA VIÉGAS PICANÇO  
JOSÉ MARCOS GONÇALVES PEREIRA

**A TUTELA DO DIREITO À DESCONEXÃO E O TELETRABALHO:**  
circunstâncias e reflexos à saúde do trabalhador

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção de grau em Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário do Estado do Pará.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Me. Emília de Fátima da Silva Farinha Pereira

BELÉM  
2023

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**Biblioteca do CESUPA, Belém – PA**

---

P585t Picanço, Ariane Trajano Silva Viégas.

A tutela do direito à desconexão e o teletrabalho: circunstâncias e reflexos à saúde do trabalhador / Ariane Trajano Silva Viégas Picanço, José Marcos Gonçalves Pereira. — Belém, 2023.

23 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro Universitário do Estado do Pará, Bacharelado em Direito, Belém, 2023.

Orientadora: Profa. Ma. Emília de Fátima da Silva Farinha Pereira.

1. Teletrabalho. 2. Direito do trabalhador. 3. Saúde do trabalhador. I. Pereira, José Marcos Gonçalves. II. Pereira, Emília de Fátima da Silva Farinha (orient.). III. Título.

CDD 342.6

ARIANE TRAJANO SILVA VIÉGAS PICANÇO  
JOSÉ MARCOS GONÇALVES PEREIRA

**A TUTELA DO DIREITO À DESCONEXÃO E O TELETRABALHO:**  
circunstâncias e reflexos à saúde do trabalhador

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção de grau em Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário do Estado do Pará.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Me. Emília de Fátima da Silva Farinha Pereira

Data de aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Conceito:

**Banca Examinadora:**

---

Profa. Me. EMÍLIA DE FÁTIMA DA SILVA FARINHA PEREIRA - Orientadora  
Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA)

---

Nome com titulação  
Instituição a que pertence

---

Nome com titulação  
Instituição a que pertence

**A TUTELA DO DIREITO À DESCONEXÃO E O TELETRABALHO:  
CIRCUNSTÂNCIAS E REFLEXOS À SAÚDE DO TRABALHADOR  
PROTECTION OF THE RIGHT TO DISCONNECTION AND  
TELEWORKING: CONDITIONS AND REFLECTIONS TO WORKER'S  
HEALTH.**

Ariane Trajano Silva Viégas Picanço<sup>1</sup>  
José Marcos Gonçalves Pereira<sup>2</sup>  
Emília de Fátima da Silva Farinha Pereira<sup>3</sup>

**RESUMO**

A ebulição de novas tecnologias permitiu a inovação no meio laboral, comportando eficácias impensáveis para gerações anteriores. A era dos smartphones, tablets e notebooks garantiu a execução de tarefas sem a necessidade do desgaste do deslocamento físico e enfrentamento de barreiras ao longo do caminho de casa até a sede da empresa. No entanto, estar sempre online para cumprir as metas tem sido potencializado a um nível preocupante em todo o mundo, especialmente no Brasil. O direito à desconexão ainda não possui uma legislação específica em nosso ordenamento jurídico, dificultando a preservação da saúde do trabalhador. Não é somente possuindo uma cadeira e acesso à internet que o empregado entregará produtividade, menos ainda, manterá sua saúde em bom estado se persistir nesse ritmo. Portanto, este trabalho tem por objetivo analisar a tutela do direito à desconexão a partir dos reflexos à saúde do trabalhador inseridos no regime de teletrabalho, partindo da problemática da hiperconectividade, descrevendo as políticas já existentes na França e, por fim, explorando tanto os efeitos físicos quanto psicológicos ocasionados aos trabalhadores. Em razão do fenômeno ainda estar em desenvolvimento, a pesquisa possui caráter exploratório; qualitativa, visto que parte de uma interpretação do vínculo entre o direito à desconexão e as consequências à saúde, além de ser uma pesquisa bibliográfica em artigos acadêmicos e legislações nacionais e internacionais. A pesquisa resulta no entendimento de que ainda carece ao Brasil progresso em relação à temática, com vistas à atenuação das consequências à saúde do teletrabalhador.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho; direito à desconexão; teletrabalho; saúde do trabalhador

**ABSTRACT**

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito. Centro Universitário do Pará (Cesupa). ariane19060084@aluno.cesupa.br.

<sup>2</sup> Graduando em Direito. Centro Universitário do Pará (Cesupa). jose19060072@aluno.cesupa.br.

<sup>3</sup> Mestre em Direito pela Universidade da Amazônia (UNAMA). Professora do Centro Universitário do Pará (Cesupa). emilia.pereira@prof.cesupa.br

The ebullition of new technologies has allowed innovation in the workplace, including efficiencies unthinkable for previous generations. The era of smartphones, tablets and notebooks has ensured the execution of tasks without the need for the wear and tear of physical displacement and facing barriers along the way from home to the company headquarters. However, being always online to meet goals has been enhanced to a worrying level all over the world, especially in Brazil. The right to disconnection still does not have a specific legislation in our legal system, making it difficult to preserve the worker's health. It is not only by having a chair and access to the Internet that the employee will deliver productivity, even less will keep his health in good condition if he persists in this pace. Therefore, this paper aims to analyze the protection of the right to disconnection from the reflexes to the worker's health inserted in the regime of telework, starting from the problem of hyperconnectivity, describing the existing policies in France and, finally, exploring both the physical and psychological effects caused to workers. Because the phenomenon is still under development, the research has an exploratory character; qualitative, since it starts from an interpretation of the link between the right to disconnection and the consequences to health, besides being a bibliographical research in academic articles and national and international legislations. The research results in the understanding that Brazil still lacks progress in relation to the theme, in order to mitigate the consequences to the health of the teleworker.

**Keywords:** Labor Law; right to disconnect; teleworking; worker's health

## **1 INTRODUÇÃO**

A tecnologia, em sua multiplicidade de faces, vem a serviço do sistema capitalista alavancar o modo de fazer e agir em sociedade. O trabalho como parte essencial dessa máquina procura caminhar ao lado das inovações, tornando-se mais diversificado em suas modalidades, assim como os dispositivos legais que o rege. Assim, o teletrabalho auxilia na busca por produtividade enquanto traz benefícios, como a flexibilização de horários e diminuição do tempo de deslocamento. Porém, cabe investigar até que ponto essas vantagens são benéficas, em especial ao próprio trabalhador.

Dessa forma, na busca pela compreensão de determinados impactos causados pelo momento da Revolução Tecnológica, convém a análise por parte do conceito de direito à desconexão. Tal noção é referente ao período no qual o empregado, seja em gozo de seu intervalo interjornada ou intrajornada, terá o referido direito resguardado, em função da necessidade de seu desligamento total e efetivo de seus encargos trabalhistas.

Nesse caso, torna-se essencial aproximar a pauta do direito à desconexão da problemática de sua integração com o teletrabalho, no tocante à dificuldade de impor limites quanto ao grau de interação do empregado às suas atividades laborais ao seu tempo livre. Ademais, é mister destacar a problemática de manutenção legislativa quanto ao tema, uma vez que é uma pauta recente e ainda em transformação.

Dessa forma, cabe entender a problemática: *em que medida o direito à desconexão reflete na saúde do trabalhador frente às circunstâncias de teletrabalho?*

Nessa perspectiva, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar a tutela do direito à desconexão a partir dos reflexos à saúde do trabalhador inseridos no regime de teletrabalho. Faz-se isso partindo dos objetivos específicos, sendo estes: analisar a influência das condições inerentes ao teletrabalho no espectro da jornada de trabalho; descrever a interferência da hiperconectividade na saúde do trabalhador em desacato ao direito de desconexão; compreender quais são as consequências à saúde do trabalhador frente a ausência de legislação específica no Brasil.

O método empregado é o dedutivo e a técnica utilizada será a pesquisa bibliográfica, uma vez que a pesquisa se desenvolve pela revisão de livros, artigos científicos e demais literaturas sobre o tema (GIL, 2002). Além disso, a pesquisa é de caráter teórico.

O presente estudo está dividido em 5 capítulos, para o entendimento das recentes tentativas de regulação do teletrabalho e direito à desconexão no Brasil, seguido da descrição das políticas já existentes na França- pioneira nessa modalidade de direito- acerca do tema e a contextualização da problemática da hiperconectividade. Ainda, aborda-se os efeitos de saúde, tanto físicos quanto psicológicos, ocasionados pelo não desligamento entre o trabalho e a vida pessoal, com ênfase no *burnout*.

## **1 A INSTRUMENTALIZAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO BRASIL E SUA REGULAMENTAÇÃO**

O teletrabalho é amplamente regulamentado no direito trabalhista brasileiro. Nesta seção, serão apresentadas as legislações que regem tal modalidade, assim como as mudanças recentes que impactam no direito à desconexão. Ainda, o que a doutrina e a jurisprudência brasileira vem apresentando durante esses anos de avanço tecnológico.

Primeiramente, cumpre destacar que a lei nº 12.551/2011 modificou o artigo 6º da CLT, passando a constar:

Art. 6º Não se distingue 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. (BRASIL, 2011, online)

Dessa forma, ainda que sutilmente, foi reconhecido o teletrabalho como modalidade de trabalho a distância. Essa abordagem já era comum na doutrina e jurisprudência da época, carecendo apenas de tutela legal. Em seguida, tem-se a reforma trabalhista de 2017, que passou a regular o teletrabalho de forma mais evidente. Logo, o tema integra a CLT nos artigos 75-B ao 75-F, apresentando a conceituação do teletrabalho, responsabilidade de parâmetros de equipamentos e infraestrutura, responsabilidade do empregador frente ao empregado, entre outros, inclusive acerca de doenças e acidentes de trabalho.

No entanto, o advento da pandemia de Covid-19 explanou as falhas existentes na lei. Não somente o aumento de teletrabalhadores fez surgir novas dúvidas acerca da regulamentação, mas também características do período que foi atravessado expuseram a urgência de tratar melhor da modalidade e de temas conexos. Desgastes psicológicos como o medo constante, a reclusão, a ansiedade, ausência de evasão do estresse e os traumas trouxeram aos trabalhadores dificuldade de se desconectar de seus serviços.

Por conseguinte, foi publicada a lei nº 14.442/22, que alterou alguns textos que regulam o teletrabalho. Dentre eles, destaca-se o artigo 62, III que aduz que empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa estão isentos do controle de jornada de trabalho previsto na CLT. Tendo passado a fase mais crítica do período pandêmico, a atualidade que compreende esta pesquisa não difere em relação às críticas que se fazem à referida alteração.

A indisponibilidade do trabalhador à sua vida privada em decorrência das metas de trabalho não condizem com os dispositivos do próprio ordenamento brasileiro, como o artigo 7º, XIII, CF/88, que afirma ser direitos dos trabalhadores a duração do trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais. O artigo 5º, X por sua vez, pode ser usado dentro da

temática da desconexão no ato em que garante serem invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, da mesma forma que o artigo 1º, III da mesma Carta Magna.

Logo, é interessante realçar que a dignidade da pessoa humana pode vir a ser violada em caso de descumprimento do direito à desconexão. O tempo do profissional para convívio social deve ser levado em conta pelo empregador como requisito para melhor produtividade, mas para além da esfera capitalista de produção, para a manutenção da saúde e dos direitos a ele inerentes, como tempo com a família e para si próprio.

Ainda que a intenção do legislador tenha sido demonstrar maior preocupação com a saúde e estado mental do trabalhador, não se concretiza a ideia na prática, uma vez que ainda é possível a não fiscalização de horário, ou seja, a possibilidade de extrapolação da jornada.

Consequentemente, surge o entendimento de Garcia (2022, p. 2) sobre o polêmico artigo:

Para que o mencionado dispositivo não afronte as normas constitucionais que asseguram os direitos relativos à duração do trabalho, embora o teletrabalho não se confunda com o trabalho externo, defende-se o entendimento de que a exclusão das disposições sobre duração do trabalho (artigo 62, inciso III, da CLT) somente ocorre quando as atividades exercidas pelo teletrabalhador que presta serviço por produção ou tarefa forem incompatíveis com a fixação de horário de trabalho.

Portanto, o estudioso encontra uma espécie de saída para não impor como suficiente a exclusão dos teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou tarefa dos direitos relativos à jornada de trabalho.

## 1.1 POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL

Nesse ínterim, os entendimentos dos tribunais têm refletido tais adaptações aos novos tempos. O controle da jornada de trabalho é um dos principais temas de debate, assim como os direitos a ele conexos, espelhando a deficiência ainda prevalente na legislação brasileira, em especial no quesito de voltar atenção aos efeitos da hiperconectividade

Apesar de não constar em legislação o conceito de desconexão, a jurisprudência assim afirma:

ADICIONAL DE SOBREAVISO. DIREITO À DESCONEXÃO. I - A todos é garantido o direito constitucional ao lazer, ao descanso, sendo este imprescindível inclusive para higidez física e mental de qualquer ser humano. II - Estando o trabalhador conectado ao trabalho nos momentos em que deveria descansar, colocando-o à disposição do trabalho por meio de aparelho móvel e por outras ferramentas, fere o direito à desconexão do empregado. III - Diante de tal situação, deve o empregador remunerar o trabalhador com 1/3 a mais no seu salário hora. (TRT da 8ª Região, ROT-000037-18.2021.5.08.0010, 2ª Turma, Relator: Carlos Rodrigues Zahlouth Junior, DEJT 23/02/2022). (TRT8, 2022, online).

Entende-se quanto ao conteúdo da ementa, além de parametrizar requisitos para qualificação do direito à desconexão, o relator faz analogia ao teor do artigo 6º, da Constituição

da República, que versa acerca da apresentação do direito ao lazer e a saúde como tutelas sociais de garantias.

Em 2017, a Justiça do Trabalho usou de e-mails como meio probatório para a controle de jornada:

7-"2. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. HOME OFFICE. POSSIBILIDADE DE CONTROLE DA JORNADA. O Regional foi categórico no sentido de que o contrato de trabalho da reclamante, além de não fazer nenhuma alusão ao art. 62, I, da CLT, estabeleceu, em sua cláusula 5ª, a obrigatoriedade de horário, além de haver ficha de registro fixando jornada a ser cumprida. Ressaltou, ainda, que a prova dos autos demonstrou a possibilidade do controle da jornada na modalidade de trabalho home office, razão pela qual afastou o enquadramento na exceção do art. 62, I, da CLT. Desse modo, em que pese a reclamante realizar atividade externa, não se vislumbra a alegada ofensa ao artigo 62, I, da CLT. Observa-se, por outro lado, que a decisão não está amparada apenas nas regras de distribuição do ônus probatório, mas também nas provas produzidas e valoradas, de modo que não é possível divisar violação direta e literal dos artigos 818 da CLT e 333 do CPC/15. Divergência jurisprudencial inválida. Agravo de instrumento conhecido e não provido. B) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. 1. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. HOME OFFICE. JORNADA DE TRABALHO FIXADA. ÔNUS DA PROVA. O Regional, ao fixar jornada de trabalho de modo diverso do pretendido pela empregada, inclusive em relação à fruição do intervalo intrajornada, não simplesmente desconsiderou a suposta presunção que militava em favor da obreira, na forma prevista na Súmula nº 338 do TST, ao contrário, pautou-se pela efetiva prova produzida pelas partes e, diante das peculiaridades do caso, trabalho namodalidade home office, ou seja, trabalho realizado na própria residência do empregado por meio de celular e notebook, entendeu por fixar o início e o final da jornada de trabalho segundo a jornada contratual e de acordo com os cerca de 300 e-mails constantes do acervo probatório, por serem os meios de controles dos quais se valeu o empregador. Aliás, a jornada arbitrada não decorreu de inversão do ônus da prova, em verdade, encontra-se pautada pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Diante do exposto, por certo não restaram violados os artigos 62, I, e 74, § 2º, da CLT, muito menos contrariada a Súmula nº 338 desta Corte. Ademais, sequer há falar em fixação da jornada pela regra da OJ nº 233 da SDI-1 do TST, visto que trata de hipótese diversa dos autos. Divergência jurisprudencial inespecífica à luz da Súmula nº 296, I, do TST. Recurso de revista não conhecido." Recurso de revista não conhecido" (ARR-1599-67.2012.5.01.0044, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 23/06/2017). (TRT, 2017, online).

Nesse íterim, é notável a construção jurisprudencial que já se estabelecia preliminarmente às discussões acerca da necessidade de controle de jornada para teletrabalhadores. Resta claro que é cabível, pois, debates sobre a essencialidade da empresa de não comprometer o tempo integral da rotina do empregado com ocupações de trabalho pelo fato de ser remoto, além de ser o empregador responsável por tais meios, uma vez que não sendo, há possibilidade de ser feito o acervo probatório por vias como a do caso supracitado.

No viés da afronta ao direito fundamental do lazer e descanso, tem-se o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. 1. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. NÃO CONHECIMENTO. I. O entendimento desta Corte Superior é no sentido de

que a submissão do empregado a jornada extenuante que “subtraia do trabalhador o direito de usufruir de seus períodos de descanso, de lazer, bem como das oportunidades destinadas ao relacionamento familiar, ao longo da vigência do pacto contratual” configura dano existencial. II. Tendo a Corte Regional concluído que “da jornada descrita, denota-se claramente a falta de preservação do convívio familiar, bem como relaxamento, lazer, direitos estes inerentes a qualquer trabalhador”, a decisão regional está de acordo com a iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o que inviabiliza o processamento do recurso de revista, conforme os óbices do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula n. 333 do TST. III. Recurso de revista de que não se conhece. [...]. (RR-1001084-55.2013.5.02.0463, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 22.11.2019.). (TRT, 2019, online).

A partir da ementa, é nítida a relevância destinada ao lazer e relaxamento, visto que o impacto na saúde perpassa tais garantias. No entanto, merece destaque a citação do convívio familiar. Sendo uma expressão recorrente quando se trata do teletrabalho e a jornada exaustiva, o relacionamento com a família torna-se em um fator fundamental para a manutenção da saúde do trabalhador, pois é consolidado o entendimento de que o descanso mental envolve também os que cercam o empregado. Traduz-se, então, a oportunidade de estar com os afetos como uma característica preponderante da desconexão do teletrabalho, além de inferir na rotina e saúde dos demais membros do bojo familiar de maneira positiva.

Por fim, o TST tem concordado com a presença de danos morais em decorrência de danos existenciais e o dever de indenizar:

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS EM DECORRÊNCIA DE DANOS EXISTENCIAIS. JORNADA EXAUSTIVA (12 HORAS). DANO IN RE IPSA. No caso, o Tribunal Regional [...] consoante jurisprudência desta Corte, a submissão à jornada excessiva ocasiona dano existencial, em que a conduta da empresa limita a vida pessoal do empregado, inibindo-o do convívio social e familiar, além de impedir o investimento de seu tempo em reciclagem profissional e estudos. Assim, uma vez vislumbrada a jornada exaustiva, como no caso destes autos, a reparação do dano não depende de comprovação dos transtornos sofridos pela parte, pois se trata de dano in re ipsa, ou seja, deriva da própria natureza do fato gravoso. Indenização fixada no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), na esteira das decisões proferidas por esta Turma em casos semelhantes. Recurso de revista conhecido e provido. (ARR-9828220145040811, 2ª Turma, Relator Delaíde Miranda Arante, DEJT: 10.04.2019). (TRT, 2019, online)

No mesmo sentido do julgado anterior, o convívio social e familiar é imprescritível de tal forma que pode ser entendido como fator para indenização, em caso de jornada extenuante. O próprio tempo destinado aos estudos é afetado pela jornada que extrapola o necessário e o saudável. Outrossim, é conveniente destacar nesse caso a dispensa de comprovação de danos, fato que demonstra o progresso da percepção do direito à desconexão.

Além disso, demais tribunais regionais têm seguido a mesma linha de raciocínio, a exemplo do julgado TRT da 2ª região:

SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO. A doutrina do Direito do Trabalho há

muito logrou transcender a visão restrita da jornada enquanto mero tempo gasto diretamente na labuta, criando conceito moderno embasado na idéia da alienação. Sob tal enfoque, constitui jornada todo o tempo alienado, isto é, que o trabalhador tira de si e disponibiliza ao empregador, cumprindo ou aguardando ordens, ou ainda, deslocando-se de ou para o trabalho. O conceito de alienação incorporou-se ao Direito do Trabalho quando positiva a lei que o tempo de serviço (jornada) compreende todo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º, CLT). Em regra, a jornada de trabalho pode ser identificada sob três formas: (1) o tempo efetivamente laborado (jornada “*stricto sensu*”); (2) o tempo à disposição do empregador (jornada “*lato sensu*”) e (3) o tempo despendido no deslocamento residência trabalho e vice versa (jornada “*in itinere*”). A esses três tipos pode ser acrescido um quarto, que alberga modalidades de tempo à disposição do empregador decorrentes de normas específicas, positivadas no ordenamento jurídico, tais como o regime de sobreaviso e o de prontidão (§§ 2º e 3º, art. 244, CLT). Tanto a prontidão como o sobreaviso incorporam a teoria da alienação, desvinculando a ideia da jornada como tempo de trabalho direto, efetivo, e harmonizando-se perfeitamente com a feição onerosa do contrato de trabalho vez que não se admite tempo à disposição, de qualquer espécie, sem a respectiva paga. Embora o vetusto art. 244, §2º vincule o sobreaviso à permanência do trabalhador em casa, sua interpretação deve ser harmonizada com a evolução tecnológica, conferindo aggiornamento e alcance teleológico à norma. Ora, na década de 40 não existia bip, celular, laptop, smartphone etc., pelo que, a permanência em casa era condição sine qua non para a convocação e apropriação dos serviços. Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) ensejando o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso ordinário da reclamada ao qual se nega provimento. (TRT da 2ª Região, Processo 1003299-97.2016.5.02.0204, 4ª Turma, Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros, DEJT 05/08/2020) (SÃO PAULO, 2020, online).

Assim, entendeu-se que a desconexão é um direito fundamental que enseja a garantia de todos os encargos trabalhistas a serem devidos pelo empregador que o violar, levando em conta de que os meios tecnológicos de comunicação se equiparam aos presenciais, no que diz respeito à jornada de trabalho.

Desse modo, pode-se compreender que, embora ainda haja a necessidade de reger o teletrabalho com maior atenção aos casos reais, a jurisprudência trabalhista não é mais tão tímida quanto antigamente, com ênfase ao pós-pandemia, que trouxe a baila a importância da viabilização do direito à desconexão. O entendimento do TST sobre o tema vem ditando uma tendência no Brasil, positiva e de avanço para alterações futuras.

## **2 O DIREITO À DESCONEXÃO NO DIREITO FRANCÊS: UM BREVE CONTEXTO SOBRE A LEGISLAÇÃO QUE INSPIROU DISCUSSÕES**

Em meio a grande discussão do tema na União Europeia, o país de fortes revoluções políticas foi pioneiro na Europa em legislar acerca do direito à desconexão em quesito trabalhista. Em 2001, a *Cour de Cassation*, corte francesa que equivale ao TST brasileiro decidiu que o empregado não era obrigado a instalar instrumentos e aparelhos de trabalho em sua casa (GAURIAU, 2020). Outrossim, em 2 de outubro de 2001, foi explicitada pela mesma corte, o entendimento de que a utilização de ferramentas pelo trabalhador, sejam elas eletrônicas, como celular e computadores, no domicílio, não implicava ao empregado o direito de pleitear invasão de privacidade. No entanto, nenhuma empresa poderia obrigar seus funcionários a instalá-los.

Saltando para 2016, a lei francesa nº 2016-1088 expressamente afirma o direito à desconexão do empregado, hoje presente no artigo L. 2242-17, 7º do Código do Trabalho, garantindo ao empregado o direito ao desligamento dos serviços digitais fora do horário de trabalho por meio de negociação coletiva anual e obrigatória para empresas com mais de 50 colaboradores (FRANÇA, 2016).

Ademais, a mesma lei prevê que, na ausência de um acordo, o empregado deve elaborar uma carta, após consulta do Comitê Social e Econômico, para definir os termos e condições do direito de desconexão (FRANÇA, 2016). A negociação permite maior flexibilização do exercício desse direito, uma vez que é comumente realizado entre a empresa e o sindicato de uma categoria, enfatizando o estandarte de liberdade do país.

É válido destacar que essa mobilização tem sua origem no desejo europeu de estabilizar os direitos trabalhistas, principalmente os relacionados à saúde e segurança. Logo, a França via a oportunidade de estabelecer-se perante as já existentes críticas e demandas sociais acerca da nova era do trabalho, que consiste em levar o emprego no toque dos dedos, por meio de demandas em aplicativos de comunicação remota. A grande quantidade de litígios envolvendo trabalhadores que se recusaram a atender tarefas fora do horário de trabalho (DOMINGUES, 2020), criou a necessidade de um olhar mais apurado sobre o direito à desconexão, em especial perante as consequências do teletrabalho.

Muitas são as vantagens exclamadas em prol das novas tecnologias, além do aumento da produtividade e agilização das atividades laborais. Ao teletrabalhador, tido tanto no Brasil como na França como sendo o empregado que desempenha suas atividades fora da estrutura do empregador, são anunciados maior autonomia, tempo com a família e flexibilidade de horários. No entanto, preza a legislação francesa pela saúde física e mental do trabalhador, com o fito de preservá-lo esta autonomia manifestada, concedendo direito ao repouso para aproveitar outros aspectos da vida cotidiana, dedicado à dispensa de tempo com a família e demais áreas pessoais

(GAURIAU, 2020).

Logo, compreende-se o porquê de o descanso ser considerado, junto à saúde, direitos de valor constitucional tão importantes, protegendo também a vida privada.

Ainda em matéria de saúde, alinha-se a França à diretiva 93/104, a Corte de Justiça da União Europeia (CJUE), certificando o repouso ao trabalhador para que se recupere da fadiga do trabalho, tornando a desconexão parte do descanso, nas searas médicas e psicológicas. Portanto, é notável a preocupação do direito francês em facilitar as medidas de proteção do empregado, cabendo ao empregador a responsabilidade pela saúde e bem estar deste, avaliando os riscos físicos e psicossociais aos quais está exposto (GAURIAU, 2020). Convém ressaltar que o mesmo é aplicável ao teletrabalhador, concernente a ambos o dever de usar de forma razoável as tecnologias de trabalho.

No entanto, ainda há um longo caminho a percorrer, tendo em vista as falhas aparentes no sistema francês, bem como na sociedade em si, que necessita de uma positividade “extra” de um direito já resguardado na legislação, o de direito ao descanso, que vem sendo cada vez menos respeitado e mais desafiado pelo advento do digital. Além disso, não são questionadas, em nível jurídico, as sobrecargas de serviço offline portadas pelo trabalhador até seu lar, impedindo-o de desfrutar do dito repouso (PONZILACQUA; SILVA, 2022). Não somente, mas também a lei supracitada ignora as empresas que possuem menos de 50 trabalhadores, desobrigando-as de negociação. Por conseguinte, estas não são atingidas pela sanção imposta como delito, além do fato de não haver uma punição específica para ausência de cumprimento do direito à desconexão, demonstrando que ainda precisa-se avançar para honrar a liberdade e a igualdade no lema do país.

É importante enfatizar que a jurisprudência brasileira já reconheceu o direito à desconexão em caso de uso de telefone corporativo, jornadas excessivas, sobreaviso e dano existencial a ser pago pelo empregador (GAURIAU, 2020). Outrossim, apesar do fenômeno ainda estar em curso, há julgados recorrentes que prezam pelo bem estar físico e mental do trabalhador, volvendo o direito em aspecto essencial no trabalho.

### **3 TELETRABALHO E A PROBLEMÁTICA DA HIPERCONNECTIVIDADE**

Ante qualquer discussão, resta apresentar o conceito de teletrabalho, apresentado pelo texto da CLT :

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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (BRASIL, 1943, online).

Dessa forma, há de se considerar que pelo conceito adotado pelo legislador, o teletrabalho não se confundirá com o home office ou o trabalho a domicílio, apesar de contemplá-lo como uma de suas modalidades. Logo, é possível dizer que o teletrabalho possui como requisito a utilização dos valores agregados pelo intento da informação e comunicação, com o objetivo da realização do labor em circunstâncias mais complexas, ainda que distantes do estabelecimento de trabalho (BARROS, 2016). Logo, diante da relação que se estabelece em função do trabalho a ser realizado por meio de mecanismos e dispositivos eletrônicos, tal situação predispõe a certa preocupação.

Nesse ínterim, apresenta-se a possibilidade de deterioração das condições de trabalho, enaltecida por circunstâncias excepcionais em decorrência a esse modelo de trabalho em funções, como por exemplo, da ausência de interação social no âmbito profissional em virtude de isolamento, somado a facilidade de integrar ao tempo livre por atribuição de intervalos, as preocupações de intrínsecas a sua jornada de trabalho (BARROS, 2016).

Em se tratando de tempo livre, este é facilmente consumido pelas atividades laborais que podem ser acessadas pelo mais popular aparelho eletrônico atual: o celular. Ao mesmo tempo que ferramentas de comunicação via internet podem ser de grande utilidade para controle de jornada, como já demonstrado, também oportunizam a transmissão de afazeres no toque dos dedos, de forma a criar uma janela para novas obrigações do trabalho enquanto o empregador estiver fazendo o uso do celular, ainda que em sua folga, alavancando um descontrole da carga de trabalho.

De acordo com Cataldi (2021), a quebra da barreira entre trabalho e casa, jornada e vida privada é o que dá autonomia ao empregado, em detrimento da criação de situações de estresse. A conexão exacerbada cria, pois, um ciclo de metas a serem cumpridas e a impossibilidade de adiá-las. A permanente conexão ao trabalho por aparelhos portáteis motiva o teletrabalhador a continuar produzindo para alcançar objetivos que o empregador lhe impõe, sem espaço para relaxamento, atingindo um nível de estresse e cansaço que não pode ser recuperado em decorrência do próprio compromisso laboral.

Essa demanda infundável não afeta apenas os empregados que devem realizá-las, mas também os responsáveis pela administração e fiscalização das atividades. Conforme Nahmias Melo e Rodrigues (2018, p. 14), “basta considerar-se a maré montante diária de e-mails e mensagens por aplicativos de celular enviados a um empregado. Várias horas de trabalho são

consumidas apenas para gerenciar tal comunicação”. Logo, surge uma emergência de manter-se em alerta para ser produtivo na vida profissional, limitando o tempo de descanso e recuperação da fadiga física e mental.

Em destaque, o dano existencial é caracterizado pela conduta abusiva do empregador que, neste caso, realiza contato o empregado em períodos destinados a sua recuperação, por meios eletrônicos, para tratar de assuntos do labor ou cobrar atividades (PONZILACQUA; SILVA, 2022), afetando sua vida pessoal e sua saúde.

A essa coerção pela produtividade deu-se o nome de telepressão. A telepressão traduz-se na pressão que o indivíduo sofre para manter sempre seu *status* de conectado, seja no meio cultural em que está inserido, seja no universo corporativo (MELO; RODRIGUES, 2018). Por conseguinte, a urgência de estar disponível o tempo todo gera o excesso de conectividade e sobrecarga de ocupações que não condizem com o tempo adequado de jornada de trabalho.

Esse exagero de tempo à disposição do empregador é fruto do objetivo lucrativo da corporação, somado ao medo de demissão pela baixa produtividade, ou ainda, segundo Montes (2020), por não querer desapontar os clientes. A competição dentro do mundo trabalhista também é um motor da hiperconexão, pois para manter seu empregado, o teletrabalhador usa seu tempo livre para atualizar suas obrigações e, assim, render mais que os outros em seu nicho. Ainda de acordo com o autor, esse contato prolongado com a empresa ou os clientes resulta de uma obrigação implícita ou explícita, que culmina em distúrbios físicos e psicológicos.

Portanto, para as demandas pelas quais se opera o trabalho a distância ou então teletrabalho, uma vez que, apresentadas as circunstâncias prejudiciais ainda não tuteladas de maneira direta, resta o desenvolvimento do direito à desconexão para a problemática em questão. Em síntese, adequa-se a condição desse direito, a ideia de utilização necessária dos meios pelo qual o trabalho é concedido pelo empregador, havendo separação estrita dos mesmo quando se fala do período relativo aos intervalos, como um meio de preservação da vida privada e saúde, em função das demandas excessivas pelo meio virtual (SOUTO MAIOR, 2003).

Sendo assim, a hiperconectividade quando exposta às circunstâncias do teletrabalho e cumulada com a ausência tutela específica, por mais que haja desenvolvimento por meio do entendimento da corte trabalhista com relação a desconexão assim como apontado anteriormente, trata-se de uma lacuna prejudicial a saúde do trabalhador.

#### **4 A DESCONEXÃO E O ASPECTO DA SAÚDE**

Tem-se ciência das vantagens do trabalho remoto, como a flexibilização dos horários, menor gasto com deslocamento, menor evasão, a possibilidade de usar roupas confortáveis. Também é possível passar mais tempo com a família e acompanhar o desenvolvimento desta

mais de perto.

No entanto, a dificuldade de desconexão dos trabalhadores os transformou em workaholics em tempo integral, trazendo prejuízos a sua saúde física e mental. Este tópico tem como enfoque as consequências causadas pela falta de desligamento das atividades laborais exercidas em meio digital.

Ante qualquer discussão, cabe ressaltar que o posicionamento acerca do direito à desconexão integra a vertente apresentada por Jorge Luiz com relação a perspectiva do não-trabalho, no qual o autor esclarece em sua obra que a narrativa dessa discussão se inicia:

“[...] no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.” (SOUTO MAIOR, 2003, p. 3)

Com base nessa afirmação, observa-se que para a efetiva realização do objetivo em que se busca com o direito à desconexão, necessita-se de modo geral, do afastamento por completo do trabalho, entendendo que esse não se limita apenas ao ambiente laboral, compreendendo situações e demandas extraordinárias quanto a sua jornada, viabilizadas, como por exemplo, mediante aparelhos tecnológicos que impossibilitam a evasão do trabalhador face seu cotidiano de labor. Portanto, o enredo a ser desenvolvido versará sobre a preocupação quanto ao exercício da atividade laboral e as consequências advindas não somente dos impactos atrelados a necessidade de afastamento do trabalhador, como também das prejudiciais que surgem mediante as condições em que o mesmo se sujeita.

Nesse ínterim, cabe ressaltar que devem ser estabelecidas as condições mínimas de segurança no trabalho ao colaborador, além do acordo em contrato sobre o fornecimento de equipamentos e infraestrutura que viabilizem o teletrabalho, de acordo com o artigo 75-D, da legislação trabalhista. No dispositivo seguinte, enfatiza-se a precaução disponibilizada pelo empregador:

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.

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. (BRASIL, 1943, online)

A partir das leis acima, depreende-se que não há qualquer instrução sobre a

ergonomia básica para a execução do teletrabalho, a correta adequação de iluminação, conforto, entre outros. Logo, a falta de estrutura ergonômica é somada à demanda de demais entes no mesmo domicílio, que também necessitam de estrutura para a realização de suas atividades (aulas online, por exemplo), criando uma necessidade de adaptação que muitas vezes leva a dores na coluna, tendinites, LER (lesões por esforço repetitivo), DORT (Doença Ortomolecular Relacionada ao Trabalho), bem como determinados tipos de inflamações ou então problemas oculares (TENÓRIO, 2021).

Portanto, a presença de um computador, cadeira e internet de qualidade não podem ser tidos como suficientes para a garantia da saúde do trabalhador, muito menos se levados em conta o uso de aparelhos menores e portáteis, como tablets, notebooks e smartphones.

Estes aparelhos, pois, são os mais atrelados à desconexão do empregado, visto que são portados para atividades de lazer e comumente tornam vítimas os seus possuidores. Vítimas estas que são coagidas a olhar várias vezes para uma tela brilhante, dentro e fora de casa, ocasionando a desregulação do ciclo circadiano (AFONSO, 2021). A maior exposição à luz artificial emitida pelos ecrãs, atrelada à flexibilização de horários, faz imperativa a insônia, a estafa mental e física e o risco de doenças psíquicas.

Concomitante, a menor exposição à luz solar pelo comprometimento com a sobrecarga de trabalho em casa ou em momentos de repouso (FELICIANO; PASQUALETO, 2020), inibe a absorção de vitaminas importantes para o funcionamento do corpo, inclusive da produtividade, gerando cansaço constante e falta de concentração, assim como tendência ao sedentarismo. Ainda, a falta de contato com colegas de trabalho interfere na criação de vínculos e na interação social, prejudicando o desenvolvimento de *soft skills* requisitadas pelo mercado.

Ainda assim, há de se mencionar as condições apresentadas pela Norma Regulamentadora N°17, que para o exercício de determinadas atividades especializadas delimitou os aspectos necessários para a execução da jornada de trabalho com garantia de conforto ao trabalhador, como por exemplo, em exercício da atividade de teleatendimento ou telemarketing, cuja preocupação com a tutela quanto a saúde do trabalhador se desenvolve em níveis ainda maiores face às circunstâncias que envolvam o sistema osteomuscular, a saúde mental, as funções vocais, auditivas e acuidade visual dos trabalhadores e quando contraposto às necessidades básicas, em função das condições em que o mesmo se sujeita.

Dessa maneira, ficam visíveis os danos físicos causados pela desconexão do trabalhador, acrescentando que podem ser reversíveis ou não, a depender da mudança de hábitos do empregado, sendo esta possível apenas com a regulamentação e correta aplicação desse direito.

#### 4.1 GARANTIAS FUNDAMENTAIS E A IRRADIAÇÃO DE VALORES

Quanto à problemática abordada anteriormente em função da ausência de legislação determinada para a referida temática, há de se mencionar que, apesar desta lacuna legislativa quanto a instrumentalização de fato ou dispositivos específicos sobre tal tutela, a irradiação de valores, sejam esses constitucionais ou de garantias trabalhistas em particular, o direito à desconexão faz-se presente por meio das entrelinhas de certos textos legislativos em função da representação de seus valores.

Dessa forma, utiliza-se quando necessário, da adequação de determinados dispositivos, como por exemplo do artigo 6º da Constituição Federal do Brasil de 1988, no tocante a garantias inerentes a lazer e a saúde, para incorporação do direito à Desconexão como fundamental ao trabalhador. Nesse sentido, cabe apresentar a análise feita por Sergio Martins (2023, p. 37) referindo-se a adaptação do trabalhador quanto ao seu ambiente de trabalho e ao exercício de sua atividade, apresentando que, “trabalho deve ser adaptado ao homem e não o contrário, assim como a máquina deve ser adaptada ao homem e não este à máquina, principalmente tomando por base as questões relativas à fadiga, ao ritmo de trabalho e ao repouso.”

Concomitantemente, a proteção do direito à desconexão poderá ser explorada em outras matérias, como por exemplo a do artigo 157 da legislação trabalhista, quando analisado o dever de instruir o trabalhador sobre as condutas necessárias durante a realização de sua atividade com o intuito de evitar danos a sua integridade. Nesse cenário, a proteção que dispõe o referido artigo se estenderia a orientações relativas à manutenção da saúde apresentada anteriormente, bem como a iniciativa de revitalização por parte do trabalhador tanto físico quanto de sua psique durante o período de seus intervalos e consequente de sua desconexão perante o labor.

Ainda assim, com base no encerramento da perspectiva anterior, há de se pautar a contribuição dos intervalos devidos pelo empregador para com a efetivação do direito à desconexão, uma vez que, os intervalos concedidos sejam ele para descanso intrajornada ou então para o repouso devido em função dos intervalos interjornada participam na integralidade quanto a manutenção dos aspectos ligados à saúde desenvolvidos durante a narrativa. Logo, com a finalidade de agregar a referida vertente, evidencia-se o enunciado de Jorge Luiz (2003, p. 310) que caracteriza os períodos de repouso abordados enquanto: “[..]expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho”.

Nesse cenário, percebe-se por meio dos mecanismos já consolidados, força legislativa latente capaz de se instrumentalizar quando relacionada a necessidade da manutenção quanto a total desvinculação do trabalhador face ao efetivo exercício do direito à desconexão, sendo claro que o cumprimento por excelência dessa garantia, trata-se de um requisito indispensável.

Por fim, é mister salientar a corrente abordada por Maurício Godinho quanto às condições que compõem o trabalhador enquanto indivíduo, ser social naquilo que diz respeito às nuances de seu cotidiano, como a participação em atividades de cunho social, durante o espaço de tempo reservado a sua revitalização por meio dos intervalos de sua jornada, segue o entendimento:

“Tais intervalos é que permitem, portanto, que se fale em um trabalhador como ser familiar (integrado a seu núcleo básico de laços de sangue e afetividade), ser social (partícipe de problemas e anseios comunitários), ser político (sujeito das decisões políticas na sociedade e no Estado).” (DELGADO, 2016, p. 1137)

Nesse cenário, o autor aborda que os respectivos intervalos traduzem-se a partir da ideia de cidadania, proporcionando condições mínimas para que o trabalhador integre searas importantes para seu desenvolvimento enquanto ser humano, bem como sua participação em aspectos essenciais referente ao convívio em sociedade, além atribuir o lapso temporal devido para os referidos descansos como um meio no qual o trabalhador estará isento quanto as contraprestações oriunda das obrigações laborais (DELGADO, 2016).

Portanto, entende-se que não somente matéria legislativa atual garante por meio de seus valores a proteção acessória do direito à desconexão tratado, como também há uma predisposição por meio dos dispositivos para tutela de tal garantia em virtude, como por exemplo, dos intervalos assegurados ao trabalhador que, com base na narrativa apresentada, se posicionam como fator fundamental enquanto garantia de saúde, bem estar e desenvolvimento pessoal do trabalhador.

## **5 BURNOUT ENQUANTO CONSEQUÊNCIA DA INOBSERVÂNCIA AO DIREITO À DESCONEXÃO E O ACESSO EXCESSIVO.**

Essa situação remonta a ideia anteriormente apresentada de que o trabalhador em função da hiperconectividade e demanda de seus afazeres trabalhistas encontrará dificuldade em separar e observar a linha tênue entre sua vida profissional e pessoal. Nesta conjunção, apesar da síndrome a ser tratada não se relacionar de maneira estrita a modalidade virtual de trabalho, a mesma possui suas causas intensificadas pela condição criada em virtude da facilidade de acesso e alta demanda por parte do empregador, como também da cobrança pessoal e de desempenho próprio por parte do profissional que atua a distância.

Desconectar significa não estar sempre acessível, limitar o tempo de trabalho de forma a não estar a serviço do empregador em tempos de repouso. É, portanto, “o direito de não receber chamadas telefônicas, e-mails ou mensagens instantâneas fora do horário de trabalho” (GAURIAU, 2020, p.154).

Em sua pesquisa, Cardoso (2015) sintetiza as demandas do meio corporativo. Na categoria de demandas físicas, tem-se a quantidade, a intensidade e o ritmo de trabalho, que pode ser determinado por máquinas, clientes e colegas. Há também as metas e objetivos. Estas necessidades criadas pelo universo laboral coexistem com as demandas emocionais (tensão com o público; medo durante a realização do trabalho) e cognitivas (a complexidade do trabalho; pensar várias coisas ao mesmo tempo). Por outro ângulo, a autora elenca os meios que as empresas dispõem para o trabalhador cumprir as demandas, abarcando tempo de trabalho, relações sociais, segurança no ambiente e organização.

Logo, o desequilíbrio na relação demandas e meios impacta diretamente na saúde do empregado, principalmente ao levar-se em conta as obrigações cognitivas e o tempo disposto para o trabalho.

Sendo assim, faz-se mister apresentar a análise da autora a seguir, com base na preocupação com os fatores dentro do ambiente virtual de trabalho que contribuem para a degradação da saúde do trabalhador em seu quesito psicológico, particularmente ligada à referida síndrome. Segundo Cardim (2021, p. 323):

A síndrome de burnout é considerada um dos danos laborais de caráter psicossocial mais grave da atualidade, sendo conceituada como um prolongamento do stress ocupacional, muito frequentemente decorrente da sobrecarga de trabalho, horário extenso de labor e pressão para cumprimento de prazos e hiperconexão.

É válido ressaltar ainda que, considerando o aumento da quantidade de trabalhadores que adoeceram devido a telepressão e ao meio digital, a necessidade de descansos entre jornadas e a limitação dessa jornada de trabalho é fulcral para a manutenção da saúde do trabalhador (CARDIM, 2021). Ademais, com o uso em massa do teletrabalho no contexto pandêmico vivido, popularizou-se a utilização do termo síndrome de *burnout* - CID-11, de acordo com a Organização Mundial da Saúde - que não apenas reconheceu tal mazela como resultante de um estresse crônico no ambiente laboral não gerenciado com sucesso, como “reconheceu expressamente a relação entre o *burnout* e o trabalho” (CARDIM, 2021, p. 324).

Tais efeitos são substanciados por Han (2017) em sua obra “Sociedade do Cansaço”, que indica o *burnout* como o resultado da concorrência absoluta, uma vez que o trabalhador não concorre apenas com os demais colegas de trabalho, mas sim consigo mesmo, em uma

eterna cobrança de produção exacerbada para superar suas metas pessoais, tornando-se explorador da própria mão de obra. Assim, as realizações profissionais e a autodestruição caminham juntas, provocando o colapso psíquico, ou *burnout*.

Não só a síndrome de *burnout*, mas são notificados ainda outros efeitos psicológicos causados pela falta de desconexão das redes de comunicação. A falta de pausas desse mundo virtual impede a correta alimentação e descanso mental, além da restrição de atividades físicas. É propenso, pois, o trabalhador ao risco de depressão e ansiedade, pela falta de liberação de endorfinas e insuficiente exposição à luz do sol (AFONSO, 2021).

Logo, é nítido o impacto emocional negativo do teletrabalho e a da hiperconectividade, manifestada através de solidão, irritação, preocupação e culpa, devida a sobrecarga de serviço.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Consequentemente o Direito à Desconexão, apesar de não possuir relação de positividade direta instituída no ordenamento brasileiro, desenvolve-se no decorrer da narrativa a medida em que a preocupação com a interferência das condições inerentes à recente modalidade de teletrabalho ganha espaço.

Nesse cenário, situações relativas a, como por exemplo, qualidade e os parâmetros mínimos para o exercício da atividade, ou então a problemática de convergência entre a vida pessoal e profissional do trabalhador, adquirem relevante importância quando expostos em contraposição a demanda tutelada pela seara do direito à desconexão, apresentado anteriormente em função da garantia de livre descanso e total emancipação no que tange a necessidade de repouso necessário fora de seu horário acordado de trabalho.

Ainda assim, cabe ressaltar que, embora as circunstâncias apresentadas pelo enredo desenvolvido apresentem apenas as consequências negativas à saúde referente ao exercício teletrabalho, o mesmo não se reduz a essa perspectiva, uma vez que, o intento de aproximação das demandas trabalhistas quanto ao ambiente virtual trouxe melhorias significativas, como por exemplo, a possibilidade de exercer sua atividade laboral independente da necessidade presencial em determinado estabelecimento. Portanto, resta a necessidade de orientação expressa quanto a referida matéria, para que o gozo das benesses da referida modalidade sejam aproveitados em excelência.

A desconexão vem sendo tutelada em outros países, como a França, que possuem suas especificidades, bem como suas falhas. É mister que o Brasil tome por inspiração esse movimento global de proteção ao empregado conforme visa o progresso do país nas searas

tecnológicas e no avanço dos direitos laborais, aproveitando-se dos dispositivos já realizados que versam diretamente sobre a saúde e integridade do trabalhador, bem como a instrumentalização de novas perspectivas inerentes a temática em específico.

Ademais, o direito à desconexão é uma temática cada vez mais atual, principalmente em se tratando dos anos de 2020 até o presente momento, uma vez que a pandemia criou a necessidade de contato quase exclusivamente virtual. As questões de saúde foram agravadas pelo isolamento, tanto em matéria física como psicológica, potencializando crises com as quais o país não estava preparado para enfrentar. Esta pesquisa deixa como sugestão a investigação desse quadro pandêmico aos futuros artigos na área.

Dessa forma, pontua-se não somente a alta demanda no que tange o acesso ao empregado por meio da acessibilidade criada pelas ferramentas digitais, como também chama a atenção para a ausência de debate e tutela a nível legislativo quanto a referida matéria. Soma-se a isso, a situação de ausência de garantia da integridade e saúde compatíveis com as particularidades para os trabalhadores dessa modalidade, cuja divisão entre as demandas enquanto empregado e sua vida pessoal adquire uma característica tênue, em virtude da interferência de uma para com a outra.

Em resumo, dada a importância apresentada a matéria que contemplará os eixos problema do direito à desconexão em detrimento ao teletrabalho, uma vez entendido a relação de direito à desconexão e as garantias fundamentais quanto a saúde e lazer, o caminho de proteção quanto aos problemas apresentados se torna mais claro.

## REFERÊNCIAS

AFONSO, Pedro. Teletrabalho: quais são as consequências para a saúde mental? **Revista Científica da Ordem dos Médicos**, [S.l.], v. 31, n. 3, p. 237-243, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.20344/amp.15735>. Acesso em: 26 set. 2022.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em: 27 nov. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1 mai. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 26 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art.6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e direitos. Brasília: Diário Oficial da União, [2011]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato20111-](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20111-)

[2014/2011/Lei/L12551.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2011/lei/L12551.htm). Acesso em: 27 nov. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **NR 17 – Ergonomia**. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2022.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. Novas tecnologias e saúde do trabalhador: riscos psicossociais e o direito à desconexão digital. **e-Revista Internacional de la Protección Social**, [S.l.], v. IV, n. 2, p. 312 - 334, 2021. Disponível em: <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/19747/17901>. Acesso em: 27 set. 2022.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. O trabalho como determinante do processo saúde-doença. **Tempo Social**, v. 27, n. 1, p. 73–93, jan. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/4zYdCRfPsMbWRBR9bfPxNsf/?format=html#>. Acesso em: 27 set. 2022.

CATALDI, Maria José Giannella. **Stress no Meio Ambiente de Trabalho**. 4. ed. atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters, 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/o-stress-no-meio-ambiente-de-trabalho/1250395184>. Acesso em: 26 set. 2022

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

DOMINGUES, João Vitor Faria. **Direito à desconexão do trabalho no Brasil: análise do projeto de lei nº 4044/2020 em comparação com as legislações francesa, belga, espanhola e italiana**. 2021. 42 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2022. Disponível em: <https://repositorio.idp.edu.br/handle/123456789/3592>. Acesso em: 26 set. 2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Teletrabalho, saúde e segurança do trabalho e regulamentação estatal: pandemia, aprendizados e perspectivas futuras. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, v. 66, n. 102, item 01, p. 107-127, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/70553>. Acesso em: 26 set. 2022.

FRANÇA. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (chapitre II). **Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels**. Disponível em: [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi\\_no2016-1088\\_du\\_8\\_aout\\_2016\\_version\\_initiale.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi_no2016-1088_du_8_aout_2016_version_initiale.pdf). Acesso em: 26 set. 2022.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Aplicação de normas sobre jornada no teletrabalho pela Lei 14.442/2022**. Disponível em: <https://andt.org.br/publicacoes/aplicacao-de-normas-sobre-jornada-no-teletrabalho-pela-lei-14-442-22/>. Acesso em : 26 set. 2022.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do

Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 152-164, 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/70646>. Acesso em: 26 set. 2022.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. 2ª ed. Petrópolis: Vozes, 2017

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. *E-book*. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 26 mai. 2023.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17)** - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 14.

MONTES, Oscar Requena. La desconexión digital en España: propuesta de regulación desde la prevención del estrés. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/secao/la-desconexion-digital-en-espana-propuesta-de-regulacion-desde-la-prevencion-del-estres/1196957360>. Acesso em: 26 set. 2022.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 13, p. 196-221, 2022. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/53832>. Acesso em: 26 set. 2022.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1003299-97.2016.5.02.0204**. Recorrentes: Amico Saúde LTDA e A.P. Recorridas: Dbacorp Comércio e Consultoria em Informática LTDA e GPI Gestão Representação e Planejamento em Informática LTDA-EPP. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. São Paulo, 05 ago. 2020. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1003299-97.2016.5.02.0204>. Acesso em: 27 set. 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 27 set. 2022.

TENÓRIO, R. J. M. A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, v. 20, p. 96-105, 1 abr. 2021. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58092>. Acesso em: 26 set. 2022.

TRT. (8. Região). 2ª turma. Relator: Carlos Rodrigues Zahlouth Junior. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000037-18.2021.5.08.0010**. Disponível em:

<https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000037-18.2021.5.08.0010/2#fc49f81>. Acesso em: 27 set. 2022.

TST. 2ª turma. Relator: Delaíde Miranda Arante. **ARR 982-82.2014.5.04.0811**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/698748101>. Acesso em: 27 set. 2022.

TST. 4ª turma. Relator: Alexandre Luiz Ramos. Inteiro teor. **RR-1001084-55.2013.5.02.0463**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/783823822/inteiro-teor-783823842>. Acesso em: 27 set. 2022.

TST. 8ª turma. Relatora: Dora Maria da Costa. **ARR-1599-67.2012.5.01.0044**. Inteiro teor. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/471937908/inteiro-teor-471937938>. Acesso em: 27 set. 2022.