

I ENCONTRO NACIONAL DE DIREITO DO FUTURO

DIREITO DO TRABALHO E PREVIDENCIÁRIO

D598

Direito do Trabalho e Previdenciário [Recurso eletrônico on-line] organização I Encontro Nacional de Direito do Futuro: Escola Superior Dom Helder Câmara – Belo Horizonte;

Coordenadores: Tais Mallmann Ramos, Rômulo Soares Valentini e Adriana Goulart de Sena Orsini – Belo Horizonte: Escola Superior Dom Helder Câmara - ESDHC, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-934-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Os desafios do humanismo na era digital.

1. Direito do Futuro. 2. Humanismo. 3. Era digital. I. I Encontro Nacional de Direito do Futuro (1:2024 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



I ENCONTRO NACIONAL DE DIREITO DO FUTURO

DIREITO DO TRABALHO E PREVIDENCIÁRIO

Apresentação

O Encontro Nacional de Direito do Futuro, realizado nos dias 20 e 21 de junho de 2024 em formato híbrido, constitui-se, já em sua primeira edição, como um dos maiores eventos científicos de Direito do Brasil. O evento gerou números impressionantes: 374 pesquisas aprovadas, que foram produzidas por 502 pesquisadores. Além do Distrito Federal, 19 estados da federação brasileira estiveram representados, quais sejam, Amazonas, Amapá, Bahia, Ceará, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, Paraíba, Pernambuco, Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rondônia, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Sergipe, São Paulo e Tocantins.

A condução dos 29 grupos de trabalho do evento, que geraram uma coletânea de igual número de livros que ora são apresentados à comunidade científica nacional, contou com a valiosa colaboração de 69 professoras e professores universitários de todo o país. Esses livros são compostos pelos trabalhos que passaram pelo rigoroso processo double blind peer review (avaliação cega por pares) dentro da plataforma CONPEDI. A coletânea contém o que há de mais recente e relevante em termos de discussão acadêmica sobre as perspectivas dos principais ramos do Direito.

Tamanho sucesso não seria possível sem o apoio institucional de entidades como o Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), a Universidade do Estado do Amazonas (UEA), o Mestrado Profissional em Direito e Inovação da Universidade Católica de Pernambuco (PPGDI/UNICAP), o Programa RECAJ-UFGM – Ensino, Pesquisa e Extensão em Acesso à Justiça e Solução de Conflitos da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, a Comissão de Direito e Inteligência Artificial da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Minas Gerais, o Grupo de Pesquisa em Direito, Políticas Públicas e Tecnologia Digital da Faculdade de Direito de Franca e as entidades estudantis da UFGM: o Centro Acadêmico Afonso Pena (CAAP) e o Centro Acadêmico de Ciências do Estado (CACE).

Os painéis temáticos do congresso contaram com a presença de renomados especialistas do Direito nacional. A abertura foi realizada pelo professor Edgar Gastón Jacobs Flores Filho e pela professora Lorena Muniz de Castro e Lage, que discorreram sobre o tema “Educação jurídica do futuro”. O professor Caio Lara conduziu o debate. No segundo e derradeiro dia, no painel “O Judiciário e a Advocacia do futuro”, participaram o juiz Rodrigo Martins Faria,

os servidores do TJMG Priscila Sousa e Guilherme Chiodi, além da advogada e professora Camila Soares. O debate contou com a mediação da professora Helen Cristina de Almeida Silva. Houve, ainda, no encerramento, a emocionante apresentação da pesquisa intitulada “Construindo um ambiente de saúde acessível: abordagens para respeitar os direitos dos pacientes surdos no futuro”, que foi realizada pelo graduando Gabriel Otávio Rocha Benfica em Linguagem Brasileira de Sinais (LIBRAS). Ele foi auxiliado por seus intérpretes Beatriz Diniz e Daniel Nonato.

A coletânea produzida a partir do evento e que agora é tornada pública tem um inegável valor científico. Seu objetivo é contribuir para a ciência jurídica e promover o aprofundamento da relação entre graduação e pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Além disso, busca-se formar novos pesquisadores nas mais diversas áreas do Direito, considerando a participação expressiva de estudantes de graduação nas atividades.

A Escola Superior Dom Helder Câmara, promotora desse evento que entra definitivamente no calendário científico nacional, é ligada à Rede Internacional de Educação dos Jesuítas, da Companhia de Jesus – Ordem Religiosa da Igreja Católica, fundada por Santo Inácio de Loyola em 1540. Atualmente, tal rede tem aproximadamente três milhões de estudantes, com 2.700 escolas, 850 colégios e 209 universidades presentes em todos os continentes. Mantida pela Fundação Movimento Direito e Cidadania e criada em 1998, a Dom Helder dá continuidade a uma prática ético-social, por meio de atividades de promoção humana, da defesa dos direitos fundamentais, da construção feliz e esperançosa de uma cultura da paz e da justiça.

A Dom Helder mantém um consolidado Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Direito Ambiental e Sustentabilidade, que é referência no país, com entradas nos níveis de mestrado, doutorado e pós-doutorado. Mantém revistas científicas, como a *Veredas do Direito* (Qualis A1), focada em Direito Ambiental, e a *Dom Helder Revista de Direito*, que recentemente recebeu o conceito Qualis A3.

Expressamos nossos agradecimentos a todos os pesquisadores por sua inestimável contribuição e desejamos a todos uma leitura excelente e proveitosa!

Belo Horizonte-MG, 29 de julho de 2024.

Prof. Dr. Paulo Umberto Stumpf – Reitor da ESDHC

Prof. Dr. Franclim Jorge Sobral de Brito – Vice-Reitor e Pró-Reitor de Graduação da ESDHC

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – Pró-Reitor de Pesquisa da ESDHC

O DIREITO À DESCONEXÃO COMO ESSENCIAL GARANTIDOR DA DIGNIDADE HUMANA DO TELETRABALHADOR

THE RIGHT TO DISCONNECT AS AN ESSENTIAL GUARANTOR OF THE HUMAN DIGNITY OF TELEWORKERS

Suzana Gonçalves Oliveira

Resumo

Este resumo expandido analisa o teletrabalho face ao direito de desconexão. A pesquisa formalizada pretende testar a hipótese de que embora o teletrabalho, reflexo do avanço tecnológico, seja um facilitador eficiente do cumprimento da jornada de trabalho, essa modalidade pode ferir a dignidade humana do teletrabalhador, se não observado o direito à desconexão. Abordando, portanto, o problema de quais são os limites da conexão do teletrabalhador com seu trabalho, esta pesquisa adota o método hipotético-dedutivo. Quanto ao objetivo, é exploratória e explicativa. Pelas técnicas empregadas, é bibliográfica.

Palavras-chave: Teletrabalho, Direito à desconexão, Dignidade da pessoa humana

Abstract/Resumen/Résumé

This expanded abstract examines telework in relation to the right to disconnect. The formalized research aims to test the hypothesis that although telework, as a reflection of technological advancement, efficiently facilitates workday, this modality can undermine the human dignity of teleworkers if the right to disconnect is not observed. Therefore, addressing the problem of what are the limits of teleworkers' connection to their work, this research adopts the hypothetical-deductive method. Regarding its objective, it is exploratory and explanatory. Through the employed techniques, it is bibliographic.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Telework, Right to disconnect, Human dignity

1. INTRODUÇÃO

As novas tecnologias de informação e comunicação transformaram significativamente as relações de trabalho. Isto pois, em razão da implementação de métodos mais céleres para a transmissão de informações, aumentaram a eficiência e reduziram custos operacionais (Alves; Pinto G.; Pinto M.; 2017). Nesse sentido, a Terceira Revolução Industrial trouxe aumento na produção, redução de empregos tradicionais e emergência de novas modalidades de trabalho, como o teletrabalho (Alves; Pinto G.; Pinto M., 2017).

Esse regime, incluído na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Decreto-lei nº 5.452/1943) pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) permite que o trabalho seja realizado fora do estabelecimento da empresa. Para tanto, devem estar presentes os requisitos legais que configuram o vínculo empregatício: não eventualidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e serviço prestado por pessoa física (Brasil, 1943).

Destarte, o presente resumo expandido situa-se na área do Direito do Trabalho, tendo como tema o teletrabalhador e o direito à desconexão. Assim sendo, o problema objeto da investigação científica proposta é: quais são os limites da conexão do teletrabalhador com seu trabalho? Nesse viés, a partir do estudo do tema, infere-se que, embora o teletrabalho, reflexo do avanço tecnológico, seja um facilitador eficiente do cumprimento da jornada de trabalho, essa modalidade pode ferir a dignidade humana do teletrabalhador, se não observado o direito à desconexão.

Isto posto, é objetivo geral da pesquisa analisar o teletrabalho no Brasil face ao direito à desconexão, tido como elemento essencial à manutenção da dignidade humana do teletrabalhador. São objetivos específicos: *i.* conceituar os termos essenciais para o desenvolvimento deste estudo, bem como suas implicações; e *ii.* discorrer sobre os impactos positivos e negativos do teletrabalho à luz do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Por fim, arremata-se que esta pesquisa adota o método hipotético-dedutivo. Quanto ao objetivo, é exploratória e explicativa. Pelas técnicas empregadas, é bibliográfica.

2. TELETRABALHO: CONCEITOS E IMPLICAÇÕES

A CLT define o teletrabalho como a prestação de serviços realizada predominantemente fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não configuram trabalho externo (Brasil,

1943). Nessa ótica, Cláudio Jannotti da Rocha e Mirella Karen de Carvalho Bifano Muniz (2013, p. 102) escrevem:

No mercado produtivo, o teletrabalho constitui modalidade de trabalho viabilizada pela tecnologia da informação e da comunicação, importando não apenas em supressão de barreiras geográficas, mas também otimizando o relacionamento entre empregado e empregador, além de diminuir os custos da produção, uma vez que, de regra, é desenvolvido fora da estrutura física tradicional do tomador do serviço.

Assim sendo, não restam dúvidas de que os trabalhadores em regime de teletrabalho têm os mesmos direitos que os trabalhadores presenciais. O ministro Agra Belmonte, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), explica que esses direitos incluem a carteira assinada, férias, 13º salário e depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) (TST, s/d). Em outras palavras, o fato de o trabalho ser realizado remotamente não diminui ou altera as proteções legais e benefícios assegurados aos trabalhadores.

No que diz respeito ao ambiente de trabalho, este é conceituado por Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2020, p. 83) como:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.). Caracteriza-se pelo complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa ou sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que a frequentam.

Diante de tais considerações, faz-se imprescindível adotar concepção de que “o meio ambiente do trabalho digital contém, em si, o alargamento do conceito do meio ambiente do trabalho” (Fiorillo; Medeiros, 2023, p. 3). Em razão disso, a aplicação do dever fiscalizatório, atribuição do empregador, é imprescindível na modalidade do teletrabalho. Esse dever permite a fiscalização do empregado pelo empregador no que diz respeito ao cumprimento das normas estabelecidas no trabalho. Para tanto, a execução do dever de fiscalização deve observar os limites do princípio da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como respeitar os direitos à intimidade e à dignidade da pessoa humana.

De acordo com o art. 75-E da CLT, o empregador deve instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, sobre as precauções a serem tomadas para evitar doenças e acidentes de trabalho (Brasil, 1943). Além disso, o empregado deve assinar um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (Brasil,

1943). Se o empregado não cumprir essas instruções, o empregador não será responsabilizado, conforme análise do caso concreto.

Dessa forma, notório é que o dever fiscalizatório está atrelado ao princípio da alteridade. Isso se deve ao fato de que a assunção dos riscos decorrentes da atividade empresarial é um efeito jurídico que deve ser suportado pelo empregador, que não pode transferir esses riscos para os empregados, especialmente se a atividade apresentar resultados negativos. Nesse sentido, Fiorillo e Medeiros (2023, p. 3) escrevem que “a fixação dessa responsabilidade é necessária para que se evitem injusto enriquecimento dos empregadores e distorções na ordem econômica em detrimento da saúde dos teletrabalhadores”.

À vista do que foi exposto, surgem as seguintes preocupações: quais são os limites da conexão do teletrabalhador com seu trabalho? Como o empregador pode garantir que as exigências de conexão não comprometam a saúde físico-psíquica dos teletrabalhadores?

3. O DIREITO À DESCONEXÃO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TELETRABALHADOR

Diante do cenário de *lockdown*, decorrente da pandemia da COVID-19, observou-se que “o teletrabalho, que outrora era desenvolvido em alguns seguimentos, foi fortemente ampliado e os trabalhadores, que antes desempenhavam suas tarefas no estabelecimento do empregador, estavam trabalhando remotamente e misturando sua vida profissional com sua vida pessoal” (Fiorillo; Medeiros, 2023, p. 4). Com base nisso, é sensata e plausível a constatação de que

A delimitação da jornada empregatícia é essencial para que o melhor rendimento do empregado seja concomitante à proteção de sua saúde física e mental, visto que o estresse causado pela extenuação deste período desgasta em demasia o organismo do empregado, diminuindo sua concentração, e, conseqüentemente, aumentando a propensão à ocorrência de acidentes e doenças do trabalho. (Alves; Pinto G.; Pinto M., 2017, p. 7.)

É diante disso que surge o direito à desconexão. Este não representa um novo direito, mas sim uma releitura e adaptação de direitos previamente estabelecidos (Alves; Pinto G.; Pinto M.; 2017). Trata-se, portanto, uma adaptação hermenêutica de direitos já existentes que visam proteger a integridade física e psíquica dos trabalhadores, o que ocorre, neste caso, por meio do desligamento das responsabilidades laborais dos teletrabalhadores quando estes se encontram fora do horário de trabalho.

Sendo assim, é certo que o direito à desconexão está intrinsecamente relacionado a vários direitos fundamentais, especialmente àqueles relacionados à proteção da saúde, higiene e segurança no ambiente de trabalho. Esse direito se manifesta principalmente por meio da limitação da jornada de trabalho e da garantia do direito ao descanso. A ideia é assegurar que os trabalhadores possam se desconectar de seus trabalhos quando estiverem fora do horário laboral, evitando assim a sobrecarga e o estresse associados à conexão constante.

Em razão disso, o direito à desconexão torna-se elemento essencial para a garantia do direito constitucional da dignidade da pessoa humana (Brasil, 1988) ao teletrabalhador. Isto pois a dignidade humana está intimamente ligada ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Assim, o direito à desconexão assegura que os teletrabalhadores possam dedicar tempo suficiente a atividades pessoais, familiares e de lazer, promovendo um equilíbrio saudável, o que é crucial à sadia qualidade de vida.

Sob essa ótica, Fiorillo e Medeiros (2023, p. 12) apontam que “o trabalho digno é imprescindível para uma sadia qualidade de vida, na medida em que, para a maioria dos trabalhadores, o tempo que se passa no ambiente laboral supera, em muito, o tempo dedicado para outras atividades”. Isto pois “um ambiente de trabalho degradado reduz a produtividade, aumenta o absenteísmo e a instabilidade no emprego” (Fiorillo; Medeiros, 2023, p. 12). Nesse aspecto, os autores concluem que

[...] a necessidade de garantir um ambiente laboral sadio, ao lado de privilegiar a vida humana de qualidade, fim último de todo o ordenamento, garante o desenvolvimento econômico, na medida em que gera economia de recursos públicos. Assim, se a saúde dos trabalhadores é bem ambiental de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, seu uso não é livre, havendo sérias restrições na Constituição Federal, em especial pelo art. 7º, XXII e pelo art. 225. (Fiorillo; Medeiros, 2023, p. 12.)

Na mesma perspectiva, o teletrabalho, muitas vezes, implica a dissolução das fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal. Sem o direito à desconexão, os teletrabalhadores podem sentir-se pressionados a estar constantemente disponíveis, o que pode levar ao esgotamento, estresse crônico e outras condições de saúde mental. O direito à desconexão, então, permite que os trabalhadores estabeleçam limites claros, proporcionando o descanso necessário para a recuperação física e mental.

Não por acaso, o art. 3º, alínea “e”, da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) dispõe que “o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” (Brasil, 1994).

Outrossim, sem o direito à desconexão, os empregadores podem, intencionalmente ou não, explorar os teletrabalhadores, exigindo disponibilidade constante e trabalho fora do horário contratado. Dessa forma, o direito à desconexão protege os trabalhadores contra abusos, garantindo que suas horas de trabalho sejam respeitadas e que recebam uma compensação justa pelo tempo extra à jornada, se for o caso.

Ante o exposto, notório é que ao empregador incumbe estabelecer horários de trabalho claros e respeitar esses limites, evitando contatar os trabalhadores fora desses períodos, a menos que seja absolutamente necessário. Para tanto, é relevante o uso de ferramentas que ajudem a monitorar e gerenciar o tempo de trabalho, como o horário de ponto online e configuração de notificações, garantindo que os trabalhadores não excedam suas horas de trabalho estabelecidas.

Nesse sentido, é de suma importância implementar políticas formais que garantam o direito à desconexão, permitindo que os trabalhadores desliguem-se totalmente das suas atividades laborais fora do horário de trabalho. Atrelado a isso, é essencial que o empregador forneça orientações sobre ergonomia, bem como ofereça equipamentos adequados para que os trabalhadores possam manter uma postura correta durante o trabalho e, assim, evitar lesões físicas.

4. CONCLUSÃO

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho na qual as atividades profissionais são realizadas fora das dependências físicas da empresa, valendo-se tecnologias de informação e comunicação. Além de permitir maior flexibilidade de horário e de localização, o teletrabalho visa aumentar a produtividade e reduzir custos operacionais. Ademais, o teletrabalho é equiparado ao trabalho presencial em termos de direitos e garantias trabalhistas, uma vez que é assegurado aos empregados as mesmas condições de proteção e benefícios previstos na legislação brasileira.

Com o avanço tecnológico e, sobretudo, com a pandemia da COVID-19, que ocasionou o isolamento social global, o teletrabalho se tornou ainda mais popular. Com isso, surgiram problemas como a mistura entre vida pessoal e profissional, a dificuldade de estabelecer limites relativos à duração da jornada e, principalmente, à conexão contínua.

Diante disso, o direito à desconexão mostrou-se como essencial garantidor da dignidade humana dos teletrabalhadores. Isto pois, por meio da desconexão, protege-se sua saúde; promove-se um equilíbrio entre vida profissional e pessoal, bem como um ambiente de

trabalho saudável. Previne-se também a exploração laboral, oferecendo proteção jurídica ao teletrabalhador, ao passo que fomenta a autonomia e o controle sobre a própria vida pessoal.

Finalmente, para proteger a saúde físico-psíquica dos teletrabalhadores, o empregador deve estabelecer horários de trabalho claros e limites precisos, respeitando o direito à desconexão fora desses períodos. Deve-se também proporcionar suporte tecnológico adequado, como ferramentas de gestão de tempo e configuração de notificações, além de promover um ambiente de trabalho saudável com orientações ergonômicas e programas de apoio à saúde mental.

REFERÊNCIAS

ALVES, Bianca Hagemann Behling; PINTO, Gabriela Rousani; PINTO, Michele Machado. **Direito à desconexão como proteção ao teletrabalhador brasileiro**. In: 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede. Santa Maria, RS: UFSM, CCSH, 2017. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2019/09/6-9-2.pdf>. Acesso em: 20 maio 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 22 maio 2024.

BRASIL. **Decreto 1.254, de 29 de setembro de 1994**. Promulga a Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html. Acesso em 22 maio 2024.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 20 maio 2024.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; MEDEIROS, Natalia dos Santos. O meio ambiente do trabalho digital e a saúde dos trabalhadores. **Veredas do Direito – Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável**. Belo Horizonte, v. 20, 2023, p. 1-20. DOI: <http://dx.doi.org/10.18623/rvd.v20.2359>. Disponível em:

<https://revista.domhelder.edu.br/index.php/veredas/article/view/2359>. Acesso em: 21 maio 2024.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p. 101-115, jan./dez. 2013.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver. **Justiça do Trabalho**. Disponível em: <https://tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=Os%20dispositivos%20definem%20o%20teletrabalho,se%20constituam%20como%20trabalho%20externo%E2%80%9D>. Acesso em: 21 maio 2024.