

**DIREITO À DESCONEXÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
afrenta ao direito ao não trabalho durante a pandemia da COVID-19**

Rejane Dias da Silva e Souza¹

Ana Celuta Fulgêncio Taveira²

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo demonstrar o impacto da não limitação da jornada de trabalho para os trabalhadores que passaram a exercer suas atividades laborais em regime de teletrabalho durante a pandemia da COVID 19. As várias tecnologias disponibilizadas de súbito para tais empregados por vezes os colocaram acessíveis ao empregador a qualquer instante do dia, sem distinção de um momento em que lhes fosse assegurado o direito ao não trabalho, ou seja, o direito à desconexão. Esclarece-se que não se questionam aqui os benefícios trazidos pelo teletrabalho para a sociedade num momento de inúmeras incertezas. Esta pesquisa consiste-se de um trabalho de revisão bibliográfica. Diante do tema proposto, indaga-se: o direito à desconexão do empregado em teletrabalho foi efetivamente respeitado durante a pandemia da COVID 19?

PALAVRAS-CHAVE: Direito à desconexão. Não trabalho. Não limitação da jornada de trabalho. Teletrabalho. COVID 19.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia do novo coronavírus (COVID 19), declarada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 11 de março de 2020, trouxe relevantes impactos na vida laboral das pessoas, alterando drasticamente o modo que passaram a cumprir seus ofícios.

Importante destacar que as mudanças que foram implementadas de imediato quando da declaração da pandemia da COVID 19 já vinham sendo introduzidas na forma de prestação de trabalho dos empregados, todavia, de forma tímida, vagarosa. Contudo, diante de uma realidade até então inimaginável, foi necessário adotar às pressas novas formas prestação de serviços, para continuidade das atividades laborais, movimentação da economia do país, bem assim para que a saúde das pessoas fosse preservada.

Ocorre que com tal mudança os empregados passaram a sofrer abusos relativamente à sua jornada de trabalho, posto que conforme redação do art. 62, III, da CLT, à época (inciso

¹ Acadêmica do 9º período do curso de Direito do Centro Universitário Alfredo Nasser, Aparecida de Goiânia - GO. E-mail: reje.dias@gmail.com.

² Mestre em Direito e Doutora em Educação. Professora do Curso de Direito do Centro Universitário Alfredo Nasser e orientadora do presente trabalho. E-mail: anaceluta@unifan.edu.br.

incluído pela Lei 13.467-2017), os empregados em teletrabalho não estavam abrangidos pelo regime de controle de jornada, não fazendo jus ao pagamento de horas extras. Veja-se:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)
I – [...]
II – [...]
III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Frisa-se que o texto acima restou alterado pela Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, que passou a ter a seguinte redação: “III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa”.

Desta maneira, os empregados poderiam ser contatados por seus empregadores e prepostos a qualquer momento, tanto pelos meios telemáticos instituídos pelo empregador, quanto por redes sociais e aplicativos de mensagens, o que antes era restrito ao campo privado, fazendo com que os descansos intra e interjornada não fossem respeitados, em afronta ao direito à desconexão ao trabalho.

Com o fito de manter a renda e o trabalho dos empregados diante do contexto pandêmico então vivido, fora editada Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 que, todavia, encarregou-se de contribuir com os vários abusos cometidos em face do trabalhador em referido período, quando previu no § 5º de seu artigo 4º que não havendo previsão em acordo individual ou coletivo, uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho não constituiria tempo à disposição do empregador, regime de prontidão ou de sobreaviso.

Observe-se que em 19-7-2020 operou-se a caducidade da MP acima referida, mantendo-se as relações jurídicas constituídas no tempo de sua vigência, nos termos do §11 do art. 62 da Constituição Federal de 1988.

2 METODOLOGIA

A metodologia aplicada para o desenvolvimento do artigo será fundamentada pelo método científico hipotético-dedutivo, com pesquisas bibliográficas utilizando das contribuições dos diversos autores que trabalham com a temática, desenvolvida por meio de pesquisa em livros, artigos, trabalhos científicos, entre outros.

3 DISCUSSÃO, RESULTADOS E/OU ANÁLISE DE DADOS

De início, cumpre registrar que o teletrabalho trouxe liberdade de atuação para o empregado, tendo ele jornada de trabalho flexível, maior tempo disponível à família (pelo menos em tese), contenção de gastos e de tempo com transporte, mas não concedeu ao empregador o direito de fazer contato a qualquer momento, o que durante a pandemia ocorreu.

Como se verá a seguir, há muito o que se legislar para aperfeiçoar as relações de trabalho abrangidas por esta modalidade de prestação laboral.

O teletrabalho, espécie do gênero trabalho à distância, será aqui tratado como aquele prestado na casa do empregado, posto que em razão da pandemia da COVID19 os empregados mantiveram-se em isolamento social.

O trabalho realizado à distância foi instituído na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei nº 12.511 de 15 de dezembro de 2011, alterando seu artigo 6º e incluindo o parágrafo único, que passou a vigor com a seguinte redação:

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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011).

Parágrafo único. Os meios telemáticos e 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. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011).

Como se pode observar, apenas o disposto acima seria insuficiente para preencher as inúmeras lacunas advindas do tema teletrabalho, sendo estas supridas, por vezes, por meio de autorregulação por instrumentos coletivos de negociação. Enquanto países como Portugal, Colômbia, Espanha, Itália, entre outros, já dispunham de alguma regulamentação quanto ao teletrabalho, tratado aqui exclusivamente no campo do Direito do Trabalho, o Brasil ainda se concentrava apenas na alteração do art. 6º da CLT, dada pela já citada lei.

Posteriormente, com a Lei 13.467-2017, intitulada Reforma Trabalhista, foi acrescentado o Capítulo II-A, à CLT, que trata do teletrabalho, traçando diretrizes com certa consistência acerca do tema, conforme arts. 75-A a 75-F. Entretanto, o empregado em regime de teletrabalho ainda estava excluído do direito às horas extras, conforme art. 62, III, da Consolidação, à época. De consequência, foram-lhe suprimidos os direitos ao adicional noturno, tempo à disposição e descanso semanal remunerado.

Releva notar que apenas com o advento da Medida Provisória nº 1.108-2022 foi incluído no texto da Consolidação das Leis do Trabalho o § 9º do art. 75-B, que prevê que “acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.”. Da literalidade deste dispositivo verifica-se que ainda há um caminho longo a ser percorrido para garantia do direito à desconexão do trabalhador.

Assim, no período compreendido pela pandemia da COVID 19 o trabalhador esteve ao livre arbítrio do empregador no que concerne ao contato a qualquer momento em sua jornada de trabalho.

Veja-se que a jornada de trabalho dos empregados em regime de teletrabalho pode ser perfeitamente controlada com rigor, visto que há meios telemáticos que dão ao empregador noção da dedicação e produtividade daquele, além da possibilidade de contato a qualquer momento, ferindo, desta forma, o direito à desconexão, ao não trabalho, sem a contrapartida do pagamento de horas extras.

Observe-se, ainda, que há precedentes do Excelso Tribunal Superior do Trabalho (TST) no sentido de que:

No teletrabalho é plenamente possível o controle de jornada, ainda mais se a reclamada dispõe de um sistema que necessariamente precisa ser acessado pela trabalhadora para a realização de suas atividades, sem o que, o seu trabalho não seria sequer viável - (AIRR-1078-08.2017.5.09.0018, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 17/06/2022).

Consoante Resende (2020), os intervalos são necessários à recuperação das energias do empregado, ou seja, são uma forma de evitar-se o surgimento de doenças, tanto de ordem física quanto mental. Nesse passo, tratando-se de teletrabalho em tempos de pandemia, sem legislação que amparasse o trabalhador, impossível mensurar os danos advindos dos abusos cometidos pelo empregador.

Ainda, conforme Romar (2021), o empregado que tem respeitado o tempo de descanso produz mais e melhor e, por isso, também está menos suscetível de sofrer acidentes de trabalho.

4 CONCLUSÕES

De início, esclarece-se que as conclusões a seguir apresentadas são parciais, posto que este trabalho está em desenvolvimento.

Desta feita, observa-se que foram vários os danos sofridos pelos empregados em regime de teletrabalho no decorrer da pandemia da COVID 19.

Verifica-se, por outro lado, que foram inegáveis os benefícios trazidos para a economia do país num tempo de incertezas e medo para toda a sociedade, mas sem legislação que trate efetivamente do direito à desconexão o trabalhador em teletrabalho permanecerá desamparado, sem garantias dos seus direitos para cumprir sua jornada de trabalho.

Passado o momento da pandemia, chega aquele de melhor discutir, com a cautela que o caso requer, os direitos do empregado em teletrabalho.

REFERÊNCIAS

BALARDINI, Douglas Jivago. **Reflexões sobre a pandemia**: o teletrabalho e o direito de desconexão do trabalhador. 66f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/18214>. Acesso em: 31 ago. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 15 ago. 2022.

BRASIL. **Constituição Federal**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 ago. 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/especial-teletrabalho-o-trabalho-onde-voc%C3%AA-estiver>. Acesso em: 22 ago. 2022.

BORGES, Felipe Gustavo Barbosa. Direito à desconexão o aspecto humanístico do não-trabalho. *Carpe Diem: Revista Cultural E Científica do UNIFACEX*, v. 18, n. 1, 2022. Disponível em: <https://periodicos.unifacex.com.br/Revista/article/view/1105>. Acesso em: 31 ago. 2022.

MACHADO, Humberto César; PIETRAFESA, José Paulo. **Guia prático para trabalhos acadêmicos monográficos e Tccs**. Aparecida de Goiânia - GO: Faculdade Alfredo Nasser, 2014.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 26 ago. 2022.

ROMAR, Carla Teresa M.; LENZA, Pedro. **Esquematizado - Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591293/>. Acesso em: 26 ago. 2022.

SANDES, Fagner. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591682/>. Acesso em: 28 ago. 2022.

ZYLBERSTAJN, Hélio. **O significado da autorregulação do teletrabalho**. Disponível em: <https://mascaro.com.br/boletim/boletim-223/o-significado-da-autorregulacao-do-teletrabalho/>. Acesso em: 28 ago. 2022