

O DIREITO À DESCONEXÃO NO PERÍODO DE *HOME OFFICE*: ANÁLISE DOS IMPACTOS DA QUARENTENA PELO COVID-19 NA SAÚDE DO TRABALHADOR

THE RIGHT TO DISCONNECT IN THE HOME OFFICE PERIOD: ANALYSIS OF THE IMPACTS OF QUARANTINE BY COVID-19 ON EMPLOYEE HEALTH

Grasiele Augusta Ferreira Nascimento

Pós-doutora em Democracia e Direitos Humanos pela Universidade de Coimbra/Ius Gentium Conimbrigae (2014), Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2002), Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1997), Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo (1993). Diretora Operacional do Centro Universitário Salesiano de São Paulo, unidade de ensino de Lorena/SP. Professora e Pesquisadora do Programa de Mestrado em Direito, Professora Assistente Doutora da Faculdade de Engenharia de Guaratinguetá (FEG/UNESP).

Raíssa Stegemann Rocha Creado

Advogada. Mestranda em Concretização dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais (UNISAL - U.E Lorena). Estagiária docente da Universidade Estadual Paulista - FEG/UNESP (*Campus* Guaratinguetá).

Submetido em: 29/04/2020

Aprovado em: 19/09/2020

Resumo: O objetivo deste artigo é analisar a problemática do direito à desconexão no teletrabalho sob a ótica da saúde do trabalhador, mais especificamente no que tange ao trabalho a distância no atual contexto pandêmico (covid-19). Trata-se de tema relevante e atual, na medida em que considerável parcela de empregados e empregadores recorreu ao trabalho a distância como meio de dar continuidade às relações de emprego, face as bruscas mudanças trazidas pelo isolamento social. Para tanto, a pesquisa traça o instituto da jornada de trabalho e o direito à desconexão correlacionando-os ao trabalho em *home office*, posteriormente aduzindo a intensidade que a pandemia conferiu à modalidade de prestação de serviço e os impactos causados na saúde do trabalhador quando negligenciado o direito à desconexão do trabalho. Os métodos de pesquisa são analíticos e qualitativos, com estratégia bibliográfica e legislativa.

Palavras-chave: *Home office*; direito à desconexão; pandemia; saúde do empregado.

Abstract: *The purpose of this article is to analyze the problem of the right to disconnect in teleworking from the perspective of workers' health, more specifically with regard to distance work in the current pandemic context (covid-19). This is a relevant and current topic, as a considerable number of employees and employers resorted to distance work as a means of continuing employment relationships, in the face of the sudden changes brought by the social isolation. The research traces the institute of the workday and the right to disconnect correlating them to work at home office, subsequently arguing the intensity that the pandemic gave to this modality and the impacts caused to the worker's health when the right to disconnect from work is neglected. The research methods are analytical and qualitative, with a bibliographic and legislative strategy.*

Keywords: *Home office; right to disconnect; pandemic; employees health.*

SUMÁRIO: Introdução. 1. Jornada de trabalho e direito à desconexão. 2. Trabalho a distância: diferenças conceituais e normativas entre o empregado em domicílio e o teletrabalho. 3. O uso da tecnologia e dificuldades de desconexão do trabalho. 4. Quarentena, *home office* e saúde do trabalhador. 4.1. A Medida Provisória n. 927 de 22 de março de 2020. 4.2. Análise das consequências na saúde do trabalhador. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

A crise mundial desencadeada pelo rápido avanço do vírus Sars-Cov-2, popularmente alcunhado 'Covid-19', tornou-se o maior desafio sanitário do atual século: a tríade composta pela alta capacidade de transmissão do vírus, o percentual de infectados que desenvolvem a doença em sua forma crítica e a falta de remédios e vacinas disponíveis levaram os sistemas de saúde globais ao limite, o que exigiu de autoridades governamentais a adoção de medidas drásticas no intento de evitar um colapso absoluto dos recursos humanos e tecnológicos hospitalares.

A despeito de várias medidas tomadas, a de maior destaque e endossada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) é a decretação de quarentena, ato que institui a proibição do deslocamento e aglomeração de pessoas através do isolamento social compulsório, que seja, determinar que os cidadãos em geral permaneçam em suas casas e só saiam em situações extremamente necessárias, ainda assim observados critérios de distanciamento e aparato de segurança como máscaras ou luvas.

Tal recomendação de paralisar as cadeias produtivas e manter apenas as atividades consideradas essenciais à manutenção social foi amplamente adotada por diversos países como forma de estabilizar a curva epidemiológica de contágio a níveis que o sistema de saúde possa suportar, restringindo a mobilidade em massa e modificando substancialmente as relações humanas e sociais, em especial, as empregatícias.

Isto porque as restrições de deslocamento impuseram a empregados e empregadores uma brusca necessidade de adaptação, no intento de que a prestação de serviços pudesse continuar mesmo diante da impossibilidade da presença física de ambos os polos da relação de emprego, o que acabou por destacar sobremaneira a modalidade do teletrabalho em razão da conectividade facilitada e do atendimento ao critério de quarentena social.

Assim, ressignificando o tempo e o espaço das relações de emprego, considerável parte da massa obreira continua exercendo suas atividades em seus lares, a partir de ferramentas tecnológicas e meios virtuais, cumprindo normalmente com a prestação de serviço que lhes cabe.

Ocorre, porém, que a solução encontrada traz implicação digna de atenção e estudo: a sistemática do teletrabalho, por não depender de presença física, acaba por sujeitar o empregado à uma disponibilidade exacerbada, que pode acarretar danos à sua saúde ao negligenciar o direito à desconexão das atividades laborais.

No vasto leque de aparatos tecnológicos disponíveis, como *smartphones*, *tablets* e *notebooks*, o empregador encontra um canal direto e praticamente instantâneo de acesso ao empregado, seja via e-mails, mensagens ou contatos telefônicos, que podem se dar a qualquer dia e em horários aleatórios, ainda que extrapolando a jornada contratualmente pactuada e ferindo os direitos à limitação de jornada e à desconexão para lazer, descanso e desfrute do empregado da sua vida pessoal, social e familiar.

No cenário atual, em que a adoção da prática do teletrabalho decorre de um caso fortuito e não de prévio acordo entre partes, inclusive com a edição da Medida Provisória n. 927/20 permitindo a modificação dos contratos de trabalho por ato unilateral do empregador, tais problemas podem se agravar, posto que este último necessitará ainda mais dos esforços dos empregados na tentativa de implementar as mudanças de inopino e normalizar o quanto antes as atividades dentro do espectro teletrabalhista.

Desse modo, elegendo a problemática do direito à desconexão no teletrabalho e tendo por objeto de pesquisa a saúde do trabalhador, o artigo ora apresentado perquire tal temática no escopo de estabelecer o liame entre as peculiaridades do teletrabalho, em especial no contexto pandêmico atual e os desdobramentos jurídicos decorrentes, e os impactos que estas causam na relação empregatícia e na saúde do trabalhador, física e psiquicamente.

Para tanto, a investigação inicia balizando conceitos relativos à jornada de trabalho e direito à desconexão, posteriormente diferencia o teletrabalho de outras modalidades correlatas e percorre os seus aspectos normativos, prosse-

gue discorrendo sobre o uso da tecnologia e problemas à saúde do trabalhador (em especial, a dificuldade de desconexão no *home office*) para, por fim, analisar a saúde do trabalhador sob a ótica do teletrabalho durante a quarentena atual. Por fim, metodologicamente classifica-se essa pesquisa como analítica e qualitativa, de estratégias bibliográfica e documental.

1. JORNADA DE TRABALHO E DIREITO À DESCONEXÃO

Embora o progresso da humanidade observe o labor humano em suas mais variadas fases, o emprego tal qual conhecemos hodiernamente, caracterizado pela prestação de serviço pessoal, habitual, eivada de onerosidade e cujo vínculo subordinativo tem caráter jurídico, é um fenômeno típico do século XIX.

As transformações culturais, jurídicas e sociopolíticas despontadas no século XVIII e maturadas a partir do século XIX, somadas posteriormente ao sistema econômico capitalista, estabeleceram como principal ligação do homem à cadeia produtiva o trabalho livre e juridicamente subordinado, distinto das formas anteriores em que a sujeição era pessoal e o trabalhador considerado “coisa” de um senhor – motivos pelos quais sequer pode-se falar em Direito do Trabalho nessas fases preambulares (DELGADO, 2018, p. 99).

No século XIX, com o advento da revolução industrial e a produção mecanizada em larga escala, vários movimentos operários emergiram no anseio de conquistar melhores condições de trabalho e coibir abusos recorrentes à época, como a exploração de mão-de-obra de grávidas e crianças, salários pífios, os diversos acidentes de trabalho, a falta de segurança na realização do labor, condições insalubres e, claro, as infundáveis e extenuantes jornadas de trabalho – que chegavam a durar 18 horas diárias, ocasionando mutilações e até mesmo a morte de vários operários (SASSE, 2014).

O problema das extensas e desumanas jornadas de trabalho era tamanho que se tornou a principal reivindicação dos movimentos sindicais e operários do final do século XIX, de modo que a primeira conferência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ocorrida em 1919, das seis convenções adotadas, dispôs logo na primeira delas uma regulamentação de jornadas na indústria: limitou-as ao máximo de 8 horas diárias e 48 horas semanais (OIT, 1919).

Ensina-nos o contexto histórico, portanto, que o nascimento e a regulação do instituto da jornada de trabalho aflorou visando proteger a saúde e a vida do trabalhador, que outrora era exposto a jornadas tão extensas e cansativas que afetavam não só seu desempenho e produtividade como também aumentava as chances de mortalidade.

Não obstante, o aperfeiçoamento das instituições e normas permitiu a evolução do Direito do Trabalho como área jurídica estruturante das relações empregatícias, reconhecendo o desequilíbrio de poder ali existente e a vulnerabilidade dos empregados, ao que conferiu uma abrangente tutela de direitos e garantias com vistas à preservação das boas condições de emprego e, em última instância, da própria dignidade da pessoa humana.

Na estrutura jurídica pátria, incontestemente que as discussões acerca de salário e jornada de trabalho sempre ocuparam posição de destaque e suscitaram entraves diversos, vez que tangem diretamente a questão do preço e da medida de trabalho que se coloca na relação empregatícia, respectivamente, para além das implicações na saúde do empregado (DELGADO, 2018, p. 1020).

O processo de industrialização no Brasil, a exemplo de outros países, provocou uma intensa e extensiva exploração da mão-de-obra que chegava a jornadas de 10 e 12 horas diárias – o único texto legal até então era o Decreto n. 313 de 1891, que apenas limitava o trabalho de menores de idade a jornadas de até 9 horas diárias e valia somente para o Distrito Federal (que, à época, era o Rio de Janeiro).

Somente em 1932 o tema avançou, quando o então presidente Getúlio Vargas sancionou o Decreto 21.364 estabelecendo a jornada máxima de 8 horas diárias e 48 horas semanais na indústria nacional.

Posteriormente, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de 1943 aperfeiçoou o instituto da jornada, posto que limitou o período adicional de trabalho a duas horas-extras por dia, criou as férias no montante de 30 dias e estabeleceu o descanso semanal remunerado.

O ápice, contudo, viria com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), que trouxe em seu bojo os direitos sociais, dentre os quais o Direito do Trabalho, cristalizando no mais importante diploma legal do país as normativas laborais e, mais importante, insculpindo no artigo 7º, inciso XIII, o direito dos trabalhadores rurais e urbanos à duração do trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultado aos empregados compensarem seus horários ou reduzirem jornada por meio de acordo ou convenção coletiva.

A jornada de trabalho, neste sentido, não apenas tem por conceito ser o lapso temporal contratualmente firmado em que o empregado fica à disposição do empregado, como também é medida pela qual se afere a principal obrigação contratual do empregado que é justamente o tempo em que presta seu serviço ou está às ordens do poder diretivo do empregador.

Notório, portanto, que a compreensão do tempo e seus aspectos circundantes exercem grande papel nas relações sociais e de trabalho, pois sendo a jornada o elemento central do contrato trabalhista as regras que regem sua limitação são verdadeiras condições *sine qua non* para a vivência digna e equilibrada do ser humano (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 19).

É uma concepção de tal forma imprescindível que qualquer alteração na jornada de trabalho tem por critério indispensável que siga à risca os comandos normativos ou pactuados em acordos e convenções, vez que a natureza das leis de jornada é imperativa e todos os princípios e regras cabíveis à regulação desta são obrigatórios – anulam qualquer renúncia que o empregado faça sobre vantagens ou situação que resulte das normas respeitantes da jornada, excetuados os que decorram do *jus variandi* empresarial, nos termos do art. 2, *caput*, da CLT (DELGADO, 2018, p. 1045).

Isto porque, como sabido, as atuais garantias conferidas à jornada de trabalho visam proteger os aspectos biológico, econômico, social e familiar porque, respectivamente, resguardam a saúde física e psíquica do empregado, a lucratividade do empregador que decorre da produtividade do empregado e está intimamente ligada ao descanso adequado deste e, ainda, conferem tempo livre para que o empregado vivencie suas relações interpessoais, sejam familiares ou sociais (BEZERRA LEITE, 2018, p. 542).

Por este motivo, o direito à desconexão tem se apresentado como uma importante ferramenta jurídica de resguardo dos interesses sociais e cidadãos nas relações de emprego.

Entendido como o direito do empregado trabalhar nos limites da jornada previamente estabelecida, literalmente se desconectando das atividades laborais quando finda a jornada, o direito à desconexão representa, ainda, o direito a descansar e não ultrapassar o tempo de prestação de serviço contratualmente determinado, de maneira a possibilitar que o empregado usufrua efetivamente suas horas de repouso e lazer (MONTEIRO, 2018).

Neste ponto, cumpra-se frisar com veemência que desfrutar efetivamente de seus períodos de descanso significa o empregado estar plenamente desvinculado do trabalho nos horários de descanso, não restando de sobreaviso, de guarda, à espera ou, simplesmente, à mercê de qualquer contato que o retire da condição de descanso e lazer – a exemplo, almoçar ou tirar férias com uma linha telefônica que, mesmo que não seja efetivamente acionada pelo empregador, gera no empregado a expectativa e ansiedade de poder ser contactado a qualquer momento (MAIOR, 2003, p. 17).

Embora a salvaguarda obreira reste mais evidenciada no direito à desconexão, este em verdade configura-se uma garantia tanto para ambos os polos da relação empregatícia quanto para a sociedade, afinal, além de preservar a saúde do empregado e render ao empregador maior produtividade de seus subordinados, permite que os cidadãos façam de suas vidas mais do que apenas trabalhar.

Assim sendo, o binômio da limitação do tempo de trabalho *versus* resguardo de interesses pessoais e sociais busca equilibrar a dinâmica em uma perspectiva que permita ao empregado conciliar suas atividades laborais (fonte de seus rendimentos e de realização profissional) com seus períodos de descanso, lazer, convivência social e familiar (fonte da realização pessoal):

longas jornadas de trabalho têm sido apontadas como fato gerador do estresse, porque resultam em um grande desgaste para o organismo. [...] Com relação ao fundamento de natureza econômica, tem-se que um empregado descansado é capaz de produzir mais e com melhor qualidade. Quanto ao fundamento de natureza social, sabe-se que o obreiro precisa dispor diariamente de tempo livre para realizar seus compromissos sociais e dar atenção à sua família. (TAVARES, 2016, p. 715)

Veza que ambos são imprescindíveis para uma vivência plena e digna, é fato que devem estar regulados e tutelados pela estrutura jurídica segundo suas valorações – mesmo porque o trabalho não deve ser uma força antagônica a uma vida digna e feliz, mas sim um dos meios para se alcançar esse fim.

2. TRABALHO A DISTÂNCIA: DIFERENÇAS CONCEITUAIS E NORMATIVAS ENTRE O EMPREGADO EM DOMICÍLIO E O TELETRABALHO

Com o avançar das novas tecnologias e as novas configurações sociopolíticas, o trabalho na sociedade moderna foi ressignificado ao abandonar o antigo paradigma do “onde se trabalha” pelo “o que se faz como trabalho”, em um movimento que tende a valorizar mais o quê e quanto o empregado pode agregar ao seu labor do que o local onde ele prestará esse serviço (LISTER; HARNISH, 2011).

Assim, a tradicional visão dos escritórios e salas formais com repartições cheias de empregados foram gradativamente cedendo espaço a novas modalidades de emprego que, impulsionadas pelo desponte tecnológico e virtual das últimas décadas, passaram a se distanciar fisicamente do local de trabalho.

Não é necessariamente uma novidade, já que o primeiro registro de trabalho praticado fora dos ambientes convencionais data de 1857, quando Edgard Thompson passou a usar o serviço privado de telégrafos da sua empresa para gerir equipes de trabalho remotas.

Em termos contemporâneos, o tema evoluiu perpassando concepções como a do norte-americano Jack Nilles a respeito da ‘telecomutação’ (substituir o deslocamento físico pelo deslocamento de informações via meios telemáticos), o empregado em domicílio e o próprio teletrabalho (OIT, 2019, p. 04 – 08).

Entretanto, embora o senso comum utilize tais vocábulos como sinônimos eles não o são, e o ponto inicial da análise de todas essas espécies deve ser o trabalho a distância, visto que este último é gênero amplo ao qual teletrabalho e trabalho domiciliar pertencem – em uma analogia, o trabalho a distância seria o tronco de onde emergem os galhos do teletrabalho e do trabalho em domicílio.

Assim, cumpre fixar inicialmente que o conceito de trabalho a distância é a prestação de serviço que se realiza fora do estabelecimento do empregador, sem o controle pessoal e deste, mas em seu benefício e presente os aspectos de admitir, assalariar e dirigir a prestação de serviço, pelo que efetiva seu poder empregatício e controla de algum modo o trabalho realizado, restando expresso no art. 6º da CLT.

Exemplos de trabalhadores a distância são carteiros, motoristas em geral e os vendedores viajantes ou praticistas, cujas atividades laborais são realizadas externamente ao estabelecimento do empregador e de modo incompatível com a fixação de horário de trabalho.

Já dentre as espécies supracitadas, o trabalho no domicílio ocupa espaço social e empregatício há tempos em sua forma tradicional, tendo se revitalizado em um “novo” trabalho domiciliar com a expansão dos meios tecnológicos.

Tradicionalmente, o artigo 83 da CLT definiu o trabalhador em domicílio como a pessoa que executa seus serviços a partir de sua residência ou de oficina familiar, a mando de empregador que a remunera – os critérios de caracterização são poucos, sendo exemplos corriqueiros as costureiras e doceiras em geral.

Interessante notar, neste ponto, que a conceituação pátria do trabalho no domicílio difere da apregoada pela OIT na convenção número 177, denominada *Home Work Convention* e adotada em 1996 que, ressalte-se, não foi ratificada pelo Brasil e por outros 176 países (OIT, 1996).

Desta se extrai que trabalhador em domicílio é a pessoa que exerça suas atividades em casa ou local de sua escolha (porém, diverso do estabelecimento do empregador), percebendo remuneração e cuja atividade resulte em produto ou prestação de serviço conforme diretrizes do empregador, independente de quem forneça o equipamento e materiais necessários para tanto, a menos que essa pessoa tenha autonomia e de independência econômica bastantes para ser considerada trabalhadora autônoma em virtude da legislação nacional ou de decisões judiciais (OIT, 1996).

Já o ‘novo’ trabalho em domicílio é também conhecido por *home office*, preservando os quesitos anteriores com o diferencial de que é realizado através dos meios telemáticos e tecnologias de informação e comunicação, chamadas simplesmente de “TICs” (DELGADO, 2018, p. 1064).

A segunda espécie de trabalho do gênero “trabalho a distância”, o teletrabalho, foi inserido no ordenamento jurídico brasileiro há apenas 3 anos, por força da Lei 13.467/17 (a conhecida “Reforma Trabalhista”), que introduziu na CLT o capítulo II – A, “Do Teletrabalho”, do artigo 74 – A ou artigo 75 – E.

Trata-se da prestação de serviço que ocorre majoritariamente fora do local do empregador e por meio de TICs ou, nos termos do art. 75 – B da CLT, é o serviço preponderantemente prestado fora das dependências do empregador, empregando o uso de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Alguns aspectos importantes de se realçar quanto ao teletrabalho são que, primeiramente, eventuais idas do empregado ao estabelecimento do empregador para realizar atividades específicas que exijam sua presença não descaracterizam o teletrabalho (parágrafo único do art. 75 – B, CLT) e que a prestação de serviço nessa modalidade depende de previsão expressa no contrato empregatício ou em termo aditivo contratual (art. 75 – C, CLT).

Destaca-se positivamente a expressa incumbência ao empregador do dever de instruir ostensivamente os empregados quanto às precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho (art. 75 – E, CLT), demarcando um caráter mais humanitário e dignitário ao voltar-se para a saúde do empregado.

Já em âmbito internacional a OIT vale-se do termo *telework* para designar o teletrabalho, mas sistematiza essa modalidade em categorias cujos critérios consideram as variáveis de local/espço de trabalho, horário/tempo de trabalho (se integral ou parcial), tipo de contrato (se assalariado ou independente) e as competências requeridas (o conteúdo do trabalho).

Dos conceitos aduzidos, é possível determinar que nem todo trabalho a distância pode ser considerado teletrabalho, já que existe também o trabalho em domicílio que também é feito a distância; também se afere que o trabalho em domicílio pode ser realizado por modo do teletrabalho, se empregar uso das TICs.

Destarte, respeitadas as diferenças conceituais e normativas do trabalho presencial e do trabalho a distância, ambos os tipos de atividades laborais são tratados com isonomia pela legislação, vide o artigo 6º da CLT, que dispõe que se presentes todos os pressupostos das relações de emprego prestadas, seja no

estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado ou no realizado à distância, não se fará qualquer distinção entre eles.

Em linhas gerais, significa que a gama de garantias e proteções conferidas pela lei aos empregados não se altera em razão da modalidade em que se presta o serviço, sendo os direitos os mesmos para todos.

3. O USO DA TECNOLOGIA E DIFICULDADES DE DESCONEXÃO DO TRABALHO

O avanço da tecnologia contribuiu para dar maior agilidade às atividades a serem desenvolvidas pelos trabalhadores em geral – sem dúvidas, os diversos recursos tecnológicos aceleraram a comunicação e os processos, aproximando pessoas e empresas de diversas localidades do país e do mundo.

O grande desafio, porém, é utilizar os recursos tecnológicos respeitando os períodos de descanso do trabalhador, evitando que as tarefas sejam desenvolvidas em qualquer lugar e em qualquer horário, fazendo com que fique vinculado ao trabalho durante todo o tempo.

Em pesquisa realizada pela Global Mobile Consumer Survey, por exemplo, foi identificado que 80% dos brasileiros utilizam o WhatsApp pelo menos uma vez a cada hora, superando o uso do facebook, instagram e até e-mails.

O interessante, porém, é que a pesquisa aponta que “enquanto cerca de 44% das pessoas dizem se distrair com o celular durante o expediente, 90% delas afirmam usar o aparelho para fins profissionais fora do horário de trabalho” (PORTAL UOL, 2019).

Isso ocorre não apenas por impulso, mas também para o trabalhador se mostrar conectado à empresa em todos os momentos e obter uma boa imagem junto à empresa. Outras vezes, ainda, trata-se de exigência do próprio empregador.

Trata-se de uma lógica capitalista perversa, em que o capital humano é qualificado, mas não humanizado:

As pessoas que seguem empregadas, ouvem que é necessário um compromisso com a missão da empresa, serem felizes e fiéis, mesmo que tenham que ocupar funções aquém de suas qualificações ou com oferta de salários cada vez mais baixa [...] O mercado global é uma máquina que funciona no esquema 24/7; nunca dorme ou relaxa; não tem nenhum respeito pela luz do dia ou escuridão, pela noite e pelo dia. Se um país, empresa ou indivíduo não se adapta à cultura do tempo 24/7, haverá um preço a pagar (STANDING, 2017, p. 119 e 178, grifo nosso)

Caso a utilização do WhatsApp ocorra para a solução de problemas do trabalho, mas no período de descanso do trabalhador, poderá implicar na caracterização de horas extras, com o devido pagamento de adicional, uma vez que

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)

A tecnologia existe para facilitar a comunicação, entretanto, não deve haver uma ligação ininterrupta entre empregado e empregador. Se o empregado ficou prestando serviço por algum tempo ao empregador, pode haver hora extra, contudo, se ficou aguardando por contato, deve ser configurado o sobreaviso e imposto o pagamento de adicional de 1/3 da hora normal. A utilização do WhatsApp por meio dos famosos grupos no ambiente de trabalho deve ocorrer com muita cautela, uma vez que, a exposição indevida de algum empregado, de forma que denigra sua imagem pode implicar, por meio de um conjunto de ações, em assédio moral 390 e danos morais. O contrário, também pode se verificar, tendo em vista que algum comentário dos empregados poderá ofender a honra e a imagem do empregador (LEMOS; ALVES, 2017, p. 390 - 391).

Realmente, não são raras as vezes em que o trabalhador, mesmo na sua casa ou durante uma atividade cultural ou de lazer, rapidamente confere mensagens no celular e as responde instantaneamente.

Desta forma, seja checando e-mails ou mensagens no WhatsApp, o fato é que muitas vezes nos tornamos obcecados por obter as informações, mesmo sem percebermos, fora do ambiente de trabalho, o que nos impede de desvincularmos do trabalho mesmo nas horas de folga (CANDIDO; SOUZA, p. 07).

O mesmo ocorre para aqueles que exercem suas atividades em casa, seja em sistema de *home office* ou de teletrabalho.

Se, por um lado, o trabalhador conta com a comodidade de trabalhar em sua própria residência no horário que lhe seja mais conveniente, por outro corre o risco de estar vinculado durante todo o dia, inclusive finais de semana e feriados, desrespeitando a convivência familiar e momentos de descanso, cultura e lazer. Sem dúvida:

a tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho, mas, fora de padrões responsáveis, pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se ao problema, a responsabilidade social. (MAIOR, 2003).

Para evitar o desequilíbrio na vida do trabalhador, inclusive, algumas empresas adotaram medidas para bloquear o acesso aos e-mails corporativos dos funcionários no período de férias e horários de descanso, até mesmo para evitar condenações por horas extras.

4. QUARENTENA, *HOME OFFICE* E SAÚDE DO TRABALHADOR

O período de isolamento social decorrente da pandemia do COVID-19 levou grande parte dos trabalhadores a se adequarem ao sistema de trabalho a distância adotado por parte considerável das empresas, em especial o teletrabalho, modificando totalmente a forma de trabalho e a rotina diária dos empregados, tanto profissional quanto familiar e pessoal.

Em pouco tempo, e por vezes com aparato e técnicas improvisadas diante da urgência e inesperabilidade dos fatos, muitos desses profissionais tiveram que se adaptar à nova forma de trabalho e à tecnologia, juntamente com o enfrentamento do medo e da insegurança que a própria pandemia em si ocasionou.

No Brasil, a regulamentação dessas alterações se deu pela Medida Provisória nº 927, editada em 22 de março de 2020, cuja ementa trata das alternativas trabalhistas a serem adotadas em razão do enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de ordem internacional por ocasião do Coronavírus.

4.1. A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

A Medida Provisória (M.P.) nº 927, editada em 22 de março de 2020, estabeleceu diversas diretrizes trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (COVID-19), impondo alterações substanciais nos termos legislativos até então vigentes sobre a temática.

Trazendo em seu bojo o capítulo II, “Do Teletrabalho”, a M.P. intenta regulamentar as modalidades de prestação de serviço à distância conforme as necessidades do atual contexto pandêmico – neste ponto, ressalte-se uma crítica técnica: conforme supracitado, teletrabalho é nomenclatura que designa uma das espécies do gênero trabalho a distância, portanto, sendo falha a denominação do capítulo.

Uma das medidas adotadas foi a autorização para o empregador alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, de maneira que o trabalhador possa continuar exercendo suas atividades em segurança e cumprindo com o isolamento social:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho (BRASIL, 2020).

Prima facie, a redação do artigo evidencia muito cristalinamente uma mudança brusca na própria pactuação da modalidade de prestação de serviço: pelos preceitos celetistas a aceitação do trabalho a distância decorre de acordo entre empregador e empregado que deve, necessariamente, constar no contrato empregatício ou em termo aditivo a este, ao passo que na MP a determinação passa a ser unilateral – cabe exclusivamente ao empregador decidir que o empregado migre da modalidade presencial para a modalidade à distância.

Não obstante, é de se ressaltar que tal medida atinge todos os empregados sem exceção, inclusive estagiários e aprendizes (art. 5º), sendo requisitado apenas que o empregador comunique-os com antecedência de 48 horas via eletrônica ou por escrito (art. 4º, §2º).

Outra alteração significativa diz respeito ao próprio conceito de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância elencado no §1º do quarto artigo:

§ 1º. Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso II do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1943 (BRASIL, 2020).

A despeito da miscelânea de termos e igualamento de seus ideários distintos, a redação do parágrafo repete o conceito de teletrabalho expresso no artigo 75 – B da CLT acrescido da expressão “ou totalmente fora das dependências do empregador”, reforçando que não mais apenas as prestações de serviço que ocorrem “preponderantemente” fora das dependências do empregador ali se enquadram, mas também as que assim são prestadas em sua totalidade.

É importante destacar que esta modalidade de trabalho autoriza o empregado a comparecer algumas vezes na empresa, caso seja necessário, porém, o trabalho deve ser preponderantemente fora da empresa, mas vinculado a ela pelos meios tecnológicos.

Sobre a aquisição, manutenção ou fornecimentos dos meios necessários à concretização do trabalho a distância, como câmeras e computadores, aludida M.P. deixou espaço amplo para negociação entre empregado e empregador, a ser firmada em documento escrito no prazo de 30 dias, como também previu a possibilidade de comodato de aparatos pelo empregador e, na impossibilidade deste, o cômputo da jornada de trabalho como tempo à disposição do empregador:

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Por fim, merece destaque o disposto no parágrafo 5º, do art. 4º da M.P. 927, quando estabelece que “o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo” (grifo nosso).

Tal medida, por mais que se entenda necessária nesta fase de calamidade pública em que vivemos, pode representar um problema à saúde física e psíquica do trabalhador, uma vez que pode corroborar para o aumento do estresse: em primeiro lugar, pela própria situação que a pandemia nos causa; em segundo lugar, pelo excesso de trabalho e impossibilidade de desconexão e descanso.

4.2. ANÁLISE DAS CONSEQUÊNCIAS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

De acordo com a Medida Provisória 927/2020, vários trabalhadores alteraram seu modo de trabalho, passando a laborar em suas residências.

É o caso, por exemplo, dos professores, desde o ensino fundamental até o ensino superior, uma vez que inúmeros colégios e universidades adotaram o modelo de aulas remotas para o cumprimento do conteúdo programático das disciplinas, assim como a realização de avaliações e atividades de aprendizagem, incluindo videoconferências realizadas por plataformas diversas e vídeos gravados na plataforma Youtube.

Muitos docentes utilizaram pela primeira vez a tecnologia para ministrar suas aulas, o que, mesmo caracterizando um desafio e um crescimento profissional significativo, certamente gerou insegurança e preocupação para se adequar à nova realidade.

O excesso de trabalho, somado à adaptação às novas rotinas e novas tecnologias, sem o efetivo gozo do direito ao descanso e à desconexão do trabalho, pode ocasionar vários tipos de prejuízos à saúde do trabalhador, a começar pelo aumento do nível do *stress*:

O *stress* é uma reação que possui componentes físicos, psicológicos, mentais e hormonais que pode se desenvolver frente a situações que representem um desafio para o indivíduo. Devido à ação perfeitamente integrada do *stress* sobre todo o organismo humano, seus sintomas podem ter uma caracterização somática ou psicológica. Algumas das manifestações físicas do *stress* são mais conhecidas e reconhecidas como tendo na sua gênese o *stress* como fator desencadeante, tais como doenças gastrointestinais, cardiovasculares, respiratórias, músculo-esqueléticas, dermatológicas e imunológicas. Porém, menos conhecidas são as conseqüências psicológicas do *stress* excessivo, tais como ansiedade difusa ou generalizada, insônia, esquizofrenia, episódios maníaco-depressivos e depressão (LIPP, 2020).

Um exemplo, portanto, é a depressão sintoma de estresse:

Para se diferenciar a depressão sintoma de *stress* é preciso analisar se a pessoa está tendo que fazer um esforço muito grande para se adaptar a algo, como por exemplo (...) mudança de emprego. Nos casos da depressão sintoma de *stress*, uma vez resolvido o estado de tensão, a depressão desaparece sem necessidade, na maioria das vezes, de medicação anti-depressiva (LIPP, 2020).

Em linhas gerais, jornadas de trabalho extenuantes resultam não só no esgotamento psicológico como também em um grande desgaste do organismo, que fatalmente desagua em um absenteísmo ocasionado pelos acidentes de trabalho e a alta rotação da mão-de-obra (TAVARES, 2016, p. 715).

Não obstante, o *stress* ocasionado pela situação da jornada estafante e com poucas desconexões para repouso traz à baila outros dois problemas, a saber, a síndrome do esgotamento profissional, também denominada de “*burn-out*”, e o dano existencial trabalhista.

Síndrome do esgotamento profissional é uma doença ocupacional, tipificada pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto 3.048/99) e classificada como mazela pertencente ao grupo de transtornos mentais e de comportamento relacionados com o trabalho no Decreto 6.957/09, cuja caracterização se dá pelo colapso psíquico e emocional do empregado em razão de acentuado e contínuo *stress* vivido no ambiente laboral (DELGADO, 2018, p. 776):

Uma síndrome multidimensional constituída por exaustão emocional, desumanização e reduzida realização pessoal no trabalho. O Burnout é a maneira encontrada de enfrentar, mesmo que de forma inadequada, a cronificação do estresse ocupacional (MASLACH; JACKSON apud PEREIRA, 2013, p. 389).

Evidentemente, o liame entre as jornadas estafantes e o *stress* por elas desencadeado no empregado pode alça-lo à síndrome de *burnout*, vez que a dificuldade de desconexão do trabalho propicia um estado exaustivo crônico que leva ao esgotamento completo, submergindo os sentimentos de incapacidade e frustração pessoal e profissional.

Já o dano existencial se conceitua como a lesão ao tempo razoável do empregado para as atividades familiares, pessoais e sociais advinda da duração exacerbada de seu labor (DELGADO, 2018, p. 776).

Inconteste que impor ao empregado o desprendimento de extensas horas dedicadas ao trabalho, desproporcionais ao razoável a ao apregoado pela legislação, levam ao esgotamento físico e mental, mas, sobretudo, suprime sua disponibilidade pessoal, familiar e social, motivo pelo qual se diz que o dano existencial na seara trabalhista tange a lesão ao empregado de fato dispor da sua vida para além da razão do labor – existindo não só como profissional, mas também como o ser humano que primeiramente é (DELGADO, 2018, p. 776).

Desta forma, considerando os impactos que o excesso de atividades e a adaptação à nova rotina profissional, familiar e pessoal podem afetar o trabalhador, é de extrema importância que a empresa também zele pelo descanso do trabalhador, com o objetivo de preservar a sua saúde física e mental, respeitando sua convivência familiar e não o sobrecarregando com tarefas.

Isto posto, os direitos inerentes à limitação da jornada de trabalho e direito à desconexão são claros no sentido de que, embora o trabalho seja também um

direito fundamental social e constitucionalmente esculpido, o direito de trabalhar não exclui ou trucidou outros direitos coirmãos como o direito ao lazer, ao descanso ou ao convívio social e familiar (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 12).

Trata-se não somente dos aspectos físicos e mentais de um empregado, e sim da finalidade mais basilar e nobre sob a qual se funda toda sistemática jurídica e pela qual existem diversas garantias e direitos: a dignidade da pessoa humana.

Nas oportunas palavras do professor e jurista Sarlet:

[...] é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para sua existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiças (SARLET, 2009, p. 69, grifo nosso).

Dessa forma, notório que resguardar o descanso e lazer dos empregados pela efetivação de seu direito à desconexão laboral, em sua plenitude, tange aspectos humanitários que superam os limites da relação empregatícia.

Significando, antes, tutelar e promover a própria dignidade do ser humano que, a despeito de ter também o direito ao trabalho, não nasce empregado, mas sim pessoa garantida nos direitos do lazer e da busca plena da felicidade.

CONCLUSÃO

Traçados os paralelos entre as configurações socioeconômicas do sistema atual e a maneira como as tecnologias afetaram o meio ambiente do trabalho, é notório que já há algumas décadas a forma de prestação de serviço na relação empregatícia tem sido substancialmente alterada.

Abandonando a importância tradicional conferida ao local do trabalho, a sociedade e o mercado de trabalho modernos passaram a se importar mais com o conteúdo e quanto o empregado pode agregar as atividades da empresa – o que também se evidencia na tendência das contratações que focam mais nas competências e habilidades do empregado do que as diplomações formais que possui.

Com tais progressos tecnológicos e conceituais, o trabalho a distância despontou e expandiu seus limites, possibilitando uma conexão direta e instantânea entre empregado e empregador, bem como exigindo dos juristas o estudo de novas saídas para os desafios que se apresentaram, em especial, a dificuldade de

controle de jornada do empregado a distância e a consequente jornada extensiva ou estafante que daí pode decorrer.

Imersos em uma cultura mercadológica capitalista extrema, os empregados são convocados à fidelidade, auto-sacrifício e disponibilidade irrestrita para suas atividades laborais: é preciso “vestir a camisa”, ser produtivo *workaholic*, proativo, e tantas outras qualidades que, a despeito do exagero poético do Ilustre jurista Ariano Suassuna, “não conheço um patrão com condições de ser empregado”.

Assim, acuados frente ao poderio empregatício e permeados da pretensa ‘meritocracia’ à custa do sacrifício pessoal, considerável número de empregados em regime de trabalho a distância são privados do direito à desconexão laboral, cumprindo extensas jornadas que acarretam o esgotamento físico e mental e perigam lançá-lo a doenças como *stress* crônico, síndrome de *burnout* ou depressão, para citar alguns exemplos.

Se é certo que o trabalho dignifica o homem, mais certo ainda é que a gênese dignitária do trabalho o antecede: não há dignidade no quinhão de vivência que desconheça o desfrute dos direitos ao lazer, ao descanso, à sociabilidade familiar e comunitária, ainda que cheia (ou só vivida em função) de trabalho.

Ante o exposto, resta evidenciado que o trabalho e o lazer não devem ser contrapostos em uma dinâmica de antagonismos infundados e que prejudicam o bom proveito de ambos, mas que estes se conglobam na mesma manjedoura da vivência plena e digna do ser humano, motivo pelo qual o equilíbrio na dosimetria dos direitos fundamentais ao trabalho e a uma vida digna e prazerosa é norte seguro para a atividade jurídica.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. *Direito à desconexão nas relações sociais do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr Editora Ltda, 2016.

CANDIDO, Jéssica; SOUZA, Lindinalva Rocha de. *Síndrome de Burnout: as novas forma de trabalho que adoecem*. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1054.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

LEMONS JUNIOR, Eloy Pereira; ALVES, Edmar Warlisson de S. Uso indevido do whatsapp no ambiente de trabalho. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 26., Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II, 2017, São Luis. *Anais [...]*. Florianópolis: CONPEDI, 2017. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/27ixgmd9/6mb1v344/a83j62sN2a17c9Xt.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2020.

LIPP, Marilda. *Relação entre stress e depressão*. Disponível em: <http://www.estresse.com.br/publicacoes/relacao-entre-stress-e-depressao/>. Acesso em: 27 abr. 2020.

LISTER, Kate; HARNISH, Tom. *The State of Telework in the U.S. - How Individuals, Business, and Government Benefit*. Disponível em <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/hr-topics/technology/Documents/Telework-Trends-US.pdf>. Acesso em 17 abr. 2020.

MATSU, Carla. *Home office em quarentena faz colaboradores trabalharem em média duas horas a mais por dia*. Disponível em: <https://cio.com.br/home-office-em-quarentena-faz-colaboradores-trabalharem-em-media-duas-horas-a-mais-por-dia/>. Acesso em 16 abr. 2020.

MONTEIRO, Fagner César Lobo. *O direito à desconexão como direito fundamental do trabalhador*. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/68226/o-direito-a-desconexao-como-direito-fundamental-do-trabalhador>. Acesso em 20 abr. 2020.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. *Convenção n. 01 - Horas de trabalho (indústria), 1919*. Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001. Acesso em: 20 abr. 2020.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. *Home Work Convention, 1996*. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 22 abr. 2020.

PEREIRA, Ana Maria T Benevides. *A síndrome de BurnOut*. Disponível em <https://bibliotecaprt21.files.wordpress.com/2013/09/livro-saude-mental-no-trabalho-2013-prt18.pdf>. Acesso em 28 abr. 2020.

PORTAL UOL. *80% DOS BRASILEIROS usa WhatsApp pelo menos uma vez por hora, diz pesquisa*. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2019/10/31/80-dos-brasileiros-usa-whatsapp-pelo-menos-uma-vez-por-hora.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 26 abr. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1988*. 7 ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SASSE, Cintia. *Luta dos trabalhadores resultou em menor duração da jornada*. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2014/02/25/luta-dos-trabalhadores-resultou-em-menor-duracao-da-jornada>. Acesso em: 23 abr. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 18 abr. 2020.

STANDING, Guy. *O precariado: a nova classe perigosa*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.

TAVARES, Igor Antônio da Silva. Jornada de trabalho. direito à desconexão e dano existencial. *Revista LTr*, São Paulo, v. 80, n. 06, p. 714-725, 2016.