

O TELETRABALHO NOS DIAS ATUAIS: O AUMENTO DA JORNADA DE TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS FÍSICAS E PSICOLÓGICAS AO TRABALHADOR

TELEWORKING IN THE CURRENT DAYS: THE INCREASE IN WORKING HOURS AND THE PHYSICAL AND PSYCHOLOGICAL CONSEQUENCES FOR THE WORKER

Recebido em	23/05/2023
Aprovado em	26/05/2023

Pedro Henrique El Husny Cerasi¹
Victor Sauma Nunes Bastos²
Emília de Fátima da Silva Farinha Pereira³

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo realizar uma análise crítica acerca das consequências que o aumento da jornada de trabalho, em razão do teletrabalho, e como esse aumento de horas trabalhadas influencia negativamente na saúde mental e física do trabalhador remoto. Portanto, este artigo dá-se por meio de um estudo descritivo e teórico normativo analisando bibliografias, artigos científicos e jurisprudências e procura analisar o funcionamento da jornada de trabalho comum do empregado à luz do ordenamento jurídico brasileiro. Em seguida demonstra como funciona o teletrabalho atualmente e como o aumento da jornada dos empregados remotos infringe o direito à desconexão do teletrabalhador. Por fim, analisa os danos físicos e mentais que o aumento de jornada ocasiona no empregado remoto e evidencia que se faz necessário a regulamentação do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro.

Palavras-chave: Direito do trabalho; teletrabalho; teletrabalhador; jornada; aumento de jornada; saúde do trabalhador.

ABSTRACT

This article aims to carry out a critical analysis of the consequences of the increase in working hours, due to telecommuting, and how this increase in hours worked negatively influences the mental and physical health of the remote worker. Therefore, this article takes the form of a

¹ Aluno do curso de graduação Bacharelado em Direito, turma Di9NB, pedro19060285@aluno.cesupa.br.

² Aluno do curso de graduação Bacharelado em Direito, turma Di9NB, victor19060226@aluno.cesupa.br.

³ Mestrado acadêmico em direito (UNAMA/PA), graduada em direito (UNAMA/PA), professora da graduação do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA), presidente da comissão do exame da ordem seção Pará e vice-diretora da ESA seção Pará.

descriptive and normative theoretical study, analyzing bibliographies, scientific articles and jurisprudence and seeks to analyze the functioning of the employee's common working day in the light of the Brazilian legal system. It then demonstrates how telecommuting works today and how the increase in the working hours of remote employees infringes the teleworker's right to disconnect. Finally, it analyzes the physical and mental damage that the increase in working hours causes to the remote employee and shows that it is necessary to regulate the right to disconnect in the Brazilian legal system.

Keywords: Labor law; telework; teleworker; journey; increase of journey; worker's health.

1 INTRODUÇÃO

O assunto abordado nesta pesquisa discorre sobre como o evidente aumento do uso de ferramentas, como os celulares e a internet que surgiram para facilitar a comunicação, afetaram a jornada de trabalho, ou seja, a duração do período laboral, e quais são as consequências deste aumento na vida dos empregados. Diante deste fato, faz-se claro que as novas tecnologias promovem o aumento de tempo disponível do empregado ao empregador, sendo assim, atualmente existe uma necessidade do mundo moderno de equilibrar o controle de atividades exercidas pelo trabalhador na realização do trabalho remoto com a preservação da vida íntima de lazer e descanso do empregado tendo em vista esta nova modalidade de trabalho em particular (LEITE, 2022).

Nessa perspectiva, o teletrabalho surgiu nos Estados Unidos no ano de 1857 e ficou conhecido com a palavra *telecommuting*, o qual visava evitar o deslocamento do empregado de sua casa para o seu trabalho, sendo exercido em sua residência por meio de computadores conectados à empresa, assim, sendo uma forma de trabalho remoto em que o trabalhador exerce fora do ambiente da empresa de seu patrão (MARTINS, 2023).

Ademais, a Convenção nº 177 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1996 discorre acerca do trabalho em domicílio caracterizando-o como o trabalho realizado por uma pessoa em seu domicílio ou em qualquer outro lugar que seja distinto dos ambientes de trabalho do empregador, sendo necessário a troca dos serviços ou produtos prestados pela remuneração. Sendo assim, deve-se fazer com que a política do trabalho realizada em domicílio seja de modo igualitário com os trabalhadores assalariados sendo aplicados às condições similares e idênticas ao trabalho realizado dentro da empresa, levando sempre em consideração a particularidade do trabalho em domicílio (MARTINS, 2023).

Outrossim, diante do crescente avanço tecnológico, o teletrabalho está cada vez mais presente na vida do trabalhador que encontra nas ferramentas tecnológicas a possibilidade de

realizar e prestar serviços de modo remoto fora do ambiente patronal. Desse modo, de acordo com Góes, Martins e Alves (2022), em pesquisa publicada no Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, cerca de 84,9 milhões de pessoas ocupam cargos em teletrabalho e cerca de 20,4 milhões ocupam cargos com potencial de serem realizados de forma remota. Portanto, é evidente que o teletrabalho é presente na vida dos trabalhadores, causando não somente benefícios, mas também podendo causar malefícios à vida do teletrabalhador quando feito de maneira desregulada.

Assim, o presente artigo aborda como problemática: Quais as consequências físicas e emocionais que afetam o teletrabalhador devido ao aumento da jornada de trabalho.

Nesse sentido, o objetivo desta pesquisa é evidenciar o aumento do período laboral em relação ao surgimento de novas tecnologias que facilitaram a comunicação do empregador com os seus empregados contribuindo para que seja feito o trabalho remoto. Além disso, este artigo tem como objetivo demonstrar quais as consequências e os impactos físicos e psicológicos na vida dos empregados tendo em vista o aumento de horas trabalhadas na modalidade do teletrabalho.

Por conseguinte, as pesquisas podem ser classificadas metodologicamente em três tipos, ou seja, exploratórias, descritivas e explicativas, na qual cada uma possui um objetivo diferente a ser alcançado. Desse modo, o presente trabalho possui o método descritivo, por meio da pesquisa bibliográfica, o qual tem por objetivo descrever as características de determinada parcela da população ou de fenômenos, além de possuir a finalidade de identificar as relações entre variáveis, as quais, no presente artigo, seriam a relação entre o aumento da jornada laboral no teletrabalho como mecanismo e ferramenta que contribui para o processo de surgimento de doenças ocupacionais que afetam a vida do teletrabalhador (GIL, 2022).

Portanto, será feita análise do tema por meio de pesquisas existentes, para que assim possa ser explicado como que o aumento da jornada de trabalho na vida do teletrabalhador pode ocasionar consequências físicas e psicológicas, deixando marcas permanentes em sua vida pessoal e profissional.

2 A JORNADA DE TRABALHO A LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO

Ao longo da história houve diversas mudanças na jornada de trabalho, um dos marcos históricos mundiais foi durante a Revolução Industrial no Século XVIII, no qual os trabalhadores das fábricas na Inglaterra laboravam muitas vezes mais de 18 horas por dia em

condições totalmente insalubres, ocasionando problemas físicos e mentais aos trabalhadores. Na tentativa de melhoria, após intensas ondas de greves, foi instaurado a Lei Fabril de 1833, a qual, trouxe alguns direitos mínimos de trabalho, sendo um deles a criação de limite de horas na jornada de 15 horas diárias e intervalos durante o dia (FREIRE; SANTOS, 2022).

Outrossim, no Brasil os direitos trabalhistas somente ganharam notoriedade no século XX em um contexto de forte industrialização e urbanização. Por conseguinte, no ano de 1930, com avanço do Estado Novo de Getúlio Vargas, foram criadas as primeiras leis trabalhistas no Brasil propriamente ditas, tendo sido concretizado em 1º de Maio de 1945 com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual estabeleceu um conjunto de direitos básicos aos trabalhadores (POMPEU, 2019).

No decorrer das décadas seguintes, o direito trabalhista no Brasil passou por diversas transformações, em função de mudanças econômicas, políticas e sociais no país. Na década de 1980, por exemplo, com o advento da redemocratização, houve uma substituição dos direitos trabalhistas, bem como o fortalecimento dos sindicatos. Mais recentemente, a reforma trabalhista de 2017 trouxe novas alterações na legislação trabalhista brasileira, com mudanças em questões como terceirização, jornada de trabalho, entre outras (ESPÓSITO, *et al*; 2019)

Atualmente, em regra, a jornada de trabalho é delimitada tanto pela CLT quanto pela Constituição Federal de 88, as quais delimitam o expediente em 8 horas diárias podendo ser acrescidas de no máximo 2 horas extraordinárias e 44 horas semanais, se mostrando presente no Artigo 58 e 59 da CLT e Artigo 7º, XIII da CF/88. Ademais, é de suma importância evidenciar como o ordenamento jurídico demonstra que deve haver um descanso ao trabalhador entre uma jornada laboral e outra de no mínimo 11 horas, um uma pausa de 24 horas ininterruptas semanalmente e ainda aqueles que trabalham mais de 6 horas diárias tem o direito de pelo menos 1 hora, podendo se estender até 2 horas, de repouso ou alimentação (BRASIL, 1943).

No entanto, com o avanço da tecnologia e a possibilidade de trabalhar a distância, exigiu-se maior demanda por trabalho e uma expectativa de disponibilidade constante, o que levou a um aumento da jornada de trabalho. Por exemplo, com a crescente adoção do trabalho remoto, as pessoas podem estar mais propensas a trabalhar além das horas normais, pois têm acesso constante ao seu trabalho através de seus dispositivos eletrônicos.

Nesse sentido, o ordenamento jurídico brasileiro introduziu esta forma de trabalho com a Lei 12.551 de 2011, a qual alterou o artigo 6º da CLT, abarcando aqueles que laboram fora do espaço físico do empregador (BRASIL, 2011). Após isso, foi alterado de forma expressiva somente na Reforma Trabalhista de 2017, em que foi criado um capítulo específico

com o tema: “Do Teletrabalho” e, dessa forma, foram criadas regras que proporcionaram maior amparo a esses trabalhadores brasileiros (BRASIL,2017). Após isso, houve a aplicação da Medida Provisória de 1.108 de 2022 a qual, fez alterações na CLT, sendo as principais alterações em artigos que tratam acerca do teletrabalho, sendo convertida posteriormente na Lei 14.442 de 2022.

3 O TELETRABALHO NOS DIAS ATUAIS

Como evidenciou-se anteriormente, o uso de novas tecnologias facilitou a conexão do empregado com o seu empregador, modernizando as relações e o *modus operandi* de como esta prestação de serviço feita pelo trabalhador é realizada no dia a dia. Não obstante, a tendência do aumento do teletrabalho vem crescendo gradativamente, pois, em teoria, pretende beneficiar tanto o patrão, de modo que este não possui os gastos com a infraestrutura necessária para a realização da atividade empresarial, quanto para o funcionário, podendo trabalhar de qualquer lugar sem precisar estar fisicamente prestando serviços à empresa (MARTINS, 2023).

Ademais, atualmente, o teletrabalho é quando o empregado, por mais que esteja trabalhando de forma remota, ou seja, fisicamente fora da sede do empregador, utilizando-se de tecnologias necessárias para a realização destes serviços, está, entretanto, virtualmente presente por esses meios mencionados. Dessa forma, devido a essa visão, não há trabalho externo, mas sim um trabalho interno virtual e *sui generis*, ou seja, algo peculiar e único àquela situação, existindo uma singularidade na qual não existe possibilidade de comparação ou equiparação com nenhum outro tipo de gênero (MARTINEZ, 2022).

Além disso, Martins (2023) afirma que um dos benefícios do teletrabalho é que durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá alterar o modo de realização do trabalho presencial para o trabalho remoto independentemente de acordos individuais ou coletivos. Desse modo, percebe-se que, durante a pandemia do COVID-19, muitas empresas optaram por realizar suas atividades de modo remoto, evitando o deslocamento do trabalhador para que o risco de contaminação pelo vírus fosse mínimo, à medida que, após a situação regularizada, as atividades retornassem de modo presencial. Assim, tal fato foi um dos principais motivos que contribuíram para o crescimento do número de trabalhadores remotos no mundo todo.

Nesse sentido, devido ao aumento gradativo da modalidade do trabalho remoto nas empresas, surge a necessidade de sua regulamentação. Anteriormente, acreditava-se que,

devido à falta de subordinação jurídica de quem trabalhava remotamente, este era considerado apenas um parassubordinado, ou seja, pertencente a uma relação eventual de trabalho. Entretanto, surge a Lei 12.551 de 2011, que visava alterar a Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu art. 6, caput e parágrafo único, não fazendo mais a distinção entre o trabalho realizado presencialmente, o feito no domicílio do empregado e o realizado remotamente desde que estejam caracterizados os requisitos na relação de emprego, além da equiparação dos meios telemáticos e informatizados de comando e supervisão com os meios pessoais e diretos para fins de subordinação direta (RESENDE, 2020).

Após isso, a Reforma Trabalhista de 2017 implementada pela Lei 13.467/2017, que também teve algumas modificações de redação e inclusões de novos dispositivos pela Lei 14.442/2022, teve como um de seus principais fundamentos regulamentar a jornada de trabalho do empregado que estava submetido ao teletrabalho e caracterizá-lo para dar a segurança jurídica necessária ao empregado e empregador. Consolidou-se, então, em seu art. 62, III da CLT, que não está incluso no regime previsto de jornada de trabalho os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviços apenas por produção ou tarefa, ou seja, os trabalhadores que o fazem por jornada estão assegurados pelos dispositivos que versam sobre a jornada de trabalho prevista no Capítulo II, Seção II. Por conseguinte, no Capítulo II-A da referida Lei, o legislador dispõe de todas as características do teletrabalho e de como essa nova modalidade será regulamentada (BRASIL, 1943).

Assim, restou caracterizado no art. 75-B e parágrafos de 1 a 9 da CLT (incluído pela Lei 13.467/2017 e redação dada pela Lei 14.442/2022) que o teletrabalho ou trabalho remoto é o serviço prestado fora das dependências do empregador, de modo preponderante ou não, por meio de tecnologias de informação e de comunicação, que por sua natureza não se constituam como trabalho externo e que a presença do empregado para a realização de atividades presenciais específicas não o descaracteriza. Além disso, também discorre sobre o tempo de uso de equipamentos eletrônicos e da infraestrutura necessária fora da jornada de trabalho não corresponder ao tempo à disposição e nem ao sobreaviso, exceto se houver acordo individual ou em convenção coletiva, e sobre o repouso legal assegurado do trabalhador remoto em caso de dispor dos seus horários de trabalho por meio de acordo individual (BRASIL, 2022).

Dessa forma, Resende (2020) continua ressaltando a preocupação do legislador em não vincular o teletrabalho à impossibilidade de o empregado estar presente em atividades presenciais específicas, o que não descaracterizaria o regime de trabalho remoto, ao passo

que, estando o empregado preponderantemente realizando atividades remotamente, este ainda sim estaria sobre o regime de teletrabalho.

Continua o legislador determinando no artigo 75-C da CLT e parágrafos (incluído pela Lei 13.467/2017 e redação dada pela Lei 14.442/2022) que para que o empregado permaneça em regime de teletrabalho este deve estar expressamente em contrato individual. Além disso, existe a possibilidade de alteração de modalidade presencial para o trabalho remoto mediante acordo mútuo entre as partes e do trabalho remoto para o presencial desde que o empregador forneça 15 dias para a adaptação do empregado ao novo regime de trabalho. E no caso da volta do empregado para o regime presencial, caso este esteja fornecendo seus serviços remotos fora da localidade prevista em contrato, o empregador não será responsável pela volta do empregado à localidade de trabalho (BRASIL, 2017).

Já o artigo 75-D da CLT e parágrafo único (incluído pela Lei 13.467/2017), dispõe acerca da aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos eletrônicos para que seja possível a realização do trabalho à distância bem como o reembolso das despesas que foram custeadas pelo empregado, sendo estas, previstas em contrato. Assim, devido a empresa correr os riscos do empreendimento e da atividade econômica que está sendo desenvolvida, o empregador é responsável pelo fornecimento de todo equipamento tecnológico para que a devida atividade possa ser realizada à distância pelo teletrabalhador, podendo o empregado ser reembolsado por todo gasto que obteve para a realização de sua atividade laboral, restando em contrato estabelecido entre as partes. Entretanto, todo esse equipamento fornecido não constitui natureza salarial, pois são tratadas apenas como utilidades fornecidas para o cumprimento das atividades de serviços prestados pelo empregado (GARCIA, 2022).

Ainda, o Garcia (2022) menciona sobre a importância do artigo 75-E da CLT que foi incluído pela Lei 13.467/2017, discorrendo acerca da responsabilidade do empregador de instruir e precaver o seu empregado que trabalha em regime de teletrabalho sobre os riscos à sua saúde para evitar doenças e acidentes causadas pelo trabalho. O legislador, no parágrafo único do referido artigo, se preocupou em fornecer a segurança jurídica necessária ao empregador ao afirmar que o empregado deve assinar termo de responsabilidade acerca das informações que obteve quanto às precauções que deve tomar para evitar acidentes de trabalho e problemas à sua saúde, no qual, o descumprimento de tais medidas pode acarretar demissão por justa causa.

Por fim, no artigo 75-F menciona sobre quem deve ter prioridade para a realização do teletrabalho. Nesse sentido, ficou estabelecido que pessoas com deficiência e empregados que possuem filhos ou crianças de até quatro anos com guarda judicial definida, têm prioridade

para alocação de vagas que as atividades possam ser realizadas mediante o teletrabalho (MARTINS, 2023).

Portanto, evidencia-se que tais regulamentações e caracterizações feitas pelo legislador foram de suma importância para o avanço do teletrabalho e para a segurança jurídica tanto do teletrabalhador quanto do empregador. Porém, ainda existem lacunas que ainda precisam ser analisadas, principalmente, no que concerne à jornada de trabalho do teletrabalhador que não possuem a devida previsão jurídica. Assim, o empregado em regime de teletrabalho não possui o controle da sua jornada, ficando cada vez mais exposto ao extrapolamento de horas trabalhadas que são previstas no ordenamento jurídico para o trabalhador normal, causando problemas para a sua saúde física e mental.

4 O AUMENTO DA JORNADA DEVIDO AO TELETRABALHO

Como dito anteriormente, com a Reforma Trabalhista de 2017 em seu art. 62, inciso III da CLT, restou estabelecido que os empregados em regime de teletrabalho não fossem contemplados pelo Capítulo II, Seção II da CLT que versa sobre a Jornada de Trabalho do empregado. Tal situação se dá a partir do pressuposto de que, em princípio, o empregador não possui a capacidade de controlar a jornada nem o período exato da prestação de serviço pelo teletrabalhador por estar fora do ambiente patronal (RENZETTI, 2022).

Contudo, com a nova redação dada pela Lei 14.442/2022, apenas os teletrabalhadores que prestam serviços por produção ou tarefa não podem ser abrangidos pelo regime de jornada de trabalho, ou seja, os empregados submetidos ao regime de teletrabalho normal possuem a garantia da jornada de trabalho estabelecida pela Constituição Federal de 1988 de 8 horas diárias que podem ser acrescidas de 2 horas extraordinárias e 44 horas semanais.

Logo, fica entendido que apenas em hipóteses excepcionais o empregado não terá direito às previsões dispostas sobre a jornada de trabalho. Assim, caso o teletrabalhador não esteja submetido às normas de duração de trabalho previstas na Constituição, tal situação poderá ser considerada uma afronta às normas, sendo possível apenas quando as atividades que o trabalhador remoto exerce forem incompatíveis com a fixação das horas trabalhadas. Portanto, o trabalho remoto por si só não se faz suficiente para a exclusão deste de uma jornada de labor regulamentada e nem exclui os direitos que o trabalhador possui de pleitear suas horas extras, adicional noturno e os seus intervalos diários, podendo ser feito o controle desta jornada até mesmo por meio de tecnologias (GARCIA, 2022).

Nesse sentido, o uso de novas tecnologias que possibilitaram que o empregado pudesse exercer sua atividade laboral fora do ambiente empresarial também modificaram as relações de trabalho. Explicitando que o uso delas, por mais que facilitem a obtenção do serviço fornecido, também podem prejudicar a saúde física e mental do trabalhador, uma vez que ocasionam o aumento da sua jornada. Desse modo, constata-se que o teletrabalhador permanece à disposição do empregador mesmo após o expediente, respondendo mensagens, e-mails, realizando atividades inerentes ao seu labor, aumentando suas horas trabalhadas e prejudicando o seu bem-estar, o seu tempo com a família, seu lazer e seu descanso, o que afeta sua sanidade física e mental (SILVA; TAKESHITA, 2022).

Portanto, devido ao aumento da jornada de trabalho, os trabalhadores remotos vivenciam, atualmente, uma hiperconexão, ou seja, passam muitas horas do seu dia conectados aos seus dispositivos eletrônicos exercendo a atividade laboral. Tal atividade contribui para uma exposição em excesso do trabalhador aos meios eletrônicos que perfazem o seu trabalho e o labor em si, contribuindo para que os teletrabalhadores encontrem dificuldades de descansar e de ter tempo de qualidade com a sua família, o que ocasiona enormes prejuízos aos empregados, afetando diretamente sua qualidade de vida e o seu trabalho, uma vez que o ser humano não possui condições de realizar tarefas bem executadas sem que esteja totalmente descansado (FERREIRA; ROCHA; FERREIRA, 2020).

Sendo assim, Silva e Takeshita (2022) continuam dizendo que não é incomum que os teletrabalhadores, por mais que já tenham terminado a sua jornada de trabalho, fiquem ainda conectados em seus aparelhos durante mais tempo devido ao empregador ficar demandando a execução de atividades e tarefas, fazendo-os ultrapassar as horas de trabalho consideradas sadias a qualquer trabalhador. Assim, as novas tecnologias tornam os trabalhadores remotos presos em seus trabalhos de forma ininterrupta, ocasionando o aumento da jornada de trabalho e prejudicando o teletrabalhador.

Constata-se que a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º estabeleceu que são direitos fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais de terem sua jornada de trabalho estabelecida de no máximo 8 horas diárias, repouso semanal remunerado e remuneração extraordinária caso o empregado ultrapasse essas horas estipuladas. Assim, pode-se destacar, principalmente, que esses direitos são fundamentais para garantir a regeneração física e mental do trabalhador e que o excesso de trabalho atrapalha e gera dano à existência do empregado devido a hiperconexão, cabendo indenização por parte do empregador (FERREIRA; ROCHA; FERREIRA, 2020).

Nesse sentido, existe a necessidade de que o empregado em regime de teletrabalho desconecte-se do seu trabalho. Portanto, Ferreira, Rocha e Ferreira (2020) continuam explicando que, atualmente, o teletrabalhador tem que possuir o direito à desconexão, ou seja, direito ao não-trabalho fora do seu expediente, sem que ocorra interrupção do horário livre que o trabalhador obtém para o seu descanso, podendo usufruir para o seu lazer, passar tempo com a sua família ou com qualquer atividade que não esteja relacionado ao seu trabalho, assim, aumentando a qualidade de vida do trabalhador para que este possa ter saúde tanto física quanto mental de qualidade, exercendo sua vida social de maneira digna e seu trabalho com as melhores condições possíveis.

Assim, o direito à desconexão surge para evitar que a jornada de trabalho do teletrabalhador exceda seu tempo limite e ultrapasse o que seria uma jornada digna de trabalho. Podemos visualizar que a limitação da jornada de trabalho devido ao direito da desconexão é benéfica tanto para o teletrabalhador quanto para o empregador, na medida em que, o trabalhador remoto poderá usufruir de sua vida pessoal sem interrupções fora do seu período de labor, enquanto o empregador terá um trabalhador que renda em suas atividades diárias tendo disposição para realizá-las com excelência e qualidade, sem que este esteja cansado ou indisposto (FREITAS,2021).

Por conseguinte, o Freitas (2021) prossegue afirmando que, por mais que o direito à desconexão não esteja previsto expressamente na Constituição Federal de 1988, este perfaz implícito mediante vários outros direitos na qual a CF de 88 garante ao trabalhador, como por exemplo, o direito ao descanso semanal remunerado, intervalo entre as jornadas de trabalho, limitação de jornada e o direito à saúde e ao lazer. Dessa forma, percebe-se que por mais que o direito à desconexão não esteja expresso na Constituição Federal de 88 e na CLT, este pode ser visto implicitamente em vários artigos que, de certo modo, o fundamentam para que haja a proteção do trabalhador remoto e da sua qualidade de vida por meio da não ultrapassagem das suas horas de trabalho, assegurando que o teletrabalhador não venda seus serviços e sua força de trabalho de forma ilimitada.

A respeito disso, ao mesmo tempo que podemos fazer uma analogia ao direito à desconexão com a Constituição de 1988 e às normas e direitos fundamentais que são aplicados ao trabalhador perante a Consolidação das Leis Trabalhistas, não podemos deixar de constatar que a falta de legislação específica no ordenamento jurídico brasileiro que vise assegurar o direito à desconexão protegendo os direitos do trabalhador de manter uma jornada de trabalho digna que não prejudique o seu físico e a sua psique ainda é prejudicial para o teletrabalhador brasileiro. Essa lacuna presente no ordenamento jurídico contribui para que o

teletrabalhador mantenha a jornada de trabalho desregulada que o empregador lhe impõe, passando atividades e tarefas a serem exercidas fora da sua jornada laboral, sem que seja respeitado o direito à desconexão.

As decisões dos tribunais em relação ao direito à desconexão do trabalhador para que se assegure uma jornada de trabalho nos conformes dos direitos fundamentais do trabalhador, ainda que sem ordenamento jurídico específico para caracterizá-lo, são favoráveis ao empregado quando comprovados os danos à saúde física e mental do empregado, como vemos no julgado de 2º grau do Tribunal Regional do Trabalho, que teve como relator o Marcos Neves Favas:

DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. JORNADA ILEGAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO. CABIMENTO DA INDENIZAÇÃO PELO DANO IMATERIAL. O direito à desconexão do trabalho é de natureza fundamental, patrocinado, ao lado das normas constitucionais e infraconstitucionais de controle de jornada, pelas internacionais de garantia dos direitos humanos, eis que a constante disponibilização para o labor implica malferimento dos direitos ao lazer, ao convívio social e familiar e à educação. Comprovada nos autos a extrapolação habitual dos limites constitucionais e legais da duração do trabalho (artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal e artigo 59, caput, da CLT), bem como o desrespeito ao descanso semanal do empregado (artigo 1º, Lei 605/1949), com comprometimento da sua integridade física e emocional, conclui-se que a ré agiu de forma abusiva, extrapolando os limites do poder diretivo, devendo responder, assim, pela reparação de ordem moral. Indenização devida. Recurso a que se dá provimento no particular. (TRT-2 10002444320145020614 SP, Relator: MARCOS NEVES FAVA, 14ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 05/02/2015). (SÃO PAULO, 2015, online).

Não obstante, o aumento da jornada de trabalho devido a inobservância do direito à desconexão não só entra em desacordo com as leis trabalhistas e as leis que protegem o trabalhador como também infringe princípios dos direitos humanos que são garantidos pela Constituição de 1988, como, por exemplo, o princípio da dignidade humana presente no artigo 1º, inciso III da CF/88. Segundo a decisão do Recurso Ordinário proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que teve como relator Leonardo Dias Borges, fica claro que o aumento da jornada laboral excessivo vai de encontro à dignidade humana, como mostra-se:

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DE PREJUÍZO. Na esfera trabalhista, a existência de danos existenciais é caracterizada como a conduta antijurídica do empregador, que afeta as relações sociais do obreiro, como o direito ao lazer, ao convívio com a família e amigos, entre outros. É o direito do trabalhador à desconexão. O direito à desconexão objetiva a liberdade do empregado para usufruir de tempo livre, além do tempo despendido em trabalho, para ter convívio familiar e social, praticar atividades físicas e de lazer, sem qualquer preocupação com questões relativas ao trabalho exercido, resultando em boa qualidade de vida, o que vai ao encontro do

princípio da dignidade humana, previsto no artigo 1º, III da Constituição Federal. Ocorre que a configuração do dano existencial é condicionada à comprovação do prejuízo causado pelas condutas do empregador, demonstrando-se as limitações do empregado em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho. No caso em apreço, não houve tais comprovações. Recurso que se dá parcial provimento. (TRT-1 - RO: 01018483320175010082 RJ, Relator: LEONARDO DIAS BORGES, Data de Julgamento: 20/02/2019, Décima Turma, Data de Publicação: 29/03/2019). (RIO DE JANEIRO, 2019, online).

Entretanto, evidencia-se que já houve mudanças legislativas significativas em alguns países para que se possa garantir uma jornada de trabalho justa ao empregado remoto. O primeiro país a adequar seu ordenamento jurídico para que contemple esses trabalhadores foi o Chile, que após a pandemia do COVID-19 viu a necessidade de que seja implementado uma regulamentação de horas em que o teletrabalhador passe desconectado de seu serviço, sem que o empregador passe ordens ou estabeleça conexão com o empregado. Por conseguinte, a Argentina foi o próximo país a regulamentar o direito à desconexão, fazendo com que empresas implementem o uso de *softwares* que impossibilitem a conexão do teletrabalhador fora do seu período de trabalho estabelecido em contrato e durante períodos em que o empregado esteja sob licença, sem que se possa exigir qualquer tipo de ordem, ou conexão do empregador com o seu trabalhador, sem que este sofra nenhum um tipo de sanção por conta disso (BRITO FILHO; FERREIRA; SANTOS, 2022).

Portanto, ainda falta a modernização e adequação do ordenamento jurídico brasileiro no que diz respeito ao direito à desconexão do teletrabalhador e a sua garantia de fazer uma jornada de trabalho saudável e digna. Nesse sentido, no que tange a obrigação de proteção do trabalhador, o sistema jurídico brasileiro ainda possui esta lacuna que ainda não foi preenchida devido a rápida modernização e inovação das relações de trabalho.

Assim, sem que o direito à desconexão do trabalhador seja respeitado, ou seja, sem que a jornada de trabalho regular seja considerada, muitos são os teletrabalhadores que sofrem com algum tipo de doença relacionada ao seu trabalho devido ao aumento das horas trabalhadas e a constante exposição do trabalhador aos meios eletrônicos, causando tanto doenças físicas quanto doenças mentais que afetam a vida e o bem-estar e sua eficiência na realização de atividades do trabalho.

5 AS CONSEQUÊNCIAS FÍSICAS E MENTAIS PROVOCADAS PELO AUMENTO DA JORNADA DEVIDO AO TELETRABALHO

Como evidenciou-se anteriormente, o aumento da jornada de trabalho devido a não observância do direito à desconexão, em que os empregadores passam atividades demais,

desrespeitam o momento que o teletrabalhador possui para o seu descanso abusando do seu poder diretivo, geram consequências ao trabalhador. Logo, o não cumprimento de uma jornada determinada e estabelecida por lei, além de ir contra todos os preceitos das leis trabalhistas e princípios da Constituição Federal de 1988, como o princípio da dignidade humana, afeta diretamente o teletrabalhador em relação ao seu bem-estar e a sua produtividade no trabalho.

Desse modo, as normas criadas pelos legisladores são justamente para que seja resguardado o direito do trabalhador de resguardar-se de suas atividades e usufruir do seu momento de lazer e descanso. Portanto, segundo Leite (2022) afirma que:

As normas referentes à duração do trabalho humano têm por escopo principal proteger a integridade física e psíquica do trabalhador (ordem biológica), evitando-lhe a fadiga e possíveis problemas de saúde decorrentes do intenso esforço físico e/ou mental que o labor diário e o estresse possam originar (LEITE, 2022, p. 281).

Nesse sentido, surge o que chamamos de doenças ocupacionais, ou seja, doenças que são causadas em decorrência da atividade laboral, sendo estas divididas em dois subgrupos: o primeiro seria a doença profissional, ou seja, causada especificamente pelo exercício daquela atividade profissional, e o segundo grupo seria a de doenças do trabalho, as quais seriam obtidas em função das condições especiais em que o trabalho é realizado cotidianamente. Porém, existe algo no qual os subgrupos possuem em comum, ambos exigem a comprovação do nexo causal, ou seja, a relação de causa e efeito entre a moléstia que foi adquirida com a realização do trabalho em si (MONTEIRO; BERTAGNI, 2020).

Dessa forma, cita-se como principais patologias físicas e psicológicas a síndrome do *burnout*, caracterizada por ser a síndrome do esgotamento profissional a qual gera depressão e exaustão, e patologias físicas que são causadas pela má postura, lesões por esforço repetitivo (LER) e outros tipos de doenças que serão tratados posteriormente que têm como causa principal as horas contínuas de trabalho sem repouso (ALMEIDA; SOUZA; FERREIRA, 2022).

Assim sendo, tais fatos contribuíram para o crescente número de casos de comorbidades decorrentes do trabalho excessivo e da hiperconexão a que os teletrabalhadores são submetidos em suas atividades, causando os vários tipos de doenças.

5.1 as doenças físicas devido ao aumento da jornada no teletrabalho

Em decorrência do aumento da jornada de trabalho do empregado remoto, muitos desenvolvem mazelas físicas que comprometem sua saúde e o prejudicam a curto e longo prazo, tanto no âmbito da sua vida privada e social, quanto em suas atividades laborais. Muitos trabalhadores perdem a capacidade de desenvolver suas atividades com excelência devido a doenças que afetam sua integridade física, ou seja, causando lesões graves e permanentes no corpo do trabalhador que podem até ser causa de afastamento temporário ou vitalício do empregado do seu trabalho.

5.1.1 Lesão por esforço repetitivo (LER) ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT)

Uma das principais doenças ocupacionais relacionadas ao trabalho é a lesão por esforço repetitivo ou doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho. Nesse sentido, a Instrução Normativa nº 98, de 5 de dezembro de 2003 realizada pela Diretoria Colegiada do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), que teve como objetivo simplificar e uniformizar a atividade da perícia médica ao analisar esse tipo de doença, vem para definir e caracterizar o LER/DORT como síndrome relacionada ao trabalho que é precedida de vários sintomas, podendo citar: dores, parestesia (sensação de formigamento ou dormência), compressão de nervos. Esses sintomas são sinais da sobrecarga de trabalho realizado pela utilização excessiva dos mesmos músculos em movimentos repetitivos, comprometendo as estruturas anatômicas do corpo humano, sendo estas as causas mais comuns da incapacidade de trabalho temporárias ou permanentes.

Desse modo, a LER/DORT pode ser constatada em vários trabalhadores remotos que utilizam de seus equipamentos tecnológicos diariamente. Devido ao aumento de jornada do teletrabalhador e falta dos seus intervalos, trabalhando ininterruptamente, vários ultrapassam os limites da jornada de trabalho comum submetendo-se a jornadas excessivas de digitação. Assim, muitos teletrabalhadores possuem tal tipo de lesão nas mãos e nos dedos, levando o empregado a perda da identidade de trabalho, causada pela diminuição da eficiência das atividades que antes eram realizadas de modo rápido e fácil, e após a obtenção da doença tornam-se difíceis e desgastantes, contribuindo cada vez mais para o desenvolvimento da doença do teletrabalhador, sendo o tratamento para esse tipo de comorbidade penoso e incerto devido à improbabilidade de cura dos sintomas que causam as constantes dores ao empregado (BARBOSA; SANTOS; TREZZA, 2007).

Destarte, esta é uma consequência direta do aumento da jornada a qual causa prejuízos à vida do trabalhador tanto a médio quanto a longo prazo. Nesse sentido, observa-se também que o prejuízo não ocorre somente nas mãos e dedos dos empregados remotos, mas lesões em outras estruturas corporais devido à falta de ergonomia presente no cotidiano dos teletrabalhadores.

5.1.2 Dores de coluna e quadril devido à falta de ergonomia

Outras doenças que estão presentes na vida do empregado remoto são as doenças que afetam a coluna. Devido ao aumento de jornada de trabalho, e a inobservância do direito à desconexão com a falta dos intervalos necessários ao trabalhador para que se mantenha devidamente descansado e disposto para a realização das suas atividades laborais, muitos empregados em regime de teletrabalho fazem suas atividades em posições desconfortáveis devido a maneira que sentam em suas cadeiras para a utilização dos seus computadores, a utilização de seus equipamento de trabalho na cama, ou até mesmo devido ao equipamento que o empregado possui em sua casa para que sente e faça seu trabalho seja inapropriado para a sua coluna, e, assim, ficam em posições prejudiciais ao seu corpo por longos períodos de tempo.

Nesse sentido, a exposição a longas jornadas de trabalho em posições desconfortáveis e prejudiciais ao corpo do trabalhador remoto são as principais causas de dores na coluna, nos quadris, na lombar e nos ombros. Assim, o pouco tempo de pausa durante a jornada não permite que o trabalhador faça alongamentos que melhorem e relaxam a musculatura e os ossos do corpo, contribuindo o desenvolvimento de hérnias de disco, lombalgias, lordose, escoliose entre várias outras doenças que advém da má postura do trabalhador enquanto realiza seu trabalho (BUOMPRISCO, *et al.*, 2021).

Portanto, gera um déficit na qualidade de vida desse trabalhador, e por consequência de não haver uma regulação específica tratando do direito à desconexão, ocasiona a continuidade e agravamento das doenças de coluna e quadril devido à falta de ergonomia. Ademais, devido a exposição prolongada aos dispositivos eletrônicos, os teletrabalhadores estão cada vez mais suscetíveis ao desenvolvimento de doenças oculares.

5.1.3 Doenças oculares

Uma das doenças que está se tornando comum entre os teletrabalhadores são as doenças que afetam a visão. Devido ao fato dos empregados remotos ultrapassarem as suas horas de jornada de trabalho, estes passam muito tempo hiperconectados em seus dispositivos eletrônicos, o que prejudica a visão afetando a vida do trabalhador. Nesse sentido, poucos são os trabalhadores que possuem dispositivos que forneçam a devida proteção aos olhos, garantindo a saúde ocular do empregado.

O uso prolongado dos dispositivos eletrônicos pelos teletrabalhadores a longo prazo ocasiona lesões significativas nos olhos. Assim, a exposição do empregado a tela e ao brilho dos seus dispositivos causam a doença do olho seco, ou seja, a produção de lágrimas diminui ocasionando desconforto nos olhos e sensibilidade à luz, desse modo, o avanço do teletrabalho e o aumento da jornada do trabalhador, ampliou significativamente os casos de deterioração da saúde ocular (FERREIRA; AGUILERA, 2021).

Além disso, o aumento dos casos de miopia em pessoas que fazem o uso prolongado das telas, associado a leitura de perto, corroboram para o desenvolvimento da síndrome da visão computacional, que tem como principais sintomas a visão embaçada e visão dupla, além de contribuir para a ocorrência do olho seco e aparecimento da miopia (GOMES *et al.*, 2020).

Portanto, observa-se que o aumento da jornada de trabalho devido ao não cumprimento da desconexão do teletrabalhador ocasiona diversas doenças físicas que dificultam sua vida pessoal e profissional. Entretanto, não são as únicas causas que uma jornada de trabalho hiperconectada gera para o empregado remoto, sendo estes suscetíveis a doenças psicológicas.

5.2. Doenças psicológicas devido ao aumento da jornada de trabalho

Por conseguinte, é notório em vários trabalhadores remotos os sintomas de doenças psicológicas que uma jornada de trabalho excessiva traz. Assim, as doenças da mente abalam os teletrabalhadores e os prejudicam no seu dia a dia, tanto em sua vida pessoal e social como para sua vida profissional, contribuindo para o afastamento do empregado de sua família e amigos, o aumento do isolamento pessoal e o aumento do sedentarismo, deixando o empregado desanimado para executar suas tarefas diárias e sem vontade de fazer o seu labor.

Portanto, observa-se o crescimento exponencial de teletrabalhadores que possuem algum tipo de psicopatologia relacionada com o aumento da jornada de trabalho, como a síndrome de *burnout* e a depressão.

5.2.1 Síndrome do *Burnout*

Os teletrabalhadores estão cada vez mais sujeitos a doenças de ordem psicológica como, por exemplo, a Síndrome do *Burnout*. Nesse sentido, tal doença caracteriza-se por ser a síndrome do esgotamento profissional, ou seja, está diretamente ligada ao trabalho do empregado e tem como principais sintomas a exaustão extrema, tanto física quanto mental, estresse somático e a constante falta de energia para que o trabalhador exerça suas atividades com qualidade.

Assim, foi reconhecida como uma das principais doença que se relaciona ao trabalho por meio do Decreto nº 6.042 de 2007 do Ministério da Saúde e, atualmente, devido ao aumento da jornada de trabalho do teletrabalhador, este pode ser encontrado em um estado de *burnout*, ou seja, mentalmente e fisicamente deteriorado, contribuindo para o aumento do cansaço, estresse e isolamento social do empregado remoto (FERREIRA; AGUILERA, 2021).

Outrossim, Ferreira e Aguilera (2021) apontam que a síndrome de *burnout* se dá, principalmente, devido ao fato de que a maioria dos empregados remotos não possuem a jornada de trabalho definida e em vários casos ultrapassam e permanecem conectados após o horário de trabalho. Nesse sentido, os Tribunais Regionais do Trabalho têm por entendimento que se faz necessário o reconhecimento do nexos causal entre a síndrome de *burnout* com a jornada de trabalho exaustiva, configurando dano moral para o trabalhador. Assim, temos o exemplo do Recurso Ordinário Trabalhista nº 0021015-21.2017.5.04.0122 decidido pela 2ª Turma do TRT da 4ª Região, que teve como relator Marçal Henri dos Santos Figueiredo, como mostra-se:

SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO CAUSAL ENTRE A DOENÇA E A JORNADA EXAUSTIVA. DANO MORAL CONFIGURADO. Comprovado, mediante laudo pericial e prova testemunhal, que o reclamante adquiriu a patologia identificada como a síndrome de burnout em razão da jornada exaustiva e regime de plantões implementados ao longo do curso contratual de longa duração, é devida a indenização pelos danos morais causados, ainda que não verificada a incapacidade ou redução da capacidade para o trabalho. Negado provimento ao recurso da reclamada. (TRT-4 - ROT: 00210152120175040122 RS, Relator: Marçal Henri dos Santos Figueiredo. Data de Julgamento: 23/09/2021, 2ª Turma) (RIO GRANDE DO SUL, 2021, online).

Portanto, para que o teletrabalhador comprove que adquiriu a psicopatologia da síndrome do *burnout* fez-se necessário laudo pericial e testemunhas para que houvesse o nexo entre a jornada exaustiva de trabalho na qual o trabalhador estava sendo submetido e a doença comprovando por meio de exames que comprovem os sintomas de exaustão extrema, tanto física quanto mental, estresse somático e a constante falta de energia. Assim, perfaz direito do teletrabalhador, ao demonstrar o nexo existente entre as suas condições de jornada de trabalho e a patologia adquirida, pleitear os devidos danos morais.

5.2.2 Depressão

A depressão vem sendo amplamente discutida, e atualmente, é causa de vários problemas na vida do trabalhador remoto que possui uma jornada de trabalho desgastante e excessiva. Desse modo, a depressão é caracterizada pela manifestação de tristeza e estresse, tendo como principais sintomas o rebaixamento do humor, redução da energia, baixa produtividade e perda de interesse (CAVALHEIRO; TOLFO, 2011). Não obstante, nota-se que no teletrabalho os empregados submetidos a esse regime são propícios a adquirirem tal psicopatologia devido ao modo de como estão prestando o serviço, caracterizado pelas altas jornadas de trabalho tendo que trabalhar sozinhos e sem nenhuma interação social com outras pessoas, ou pelas demandas extras que o empregador submete o teletrabalhador fazendo-os passar longos períodos hiperconectados.

Nesse sentido, os teletrabalhadores estão submetidos a longas jornadas de trabalho nas quais se encontram em solidão, ou seja, passam várias horas do seu dia sentados sozinhos em frente seus dispositivos eletrônicos realizando tarefas, assim, contribuindo para o desenvolvimento da depressão. Dessa forma, como não possuem esse contato com outras pessoas, acabam por não conseguirem perceber os efeitos positivos ou a importância do seu trabalho, causando-lhes uma frustração e irritabilidade que, com o passar do tempo, pode vir a se tornar um quadro depressivo em que existe a necessidade de afastamento do empregado. Além disso, a falta da convivência com seus familiares dentro de suas casas é outro fator que contribui para o agravamento ou a incidência de um quadro depressivo devido à falta de distinção entre o horário de trabalho designado e o tempo de qualidade com os seus familiares (FERREIRA; AGUILERA, 2021).

Em contrapartida, poucos são os teletrabalhadores que procuram a ajuda necessária com profissionais especializados. Percebe-se que a doença mental no ambiente de trabalho

ainda é muito estigmatizada, fazendo os trabalhadores a serem classificados como preguiçosos, “que não dão conta do trabalho”, ou que querem tirar vantagem econômica devido ao afastamento remunerado. Assim, a depressão do teletrabalhador precisa ser avaliada com critérios científicos, sem que haja o viés preconceituoso em relação à doença que afeta a vida de vários trabalhadores (SOARES, 2019).

Dessa forma, as consequências das doenças psicopatológicas adquiridas devido ao aumento de jornada de trabalho são prejudiciais ao teletrabalhador que precisa ter uma vida profissional e pessoal digna.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do estudo apresentado, fica evidente o aumento da utilização do formato de teletrabalho, visto que possui diversos benefícios, principalmente para o empregador, como por exemplo, a facilidade e praticidade de comunicação e a diminuição de gastos com empresas físicas. Observa-se que a tecnologia permite que o trabalhador em situação de trabalho remoto faça seu trabalho no conforto de sua casa ou de qualquer lugar que esteja, entretanto, a inobservância do direito à desconexão e das horas que o teletrabalhador fica conectado realizando atividades do seu labor é evidentemente prejudicial à sua saúde física e mental, contribuindo para aparecimento ou agravando vários tipos de doenças.

Nesse sentido, observa-se que o Brasil passou por diversas transformações em respeito ao avanço de leis trabalhistas que protegem o empregado da exploração da mão de obra do trabalhador. Por conseguinte, fica evidente que tanto a CLT quanto a Constituição Federal de 1988 tiveram como objetivo delimitar a jornada de trabalho, levando em consideração a saúde física e emocional do trabalhador, por meio de horas delimitadas com intervalos e folgas necessários para que o trabalhador possa ter uma jornada de trabalho saudável, garantindo o seu bem-estar e a qualidade de vida e sua eficiência e produtividade dos seus serviços.

Assim, com o avanço da tecnologia e a possibilidade de realizar o trabalho fora do ambiente patronal, fez-se necessário a regulamentação dessa modalidade de trabalho tanto para a proteção do empregado quanto para a proteção do empregador. Desse modo, com a Reforma Trabalhista de 2017 e com a Lei 14.442/2022, que tiveram como objetivo alterar a redação e incluir novos dispositivos do artigo 75-B ao 75-F da CLT, restou caracterizado o teletrabalho e como esta modalidade irá se regulamentar para os teletrabalhadores.

Entretanto, a Reforma Trabalhista de 2017 não contemplou os teletrabalhadores no quesito da jornada de trabalho tendo que trabalhar em jornada desregulada. Por conseguinte, a

Lei 14.442/2022 adveio para regulamentar a jornada de trabalho afirmando que apenas os teletrabalhadores que prestam serviços por meio de produção ou tarefas não são contemplados pela jornada de trabalho regulamentada. Assim, os teletrabalhadores que prestam os seus serviços por jornada estão protegidos pela CLT e são resguardados pelas jornadas delimitadas, tendo horas de trabalho e direitos de intervalos e dias de descanso conforme evidencia a CLT e a Constituição Federal de 88.

Contudo, muitos trabalhadores remotos, mesmo tendo sua jornada de trabalho regulamentada, ainda permanecem conectados realizando atividades e produzindo para o seu empregador respondendo mensagens, *e-mails*, em reuniões e realizando atividades inerentes ao seu labor. Portanto, o teletrabalhador, atualmente, vive uma hiperconexão passando várias horas do dia realizando atividade laboral por meios eletrônicos. Assim, não permitindo que o trabalhador goze do seu horário de descanso e tenha tempo de qualidade para si e para a sua família, afetando sua qualidade de vida, o seu bem-estar e sua produtividade no trabalho por estar sempre cansado, ficando preso aos seu trabalho mesmo estando longe do ambiente de labor.

Portanto, devido a migração de muitos trabalhadores para essa forma de trabalho, muitos destes de forma abrupta, há muita dificuldade na desconexão deste empregado, causando assim mais tempo de prestação do serviço em relação a quando feito na forma tradicional, ficando claro o aumento excessivo na jornada de trabalho. Assim, tendo em vista o aumento de jornada de trabalho do teletrabalhador, este possui o direito à desconexão, ou seja, direito de não estar conectado ao seu trabalho realizando atividades inerentes ao seu trabalho.

Tal direito, está presente na vida do trabalhador remoto por meio de várias leis, normas e decisões implícitas que mencionam e regulam o direito à desconexão. Entretanto, por mais que estas estejam presentes de modo implícito, existe a falta de uma norma regulamentadora específica que verse sobre a desconexão do teletrabalhador não permitindo que este aumente sua jornada de trabalho, ficando sujeito somente às horas de jornadas que são consideradas sadias perante a CLT e a Constituição brasileira. Essa falta de especificidade na lei brasileira contribui para o aumento de horas trabalhadas desreguladas e a inobservância da desconexão, o que prejudica a vida do trabalhador remoto.

Observa-se em outros países como Chile e Argentina, que já foi feita a regulamentação dessa desconexão do teletrabalhador com a especificação do horário de trabalho e a adoção de *softwares* para que seja feita a desconexão de forma correta, impedindo que o trabalhador acesse seu dispositivo para que continue realizando seu serviço laboral. Sendo assim, por mais

que atualmente tenha decisões e jurisprudências que garantam o direito do trabalhador de desconectar-se de seu trabalho, garantindo uma jornada de trabalho sadia, a lacuna existente pela falta especificidade que a regule no ordenamento jurídico brasileiro faz com que os teletrabalhadores continuem extrapolando suas horas e não perfazendo o direito que possui aos seus intervalos e seus dias de descanso remunerados pela CLT.

Nesse sentido, a inobservância do direito à desconexão do teletrabalhador gera complicações a saúde física e psicológica do trabalhador remoto, sendo elas, por exemplo, lesões por esforço repetitivo devido às muitas horas praticando os mesmo movimentos, dores na coluna e quadril devido a falta de ergonomia, por conta de uma falta de intervalos adequados, doenças oculares pelo uso prolongado de aparelhos eletrônicos, síndrome de *Burnout*, estando extremamente ligado a jornada acentuada de trabalho, caracterizando a exaustão extrema, e a depressão. Portanto, são essas consequências negativas de uma jornada excessiva que não observa o direito do trabalhador de se desconectar, contribuindo para o surgimento de doenças e para o afastamento do trabalhador do seu serviço.

Por fim, o aumento da jornada de trabalho do teletrabalhador devido a inobservância do direito de desconexão e o desrespeito às garantias que a CLT e Constituição Federal de 1988 dão ao trabalhador de manter uma jornada de trabalho regulamentada com intervalos e descanso semanal remunerado, são fatores que contribuem para o surgimento de doenças físicas e mentais. Assim, é evidente que o teletrabalhador necessita de leis e normas específicas que modernizam o ordenamento jurídico brasileiro e que regulamentem a jornada de trabalho do trabalhador remoto para que garanta o bem-estar e qualidade de vida tanto na vida pessoal quanto profissional.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Yasmin Lago de; SOUZA, Yasmin Moraes Saavedra de; FERREIRA, Vanessa Rocha. O direito à desconexão: uma análise dos impactos do teletrabalho na saúde do Trabalhador. **Revista Jurídica do Cesupa**, v. 3, n. 1. p. 79-97, 2022. Disponível em: <http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/53/26>. Acesso em: 22 de mai. de 2023.

BARBOSA, Maria do S. A.; SANTOS, Regina M. dos; TREZZA, Maria C. S. Figueiredo. A vida do trabalhador antes e após a Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho (DORT). **Revista brasileira de enfermagem**, Brasília, set./out., p. 491-496, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/XjLD6KBWsTZ7wYW6VymSF6z/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 07 de mai. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 de mai. 2023.

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 diretos. Brasília: Diário Oficial da União, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: 23 de mai. de 2023.

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. Brasília: Planalto. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 24 de abr. 2023.

BRASIL. **Lei Nº 14.442, de 2 de Setembro de 2022.** Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Planalto. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#art6. Acesso em: 24 de abr. 2023.

BRITO FILHO, J. C. M.; FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTOS, Muriely Nunes dos. Indústria 4.0, Relações de Trabalho e Trabalho Decente. In: Bóris Chechi de Assis; Denise Pires Ficato; Diego Sena Bello; Ingo Wolfgang Sarlet. (org.). **Direito e Processo do Trabalho: estudos em homenagem aos 25 anos de docência do professor Gilberto Stürmer** na PUCRS. 1 ed. Londrina: Thor, v. 1, p. 649-662, 2022.

BUOMPRISCO, Giuseppe *et al.* *Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic.* **European Journal of Environment and Public Health**, Roma, vol. 5, n. 2, p. 1-5, 2021. Disponível em: <https://www.ejeph.com/download/health-and-telework-new-challenges-after-covid-19-pandemic-9705.pdf>. Acesso em: 07 de mai. de 2023.

CAVALHEIRO, Gabriela; TOLFO, Susana da Rosa. Trabalho e depressão: um estudo com profissionais afastados do ambiente laboral. **Psico-USF**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 241-249, mai./ago., 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psuf/a/vCXsfpGWPZCRk5yZGnQbmmk/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 de mai. 2023.

ESPÓSITO, César Augusto *et al.* Reforma Trabalhista. **Revista científica Unilago**, São Paulo, v. 1, n. 1, 2019. Disponível em: <https://revistas.unilago.edu.br/index.php/revista-cientifica/article/view/222>. Acesso em: 11 de mai. de 2023.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria F. Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. **Revista do direito do trabalho e meio ambiente do trabalho**, v. 7, n. 1, p. 24-43, jan./jul., 2021. Disponível em: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/76956713/pdf-libre.pdf?1640094149=&response-content->

disposition=inline%3B+filename%3DOs_Impactos_Do_Teletrabalho_Na_Saude_Do.pdf&Expires=1683478608&Signature=DIPNBO00jH~L-FmA43d2itI8CMk0JuYBhbjfShDa6B7x6LmQPvVrWB1pimqZ7AincKap6Cfp3RsijDEdm6p qTduVZPaf8k24kAmtPp-0ZqBG7q5io04mNqkKP17Arl3jOwfBzpOoFseGSftxD~bVIbBuHT1~VSUp~yljPo86GhIyp-6XAsUh9Pbo-Gxc2eFleL9wbbxIMtPGKfZXZxX1iB0wQhoP3k5ACu9fkvkgDZKyeZVEwDnqKanMW~fE9NO3VQXOPFv1pnYbOG7017OQIMXKmHMDxG1qdpvfXzcuP6ZhIraeVkAv96LI2rSq0K86gleFr5uaPdVc0qSGCRX99A__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em: 8 de mai. 2021.

FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Claudio Janotti da; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade do ser humano. **Revista direitos sociais e políticas públicas**, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 439-471, 2020. Disponível em:

https://trabalhoeprocesso.ufes.br/sites/trabalhoeprocesso.ufes.br/files/field/anexo/artigo_direito_a_desconexao_.pdf. Acesso em: 04 de mai. 2023.

FREIRE, Vanessa Miranda; SANTOS, Miguel Rosa dos. O trabalhador e a sua luta na revolução Industrial inglesa – 1760 a 1895. **Gestão & Tecnologia Faculdade Delta**. Ano XI, v.1, ed. 34, jan./jun., p.1-34, 2022. Disponível em:

<https://www.faculadadedelta.edu.br/revistas3/index.php/gt/article/view/109/66>. Acesso em: 04 de mai. 2023

FREITAS, Juliana Santos de. Os impactos da tecnologia da informação e comunicação no direito à desconexão do trabalho. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v.7, n.1, p.978-994, jan., 2021. Disponível em:

<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/22601/18095>. Acesso em: 04 de mai. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed.- São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*. ISBN 9786555599688. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 24 abr. 2023.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 7 ed.- Barueri-SP: Grupo GEN, 2022. *E-book*. ISBN 9786559771653. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771653/>. Acesso em: 20 fev. 2023.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; ALVES, Vinícius de Oliveira. **O Teletrabalho Potencial no Brasil Revisitado: uma visão espacial**. Brasília, DF: IPEA. 2022. Disponível em:

https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220526_nota_20_teletrabalho_no_brasil_final.pdf. Acesso em: 23 de mai. 2023.

GOMES, Anna Caroline Guimarães *et al.* Miopia causada pelo uso de telas de aparelhos eletrônicos: uma revisão de literatura. **Revista brasileira de oftalmologia**, v. 79, ed. 5, p. 350-353, 2020. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbof/a/RqBxKbL4mgwxnZhFFftZYSM/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 8 de mai. 2020.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE SOCIAL. Diretoria Colegiada. Instrução normativa nº 98, de 5 de dezembro de 2003. Aprova Norma Técnica sobre Lesões por Esforços Repetitivos-LER ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho- DORT. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 240, p. 68, 10 dezembro de 2023.

Disponível em:

<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/servlet/INPDFViewer?jornal=1&pagina=68&data=10/12/2003&captchafield=firstAccess>. Acesso em: 06 de mai. de 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed.- São Paulo: Editora SaraivaJur, 2022. *E-book*. ISBN 9786553622944. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 20 fev. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 13 ed.- São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*. ISBN 9786553622128.

Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>. Acesso em: 26 abr. 2023.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. 39 ed.- São Paulo: Editora SaraivaJur, 2023. *E-book*. ISBN 9786553627475. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 10 abr. 2023.

MONTEIRO, Antonio L.; BERTAGNI, Roberto. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. *E-book*. ISBN 9788553619009. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553619009/>. Acesso em: 06 mai. 2023.

POMPÉO, Wagner Augusto Hundertmarck. Para além do discurso de doação e proteção: o estado novo (1937-1945) e a luta da classe trabalhadora por reconhecimento e direitos trabalhistas. **Revista da ABET**, v. 18, n. 2, p. 300-311, 2019.

RENZETTI, Ricardo. **Manual de direito do trabalho**. 6 ed.- Rio de Janeiro: Forense; MÉTODO, 2021. *E-book*. ISBN 9786559641079. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 03 mai. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8 ed.- Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020. *E-book*. ISBN 9788530989552. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 21 abr. 2023.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho (10. Turma). **Recurso Ordinário 0101848-33.2017.5.01.0082/RJ**. Dano existencial. Jornada extenuante. Necessidade de comprovação de prejuízo. Recorrente: Jorge Rodrigues Marques. Recorrido: Albertoni Transportes De Cargas Ltda, Lojas Renner S.A. Relator: Leonardo Dias Borges. 29 de março de 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/111111771>. Acesso em: 06 de mai. 2023.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (2. Turma). **Recurso Ordinário 00210152120175040122/RS**. Síndrome de burnout. Nexo causal entre a doença e a jornada exaustiva. Dano moral configurado. Recorrente: Marcelo Pereira Luzardo. Recorrido: Nvest Viagens & Câmbio Ltda. Relator: Marçal Henri dos Santos Figueiredo. 23 de setembro de 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1300295753>. Acesso em: 11 de mai. de 2023.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (14. Turma). **Recurso Ordinário 1000244-43.2014.5.02.0614/SP**. Direito à Desconexão do Trabalho. Indenização por dano moral. Jornada Ilegal. Abuso do Poder Diretivo. Cabimento Da Indenização Pelo Dano Imaterial. Recorrente: Fábio Lopes da Silva. Recorrido: Nestlé Brasil LTDA. Relator: Marcos Neves Fava. 05 de fevereiro de 2015. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1119965689/inteiro-teor-1119965699>. Acesso em: 06 de mai. 2023.

SILVA, Leda Maria Messias; TAKESHITA, Leticia Mayumi Almeida. O teletrabalho e o direito à desconexão no home office em tempos de pandemia. **Revista de direito sanitário**. São Paulo, v. 22, p.1-14, 2022. Disponível em:
<https://www.revistas.usp.br/rdisan/article/view/178603/189541>. Acesso em: 03 de abr. 2023.

SOARES, Saulo C. de Aguiar. **Direito da prevenção de riscos ocupacionais**. 1 ed.- Rio de Janeiro: Lumen Juris Editora, 2019.