

O DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE A RESPEITO DA AUTONOMIA E DA LIBERDADE DO EMPREGADO NO REGIME DE TELETRABALHO

Camilla Rodrigues Kroich Martins¹
Arivaldo Marques do Espírito Santo Júnior²
Fábio da Silva Santos³

RESUMO

O presente artigo teve por finalidade analisar em que medida o direito à desconexão das atividades laborais se coaduna com o estabelecimento do contrato de trabalho de acordo com sua produtividade. Para tanto foi feita uma análise do direito à desconexão por meio dos direitos fundamentais do trabalhador. Sobretudo procurou analisar a origem e a evolução do teletrabalho, assim como sua regulamentação mais recente, bem como, as vantagens e desvantagens desse instituto. Além disso, foi analisado de que forma o teletrabalho por produção e tarefa causa riscos para a efetivação do direito à desconexão e a necessidade de haver mais mudanças na regulamentação desse regime de trabalho que vem crescendo no ordenamento jurídico brasileiro.

Palavras-chave: Teletrabalho por produção ou tarefa. Direito à desconexão. Evolução tecnológica. Falta da limitação da jornada de trabalho. Direitos fundamentais

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como tema “O direito à desconexão no teletrabalho por produção e tarefa”, cuja discussão é importante e necessária para o cenário trabalhista atual, pois essa moderna modalidade de trabalho necessita de desenvolvimento e adequação para que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados, como o direito de se desconectar do trabalho, ou seja, de não se conectar as suas atividades e funções no período destinado ao descanso, protegendo assim a saúde dos trabalhadores ao evitar jornadas excessivas de trabalho.

No regime de teletrabalho é admissível que o empregado trabalhe em qualquer local fora da empresa, com a utilização de tecnologias que possibilitem o contato com sua equipe e superiores. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe, em seu art. 6º, a previsão legal para o regime de teletrabalho, ao afirmar que “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o

¹ Graduanda em Direito, Centro Universitário Nobre (UNIFAN), camillakroich@hotmail.com

² Mestre em Direito (Universidade Federal da Bahia), Centro Universitário Nobre (UNIFAN), arivaldomarques@yahoo.com.br

³ Professor Orientador da disciplina Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) II do Centro Universitário Nobre (UNIFAN), fabiosantos.direito@gruponobre.edu.br

executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.”⁴

O estudo acerca do tema é relevante, pois o desenvolvimento tecnológico e a pandemia trouxeram mudanças importantes para o teletrabalho, cuja modalidade passou a ser regulamentada nos artigos 75-A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas falta uma proteção eficiente por parte da legislação trabalhista para essa nova modalidade de trabalho, sendo imprescindível uma melhor regulamentação acerca do tema.

A CLT, após as alterações trazidas pela Medida Provisória 1108/22, dispõe, em seu art. 62, III que “não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo [...] os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.”⁵, ou seja, o regime de teletrabalho por produção ou por tarefa não está sujeito ao controle de jornada, bem como a marcação de ponto.

A falta de limitação dos contatos remotos do empregador com o empregado, decorrente da falta do controle de jornada, traz uma série de implicações à saúde do trabalhador e, com isso, representa um risco ao direito à desconexão, garantia fundamental prevista na Constituição Federal, pois se trata de norma de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Portanto, o presente artigo tem como objetivo geral analisar em que medida o direito à desconexão das atividades laborais do empregado se coaduna com o estabelecimento do contrato de trabalho de acordo com sua produtividade e com o fim de organizar o estudo, tem os seguintes objetivos específicos:

- a) Analisar a origem e a evolução do teletrabalho.
- b) Analisar as vantagens e desvantagens do teletrabalho.
- c) Identificar em que consiste o direito à desconexão da atividade laboral.
- d) Demonstrar de que forma o teletrabalho por produção ou tarefa causa riscos ao direito à desconexão.
- e) Identificar as ferramentas tecnológicas utilizadas para promover o direito à desconexão do teletrabalhador.

Por se tratar de um regime de trabalho que possui regras específicas de jornada que se toleram com o tempo, a metodologia utilizada na elaboração desse

⁴ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

⁵ BRASIL, 1943.

trabalho foi a pesquisa bibliográfica que envolveu a consulta em livros, contribuindo com um estudo mais aprofundado em relação ao teletrabalho, pois, para entender como funciona e analisar essa modalidade de trabalho em ascensão no Brasil, foi necessário estudar os elementos caracterizadores da relação de emprego; a questão da jornada de trabalho, etc. Além disso, foram também utilizados artigos de revistas por contribuírem com opiniões diversas e atuais a respeito do assunto.

A pesquisa documental também foi utilizada, pois foi necessário conhecer como vem sendo tratado o direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro, possibilitando a análise a respeito da necessidade ou não de uma legislação específica sobre esse assunto.

2 O REGIME DE TELETRABALHO

2.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO

Primeiramente, urge salientar, quanto a origem do teletrabalho que não há registros precisos e exatos, mas é possível analisar seus primeiros indícios a partir de acontecimentos históricos importantes e que influenciaram no seu surgimento, além disso seu conceito se torna mais claro após a Reforma Trabalhista, que será abordada neste capítulo.

Dentre os principais acontecimentos históricos que provocaram mudanças significativas nas relações de trabalho, destacam-se a Revolução Industrial e a Revolução Tecnológico-Informacional. Assim, o desenvolvimento da informática, bem como a introdução das telecomunicações nas relações laborais, decorrente das evoluções tecnológicas, foram fatores que influenciaram significativamente no surgimento do teletrabalho⁶.

Dessa forma, é importante mencionar a respeito de uma alteração na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que funcionou como alicerce para a primeira regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro.

A Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011 alterou o art. 6^a da CLT, que passou a vigorar da seguinte forma:

Art. 6: 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. Parágrafo único. Os meios telemáticos e

⁶ RODRIGUES, A. **Teletrabalho**: A tecnologia transformando as relações de trabalho. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”⁷.

Por certo, a Lei nº 12.551/2011 reconheceu duas espécies de trabalho a distância, o trabalho em domicílio (ou home-office) e o teletrabalho, porém foi apenas com a Reforma Trabalhista, trazida pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 que deu início a primeira regulamentação do teletrabalho no Brasil e deixou ainda mais clara essa distinção entre o teletrabalho e o trabalho externo.

A Lei nº 13.467/2017 introduziu na CLT o Capítulo II-A, composto pelos artigos 75-A a 75-E. Além disso, foi inserido no art. 62 do Capítulo II da CLT que prevê os empregados que são excluídos da jornada de trabalho, o inciso III, “os empregados em regime de teletrabalho”⁸.

Ademais, por não estarem sujeitos a limitação da jornada de trabalho, esse regime de trabalho se caracteriza pela flexibilidade de horários. Dessa forma, no contrato de trabalho na modalidade de teletrabalho existe uma certa dificuldade em reconhecer as horas extras pois o trabalhador tem liberdade ao administrar seu tempo laboral.

Em relação ao teletrabalho e o trabalho em domicílio (ou home-office), ambos são trabalhos realizados fora do estabelecimento do empregador, porém existem diferenças. O home-office é realizado na residência do trabalhador, enquanto que o teletrabalho pode ser realizado em vários espaços e não apenas na casa do empregado.

Destarte, levando como critério o local da realização do labor, Rosenfield e Alves⁹ sistematizou o teletrabalho da seguinte forma:

- a) trabalho em domicílio: também identificado com o *termo small office/home office* (SOHO), trata-se do trabalho realizado na casa do trabalhador;
- b) trabalho em escritórios-satélite: os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central;
- c) trabalho em telecentros: o trabalho é realizado em estabelecimentos normalmente instalados próximo ao domicílio do trabalhador que oferecem postos de trabalho a empregados ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos;
- d) trabalho móvel: fora do domicílio ou do centro principal de trabalho, compreendendo viagens de negócios ou trabalho de campo ou em instalações do cliente;
- e) trabalho em empresas remotas ou *off-shore: call-centers* ou telesserviços por meio das quais firmas instalam seus escritórios-satélite ou

⁷ BRASIL, 1943.

⁸ BRASIL, 1943.

⁹ ROSENFELD; ALVES, 2011b, apud ROCHA, C.; AMADOR, F. **O teletrabalho**: conceituação e questões para análise. Cad. EBAPE. BR, Rio de Janeiro, v. 16, n.1, p. 152-162, Jan./Mar. 2018.

subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata;

f) trabalho informal ou teletrabalho misto: arranjo com o empregador para que se trabalhe algumas horas fora da empresa.

Logo, o teletrabalho se caracteriza pela flexibilidade de espaço e de tempo e pelo uso das tecnologias de informação e comunicação (TIC). A regulamentação do teletrabalho trazida pela Reforma Trabalhista gerou discussões por não incluir os teletrabalhadores no regime de jornada de trabalho. Posterior a isso, continua sendo uma discussão atual, mesmo após a edição de várias medidas provisórias, em especial a Medida Provisória nº 1.108, de 2022 que será melhor discutida no próximo capítulo.

2.2 O TELETRABALHO APÓS MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108/22

A pandemia global, provocada pela propagação do coronavírus que causou a doença Covid-19, no início do ano de 2020, fez o país adotar uma série de medidas protetivas a saúde. Entre essas medidas, o isolamento social e a quarentena foram as principais. Além disso, muitos empregadores se depararam com quedas abruptas na renda de suas empresas e muitos trabalhadores foram demitidos, provocando uma crise econômica no país.

Foi nesse período que o teletrabalho cresceu, visto como uma alternativa para salvar empregos e negócios. Nesse cenário, foram editados vários atos normativos, entre eles várias Medidas Provisórias, como a Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020 que normatizou o teletrabalho durante o período da pandemia.

A Medida Provisória nº 927 vigorou até 19 de julho de 2020. Mesmo com essa medida provisória, o teletrabalho tem sido insuficientemente regulamentado e debatido, desde a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17)¹⁰.

Assim, por haver lacunas a serem resolvidas em relação a regulamentação do teletrabalho, diversos projetos de lei tramitaram no Congresso Nacional, até que houve a edição da Medida Provisória nº.1.108 de 25 de março de 2022 que provocou alterações recentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O Ministério do Trabalho prevê que essa medida provisória tem como objetivo modernizar o regulamento já existente na CLT além de aumentar a possibilidade de

¹⁰ PACHECO, F.; DESTE, J. **O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade: aspectos teóricos e práticos**. São Paulo: Mizuno, 2021.

regimes híbridos de teletrabalho¹¹. Dentre essas alterações, o art. 75-B que traz o conceito de teletrabalho, passou a ter a seguinte redação:

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 se configure como trabalho externo¹².

Além disso, agora está previsto no art. 75-B, §2º da CLT que “O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa”¹³.

Ainda, as alterações mais importantes trazidas por essa medida, estão no art. 75-B, §3º da CLT, que prevê “Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação”¹⁴. Ou seja, o Art. 62, III da CLT passou a prevê que os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa não são abrangidos pelo regime da Jornada de Trabalho.

A Jornada de Trabalho “é o tempo que o empregado permanece à disposição do empregador durante um dia”¹⁵, também é definido como “o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato”¹⁶. Trata-se de uma questão importante para proteção à saúde do trabalhador, pois extensas jornadas de trabalho afetam diretamente na saúde destes já que favorece a ocorrência de doenças psicológicas e físicas.

Ademais, no art. 58 da CLT, prevê que “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”¹⁷. E ainda no art. 7º da CF, inciso XIII, prevê “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;”¹⁸.

Logo, existe uma afronta ao art. 7º, XIII da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o que não deveria acontecer nesse regime de

¹¹ BRASIL, Agência. Home office por jornada, produção ou tarefa: veja todas mudanças nos contratos de trabalho. **InfoMoney**, 31 mar 2022 16h29.

¹² BRASIL, 1943.

¹³ BRASIL, 1943.

¹⁴ BRASIL, 1943.

¹⁵ MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

¹⁶ DELGADO, M. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paula: Editora LTDA, 2019.

¹⁷ BRASIL, 1943.

¹⁸ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 5 out. 1988.

trabalho, já que é possível ter contato a qualquer momento com o empregado, além de recursos tecnológicos para fazer o controle da jornada a distância. Ou seja “tão somente pelo fato de o telefone do trabalhador estar ligado, haver geolocalização, ou, talvez, o simples envio ao tomador do serviço, da localização em tempo real”¹⁹.

Dessa forma, o foco desse artigo são os teletrabalhadores que prestam serviço por produção e tarefa, pois esses trabalhadores foram excluídos do regime de jornada de trabalho e conseqüentemente do direito de receber horas extras.

Assim, nos próximos capítulos foi feita uma análise aprofundada em relação as vantagens e desvantagens do teletrabalho. Tratando principalmente da falta de limitação da jornada de trabalho, uma desvantagem desse regime, que dificulta a efetivação do direito à desconexão dos teletrabalhadores que prestam serviços por produção e tarefa.

3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

É importante reconhecer que o teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro apresenta inúmeras vantagens aos trabalhadores, aos empregadores e a sociedade, porém também tem suas desvantagens e analisar esses aspectos negativos é essencial para mitigar os riscos trazidos por essa modalidade de trabalho.

Assim, para entender a motivação que levou a implementação do teletrabalho no Brasil e a sua continuidade, é imprescindível analisar os muitos benefícios identificados. Entre as vantagens trazidas aos trabalhadores estão:

à flexibilização da jornada de trabalho; à organização do tempo de modo a melhor conciliar demandas sociais, familiares, laborais e de lazer; à economia de tempo com transporte casa-trabalho; e à autonomia para organização do modo de trabalhar, principalmente no que diz respeito ao espaço e ao tempo²⁰.

Assim, os teletrabalhadores que prestam serviços por produção e tarefa, por terem flexibilidade de horários, possuem autonomia para organizar suas tarefas e mais tempo para se dedicar as mesmas. Ainda, a flexibilidade de espaço, característica comum a todas as modalidades de teletrabalho, permite ao empregado equilibrar melhor a rotina de trabalho com a vida pessoal.

¹⁹ LACERDA, R.; VALE, S. **A inconstitucionalidade da discriminação do trabalhador remunerado por produção ou por tarefa.** Revista Justiça & Cidadania, Rio de Janeiro, Edição 260, 25 de abril de 2022.

²⁰ BARROS; SILVA, 2010; NOHARA, ACEVEDO, RIBEIRO et al., 2010; SILVA, 2000; TREMBLAY, 2002 apud ROCHA; AMADOR, 2018, p. 156-162.

Para as organizações ou empresas é apontada como as principais vantagens, “a redução de custos com espaço físico, equipamentos e manutenção; o aumento da produtividade; a diminuição do absenteísmo; e a retenção de talentos”²¹.

Ainda, em relação a redução de custos:

O teletrabalho oferece a possibilidade de economia nos custos por meio da redução do consumo de energia elétrica, locação de espaço físico menor para o trabalho e redução de perda de tempo com reuniões desnecessárias ou mal organizadas.²²

Fala-se em aumento da produtividade dos empregados, tendo em vista a diminuição de interrupções, mais privacidade e silêncio, conseqüentemente mais concentração durante a execução das atividades laborais, além de beneficiar àqueles que possuem melhor rendimento em horários noturnos e, portanto, aumentando a qualidade do trabalho.

Além disso, o teletrabalho favorece a inclusão de empregados com limitações que impedem de trabalhar presencialmente. Esta inclusão é trazida pelo art. 75-F inserido pela medida provisória nº 1.108/2022, na Consolidação das Leis do Trabalho que discorre sobre a prioridade de deficientes e empregados com filhos pequenos de até 4 anos de idade a vagas de trabalho remoto ou teletrabalho²³.

A inclusão de trabalhadores com filhos pequenos ou com deficiência, se encontra em conformidade com o ordenamento jurídico pátrio, previsto no artigo 226 da Constituição Federal de 1988 que diz ser a família a base da sociedade e por isso a importância do Estado proteger, logo trata-se de um aspecto positivo trazido pelo teletrabalho.

Ademais, em circunstâncias atípicas, como por exemplo, períodos de epidemias, como a recente pandemia global do Coronavírus; ataques terroristas e outras circunstâncias que impendem a circulação de pessoas, o teletrabalho é uma medida benéfica e necessária, principalmente na manutenção de empregos, na lucratividade das empresas, além de evitar possíveis crises econômicas.

A sociedade se beneficia com esse regime de trabalho, em relação ao fato dos teletrabalhadores não precisarem se deslocar para trabalhar, diminuindo os engarrafamentos causados pela circulação de automóveis em grandes centros

²¹ BARROS; SILVA, 2010; NOHARA, ACEVEDO, RIBEIRO et al., 2010; SILVA, 2000; TREMBLAY, 2002 apud ROCHA; AMADOR, 2018, p. 156-162.

²² OIT, 2013 apud SANTOS, M. **Os limites do teletrabalho e o cotidiano familiar: o que muda?**. 2020. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2020.

²³ BRASIL, 1943

urbanos e conseqüentemente ocorrendo a diminuição da poluição, menos exposição a violência e a assaltos.

A economia do tempo gasto em transporte é benéfica não apenas para a sociedade mas também para o empregado e o empregador pois a redução do stress e cansaço aumenta a satisfação e diminui o absenteísmo e a rotatividade dos trabalhadores na empresa²⁴.

Em relação aos aspectos desvantajosos do teletrabalho, existem indivíduos que se beneficiam em alguns pontos com esse regime de trabalho enquanto que para outros, esses mesmos pontos, são vistos como algo negativo e prejudicial, por isso a importância de se levar em conta, o perfil, a personalidade do trabalhador e o tipo de atividade desenvolvida.

Entre as desvantagens do teletrabalho, estão o isolamento profissional e social. Os trabalhadores ficam suscetíveis a perda de vínculo com a empresa e conseqüentemente com o seu empregador, pelo fato do trabalho ser a distância, o que conseqüentemente dificulta, por parte do empregador, o controle das atividades laborais.

Ademais, pelo fato dos teletrabalhadores não estarem submetidos a limitação da jornada de trabalho, surge a necessidade de novas formas de controle e vínculo e as mais comuns utilizadas, têm sido o monitoramento por resultados e uso de tarefas pré- estruturadas²⁵.

Dessa forma, a autonomia quanto ao modo de execução do trabalho por parte dos teletrabalhadores que prestam serviços por produção e tarefa, é relativa, pois eles não detêm de um real controle de suas atividades laborais, já que são geralmente submetidos as exigências dos empregadores, por meios das tecnologias digitais, para cumprir metas estipuladas.

Entre os riscos trazidos pelo teletrabalho, até mesmo para os trabalhadores que possuem condições econômicas favoráveis, estão o comprometimento da saúde física, por falta de equipamentos ergonômicos, noites mal dormidas, excesso de trabalho, falta de separação entre o espaço público e o privado²⁶.

²⁴ OIT, 2013 apud SANTOS, 2020.

²⁵ ROCHA; AMADOR, 2018.

²⁶ OLIVEIRA, 2017 apud DURÃES, B; BRIDI, M; DUTRA, R. **O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?**. Revista Sociedade e Estado, Brasília – DF, v.36, n. 3, p. 945-966, Setembro/Dezembro 2021.

Logo, o que ocorre na maioria das vezes é a sobrecarga de trabalho para esses trabalhadores. A grande competitividade e a necessidade constante de readaptação para acompanhar o acelerado crescimento da sociedade capitalista, faz com que os empregadores com o intuito de se manter no mercado e lucrar, estipule metas maiores de produtividade a esses empregados do que em relação aos empregados submetidos ao controle de jornada.

Geralmente esse teletrabalhadores se veem compelidos a estender as horas trabalhadas para cumprir com um grande volume de trabalho em um curto período de tempo o que conseqüentemente afeta sua saúde e vida pessoal.

Assim é importante reconhecer os aspectos negativos que o teletrabalho pode trazer aos trabalhadores, principalmente àqueles que prestam serviços por produção e tarefa. Estes trabalhadores por não estarem sujeitos a limitação da jornada de trabalho estão mais suscetíveis a serem explorados por seus empregadores, por estes terem a possibilidade de contato diário e ininterrupto com seus empregados por meio das tecnologias.

4 DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO

Nos capítulos anteriores foi abordado questões relativas ao teletrabalho, suas peculiaridades em comparado ao trabalho presencial e o contexto que possibilitou sua expansão e o seu desenvolvimento acelerado. Neste capítulo serão abordados os riscos que esse regime de trabalho traz para direitos trabalhistas já conquistados principalmente pelo uso excessivo e sem limites das Tecnologias de Informação e Comunicação que geram a hiperconexão dos trabalhadores.

Importante reiterar que o art. 6º da CLT, alterado pela Lei nº 12.551/2011, em seu parágrafo único, equiparou os meios informatizados e telemáticos de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão, destacando o elemento de subordinação, característico da relação de emprego²⁷. Ou seja, os empregadores utilizam-se da tecnologia para estabelecer contato com o empregado que trabalha em outro local diferente do da sede da empresa, caracterizando a relação de emprego, mesmo à distância.

A flexibilidade de horários devido à ausência da jornada de trabalho somando-se ao uso das tecnologias de informação e comunicação, ou seja, o uso incessante

²⁷ BRASIL, 1943

de celulares, notebooks, tablets, etc, torna o teletrabalhador vulnerável a abusos na relação trabalhista, principalmente àqueles que serão avaliados pela produção, como no teletrabalho por produção e tarefa, pois dificulta a sua desconexão do trabalho.

Logo, o objetivo desse artigo é analisar “Em que medida o direito à desconexão das atividades laborais se coaduna com o estabelecimento do contrato de trabalho de acordo com sua produtividade?” E para esse problema se busca uma solução.

É importante dizer em que consiste o direito à desconexão. Trata-se de um Direito que não se encontra expressamente previsto no ordenamento jurídico brasileiro e que decorre de outros direitos fundamentais expressamente contidos na constituição, como os direitos à saúde e lazer, elencados no art. 6 da Constituição Federal.

Assim, o direito a desconexão pode ser fundamentado a partir de normas já existentes, como as previstas no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988 que traz como fundamento do Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana e ainda a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, também serve, em âmbito internacional, como fundamento ao direito de desconexão²⁸.

Para explicar esse direito e destacar a sua relação direta com os meios telemáticos, Goldschmidt e Graminho²⁹, define como sendo “ o direito de não responder aos e-mails, às mensagens instantâneas e encaminhadas através de redes sociais, bem como de não atender ligações relacionadas às atividades laborais.”

Dessa forma, o direito à desconexão no teletrabalho por produção e tarefa, encontra dificuldades para ser efetivado, por esses trabalhadores não estarem sujeitos a limitação da jornada de trabalho e ainda por utilizarem os meios telemáticos para estabelecer contato com o empregador.

Em relação a essa possibilidade dos teletrabalhadores se valerem da independência e do autogoverno na execução das tarefas, contribui para um

²⁸ PARMEGIANE, D. Direito fundamental ao lazer e a desconexão do trabalho. In: **Dano Existencial: Análise da jornada excessiva de trabalho e o teletrabalho sob a ótica da dignidade da pessoa humana**. Curitiba: CRV, 2020.

²⁹ GOLDSCHMIDT, R; GRAMINHO, V. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

controle ainda mais rigoroso por parte dos empregadores, que fazem cobranças excessivas em horários que seriam para descanso³⁰.

Muito autores já discutiam desde a Reforma Trabalhista, a respeito da inconstitucionalidade do art. 62 da CLT, pelo fato de no seu inciso III incluir os teletrabalhadores, retirando deles o direito de proteção de jornada de trabalho.

Assim, “ Evidente a inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT, uma vez que estabelece uma exceção legal a direitos fundamentais constitucionalmente assegurados, e a inclusão dos teletrabalhadores neste rol torna flagrante a discrepância”³¹.

Logo, existem lacunas na CLT que não foram sanadas, mesmo com edição da Medida Provisória 1.108/22, pois ainda persiste nesta exclusão, ao incluir no art. 62, inciso III, da CLT, os teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou tarefa.

Pois certo, exigir o direito à desconexão dos trabalhadores é essencial para evitar prejuízos na vida pessoal e nos relacionamentos interpessoais dos indivíduos, pois ficar desvinculado do trabalho por um certo período de tempo preserva a saúde física e psicológica dos trabalhadores na medida em que preserva seus direitos fundamentais a saúde, ao descanso e ao lazer³².

Assim, como a tecnologia possibilita o trabalho a distância, ela pode ser utilizada para o controle por meio do horário, desse mesmo trabalho, pois o empregador tem recursos para utilizar-se de instrumentos tecnológicos para monitorar a contagem do tempo excedente ao período de jornada afim de que não exceda os limites do saudável.

A MP 1.108/22 previu o teletrabalho por tornada, logo mostrou ser possível a limitação da jornada de trabalho no teletrabalho. Assim não há porque ter teletrabalho sem limitação de jornada, visto que há inúmeras desvantagens, principalmente para o trabalhador, a parte mais vulnerável na relação empregatícia.

Assim Braga³³ considera como pressupostos do direito à desconexão:

³⁰ CALOU, J.; FAÇANHA, T.; GOMES, R.; A relevância do direito à desconexão para a preservação de direitos fundamentais no teletrabalho. In: **Novas possibilidades rumo ao futuro das ciências humanas e suas tecnologias**. Ponta Grossa, PR: Atena, 2020.

³¹ LAMBERTY; GOMES, 2017, p.12 apud SILVA, D. **Teletrabalho: uma análise do direito à desconexão**. 2019. Cidade da Editora: Editora, ano da edição. Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais. Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, cidade, 2019.

³² CALOU, J.; FAÇANHA, T.; GOMES, R.; 2020.

³³ BRAGA, 2015, p.109-118 apud PARMEGIANE, 2020.

A limitação do tempo de trabalho, pois as jornadas acima dos limites provocam desgastes físicos e psíquicos, além do que a limitação é importante para que o trabalhador possa aproveitar seu tempo livre fora do ambiente de trabalho; o desenvolvimento da personalidade, isto é, o trabalhador deve desfrutar do seu tempo livre, tendo lazer, convívio social com familiares e amigos, praticando atividades recreativas, que possibilitem o pleno desenvolvimento das potencialidades humanas; e, por fim, a conciliação do trabalho com a vida privada, isto é, o equilíbrio saudável entre trabalho e convívio social.

Logo, o ideal seria que os teletrabalhadores que prestam serviços por produção e tarefa não fossem excluídos do regime da jornada de trabalho, pois hoje em dia, temos disponíveis inúmeros meios tecnológicos que facilitam o controle da jornada de trabalho, ou seja, é possível o controle de horário desses trabalhadores através da mesma tecnologia que possibilita a ocorrência do trabalho a distância.

5 CONCLUSÃO

Diante do exposto, foi tratado ao longo desse artigo, a respeito do teletrabalho e do direito à desconexão, ambas questões que se conectam devido a questão da falta de limitação da jornada de trabalho no regime de teletrabalho por produção e tarefa, o que acarreta na hiperconexão dos teletrabalhadores. Dessa forma, foi feita uma análise aprofundada do teletrabalho, desde a sua origem e ascensão até as primeiras regulamentações desse instituto. Ainda, objetivando trazer soluções para a dificuldade em efetivar o direito à desconexão no teletrabalho por produção e serviço, foi analisado as vantagens e desvantagens trazidas aos trabalhadores, aos empregadores e a sociedade e também a evolução tecnológica foi mostrada não apenas como meio para tornar possível esse trabalho, mas como um recurso para controlar a jornada de trabalho desses teletrabalhadores e assim proteger os direitos trabalhistas já conquistados.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Agência. Home office por jornada, produção ou tarefa: veja todas mudanças nos contratos de trabalho. **InfoMoney**, 31 mar 2022 16h29. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/home-office-por-jornada-producao-ou-tarefa-veja-todas-mudancas-nos-contratos-de-trabalho/>. Acesso em: 22 mai. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 mai. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#art13%C2%A73. Acesso em: 1 jun. 2022.

CALOU, J.; FAÇANHA, T.; GOMES, R.; A relevância do direito à desconexão para a preservação de direitos fundamentais no teletrabalho. In: **Novas possibilidades rumo ao futuro das ciências humanas e suas tecnologias**. Ponta Grossa, PR: Atena, 2020. Disponível em: https://www.academia.edu/65320135/A_Relev%C3%A2ncia_Do_Direito_%C3%80_Desconex%C3%A3o_Para_a_Preserva%C3%A7%C3%A3o_De_Direitos_Fundamentais_No_Teletrabalho?sm=b. Acesso em: 14 jun. 2022.

DURÃES, B; BRIDI, M; DUTRA, R. **O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?**. Revista Sociedade e Estado, Brasília – DF, v.36, n. 3, p. 945-966, Setembro/Dezembro 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/b56QNc5Fq73NVbkjZSH3hjj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 16 jun. 2022.

DELGADO, M. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paula: Editora LTDA, 2019.

GOLDSCHMIDT, R; GRAMINHO, V. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

LACERDA, R.; VALE, S. **A inconstitucionalidade da discriminação do trabalhador remunerado por produção ou por tarefa**. Revista Justiça & Cidadania, Rio de Janeiro, Edição 260, 25 de abril de 2022. Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/a-inconstitucionalidade-da-discriminacao-do-trabalhador-remunerado-por-producao-ou-por-tarefa/>. Acesso em: 19 jun. 2022.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MATIAS, Elenice da Rosa. **Impactos e Mudanças da Reforma Trabalhista no Teletrabalho**. 2018. Artigo Científico (Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas) - Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Rio Grande do Sul, 2018. Disponível em: <http://repositorio.uricer.edu.br/bitstream/35974/321/1/Elenice%20da%20Rosa%20Matias.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2022.

PACHECO, F.; DESTES, J. **O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade: aspectos teóricos e práticos**. São Paulo: Mizuno, 2021.

PARMEGIANE, D. Direito fundamental ao lazer e a desconexão do trabalho. In: **Dano Existencial: Análise da jornada excessiva de trabalho e o teletrabalho sob a ótica da dignidade da pessoa humana**. Curitiba: CRV, 2020.

ROCHA, C; AMADOR, F. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. Cad. EBAPE. BR, Rio de Janeiro, v. 16, n.1, p. 152-162, Jan./Mar. 2018. Disponível

em:

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 2 mar. 2022.

RODRIGUES, A. **Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: [TELETRABALHO A tecnologia transformando as relacoes de trabalho Integral.pdf \(usp.br\)](#). Acesso em: 25 jun. 2022.

SANTOS, M. **Os limites do teletrabalho e o cotidiano familiar: o que muda?**. 2020. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/23608/2/Maria%20de%20F%c3%a1tima%20Teixeira%20dos%20Santos.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2022.

SILVA, D. **Teletrabalho: uma análise do direito à desconexão**. 2019. Cidade da Editora: Editora, ano da edição. Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais. Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, cidade, 2019. Disponível em: <http://repositorio.upf.br/bitstream/riupf/1760/1/SOL2019Denise%20da%20Silva.pdf>. Acesso em : 30 jun. 2022.