

UNIVERSIDADE CESUMAR - UNICESUMAR
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TELETRABALHO E TRABALHO REMOTO: OS DANOS EXISTENCIAIS
CAUSADOS PELA INSUFICIÊNCIA NORMATIVA

KAREN JARDIM LAUBE DE OLIVEIRA

CURITIBA – PR

2023

**TELETRABALHO E TRABALHO REMOTO: OS DANOS EXISTENCIAIS
CAUSADOS PELA INSUFICIÊNCIA NORMATIVA**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Cesumar – UNICESUMAR como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito sob a orientação do Prof. Me. Rodrigo Thomazino Comar.

CURITIBA – PR

2023

FOLHA DE APROVAÇÃO
KAREN JARDIM LAUBE DE OLIVEIRA

TELETRABALHO E TRABALHO REMOTO: OS DANOS EXISTENCIAIS
CAUSADOS PELA INSUFICIÊNCIA NORMATIVA

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Cesumar – UNICESUMAR como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação do Prof. Me. Rodrigo Thomazino Comar e Prof^a Me. Gisele Bolonhez Kucek.

Aprovado em: ____ de _____ de ____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Rodrigo Thomazinho Comar - UniCesumar

Prof^a. Me. Gisele Bolonhez Kucek - UniCesumar

Prof^a. Me. Milca Micheli Cerqueira Leite - Unicesumar

TELETRABALHO E TRABALHO REMOTO: OS DANOS EXISTENCIAIS CAUSADOS PELA INSUFICIÊNCIA NORMATIVA

Karen Jardim Laube de Oliveira

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo analisar os danos causados pela insuficiência normativa com relação ao teletrabalho e trabalho remoto, considerando os avanços e desafios trazidos pela globalização e a tendência de migração do ambiente profissional para o ambiente doméstico. Na presente pesquisa foi utilizada como metodologia a revisão bibliográfica, investigando a influência do teletrabalho e trabalho remoto nas relações sociais e na saúde dos trabalhadores, analisando inclusive a legislação vigente e as alterações trazidas à CLT após a reforma trabalhista, como a inclusão do teletrabalho e posteriormente a inclusão da possibilidade de prestação de serviços por produção ou por tarefa, sem o devido controle de jornada instituído na Constituição Federal. Por fim, diante desta pesquisa, chegou-se à conclusão da necessidade de existência de jornadas máximas de trabalho para o trabalhador remoto, mesmo que trabalhem por produção ou por tarefa, respeitando o disposto na Constituição, bem como a necessidade de criação de uma legislação voltada ao direito à desconexão do trabalho, visando evitar que os trabalhadores sejam acionados por seus empregadores em período integral, sem respeitar seu direito de descanso, assegurando assim os direitos fundamentais dos trabalhadores em regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Palavras-chave: Danos existenciais. Direitos fundamentais dos trabalhadores. Reforma trabalhista.

TELEWORK AND REMOTE WORK: THE EXISTENTIAL DAMAGES CAUSED BY NORMATIVE INSUFFICIENCY

ABSTRACT

The present article aims to analyze the damages caused by normative insufficiency regarding telework and remote work, considering the advancements and challenges brought by globalization and the trend of migrating the professional environment to the domestic setting. In this research, a literature review was used as the methodology, investigating the influence of telework and remote work on social relationships and worker health, while also analyzing the current legislation and changes introduced to the Labor Code (CLT) after labor reform, such as the inclusion of telework and subsequently the inclusion of the possibility of providing services based on production or tasks without the proper time tracking established in the Federal Constitution. In conclusion, based on this research, it is necessary to establish maximum working hours for remote workers, even if they work based on production or tasks, in compliance with the provisions of the Constitution. Additionally, there is a need for legislation focused on the right to disconnect from work, aiming to prevent employers from contacting workers round the clock, thereby respecting their right to rest and safeguarding the fundamental rights of workers in telework or remote work arrangements.

Keywords: Existential damages. Workers fundamental rights. Brazilian Labor Reform.

1. INTRODUÇÃO

A globalização, os avanços tecnológicos e o cenário pós-pandêmico têm transformado significativamente o mercado de trabalho. Com isso, a adoção do trabalho remoto tem se tornado mais comum, impulsionada pelas inovações na área de comunicação e pela busca das empresas por maior flexibilidade e eficiência. No entanto, esse novo paradigma do trabalho também trouxe consigo desafios complexos, destacando-se a necessidade de uma regulamentação adequada para evitar a precarização do mercado de trabalho.

Implementada em 2017, por meio da Lei nº 13.467, a Reforma trabalhista representou uma significativa alteração no cenário normativo brasileiro. Através desta legislação, muitos aspectos das relações laborais foram reformulados, como por exemplo a inclusão do capítulo II-A que versa a respeito do teletrabalho ou trabalho remoto. Contudo, a inserção desta possibilidade à Consolidação das Leis Trabalhistas não trouxe consigo garantias fundamentais de proteção ao teletrabalhador e/ou trabalhador remoto.

Neste contexto, o presente artigo se propõe a examinar a legislação vigente a respeito do trabalho remoto, explorando seus desafios, além de avaliar a insuficiência normativa quanto à regulação da jornada laboral para empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou por tarefa.

No segundo capítulo, serão abordados os avanços e desafios da evolução do teletrabalho e do trabalho remoto, bem como a evolução legislativa a respeito do tema, após a reforma trabalhista e posteriores atualizações que trazem consigo discussões relevantes a respeito dos direitos dos trabalhadores.

O terceiro capítulo expõe a respeito da importante relação entre a jornada de trabalho e os períodos de descanso do trabalhador, introduzindo a respeito dos avanços históricos da jornada de trabalho e a busca pela garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores como a dignidade da pessoa humana, o direito ao lazer, ao convívio social e a proteção à saúde dos profissionais.

O quarto capítulo traz a definição dos danos existenciais causados pela supressão da jornada de trabalho para o teletrabalhador ou trabalhador remoto, considerando os riscos trazidos a partir da inexistência de limites mínimos quanto a exigência de produtividade aos profissionais que trabalham por produção ou por tarefa, demonstrando assim a necessidade de maior regulamentação a respeito do tema.

No quinto capítulo foi abordado a respeito do direito à desconexão como proposta de solução à insuficiência legislativa quanto aos períodos de descanso do teletrabalhador e do

trabalhador remoto, visando assegurar a preservação do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores.

Diante do exposto, este artigo ressalta a necessidade urgente de aprimorar a legislação do trabalho remoto no Brasil, visando proteger os direitos e a qualidade de vida dos trabalhadores nessa modalidade. Governos, empresas e sociedade devem colaborar para criar regulamentações mais abrangentes e garantir ambientes de trabalho remoto justos e saudáveis.

2. TELETRABALHO E TRABALHO REMOTO: AVANÇOS E DESAFIOS

Comumente conhecido por diferentes termos, como trabalho remoto ou *home office*, tem por definição o uso de tecnologias, como computadores, tablets, smartphones e outros, para realizar atividades profissionais fora de onde está lotado o empregador. (“Healthy and safe telework: Technical brief”, GENEVA, 2021)

Com o desenvolvimento da tecnologia e a crescente globalização ocorrida principalmente a partir dos anos 1990, as formas de trabalho evoluíram significativamente, deslocando pouco a pouco o ambiente laboral para diferentes lugares, deixando de restringir-se somente ao ambiente físico dos escritórios e empresas.

Apesar de o maior avanço do trabalho remoto ter ocorrido principalmente após a pandemia da COVID-19, em 2020, o tema já havia sido levantado nos anos 80, quando já havia a perspectiva de que o trabalho seria deslocado dos escritórios para os domicílios. (MARTINEZ; LUCIANO, 2018, p. 89)

A chamada quarta fase do Direito do Trabalho abrangeu o final do século XX e as primeiras décadas do século XXI. Esta fase, dentre outros fatores, foi influenciada pelo processo de desenvolvimento tecnológico que ampliou as formas de labor, como o teletrabalho e trabalho em casa, conhecido por *homeoffice*. (DELGADO; MAURÍCIO, 2019, p. 110)

Cumpre destacar que, o teletrabalho não se resume somente ao trabalho realizado em casa, de modo que, esta modalidade pode ser exercida em centros de trabalho (HAZAN, B. F.; MORATO, 2019, p. 5), conhecidos como *coworking*, ou de qualquer outro lugar, sendo conhecido como trabalho nômade ou *any where office*, caracterizando-se pela ausência de um local específico de trabalho, ajustando-se às necessidades do profissional. (HAZAN, B. F.; MORATO, 2019, p.6)

Salienta-se que, em decorrência das medidas de isolamento social que precisaram ser implementadas durante a pandemia da COVID-19, o mercado ficou impossibilitado de operar

presencialmente, de modo que, diversas empresas se viram obrigadas a migrar suas operações para o ambiente domiciliar, aderindo assim, ao chamado “*home office*”.

A partir desta situação completamente atípica, as empresas encontraram benefícios de ter suas equipes operando de suas casas, ao invés de nos escritórios, como por exemplo: a redução de custos com o ambiente físico do escritório (PEREIRA; BRUNA, 2023, p. 51), como despesas de água e luz, artigos de papelaria, papel higiênico e ainda, a redução de custos com vale transporte ou refeição; dentre outros fatores. (HAZAN, B. F.; MORATO, 2019 p.17)

O aumento acelerado do trabalho remoto durante a pandemia da COVID-19 trouxe relevantes avanços relacionados ao alcance das metas econômicas e de produtividade, relacionados ao Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nº 8 (LINS; RODRIGUES C., et. al., 2023, p. 86), que é parte da Agenda 2030 da ONU, da qual o Brasil é signatário. (LINS; RODRIGUES C., et. al., 2023, p. 77) Isto porque, por meio do teletrabalho, foi possível manter a manutenção dos postos de emprego e da renda, contando ainda com o aumento da produtividade e das riquezas no país, mesmo quando as empresas precisaram ter suas portas fechadas em decorrência da crise sanitária mundial. (LINS; RODRIGUES C., et. al., 2023, p. 86)

Ainda com relação aos avanços relacionados à Agenda 2030 da ONU, cumpre destacar que a implementação do teletrabalho contribui positivamente para a promoção do emprego produtivo e trabalho decente para pessoas com deficiência e também das mulheres. Em pesquisas realizadas em 27 países, houve uma predominância da preferência do teletrabalho quando se trata de mulheres com filhos e que precisam realizar longos deslocamentos entre sua casa e o trabalho. (ASKOY, 2022, apud, LINS; RODRIGUES C., et. al., 2023, p. 85)

Neste sentido, é interessante destacar que o artigo 75-F da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), determina que os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança com guarda judicial de até 4 (quatro) anos de idade para a alocação de vagas em regime de teletrabalho. (BRASIL, 2022)

Apesar de todos os avanços trazidos pela alavancagem do trabalho remoto no período pandêmico, com a urgência da implementação deste regime, o teletrabalho foi introduzido de maneira precária, sem que se pudesse ser realizado o correto controle de jornada, de modo que a produtividade passou a ser utilizada como garantia da prestação de serviços do empregado ao empregador. (PEREIRA; BRUNA, 2023, p. 51)

Em vista disso, as empresas perceberam um grande aumento na produtividade de suas equipes, uma vez que, estando em casa, muitos profissionais passaram a não distinguir seu

horário de trabalho com seu tempo de descanso. Fazendo com que os empregadores notassem maiores rendimentos quando os mesmos profissionais produziam mais estando em casa do que nos escritórios. (MACIEL; LANDO; 2021, p. 69)

No Brasil, o teletrabalho somente passou a ser objeto do Poder Legislativo no ano de 2011 quando foi realizada a alteração do artigo 6º da CLT, através da lei 12.551/2011, quando foi reconhecida a existência de relação de emprego, ainda quando o trabalho fosse exercido do domicílio do empregado ou à distância. Vejamos:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Promulgada no ano de 2017, através da lei 13.467/2017, a Reforma Trabalhista reconheceu a legalidade do teletrabalho, através dos artigos 75-A à 75-D.

No ano de 2022 a lei 14.442/2022 alterou o artigo 75-B da CLT, com o intuito de incluir o termo “trabalho remoto” junto à definição de “teletrabalho”.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (BRASIL, 2017).

Acontece que, quando da inclusão do teletrabalho à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 2017, houve também a inclusão do inciso III ao art. 62 desta mesma lei, deixando expresso que o regime de teletrabalho não deveria ser abrangido pela jornada de trabalho disposta no Capítulo II, Seção II. Que conforme o artigo 58, deveria ser de 8 (oito) horas diárias. Vejamos:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. (BRASIL, 1943)

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 2017)

III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Posteriormente, através da lei 14.442/2022 o inciso III do artigo 62 da CLT sofreu alteração em sua redação, determinando que a jornada de trabalho não abrangeria somente aqueles empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou por tarefa.

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022) (BRASIL, 2022)

Apesar do aparente avanço destas alterações legislativas, a exclusão destes trabalhadores da jornada de trabalho tende a trazer consigo controvérsias relevantes. Isto porque, a ausência de dissociação entre o ambiente de trabalho e o ambiente domiciliar pode interferir na qualidade de vida e inclusive causar danos existenciais aos trabalhadores, dado os impactos psicológicos, como o conhecido “*burnout*”, a diminuição das relações interpessoais e sociais, e ainda, a negligência à saúde e ao lazer.

Por conta da natureza das vias que conectam o teletrabalhador ao cliente do empregador, este pode deslocar sua unidade de prestação de serviços para um local onde as leis trabalhistas sejam menos exigentes. (...) Afora isso, o teletrabalho, como qualquer modalidade de serviço em domicílio, é um **fenômeno de isolamento do obreiro**. Por não encontrar trabalhadores submetidos às mesmas condições laborais, ele tende a evitar o associativismo. Por consequência, há um natural enfraquecimento da luta de classes e da atuação sindical. (MARTINEZ; LUCIANO, 2018, p. 89)

É importante destacar, que a Constituição Federal determina em seu artigo 7º, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, visando a melhoria da condição social do trabalhador, a duração do trabalho normal não superior à oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais.

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (BRASIL, 1988)

Neste interim, há de se observar que com o trabalho por tarefa ou por produção inseridos pela lei 14.442/2022 não possui determinação de limitação de horas de trabalho, diárias ou semanais, o que vai em contra o que está disposto na Constituição Federal. Demonstrando-se assim, a necessidade de especificação destes limites na legislação trabalhista.

3. A IMPORTANTE RELAÇÃO ENTRE A JORNADA DE TRABALHO E O PERÍODO DE DESCANSO

A jornada de trabalho é definida pelo período diário em que o empregado está à disposição do empregador, conforme acordado no contrato de trabalho. Ela representa a principal obrigação do empregado no contrato, medindo o tempo dedicado ao trabalho ou disponibilidade perante o empregador. Além disso, a jornada também quantifica a transferência da força de trabalho para o empregador. Assim, a jornada é essencial tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, desempenhando um papel crucial no Direito do Trabalho. (DELGADO; MAURÍCIO, 2019, p. 1024)

O período considerado no conceito de jornada corresponde ao lapso temporal diário, em face de o verbete, em sua origem, referir-se à noção de dia (por exemplo, no italiano: *giorno* — *giornata*; e no francês: *jour* — *ournée*). Jornada, portanto, traduz, no sentido original (e rigoroso, tecnicamente), o lapso temporal diário em que o obreiro tem de se colocar à disposição do empregador em virtude do contrato laboral. (DELGADO; MAURÍCIO, p. 1029)

Ainda que a lei 14.442/2022 tenha inserido o trabalho por jornada ao teletrabalhador ou trabalhador remoto, a instituição do trabalho por produção ou tarefa deixa uma lacuna legislativa a respeito dos limites da produtividade a ser exigida pelas empresas contratantes.

Isto porque, ao contratar uma tarefa ou produção, sem que exista uma delimitação quanto aos períodos de trabalho e descanso, o empregador fica dispensado de realizar a fiscalização das horas trabalhadas, conseqüentemente aproveitando-se destes fatores para exigir o cumprimento de prazos extenuantes que podem gerar danos à saúde e à vida pessoal/social do trabalhador.

De acordo com o relatório técnico da pesquisa intitulada “O trabalho remoto/homeoffice no contexto da pandemia COVID-19”, houve aumento das horas diárias trabalhadas além da oitava, de 16,11% para 34,44%. Também houve aumento nos dias trabalhados semanalmente de modo que, antes da pandemia, 8,39% dos participantes laboravam 6 dias por semana e, durante a pandemia, o índice subiu para 18,10% e dentre os que trabalhavam 7 dias por semana, antes da pandemia o índice era de 2,32% e durante a pandemia, subiu para 17,77%. Além disso, 48,45% dos participantes da pesquisa consideraram o ritmo de trabalho mais acelerado no trabalho remoto. Quanto ao ambiente e equipamentos de trabalho, mais da metade (57,06%) dos participantes da pesquisa apontou que a ergonomia e os equipamentos tecnológicos eram apenas razoáveis, e 12,14% o caracterizaram como sendo péssimos (BRIDI, BOHLER E ZANONI, 2020 apud. LINS; RODRIGUES C., et. al., 2023, p. 82)

É primordial destacar o desenvolvimento da jornada de trabalho ao longo dos anos por todo o mundo. Internacionalmente, a construção jurídica a respeito deste tema está baseada em

direitos conquistados pela classe trabalhadora ao longo da história. Neste sentido, em meados do século XIX eram comuns jornadas de trabalho de 10 e 16 horas diárias, o que desencadeou manifestações visando jornadas de trabalho menores, com o objetivo de assegurar a qualidade de vida aos trabalhadores. Vejamos:

Houve movimentos reivindicatórios visando a diminuição de jornada de trabalho, principalmente da instituição da jornada de oito horas. Nos países de língua inglesa, havia uma canção de protesto em que se pretendia a jornada de oito horas, contendo o seguinte estribilho: eight hours to work; eight hours to play; eight hours to sleep; eight shilings a day. (MARTINS, 2014, apud WOLOWSKI, 2018, p. 89)

Partindo desta premissa, a primeira Convenção da Organização Internacional do Trabalho, firmada em 1919, abordou a questão da duração da jornada de trabalho. Nessa convenção, estabeleceu-se a norma de 8 horas diárias de trabalho ou 48 horas semanais. Posteriormente, a Convenção nº 40, assinada em 1935, recomendou uma redução para 40 horas semanais.

Em vista destas circunstâncias de dignidade da pessoa humana, garantia do direito à saúde e ao convívio social, o legislador, regulamentou a jornada de trabalho. Segundo relatório produzido pela OIT, sobre a duração das jornadas de trabalho e perspectivas globais, as jornadas de trabalho decente. (WOLOWSKI; MATHEUS, 2018, p. 89)

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XIII, determina que a duração de trabalho normal não deve ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Ainda, conforme demonstrado no capítulo anterior, a CLT segue a mesma linha da Carta Magna, determinando a jornada normal de 8 (oito) horas diárias.

Por outro lado, a alteração trazida ao artigo 62, inciso III da CLT, pela lei 14.442/2022, traz à baila uma nova problemática, no sentido de impossibilitar o controle de jornada dentro dos parâmetros constitucionais, utilizando-se da produtividade como forma de controle de jornada. Assim, ainda que o trabalhador seja contratado para exercer sua atividade em um período determinado, o controle de seu trabalho será realizado puramente quanto à sua entrega independentemente das horas efetivamente trabalhadas. (PEREIRA; BRUNA, 2023, p. 43)

Cumprе salientar que, o artigo 66 da CLT dispõe expressamente o período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre 2 (duas) jornadas de trabalho. (BRASIL, 1943)

A Declaração Universal dos Direitos do Homem destaca, em seu artigo XXIV, que “toda pessoa tem direito ao descanso e à remuneração, especialmente a uma limitação racional das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas” (NAÇÕES UNIDAS, 1948 apud. CARDOSO; JAIR, 2015, p. 13)

Para o ser humano o descanso representa um direito fundamental, proporcionando proteção à vida e servindo como elemento crucial na integração social. Constitui um componente essencial do legítimo direito de viver de forma autônoma, conforme o seu projeto de vida. Nesse contexto, o descanso visa resguardar o ser humano em sua totalidade, possibilitando seu pleno desenvolvimento como ser social. Assim, ele assegura a preservação da vida, da saúde, do projeto de vida e das relações interpessoais. (CARDOSO; JAIR, 2015, p. 10)

Nesta vereda, sem a incidência do controle de jornada para os teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou por tarefa, e considerando que a medida do trabalho, nesses casos, é a produtividade, não é possível garantir que o direito à jornada máxima de trabalho e o direito ao descanso estão sendo assegurados. (PEREIRA; BRUNA, 2023, p. 54)

Como se observa, da mesma forma que o trabalho possui relevância à ponto de ser considerado direito fundamental, o mesmo ocorre com o direito ao descanso, que se refere ao direito do homem de repor suas energias, conviver com sua família e contribuir socialmente. Desta forma, fica evidente o direito ao repouso como direito natural do ser humano. (CARDOSO; JAIR, 2015, p. 12)

A partir das conquistas históricas com relação a jornada de trabalho, faz-se necessário destacar o importante princípio da vedação ao retrocesso do direito do trabalho, que busca assegurar que aquilo que foi conquistado não pode retornar a seu estado a *quo*. Vejamos:

O princípio da vedação ao retrocesso é uma garantia constitucional implícita, decorrente do denominado bloco de constitucionalidade, tendo sua matriz axiológica nos princípios da segurança jurídica, da máxima efetividade dos direitos constitucionais e da dignidade da pessoa humana, mas se constitui em um princípio autônomo, com carga valorativa eficiente própria. Tal princípio alude a ideia de que o Estado, após ter implementado um direito fundamental, não pode retroceder, ou seja, não pode praticar algum ato que vulnere um direito que estava passível de fruição, sem que haja uma medida compensatória efetiva correspondente. Calha acrescentar que os direitos sociais possuem a característica da progressividade, isto é, a sua alteração deve ocorrer para amoldar a sociedade às mutações na vida cotidiana, mas dita alteração apenas pode vir a acontecer desde que implique acréscimo à carga de fruição, de efetividade na realidade prática ou, no máximo, modificação, sem perda da concretude para o cidadão. Nessa esteira, considerando que os direitos laborais lapidados na Carta Magna de 1988 são direitos humanos, estes também estão jungidos à garantia constitucional da não retrocessão, principalmente em face da expressa natureza progressiva estampada no caput do art. 7º da Constituição Republicana: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.” Diante da norma mencionada, denota-se que a CR/88 fixa uma gama de direitos sociais dos trabalhadores e, ainda, claramente firma posição ao mencionar “além de outros” de que outras normas que porventura advierem

devem trazer ao obreiro uma condição social melhor do que a anteriormente alcançada no mundo fenomênico. Fortalece o entendimento de que Constituição da República elevou os direitos laborais ao status de garantia fundamental o fato de esses estarem presentes no Capítulo II - Dos Direitos Sociais, do Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais, em seu art. 6º, bem como no Capítulo I - dos Princípios Gerais da Atividade Econômica, do Título VII - Da Ordem Econômica e Financeira, em seu art. 170, o qual estabelece que a ordem econômica estará fundada na valorização do trabalho humano. (MELO, GERALDO; 2010, p.65)

Diante desta perspectiva, é evidente que o estabelecimento da jornada de trabalho tem por principal objetivo dissociar a vida profissional e pessoal dos trabalhadores, visando assegurar o direito à saúde, ao descanso, à dignidade da pessoa humana, o direito ao convívio social e ainda, oferecer proteção à saúde do profissional.

4. DANOS EXISTENCIAIS CAUSADOS PELA SUPRESSÃO DO CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO PARA O TRABALHADOR REMOTO E/OU TELETRABALHADOR.

O Dano Existencial, que é também conhecido por dano moral extrapatrimonial, refere-se a situações em que o indivíduo é privado de suas relações sociais, familiares, ou até impedido de tomar decisões como a de fazer uma graduação, pós-graduação, uma viagem de férias, etc. Em síntese, trata-se do prejuízo relacionado à existência do indivíduo, a qualidade de vida ou ao desenvolvimento pessoal. (WOLOWSKI; MATHEUS, 2018, p. 111)

É importante destacar que, a Constituição Federal tem como fundamento da República a dignidade da pessoa humana, conforme dispõe no artigo 1º, inciso III. Ademais, no artigo 6º da Carta Magna estão disciplinados os direitos sociais mínimos, que incluem o direito à saúde e ao lazer, os quais refletem nas relações familiares, sociais e ainda, os projetos de vida e o convívio social de todo indivíduo. Ainda, o artigo 6º da CF dispõe os direitos mínimos para a garantia da dignidade dos trabalhadores, aplicando-se também aos teletrabalhadores, sob pena de surgir, àqueles que não cumprirem estes parâmetros, o dever de indenizar os trabalhadores afetados. (AFONSO; KLEBER, 2017, p. 730)

Nas relações de trabalho, o dano existencial se configura em circunstâncias em que, por consequência do excesso de demandas, os trabalhadores acabam por ter suas relações sociais e projetos pessoais interrompidos ou prejudicados. O dano existencial, no cenário laboral, se configura quando o excesso de trabalho retira o convívio sociofamiliar e atrapalha os projetos de vida daquele que foi vítima do dano. (WOLOWSKI; MATHEUS, 2018, p. 111)

A Reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) incluiu à CLT o dano existencial na Seção XVI – Das Penalidades, no título II-A – Do Dano Extrapatrimonial, onde dispõe a respeito da definição do dano extrapatrimonial e suas penalidades. Vejamos:

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. (BRASIL, 2017)

Com relação ao teletrabalhador ou trabalhador remoto, há um destaque para a dificuldade de delimitação entre os períodos de trabalho e períodos de lazer e descanso dos profissionais, de modo que, para além do excesso de demandas e da inexistência de jornada de trabalho, hajam impactos com relação ao isolamento.

O homem é um ser social, por conseguinte, possui dificuldades para viver no isolamento. Logo o direito de existir, de conviver e de ter liberdade para desenvolver sua personalidade, bem como relacionamentos sociais é fundamental para se promover a dignidade da pessoa humana, bem comum maior, tutelado no ordenamento jurídico brasileiro e em grande parte dos tratados e convenções internacionais. (WOLOWSKI; MATHEUS, 2018, p. 112)

Atualmente, com o desenvolvimento acelerado das tecnologias e as mudanças do cenário pós pandêmico, existe uma grande tendência à sedução pelo trabalho, principalmente com o crescimento do trabalho remoto, que promete a possibilidade de trabalhar do conforto de casa ou de qualquer outro lugar à escolha do trabalhador. O que inicialmente pode parecer uma alternativa mais saudável e confortável ao trabalhador, diante de jornadas exaustivas de trabalho, acaba por prejudicar o descanso, as interações sociais e familiares e o lazer dos trabalhadores, podendo gerar danos existenciais. (MACIEL; LANDO, 2021, p. 69)

Vale ressaltar que o direito de existir, conviver e desenvolver a própria personalidade, juntamente com relacionamentos sociais, são princípios fundamentais para a promoção da dignidade da pessoa humana. Esses princípios são consagrados no ordenamento jurídico brasileiro e em tratados internacionais. (WOLOWSKI; MATHEUS, 2018, p.112)

Importante recordar que o trabalho, no prisma da filosofia moderna, e conforme reconhecem vários ordenamentos jurídicos, dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada. (SOUTO MAIOR; JORGE, 2023, p.1)

Diante deste entendimento, a caracterização do dano existencial tem por objetivo reparar o ilícito civil causado pelo empregador que, ao extrapolar os limites de jornada do trabalhador, acaba por frustrar o projeto de vida ou a vida em relação da pessoa humana. Desta forma, o ato ilícito fica caracterizado, pela conexão do trabalhador durante períodos que deveriam ser destinados ao descanso, ao lazer, ao convívio familiar e em sociedade, e se configura à partir da comprovação de uma frustração do projeto de vida ou do convívio social do trabalhador. (AFONSO; KLEBER, 2017, p. 732)

Destarte, para que dano existencial ou dano extrapatrimonial seja reconhecido é necessário que o excesso de jornada tenha causado à vida do trabalhador uma frustração quanto à sua liberdade de escolha, de autorrealização ou de seu convívio familiar e social. Ademais, por se tratar de um ilícito civil, possui os mesmos requisitos de uma reparação geral, para que seja configurado, quais sejam: ato ilícito, culpa ou dolo, nexos causal e o dano. (AFONSO; KLEBER, 2017, p. 733)

Ante o exposto, considerando a relevância dos impactos causados pela caracterização do dano existencial, é imperativo que sejam estabelecidas regulamentações adequadas para o trabalho remoto, assegurando a delimitação entre vida profissional e pessoal do trabalhador, garantindo não só os direitos da personalidade, como também a qualidade de vida e o direito ao convívio social e familiar, visando evitar o abuso do tempo à disposição dos empregados aos empregadores.

5. – DO DIREITO À DESCONEXÃO.

Diante da situação exposta, cumpre destacar a necessidade da regulamentação, não só da jornada de trabalho para o teletrabalhador e/ou trabalhador remoto, mas também a instituição do direito à desconexão, que traz consigo a busca pela garantia aos trabalhadores, do direito a desconectar-se de suas responsabilidades profissionais durante períodos de folga, férias e descanso. (MACIEL. LANDO, 2021, p. 69)

Com o avanço da tecnologia, as fronteiras entre o trabalho e o tempo pessoal se tornaram menos definidas. Os dispositivos móveis e a conectividade constante permitem que os empregadores alcancem seus funcionários a qualquer momento, inclusive fora do horário de expediente. Isso pode levar a situações em que os trabalhadores se sentem pressionados a estar disponíveis em período integral, prejudicando sua qualidade de vida, relacionamentos e saúde mental. (MACIEL. LANDO, 2021, p. 70)

Releva notar que se a tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com seu tempo, de outro lado, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de comunicação, vez que o prazer da informação se transforma em uma necessidade de se manter informado para não perder espaço no mercado de trabalho (SOUTO MAIOR; 2003, p. 296 apud WOLOWSKI; 2018, p. 106)

É interessante observar que, o primeiro país a implementar o direito à desconexão foi a França. A legislação entrou em vigor no dia 01 de janeiro de 2017 e prevê o direito aos empregados a não responder e-mails, mensagens eletrônicas ou ligações de seus empregadores fora de seu horário de expediente. A preocupação dos franceses, se deu em decorrência do aumento dos índices de adoecimento dos trabalhadores por condições como a Síndrome de Burnout, por exemplo. (SCALZILLI; ROBERTA, 2020, p. 656)

Na legislação francesa, o direito à desconexão visa a implementação de mecanismos capazes de regular a utilização de ferramentas digitais, visando assegurar que sejam cumpridos os períodos de repouso e de férias dos trabalhadores, protegendo assim, a vida pessoal e familiar. Caso não haja concordância entre empregado e empregador quanto à esta regulação, deverá ser desenvolvido pela empresa, um regulamento que estabeleça os procedimentos para o correto exercício do direito à desconexão, tanto para os empregados, quanto para as equipes e gestores. Além de realizar treinamentos para a conscientização sobre o uso razoável das ferramentas digitais. (GAURIAU; ROSANE, 2021, p. 159)

Ademais, a legislação francesa ainda determina que através de negociação coletiva anual obrigatória versando sobre qualidade de vida no trabalho, a empresa desenvolverá o as regras voltadas ao direito à desconexão de seus empregados, tendo em consideração a cultura empresarial e as necessidades dos colaboradores. (GAURIAU; ROSANE, 2021, p.159)

O direito à desconexão tem por objetivo preservar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, bem como a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, prevenindo o excesso de trabalho e o esgotamento causados pela ausência de delimitação entre o período de trabalho e de descanso, principalmente nos casos de trabalhadores remotos. (MACIEL. LANDO, 2021, p.70)

Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo. É bom que se diga, também, que não é o caso de se amaldiçoar o avanço tecnológico. Este é inevitável e, em

certa medida, tem sido benéfico à humanidade (em muitos aspectos). O desafio, sob este prisma, é buscar com que a tecnologia esteja ao serviço do homem e não contra o homem. (SOUTO MAIOR; 2003, p. 3)

Nesta vereda, cabe mencionar que no Brasil, apesar de não haver até o momento, qualquer norma voltada ao direito à desconexão, no ano de 2020 um projeto de lei do Senado Federal trouxe como objetivo instituir o direito à desconexão do trabalho. Como justificção, o referido projeto apresentou a seguinte reflexo:

“O direito à desconexão do trabalho foi aventado por Jorge Luiz Souto Maior já no ano de 2003. Segundo o Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, tal direito pode ser conceituado como o de não trabalhar ou o de se desconectar do trabalho ou, ainda, ao “nãotrabalho”. Ele esclarece que esse direito não significa o de não trabalhar por completo, mas o de trabalhar com limites a fim de preservar a vida privada e a saúde do trabalhador. Segundo o Professor de Direito do Trabalho da USP, a tecnologia tem contradições quando se trata de trabalho, pois ao mesmo tempo que permite ao empregado trabalhar remotamente, ela também o escraviza a estar conectado a todo momento. Nesse sentido, o desenvolvimento tecnológico, que permitiu a criação de smartphones e de serviços de mensageria (WhatsApp, Telegram etc.), fez com que muitos empregadores impedissem seus empregados de gozar plenamente dos períodos de folga. É que tais ferramentas tecnológicas não têm sido utilizadas de forma episódica pelos empregadores, mas rotineiramente – como se os trabalhadores estivessem à sua disposição a todo momento – e, portanto, em total inobservância da jornada pactuada em contrato de trabalho.” (BRASIL. Poder Legislativo. Projeto de lei nº, 2020).

Em síntese, diante do crescente impacto da tecnologia nas relações de trabalho, a regulamentação efetiva do direito à desconexão no Brasil, trata-se de uma necessidade imperativa. O avanço tecnológico e necessidades do mercado e bem-estar individual exigem uma abordagem cuidadosa para garantir que a tecnologia esteja a serviço do homem, não contra ele. Portanto, a consolidação do direito à desconexão não apenas reforça a proteção dos trabalhadores, mas também aponta para a construção de ambientes laborais mais equilibrados e sustentáveis, essenciais para a garantia dos direitos fundamentais dos seres humanos.

6. CONCLUSÃO

Diante da perspectiva apresentada, mostra-se evidente que a legislação brasileira passou por grandes avanços com relação aos direitos dos teletrabalhadores, através da reforma trabalhista e posteriormente com as alterações trazidas pela lei 14.442/22.

Contudo, diante da pesquisa realizada, fica evidente que a exclusão dos teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou por tarefa, do controle de jornada, trata-se de entendimento contrário ao disposto na Constituição Federal em seu artigo 7º inciso XIII, que determina que a duração da jornada de trabalho normal não será superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Ainda, diante da presente pesquisa, chegou-se à conclusão de que a ausência do correto controle de jornada para trabalhadores em regime de teletrabalho, causa o cerceamento do direito ao descanso, ao lazer, e ao convívio social e familiar, como consequência da confusão entre a vida pessoal e profissional do trabalhador, trazendo prejuízos aos projetos de vida destes profissionais, caracterizando a ocorrência de dano existencial ou dano moral extrapatrimonial.

Por derradeiro, tem-se como solução da problemática inicial do presente artigo, a revisão do inciso III do artigo 62 da CLT com o fim de sanar a inconstitucionalidade presente ao que se relaciona aos teletrabalhadores, que prestam serviço por produção ou por tarefa, bem como, a introdução do direito à desconexão ao ordenamento jurídico, como forma de garantir ao trabalhador que não seja contatado por seu trabalho em seus períodos de descanso, protegendo assim o direito fundamental à dignidade da pessoa humana, o direito ao descanso, e os projetos de vida dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AFONSO, Kleber Henrique Saconato. "Teletrabalho: escravidão digital e o dano existencial por lesão ao lazer e convívio familiar." Revista de artigos do 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito 1.1 (2017): 716-736.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 24 de março de 2022. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o regime de teletrabalho. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 março 2022

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 2 maio 1943.

CARDOSO, Jair Aparecido. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. Revista de informação legislativa: RIL, v. 52, n. 207, p. 7-26, jul./set. 2015. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/207/ril_v52_n207_p7>

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho (17a. ed.). São Paulo: LTr Editora Ltda., 2018.

GAURIAU, R. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 2, p. 152-164, 14 jan. 2021.

HAZAN, B. F.; MORATO, A. Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista. *Lex Humana* (ISSN 2175-0947), [S. l.], v. 10, n. 1, p. 1-24, 2019. Disponível em: <https://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1584>. Acesso em: 8 nov. 2023.

LINS RODRIGUES, C.; SANTOS ARAÚJO, V.; JORGE FERREIRA TORQUATO, L. TRABALHO REMOTO NA PERSPECTIVA DO OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL Nº 8 da ONU. *Direito. UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília*, v. 7, n. 2, p. 75-97, 2023. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/47458>. Acesso em: 9 nov. 2023.

MELO, Geraldo Magela. A vedação ao retrocesso e o direito do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3a. Região*. Belo Horizonte, v. 52, n. 82, p. 65-74, jul./dez. 2010.

MACIEL, Álvaro dos s.; LANDO, G. Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil: . *Revista Espaço Acadêmico*, v. 20, p. 63-74, 1 abr. 2021.

PEREIRA, Bruna Picanço. Teletrabalho: o princípio da primazia da realidade no controle de jornada por produtividade. 2023.

SCALZILLI, Roberta. "O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia." (2020).

SOUTO MAIOR, J. L. DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO. 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf

WOLOWSKI, Matheus Ribeiro de Wolowski, 2018; O Assédio Moral por excesso de trabalho WORLD HEALTH ORGANIZATION. (2021). *Healthy and Safe Telework: Technical Brief*. Geneva

