

# O DIREITO À DESCONEXÃO COMO FORMA DE PREVENIR DOENÇAS OCUPACIONAIS NO ÂMBITO DO TELETRABALHO

THE RIGHT TO DISCONNECTION AS A WAY TO PREVENT OCCUPATIONAL DISEASES IN THE SCOPE OF TELEWORKING

Recebido em	31/05/2023
Aprovado em	01/06/2023

Ana Kelly Pimentel Gomes<sup>1</sup>  
Ewerthon Cruz Ribeiro<sup>2</sup>  
Vanessa Rocha Ferreira<sup>3</sup>

## RESUMO

---

O artigo tem como finalidade abordar a importância do direito à Desconexão, direito fundamental dos trabalhadores, uma vez que sua inobservância pode acarretar sérios problemas para a saúde dos trabalhadores, como doenças ocupacionais. Neste sentido, por meio de estudos bibliográficos, objetiva-se verificar de que forma doenças ocupacionais podem ser evitadas. Alicerçado na análise teórica-normativa, examina-se a disposição legal do teletrabalho, bem como, do Direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro. Por fim, aborda-se formas para contornar os abusos no teletrabalho.

**Palavras-chave:** Hiperconexão; desconexão; doenças ocupacionais; teletrabalho.

## ABSTRACT

---

The article aims to address the importance of the right to Disconnection, a fundamental right of workers, since its non-observance can cause serious problems for workers' health, such as occupational diseases. In this sense, through bibliographic studies, the objective is to verify how occupational diseases can be avoided. Based on the theoretical-normative analysis, the legal provision of telework is examined, as well as the Right to disconnection in the Brazilian legal system. Finally, it addresses ways to circumvent abuses in telework.

**Keywords:** Hyperconnection; disconnection; occupational diseases; telework.

---

<sup>1</sup> Graduanda pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).

<sup>2</sup> Graduanda pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).

<sup>3</sup> Doutora em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca (USAL/ES). Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia (UNAMA/PA). Professora da Graduação Mestrado do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Auditora do TCE-PA. E-mail: vanessarochaf@gmail.com.

## 1 INTRODUÇÃO

No bojo das mudanças sociais e diante da necessidade de adaptação humana, que acompanham a vida em sociedade, o teletrabalho emerge como uma alternativa para tornar o labor mais fácil e produtivo, uma vez que propicia melhorias para empregados e empregadores, evitando o tempo de mobilidade até os espaços físicos, proporcionando, assim, um conforto maior para ambos.

Neste contexto, a possibilidade de exercer a atividade laboral diária em casa, possuía diversos empecilhos para o seu implemento, sendo um dos motivos, a falta de qualificação de funcionários, pois diversas empresas permaneciam estáticas perante o requisito de fornecer um treinamento para os seus colaboradores.

Assim, durante a Pandemia causada pela COVID-19 no ano de 2020, esta modalidade precisou ser implementada de forma rápida e abrupta, a fim de que as empresas se adequassem ao distanciamento social, uma das medidas impostas para mitigar o contágio.

Entretanto, apesar de novidade para muitas empresas na época, o teletrabalho não surgiu com a pandemia, haja vista que esta modalidade já existe desde 2011, onde a Lei 12.551/11 alterou o art. 6º e parágrafo único da CLT equiparando o trabalho realizado em domicílio daquele a ser realizado no estabelecimento do empregador, desde que caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Posteriormente, percebeu-se que o teletrabalho poderia ser uma alternativa mais eficiente de se trabalhar, por isso tornou-se bem mais comum e permanece até os dias atuais. Mas também, dentro dessa nova perspectiva, o teletrabalho, sem o devido auxílio e orientação, pode resultar em síndromes e depressões, daí surge a problemática: como evitar doenças ocupacionais no teletrabalho? Para responder ao problema de pesquisa utilizou-se de estudo teórico-normativo, que utiliza o método dedutivo para tanto.

Desta forma, o texto encontra-se dividido em quatro itens, além da introdução e conclusão. O primeiro item conceitua e caracteriza o teletrabalho; o item seguinte versa sobre a importância do direito à desconexão para a saúde do teletrabalhador; o item subsequente dispõe sobre a relação entre o avanço da tecnologia e o teletrabalho, a chamada hiperconexão. Na sequência, analisa-se as doenças ocupacionais ocasionadas pelo teletrabalho e o tópico seguinte, dispõe sobre a possibilidade quanto à responsabilização do empregador. Por fim, o último item apresenta as considerações finais deste estudo.

## 2 O TELETRABALHO

As inovações tecnológicas no mundo globalizado têm impactado, também, a esfera trabalhista, provocando mudanças substanciais. Para se adaptar a essa nova realidade e evitar a desqualificação no mercado de trabalho, os trabalhadores precisaram se adequar. Nesse contexto, o teletrabalho surge como uma alternativa que busca melhorias, incluindo o aumento da produtividade do empregado.

Fincato destaca que, embora a maioria dos estudiosos erroneamente atribua a Edgar Thompson, presidente de uma empresa ferroviária em 1857, o crédito como o precursor do teletrabalho, na verdade, sua origem remonta a Claude Chappe em 1793, com a invenção do telégrafo óptico ou telégrafo sinaleiro (FINCATO, 2020). De forma que, essa modalidade de trabalho passou por diversas transformações ao longo do tempo, evoluindo continuamente. No contexto brasileiro, o reconhecimento legal do teletrabalho ocorreu somente em 2017, por meio da reforma trabalhista, embora o trabalho telemático tenha sido introduzido na legislação no ano de 2011 (FINCATO, 2020).

Essa forma de trabalho é caracterizada pelo uso intensivo de tecnologias de informação e pode ser realizado no domicílio do empregado ou em espaços designados como telecentros. Neste sentido, com o intuito de conceituar o teletrabalho, Cassar explica que essa modalidade pode ser desenvolvida no domicílio do empregado ou em centros de computação, escritórios virtuais ou espaços alugados por hora para esse fim. Isso resulta em uma descentralização da empresa, promovendo a dispersão da comunidade obreira (CASSAR, 2018).

Nesta linha, é importante fazer a distinção entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio, popularmente conhecido como home office. No trabalho em domicílio, as atividades são realizadas sem a supervisão direta do empregador, sem a mediação tecnológica com a empresa e sem o vínculo de dados constante com o empregador. Um exemplo disso são as costureiras que trabalham em casa, produzindo materiais que são posteriormente enviados para o empregador ou vendidos para compradores ou contratantes de serviços. Por outro lado, o teletrabalho mantém um vínculo de dados constante com o empregador, sempre mediado por instrumentos tecnológicos e executado por meio de uma rede de dados, como a internet (PERES, 2021).

Sob esse viés, podemos apontar três elementos indispensáveis para a caracterização do teletrabalho: o aspecto geográfico, uma vez que o trabalho é realizado em um local que não

necessariamente seja a sede da empresa; o elemento tecnológico, pois requer o uso de tecnologias de informação e comunicação para o desempenho das tarefas; e o aspecto organizativo, já que o empregador precisa organizar o ciclo produtivo do teletrabalhador (FINCATO, 2016).

Previsto no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a legislação brasileira tratou de inferir que o teletrabalhador possui os mesmos direitos daqueles que atuam no estabelecimento do empregador, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego (CLT, 1943).

No que diz respeito aos requisitos da relação de emprego, a subordinação naturalmente diminui em intensidade no teletrabalho, uma vez que a distância dificulta a fiscalização direta por parte do empregador. No entanto, é importante ressaltar que a subordinação ainda está presente, pois o teletrabalhador pode ser supervisionado por meio de comunicação remota, como telefone, rádio, internet ou outros meios telemáticos ou informatizados, conforme previsto no parágrafo único da CLT (CASSAR, 2018). Quanto à personalidade, ela também se mantém presente no teletrabalho, mesmo que se considere a possibilidade de o teletrabalhador receber ajuda de familiares. No entanto, é importante destacar que essa ajuda eventual não é suficiente para descaracterizar a relação de emprego, nem torna-se um elemento que desqualifica a personalidade da prestação de serviços (CASSAR, 2018).

No que diz respeito às horas extras no teletrabalho, é importante destacar a alteração trazida pela Lei 14.442/2022, que modificou o inciso III do artigo 62 da CLT. De acordo com essa alteração, os empregados que atuam em regime de teletrabalho e são remunerados por produção ou tarefa não estão sujeitos ao pagamento de horas extras (CLT, 1943). Trata-se da criação de uma exceção específica para os teletrabalhadores que são remunerados por produção ou tarefa, que não farão jus ao regime de horas extras, medida que busca adequar a legislação à natureza das atividades desenvolvidas nessa modalidade de trabalho, levando em consideração a forma como são mensuradas e remuneradas as tarefas realizadas pelos teletrabalhadores.

No capítulo destinado ao teletrabalho, o art. 75-B traz a definição de teletrabalho como sendo a prestação de serviços predominantemente fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (CLT, 1943).

Ainda no mesmo capítulo, o artigo 75-E e seu parágrafo único estabelecem a obrigação do empregador em instruir os empregados de forma expressa e ostensiva sobre as precauções a serem tomadas para evitar doenças e acidentes de trabalho. Nesse sentido, é

exigido que o empregado assine um termo de responsabilidade no qual se comprometa a acatar as orientações fornecidas pelo empregador.

Isto significa que, apesar de o trabalho ser exercido longe das vistas do empregador, a lei não lhe retira o ônus de reduzir os riscos à saúde do trabalhador, por meio de medidas preventivas. É importante que o empregador não só instrua, como também invista em equipamentos destinados à proteção do empregado para a execução do trabalho. Com relação ao disposto no parágrafo único, além da prova escrita de que lhe foi fornecido a instrução necessária, será verificado se na prática o empregador disponibilizou meios para a sua observação, de forma a evitar o dano à saúde do empregado (MARTINS et al., 2019).

É notável que o teletrabalho se tornou amplamente difundido durante a pandemia da COVID-19, sendo adotado pelas empresas como uma medida para mitigar os riscos de contágio da doença, facilitando o distanciamento social, que se tornou uma medida necessária naquela época. E, embora a implementação do teletrabalho tenha sido rápida e abrangente no início da pandemia, percebeu-se que essa modalidade poderia ser uma alternativa mais eficiente para o trabalho, e por isso se tornou mais comum e continua sendo adotada até os dias atuais.

### 3 O DIREITO À DESCONEXÃO

Observa-se que desde os tempos mais remotos na história da humanidade, a dor e o sofrimento sempre foram aliados à atividade laboral, onde o trabalho era tido como sinônimo de pena ou castigo imposto aos menos favorecidos ou escravos nas sociedades.

Vale lembrar dos impactos na saúde dos trabalhadores em meados do século XVIII, onde a Revolução Industrial marcou a consolidação do modelo capitalista, que mudou completamente o modo de produção de mercadorias e a forma de organização da força de trabalho, surgindo a classe operária formada por aqueles trabalhadores que vendiam a sua força de trabalho à burguesia industrial em troca de um salário para sobreviver. Naquela época, as condições de trabalho eram extremamente desumanas, caracterizadas por longas jornadas de trabalho que chegavam a 14 ou 16 horas por dia. Como resultado dessas condições adversas, muitos trabalhadores desenvolveram doenças respiratórias devido à exposição ao ar poluído emitido pelas máquinas. Os movimentos repetitivos dos braços resultaram em um desgaste das articulações do corpo, causando intensas dores e desconforto. Além disso, alguns operários enfrentavam graves acidentes de trabalho que resultavam em incapacidade permanente, afetando suas vidas de forma irreversível.

A sociedade, na sua atual conjuntura, também dispõe de uma série de doenças advindas da atividade laboral, apesar da existência de uma Constituição Cidadã que prevê direitos fundamentais aos trabalhadores, sendo um grande marco, a limitação da jornada de trabalho que regulamentou em 8 horas diárias e 44 horas semanais (art. 7º CF), o que foi fundamental para assegurar a saúde do trabalhador e evitar que jornadas exaustivas sejam estabelecidas. De modo geral, sintomas de ansiedade, depressão e até mesmo doenças mais graves como a síndrome de Burnout, são algumas doenças relacionadas ao trabalho que costumam aparecer quando as pessoas passam a dedicar cada vez mais horas do seu dia ao trabalho, negligenciando o descanso e o autocuidado.

Vale enfatizar que, no Brasil, a Constituição outorgada em 1988, foi imprescindível para legitimar os direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como a limitação da jornada diária e semanal de trabalho, o direito à intimidade, ao descanso, e ao lazer. Neste viés, oriundo à interpretação conjunta desses direitos fundamentais, tem-se o chamado Direito à desconexão.

O Direito à desconexão corresponde ao direito que o trabalhador possui de se desconectar do ambiente laboral, ter respeitado os horários da sua jornada de trabalho, e também seus momentos de descanso e lazer.

Ademais, Braga entende que o Direito à desconexão deve ser concebido como um Direito subjetivo fundamental, dispõe que:

Apesar de não existir uma previsão expressa no ordenamento jurídico nacional, o direito à desconexão pode ser extraído da interpretação conjunta de inúmeros dispositivos constitucionais, a saber: artigos 1º, III e IV; 5º, X; 6º; 7º, XIII e XXII; 170; 205 a 214; 225; 226; 227 e 229, todos da Constituição Federal (CF) de 1988 (BRASIL, 1988). O direito à desconexão do trabalho, diante de seu substrato constitucional e de seu objetivo de proteção à saúde e vida do trabalhador, deve ser concebido como um direito subjetivo fundamental, que obriga o Estado e os particulares. Diante dessa configuração jurídica, dúvidas não restam acerca das concretas possibilidades de se apresentar postulações preventivas e repressivas em juízo alicerçadas unicamente no direito à desconexão do trabalho [...] (BRAGA, 2015, p. 11-12).

À vista disso, o Direito à desconexão do trabalhador precisa ser entendido como um direito fundamental, haja vista que assegurar aos trabalhadores o direito de estarem desconectados do trabalho, implica em assegurar-lhes o respeito aos direitos fundamentais previstos na Magna Carta.

Outrossim, a falta de desconexão com o trabalho pode ocasionar fortes impactos na saúde do trabalhador, sobretudo, no âmbito do teletrabalho, uma vez que, a tecnologia permite

que o trabalhador esteja sempre conectado, o possibilitando realizar seu trabalho de qualquer lugar ou, até mesmo que esteja sempre à disposição do empregador. De forma que, muitas vezes a sua jornada de trabalho não é estritamente respeitada.

Porquanto, urge a importância da observância ao Direito à desconexão, não apenas por parte do empregador, mas também pelo próprio empregado, uma vez que, tal Direito, apesar de não estar exposto na legislação brasileira, deve ser entendido como um direito subjetivo fundamental, uma vez que surge da interpretação conjunta de outros direitos fundamentais previstos na Constituição Brasileira de 1988, e também porque a hiperconexão com o trabalho pode gerar danos à saúde física e mental do indivíduo.

#### **4 HIPERCONEXÃO E O ADOECIMENTO DOS TRABALHADORES**

No contexto do avanço da internet, temos presenciado uma série de benefícios que surgiram, possibilitando ao indivíduo a capacidade de estar sempre conectado, não importando onde esteja no mundo. Essa conectividade constante, porém, também encontrou seu espaço no ambiente de trabalho, apresentando um desafio crescente: a dificuldade em desconectar-se. Essa constante presença online tem levado a uma dificuldade crescente em estabelecer limites entre o trabalho e o lazer, o que traz consigo uma série de reflexões sobre essa nova realidade.

A hiperconexão corresponde à conexão intensa e constante que, atualmente, os indivíduos têm com a internet e com as diversas tecnologias que nos rodeiam. Isso se deve ao avanço da tecnologia e à expansão da internet, que possibilita que as pessoas estejam conectadas em praticamente qualquer lugar do mundo, a qualquer hora do dia.

Decerto, pode-se afirmar que a hiperconexão tem profunda relação com o adoecimento dos trabalhadores no âmbito do teletrabalho, tendo em vista que, apesar das vantagens em diversos aspectos, a inobservância ao direito à desconexão, pode acarretar riscos e problemas para a saúde do empregado.

De início, é fato que o ser humano necessita de uma pausa do ambiente de trabalho para descansar, exercer o seu direito à desconexão do trabalho, ou seja, o seu direito de não trabalhar. Entretanto, apesar de assegurado tal direito pelo ordenamento jurídico, no âmbito do teletrabalho, por ter como principal característica, a praticidade, ocorre que o empregador, por vezes, contacta o funcionário a qualquer momento do dia, fazendo com que o mesmo trabalhe, estando este, teoricamente, em seu momento de folga.

Em decorrência desses abusos advindo dos empregadores, diversos funcionários ficam sobrecarregados com situações de seu emprego, prejudicando, assim, sua saúde tanto psíquica quanto física.

Nesse âmbito, uma dúvida persistente, é se é cabível o pagamento por horas extras. Primeiramente, vale lembrar que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XIII estabelece como direito básico do trabalhador, jornada diária de 8 horas e a duração semanal limitada a 44 horas, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 1988).

Ademais, o art. 59, XVI e parágrafo 1º da CLT dispõe que a remuneração da hora extra deve ser, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior à remuneração da hora regular. Além disso, infere que a duração das horas extras não pode ultrapassar duas horas diárias (CLT, 1943).

Sobre esta questão, Cassar leciona que o limite máximo de duas horas previsto na norma é direcionado ao empregador, o que se justifica, uma vez que o excesso de trabalho pode acarretar em fadiga, estresse e segregação dos laços íntimos e sociais na vida do empregado (CASSAR, 2018).

Desta forma, quando o tempo de trabalho do empregado excede o limite diário estabelecido na Constituição, este deve receber a remuneração devida a título de horas extras.

Na esfera do teletrabalho, o inciso III, do art. 62 da CLT versa sobre a exceção daqueles que não tem direito às horas extras. A antiga redação da norma estabelecia que não tinham direito as horas extras “os trabalhadores em regime de teletrabalho” (CLT, 1943). Dessa forma, entendia-se que, tratando-se do empregado sob regime de teletrabalho, o inciso III, do art. 62 da CLT tratava a respeito da terceira exceção onde este não faria jus a horas extras nem seu adicional, adicional noturno e período de descanso (MARTINS et al., 2019).

Porém, isso não impedia que fosse reconhecido o pagamento de horas extras, importante destacar que, aqui, tratava-se de hipótese de presunção relativa e não absoluta, de forma que se tornava necessário verificar a existência da incompatibilidade de controle de jornada. Assim, se houvesse controle de jornada pelo empregador, faria jus o empregado a horas extras (MARTINS et al., 2019).

Posteriormente, a Lei 14.442, de 2022 alterou a redação do dispositivo em comento para constar da exceção daqueles que não fazem jus as horas extras, quais sejam, “os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa” (CLT, 1943). Isso implica que, com a atualização da lei, o regime de teletrabalho adotará diferentes modalidades de contratação, como por jornada, produção ou tarefa. Entretanto, aqueles

teletrabalhadores que realizam serviços por produção ou tarefa não terão direito a receber horas extras.

É fato que o teletrabalho traz inúmeros benefícios, entretanto, esta modalidade também pode trazer sérios problemas à saúde do trabalhador, tendo em vista que, diante da facilidade proporcionada pelos meios remotos, muitas vezes o trabalhador fica mais tempo a serviço do empregador, o que dificulta os limites entre a vida pessoal e a profissional do empregado, ocasionando, assim, uma hiperconexão com o trabalho.

Sobre o descumprimento de direitos fundamentais no âmbito do teletrabalho, é evidente que a sociedade contemporânea encontra dificuldades em reconhecer o desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador como uma violação grave. Isso se deve, em parte, à atual revolução industrial e à escassez de oportunidades de emprego, que acabaram por normalizar o descumprimento desses direitos constitucionais (CARDIM, 2020).

Em resumo, fica claro que o teletrabalho pode ser prejudicial à saúde do trabalhador quando não observados certos limites como a jornada de trabalho, e que a falta de regulamentação abre margem para a violação do Direito à Desconexão, oriundo de Direitos fundamentais previstos na Constituição.

#### **4.1 Doenças ocupacionais e o teletrabalho**

Com relação à saúde e segurança no trabalho, historicamente, vale salientar que, tais questões não foram simples, mas fruto de várias lutas e protestos, os empresários só passaram a considerar as necessidades do trabalhador, uma vez que beneficiava a empresa como um todo, estes compreenderam que ambientes insalubres e inseguros poderiam acarretar prejuízos para a própria organização. Neste movimento de reconhecimento das necessidades dos funcionários, surge o conceito de segurança no trabalho (BARBOSA, 2021; LACERDA, 2021), assunto este, regulamentado no Brasil por diversos atos normativos.

Ademais, cumpre destacar que, apesar das conquistas dos trabalhadores no que tange as melhorias nas condições de trabalho, principalmente, com relação à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, novos conceitos foram inseridos nessa relação, como a valorização da competitividade e do individualismo, ideologias que valorizam o sucesso pessoal, com incentivo de esforços astronômicos para o alcance dos objetivos na carreira, por exemplo, podem desencadear várias patologias, pois demandará do colaborador uma carga excessiva de energia mental e ele não necessariamente terá um retorno proporcional ao esforço, de forma

que, vários transtornos podem ter sua origem, ou ser potencializados, no ambiente de trabalho (BARBOSA, 2021; LACERDA, 2021).

Aponta-se que, alguns fatores tidos como essenciais para o progresso das empresas, como a divisão hierárquica, os procedimentos de trabalho, os indicadores de avaliação profissional, as metas de produtividade, os critérios de promoção e até mesmo as interações socioprofissionais na organização, questiona-se quanto e de que forma o trabalhador está sendo exposto no seu ambiente de trabalho e quais os prejuízos podem estar causando na sua saúde física e mental (BARBOSA, 2021; LACERDA, 2021).

A partir dessas perspectivas, é mister fazer a diferenciação entre doenças ocupacionais e doenças do trabalho. Dispostos no art. 20, incisos I e II da Lei geral da Previdência Social nº 8.213/91, doença do trabalho é definida como “a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente (...)”. Trata-se de um problema causado por um fator decorrente do ambiente laboral, não decorrente da atividade atribuída ao funcionário. As doenças ocupacionais, de outro norte, são aquelas decorrentes da atividade realizada pelo trabalhador (BRASIL, 1991).

É incontrovertível que, com as constantes transformações proporcionadas pela tecnologia no mundo do trabalho, muitos foram os impactos na vida do trabalhador, os efeitos aparecem também no âmbito do teletrabalho.

Em que pese as doenças ocupacionais, estas podem se dar de forma física ou psicológica e surgem no decorrer do contrato de trabalho, tendo em vista o desempenho de atividades que exigem posturas ou repetições de procedimentos por parte do trabalhador.

Desta maneira, podemos referir os fatores ergonômicos que interferem diretamente na segurança e na saúde dos trabalhadores, quais sejam, o manuseio de equipamentos com postura e posições inadequadas, manipulação de equipamentos, mobiliários e máquinas com condições inadequadas de iluminação e ventilação (HIPÍLITO, 2021). Nesse diapasão, as doenças de maior incidência que acomete os trabalhadores, são as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) onde a sobrecarga pode ocorrer por movimentos repetitivos de determinados grupos musculares e também, pela postura inadequada no ambiente de trabalho (BERTAGNI, 2020; MONTEIRO, 2020).

Além dos fatores mecânicos, há também a influência de fatores sociais, familiares, econômicos, níveis de insatisfação no trabalho, presença de depressão, ansiedade, questões pessoais e outros elementos (HIPÍLITO, 2021). Outrossim, outros graves problemas que atingem os trabalhadores são as doenças psicossociais, aquelas de ordem emocional, como a depressão e a síndrome de Burnout.

A Síndrome de Burnout é uma doença psíquica de esgotamento profissional e está relacionada a jornadas fatigantes de trabalho, a patologia acomete profissionais com comportamento competitivo ou em funções altamente estressantes, que demandam excessiva energia mental e física. Como citado, a cultura organizacional impõe este tipo de comportamento, em outros, o próprio trabalhador coloca metas profissionais exageradas. Parte deste movimento está pelo “fetiche do sucesso”, impregnada nas grandes mídias, pois muitas pessoas descontextualizam a concepção do que é ser bem-sucedido e acabam excedendo seus limites físicos e emocionais (BARBOSA, 2021; LACERDA, 2021).

Além disso, há também a depressão, doença que atinge, por motivos variados, milhares de pessoas ao redor do mundo, sendo caracterizada por sintomas, como apatia, isolamento social, emoções pessimistas, e, em casos crônicos, pensamentos suicidas. Especificamente no ambiente laboral, a depressão é altamente incapacitante, pois reduz drasticamente a motivação e o desempenho profissional. Além da diminuição do desempenho, com o agravamento da doença o funcionário pode precisar ser afastado (BARBOSA, 2021; LACERDA, 2021).

Assim, o principal propósito da saúde ocupacional é garantir a proteção do trabalhador frente aos riscos de doenças e acidentes que podem surgir no local de trabalho. Isso é alcançado por meio da implementação de medidas preventivas e da promoção da saúde, além de oferecer suporte na recuperação do colaborador quando há a iminência de doenças. O objetivo é criar um ambiente de trabalho seguro e saudável, no qual os trabalhadores possam desempenhar suas atividades de forma segura e sem comprometer sua saúde física e mental. (HIPÓLITO, 2021).

É interessante observar no livro de Hipólito a ênfase dada à importância da implantação de uma gestão de qualidade de vida nas empresas, com o objetivo de reconhecer a relevância dos colaboradores para uma organização. Ademais, os programas de qualidade de vida no trabalho têm como propósito criar ambientes de trabalho mais agradáveis e melhorar as condições de saúde física, emocional e social dos funcionários (HIPÓLITO, 2021). Nesse sentido, a implementação dessa gestão também se mostra relevante para prevenir doenças ocupacionais e psicossociais, estendendo-se inclusive aos trabalhadores em regime de teletrabalho.

## **5 A POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR**

Um tópico que pode gerar dúvidas, diz respeito a responsabilidade do empregador frente aos danos à saúde de seus empregados em regime de teletrabalho. À vista disso, cabe à análise dos dispositivos incluídos pela Reforma Trabalhista de 2017. Neste sentido, o artigo 73-E da CLT, prevê medidas preventivas que devem ser adotadas pelo empregador a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, dispondo que é obrigação do empregador fornecer orientações claras e visíveis aos funcionários sobre as medidas preventivas a serem adotadas para evitar doenças e acidentes de trabalho (CLT, 1943).

Assim, é dever da empresa instruir os trabalhadores sobre questões como ergonomia, iluminação, temperatura e outros aspectos relevantes. Isso significa que a empresa deve continuar a garantir a saúde e a segurança dos funcionários, mesmo no regime de teletrabalho (PIPERK; DUTRA; MAGANO, 2017).

Ademais, o parágrafo único do artigo em comento, infere que, o empregado precisa assinar um termo de compromisso comprometendo-se a seguir as orientações oferecidas pelo empregador. A este respeito, cumpre informar que, além da prova escrita de que lhe foi fornecido a instrução necessária, será verificado se na prática o empregador disponibilizou meios para a sua observação, de forma a evitar o dano à saúde do empregado (MARTINS et al, 2019).

Além disso, o artigo 75-D do mesmo capítulo dispõe que as regras referentes à responsabilidade pela obtenção, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessários para o trabalho remoto, bem como ao reembolso das despesas suportadas pelo empregado, serão estabelecidas em um contrato por escrito. Importante ressaltar que as utilidades mencionadas neste artigo não fazem parte do salário do empregado (CLT, 1943).

Sobre o dispositivo em comento, o mesmo permite as partes estabelecerem entre si, a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento das ferramentas adequadas à prestação dos serviços. Ademais, o referido dispositivo deve ser interpretado juntamente com o art. 2º da CLT, que dispõe sobre o requisito da alteridade, de forma que, não pode o empregador transferir o ônus que lhe é inerente ao empregado, assim, o acordo pactuado, não possui autonomia plena de negociação (MARTINS et al, 2019).

Ainda a respeito do contrato de trabalho a ser celebrado entre as partes deve especificar de forma clara a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessários para a realização do trabalho remoto, como notebook, cadeira, mesa, entre outros. Além disso, o contrato deve estabelecer quais

despesas serão reembolsadas pelo empregador, tais como internet, energia elétrica, telefone, e assim por diante (PIPEK, 2017, p. 42).

Além disso, com relação ao parágrafo único, é expresso que as utilidades previstas no caput não possuem natureza salarial, o que fica claro, independente de previsão expressa, uma vez que a utilidade é fornecida para o trabalho e não pelo trabalho, o que se acontecesse, haveria natureza salarial (MARTINS et al, 2019, p.102).

À vista disso, oportuno mencionar que tais normas, não são excludentes da responsabilidade do empregador, não basta ao empregador a responsabilidade apenas de instruir e alertar os seus empregados acerca das normas relativas à segurança e medicina do trabalho. Assim, por mais que, a lei de 2017 tenha se limitado a tais disposições, o empregador possui obrigação constitucional de reduzir os riscos.

A este respeito, há previsão Constitucional no inciso XXVIII, artigo 7º assegurando aos trabalhadores direito ao seguro contra acidentes de trabalho, de responsabilidade do empregador e não excluída a obrigação deste de pagar indenizações quando houver dolo ou culpa envolvidos (BRASIL, 1988).

Ademais, o dispositivo em questão estabelece a responsabilidade do empregador em fornecer um ambiente de trabalho seguro, exigindo a contratação de um seguro contra acidentes de trabalho. Essa responsabilidade não isenta o empregador de indenizar, independentemente da existência de culpa ou dolo. A Constituição Federal instituiu, nas relações de emprego, a responsabilidade objetiva, permitindo o direito a reparações previstas na Lei de Seguridade Social estabelecida pela legislação previdenciária, baseada na teoria do risco social. Além disso, o empregador também tem responsabilidade subjetiva nessa matéria (MELO, et al, 2019).

Outrossim, o artigo 157 da CLT, versa a respeito das obrigações dos empregadores no que tange às normas de segurança e medicina do trabalho, de modo a minimizar a probabilidade de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes de trabalho (MARTINS et al, 2019).

Deste modo, O Artigo 157 estabelece as responsabilidades das empresas em relação à segurança e medicina do trabalho. Essas responsabilidades são: I - Obrigação de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - Dever de instruir os empregados por meio de ordens de serviço, orientando-os sobre as precauções a serem tomadas para evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais; III - Adoção das medidas determinadas pelo órgão regional competente; e IV - Facilitação do exercício da fiscalização pela autoridade competente. Essas diretrizes visam garantir um ambiente de trabalho seguro e

saudável, onde sejam tomadas todas as precauções necessárias para evitar acidentes e doenças relacionadas ao trabalho (CLT, 1943).

Em suma, percebe-se que o empregador não pode se eximir de suas responsabilidades, em caso de danos à saúde dos seus empregados, pelo contrário, este deve adotar as medidas de prevenção impostas pela legislação, haja vista que, o Artigo 157 estabelece claramente as responsabilidades das empresas em relação à segurança e saúde no trabalho. Ao cumprir e fazer cumprir as normas de segurança, instruir os empregados, adotar medidas determinadas e facilitar a fiscalização, as empresas demonstram seu compromisso em proporcionar um ambiente laboral seguro e saudável. Essas diretrizes têm como objetivo preservar a saúde física e mental dos trabalhadores, incentivando uma cultura de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Isso pode envolver a implementação de pausas para atividades físicas ou recreativas durante o trabalho, além de informar os trabalhadores sobre os potenciais riscos psicossociais associados ao teletrabalho e os sintomas de doenças mentais, bem como disponibilizar acesso aos cuidados básicos de saúde.

Ao cumprir essas obrigações, as empresas não apenas atendem aos requisitos legais, mas também demonstram sua preocupação com o bem-estar e a segurança de seus colaboradores. Desta forma, seguir as orientações estabelecidas para prevenir doenças é uma abordagem importante, uma vez que, ao adotar essas práticas, o empregador demonstra o seu compromisso em proteger a saúde física e mental dos trabalhadores, contribuindo para um ambiente de trabalho saudável, produtivo e respeitoso.

É fundamental que o empregador esteja atento à legislação trabalhista e às normas aplicáveis em relação à saúde e segurança no trabalho, bem como considere as necessidades e peculiaridades de sua equipe para implementar medidas adequadas de promoção da desconexão e do bem-estar dos empregados.

Em especial, com relação aos teletrabalhadores, é realmente indispensável que os empregadores implementem uma cultura que promova o cuidado e a orientação adequada aos trabalhadores que atuam remotamente, como emitir boletins quinzenais ou mensais com orientações específicas pode ser uma prática eficaz para garantir a saúde e a segurança desses profissionais no ambiente de trabalho em casa.

Esses boletins podem abordar uma variedade de tópicos, como questões ergonômicas, instruções sobre posturas adequadas durante o trabalho, técnicas de alongamento e a importância das pausas regulares. Incluir dicas e orientações relacionadas ao bem-estar físico e mental também pode ser benéfico, como sugestões para manter uma rotina saudável, gerenciar o estresse e promover um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Além disso, os empregadores também podem oferecer treinamentos específicos sobre saúde ocupacional e ergonomia para os trabalhadores que atuam a distância, proporcionando-lhes as habilidades e o conhecimento necessários, com o objetivo de estabelecer um ambiente de trabalho seguro e saudável no contexto do trabalho remoto.

Essas medidas contribuem para fortalecer a responsabilidade do empregador em garantir o bem-estar dos trabalhadores remotos, promovendo uma cultura de cuidado, prevenção de doenças ocupacionais e melhoria da qualidade de vida no trabalho.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme o que foi apresentado e discutido no artigo, foi demonstrado o quão importante é ter os direitos trabalhista na sociedade mais tecnológica em que vivemos, na qual as empresas buscam apenas a melhora financeira, muitas vezes deixando de lado o direito à desconexão de seus trabalhadores, mais especificamente dos teletrabalhadores. Direitos esses que foram alcançados desde as reformas trabalhistas e que se mantém até os tempos atuais.

O teletrabalho surgiu com o objetivo de trazer facilidades para vida do empregador e do empregado, uma das principais vantagens é a eliminação das preocupações com deslocamento, tornando a locomoção uma questão do passado. Nessa modalidade de trabalho, o funcionário pode realizar suas tarefas utilizando o material disponível em sua própria casa. Além disso, o teletrabalho oferece benefícios como flexibilidade de horários, redução de despesas com transporte e alimentação, e uma melhor conciliação entre vida profissional e pessoal.

A modalidade de trabalho se popularizou durante a pandemia de COVID-19, quando o distanciamento social se tornou necessário para prevenir a propagação da doença. Isso levou as empresas a se adaptarem à situação vivida entre 2019 e meados de 2021, considerados anos marcados por altos índices de mortes e contaminações.

Com base na eficácia e praticidade do teletrabalho, as empresas passaram a adotar essa modalidade mesmo após a redução das taxas de contaminação pelo vírus. No entanto, devido ao fato de os trabalhadores estarem "mais confortáveis em casa", os empregadores muitas vezes esperavam que seus funcionários estivessem disponíveis o tempo todo, por meio de celular ou computador, ignorando o direito à desconexão.

A falta de desconexão resultou em uma hiperconexão dos trabalhadores com seus afazeres profissionais. Embora o senso comum possa sugerir que quanto mais tempo se trabalha, melhores serão os resultados, na realidade, ocorre o oposto. Quando os funcionários

trabalham excessivamente e têm menos tempo para descanso, é mais provável que fiquem estressados, o que acaba afetando diretamente os resultados.

É importante entender que o descanso adequado e períodos de desconexão são fundamentais para a produtividade e o bem-estar dos empregados. O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal permite que os trabalhadores recarreguem suas energias, tenham perspectivas frescas e reduzam o estresse acumulado.

Portanto, é essencial que as empresas promovam uma cultura que valorize a desconexão e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, reconhecendo que o descanso adequado não apenas beneficia os empregados individualmente, mas também contribui para um desempenho mais saudável e eficaz no ambiente de trabalho.

A desconexão é de extrema importância para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Ela permite que os funcionários se desestressem e tenham tempo para realizar atividades que gostam ou até mesmo descansar, o que contribui para uma melhor concentração e desempenho no trabalho. Além disso, o direito à desconexão também auxilia na prevenção de doenças ocupacionais relacionadas ao excesso de trabalho e ao esgotamento profissional. Portanto, garantir momentos de desconexão é fundamental para promover um ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

De fato, a falta de um horário fixo e a ausência de desconexão no trabalho remoto podem levar a uma série de problemas de saúde para os trabalhadores, incluindo doenças ocupacionais. Mesmo com as conquistas trabalhistas ao longo dos anos, ainda existem pessoas que sofrem e adoecem devido à não observância desse direito fundamental. Neste sentido, para mitigar esses problemas, é importante que as empresas implementem práticas e hábitos que incentivem a desconexão e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Em conclusão, o empregador tem a responsabilidade de adotar medidas que promovam a saúde e o bem-estar dos funcionários, inclusive no contexto do teletrabalho. Isso inclui a implementação de pausas para atividades físicas, a conscientização sobre os riscos psicossociais e sintomas de doenças mentais, bem como o acesso a cuidados básicos de saúde. Seguir as devidas orientações, é essencial nesse processo. Além disso, emitir boletins com orientações regulares, abordando questões ergonômicas, posturas adequadas, técnicas de alongamento e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, pode fortalecer a cultura de cuidado e prevenção de doenças ocupacionais. Oferecer treinamentos sobre saúde ocupacional e ergonomia também é importante. Ao adotar essas práticas, o empregador demonstra seu compromisso com a saúde física e mental dos trabalhadores, promovendo um ambiente de trabalho saudável, produtivo e respeitoso.

## REFERÊNCIAS

BRAGA, E. S. **Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho, São Paulo, 2015.

BRASIL, Decreto n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**: seção 1, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

BRASIL, Decreto n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**: seção 1, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL. **Constituição**. República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 05 out. 1998.

CARDIM, T. G. Direito à desconexão: um novo direito fundamental do trabalhador. In: **Direitos Fundamentais e Inovações no Direito**, p. 143, 2020.

CASSAR, V. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista lei 13.467/2017**. 15. ed. Rio de Janeiro; São Paulo: Forence; Método, 2018.

FILHO, R. P.; SANTOS, C. G. dos. **As Inovações Tecnológicas e o Assédio Moral Organizacional**: Editora Saraiva, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555593389/>. Acesso em: 22 mai. 2023.

FINCATO, D. P. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso-brasileira**, 2016. Disponível em: [https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11404/2/A\\_regulamentacao\\_do\\_teletrabalho\\_no\\_Brasil\\_indicacoes\\_para\\_uma\\_contratacao\\_minimamente\\_segura.pdf](https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11404/2/A_regulamentacao_do_teletrabalho_no_Brasil_indicacoes_para_uma_contratacao_minimamente_segura.pdf). Acesso em 26 mai. 2023.

FINCATO, D. P. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. Estudos de Direito: Desenvolvimento e Novas Tecnologias. **Estudos de Direito Desenvolvimento e Novas Tecnologias**, Porto, Portugal, 2020.

FONTANA, C. P. A evolução do trabalho: da pré-história até ao teletrabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 7, n. 7, p. 1155-1168, 2021. Disponível em: <https://www.periodicorease.pro.br/rease/article/view/1759>. Acesso em: 26 mai. 2023.

HIPÓLITO, M. V. **O ambiente e as doenças do trabalho**. Editora Saraiva, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786589881957/>. Acesso em: 23 mai. 2023.

LACERDA, F. R.; BARBOSA, R.P. **Psicologia no trabalho**. Editora Saraiva, 2021.  
Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786558110248/>. Acesso em: 11 mai. 2023.

MARTINS, A.; et al. **CLT interpretada**: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. Barueri: Manole, 2019.

MONTEIRO, A. L.; BERTAGNI, R. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. Editora Saraiva, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553619009/>. Acesso em: 15 mai. 2023.

PIPEK, A.; DUTRA, A. L.; MAGANO, I. R. **Reforma trabalhista**. Editora Blucher, 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521212690/>. Acesso em: 21 mai. 2023.