

# REPERCUSSÕES DO TELETRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR E O DIREITO À DESCONEXÃO

Arnaldo José de Macedo Junior<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Graduando em Direito pela Universidade Salvador (UNIFACS) e integrante do Grupo de Pesquisa de Direito Médico e Bioética/CNPq da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (USP), Salvador, Bahia, Brasil.

DOI: 10.47094/IICOLUBRAIS2022/36

**PALAVRAS-CHAVE:** Teletrabalho. Saúde do trabalhador. Desconexão.

**ÁREA TEMÁTICA:** Saúde do trabalhador.

## INTRODUÇÃO

O desenvolvimento tecnológico propiciou o surgimento de novas modalidades de trabalho, diante de tais mudanças, havia a necessidade legislativa de conferir normativa para essas situações de trabalho de fato, é nesse contexto que está inserido o regime de teletrabalho (ADAMOVICH; SOUZA, 2022). E assim, no Brasil, foi editada a Lei nº 12.551/2011, alteradora do art. 6º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Lei nº 5.452/1943), a qual não trouxe diferenciação para o labor realizado no estabelecimento da unidade empregadora, daquele realizado no domicílio do trabalhador ou ainda à distância (BRASIL, 2011).

Com a Reforma Trabalhista (Lei de nº 13.467/2017), o teletrabalho passou a ser disciplinado no Capítulo II-A, da CLT, a redação exige que a modalidade deve constar no contrato individual de trabalho e permite a que haja a alteração do regime presencial para o trabalho remoto, por acordo mútuo ou por determinação do empregador, conforme o artigo 75-C (BRASIL, 2017). O teletrabalho já vinha sendo implementado em setores tecnológicos de empresas, contudo, a eclosão desse fenômeno no Brasil se deu apenas no ano de 2020, com a crise sanitária provocada pelo coronavírus, conforme noticiado em matéria do jornal CNN Brasil, publicada em agosto de 2021 (AGUIAR, 2021).

Apesar da previsão na CLT, a temática permanece sendo objeto de críticas pela doutrina, porque muitas questões ainda necessitam de regulamentação, como por exemplo: a dificuldade de controle de jornada laboral e o risco da prática de turnos ininterruptos (ADAMOVICH; SOUZA, 2022). Questão que chama a atenção para a miscelânea entre a vida privada e a profissional, caso o trabalhador não consiga dissociar o período de trabalho do tempo livre (ABRAHÃO; SZNELWAR, 2008; BARROS, 2016).

Diante desse contexto, busca-se responder a seguinte pergunta: **de que maneira o teletrabalho repercute na saúde do trabalhador?**

## METODOLOGIA

O estudo é uma revisão bibliográfica com abordagem qualitativa, cujo método eleito fora o dedutivo.

## FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

As relações de trabalho têm relevante impacto sobre a vida dos indivíduos no que diz respeito à construção da identidade, uma vez que o exercício laboral proporciona sentimentos de realização profissional e de pertencimento, todavia, em contrapartida a promoção da saúde, pode também causar sofrimento e adoecimento (REIS, 2020).

O trabalho remoto é resultado do avanço tecnológico sobre as relações trabalhistas, podendo agora, o trabalhador, através das tecnologias da informação e comunicação (TIC), realizar as suas funções fora das dependências físicas do empregador (AMADOR; ROCHA, 2018; BARROS, 2016). Entre as vantagens trazidas pelo teletrabalho, está a flexibilidade de horários, que em tese, garante autonomia ao trabalhador para conciliar a atividade laboral com outros deveres; entretanto, se vislumbra desvantagens também, como o perecimento das condições de trabalho, ante a ausência interação com outros trabalhadores (BARROS, 2016).

Fato é que o teletrabalho refletiu drasticamente no âmbito das relações trabalhistas, principalmente no que diz respeito à jornada de trabalho, porque agora existe a possibilidade de o trabalhador estar à disposição do empregador em período excedente ao fixado para a realização do labor (PONZILACQUA; SILVA, 2022). A situação faz paralelo com a Primeira Revolução Industrial, período marcado pela realização do trabalho em jornadas esgotantes, sem o devido pagamento e descanso laboral (DELGADO; BORGES, 2021).

Ademais, não se pode olvidar que o estar sempre à disposição, proporcionado pelas tecnologias da informação e comunicação, gera conflitos entre o tempo destinado ao descanso e o destinado ao labor (PONZILACQUA; SILVA, 2022). Todavia, deve-se destacar que a confusão entre vida profissional e privada não tem como causa exclusiva o regime de teletrabalho, a questão central é a conexão existente entre o trabalhador e o emprego em momento destinado ao lazer, cenário favorecedor do adoecimento (DUTRA; LIMA, 2008).

A Organização Mundial da Saúde (OMS), definiu que saúde é o “completo bem-estar” nas esferas física, mental e social do ser humano, afastando a tese de que a ausência de doença possui o condão de atestar saúde. Contudo, esse conceito recebe críticas porque considera a possibilidade de se gozar de “completo bem estar” (PASQUALETO, 2021).

Desse modo, tendo em vista a necessidade de conceito categórico para o enfrentamento da temática proposta, filiar-se-á a definição da Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na qual a saúde do trabalhador é vista a partir da ausência de enfermidades e de questões físicas e mentais capazes de comprometer a saúde (PASQUALETO, 2021). Apesar das discussões, nota-se um retrocesso na atualidade na percepção do que é saúde, os aspectos psicológicos e sociais, ao invés de integralizados, são postos de lado para a caracterização de doença, enquanto as questões físicas assumem papel preponderante (REIS, 2020).

Ainda existe medo de retaliação, por parte dos trabalhadores, em correlacionar doenças como decorrentes do ambiente/funções de trabalho, porque não há no atual sistema econômico, espaço para o adoecimento (ABRAHÃO; SZNELWAR, 2008). Por essa razão, são necessárias reflexões mais profundas sobre o avanço tecnológico sobre as relações de trabalho (ADAMOVICH; SOUZA, 2022).

Como resposta aos avanços tecnológicos sobre as relações de trabalho, o direito à desconexão

tem sido reconhecido pelos Tribunais pátrios com base em normas e princípios positivados, ante a inexistência de lei específica versando sobre o tema, com o objetivo de coibir a violação de direitos já adquiridos e resguardar a dignidade do trabalhador (PONZILACQUA; SILVA, 2022). É uma maneira de tutelar a vida social e familiar do trabalhador, isto é, a sua saúde, diante da ameaça de constante conexão com o trabalho pelos meios tecnológicos (DUTRA; LIMA, 2020).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar dos inúmeros benefícios que o teletrabalho pode proporcionar, como autonomia ao trabalhador, ainda existe resistência a modalidade, deve-se isso ao iminente risco de inobservância da jornada de trabalho contratual para o cumprimento de metas traçadas pelo empregador, isto é, da excedência do horário de expediente, bem como, há o risco de confusão entre a fronteira da vida pessoal e da vida profissional.

Inegável que a possibilidade legal de alteração do regime presencial para o telepresencial garantiu substancial autonomia ao trabalhador, mas também acentuou ainda mais a sua vulnerabilidade. Podendo, as repercussões do teletrabalho sobre a saúde do trabalhador, serem positivas ou negativas, na medida em que é respeitada a jornada de trabalho fixada e evita-se a resolução, no horário de descanso, de demandas relacionados às atividades laborais.

Ademais, conforme a tecnologia avança sobre as relações de trabalho, nota-se que o liame entre saúde mental e trabalho se estreita cada vez mais, razão pela qual devem ser procuradas alternativas de proteger o trabalhador. Portanto, diante disso, defende-se que a desconexão do ambiente de trabalho, após o cumprimento da jornada estabelecida, é meio capaz de equilibrar a relação autonomia-vulnerabilidade orbitante sobre o teletrabalho, trata-se de maneira de resguardar a vida social, o convívio familiar, a sociabilidade, e assim, o direito à saúde do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, J. I.; SZNELWAR, L. I. Entre a tarefa e a atividade, a dor do trabalhar. In: MENDES, A. M. (org.). **Trabalho e saúde: o sujeito entre emancipação e servidão**. 1ª. ed. Curitiba: Juruá, 2009. cap. 07. *E-book* Juruá.

ADAMOVICH, E. H. R. von; SOUZA, N. V. Inovações tecnológicas e alguns de seus impactos no direito do trabalho. In: BARBOZA, H. H.; MELLO, C. M.; SIQUEIRA, G. S (org.). **Direito do trabalho: o futuro do direito**. Rio de Janeiro: Processo, 2022. p. 89-115.

AGUIAR, E. Após começo turbulento, empresas se adaptam ao home-office e planejam mantê-lo: No começo, empresas chegaram a buscar orientação jurídica sobre como proceder com os funcionários trabalhando remotamente. **CNN Brasil**, São Paulo, 16 ago. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/apos-comeco-turbulento-empresas-se-adaptam-ao-home-office-e-planejam-mante-lo/>. Acesso em: 10 nov. 2022.

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 10<sup>a</sup>. ed. atual. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **LEI n° 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943, e as Leis n° 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. [S. l.], 14 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1). Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei n° 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. [S. l.], 9 ago. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. **Lei n° 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6° da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. [S. l.], 16 dez. 2011. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1). Acesso em: 16 nov. 2022.

DELGADO, G. N.; BORGES, C. A. A arquitetura espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho. ADAMOVICH, E. H. R. von; SOUZA, N. V. Inovações tecnológicas e alguns de seus impactos no direito do trabalho. *In*: BARBOZA, H. H.; MELLO, C. M.; SIQUEIRA, G. S (org.). **Direito do trabalho: o futuro do direito**. Rio de Janeiro: Processo, 2022. p. 115-134.

DUTRA, L. Z.; LIMA, H. M. B. O direito à desconexão sob a perspectiva do direito constitucional. *In*: DUTRA, L. Z. **Direito fundamental ao trabalho: O valor social do trabalho inserido no contexto da sociedade 4.0**. Curitiba: Juruá, 2020. v. II, cap. 05. *E-book* Juruá.

PASQUALETO, O. Q. F. **Proteção da saúde e segurança do trabalhador: influência do direito internacional**. 1. ed. São Paulo: Almedina, 2021.

PONZILACQUA, M. H. P.; SILVA, L. G. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Revista Direito e Práxis**, [S.l.], v. 13, n. 1, p. 196-221, mar. 2022. ISSN 2179-8966. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/53832>>. Acesso em: 27 nov. 2022.

REIS, E. I. **Corpo consciente e saúde do trabalhador**. Curitiba: Contentus, 2020.

ROCHA, C. T. M; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, RJ, v. 16, n. 1, p. 152–162, 2018. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/54516>. Acesso em: 26 nov. 2022.