



**Colóquio Internacional
Educação e Contemporaneidade**

www.coloquioeducon.com
22 a 24 de setembro de 2021



Anais, Volume XVI, n. 14, set. 2022
ISSN: 1982-3657 | Prefixo DOI: 10.29380

Eixo 14

Direito, Sociedade e Contemporaneidade

**Novo normal do trabalho - O Direito à Desconexão do Trabalho em
tempos de pandemia de COVID-19**

New normal of work - The Right to Disconnect from Work in times of
COVID-19 pandemic

Carlos Lopatiuk

DOI: <http://dx.doi.org/10.29380/2021.15.14.02>

Recebido em: 31/07/2021

Aprovado em: 17/08/2021

Editores responsáveis:

Veleida Anahi Capua da Silva Charlot e Bernard Charlot



Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade

www.coloquioeducon.com
22 a 24 de setembro de 2021



Novo normal do trabalho - O Direito à Desconexão do Trabalho em tempos de pandemia de COVID-19

New normal of work - The Right to Disconnect from Work in times of COVID-19 pandemic

RESUMO

RESUMO

Com a facilidade tecnológica, funcionários e empregadores podem ficar conectados o dia todo. O seguinte artigo aborda estas mudanças ocorridas nas últimas décadas e intensificadas com a pandemia em relação à modalidade teletrabalho e HomeOffice e o impacto na vida destes trabalhadores que perderam o seu direito a desconexão. O artigo também busca o atual aporte jurídico para que este direito seja garantido ao trabalhador. A lei de contenção da jornada de trabalho, explicitada no Artigo 7 da Constituição Federal prevê a duração do trabalho diário de oito horas, a partir deste tempo é estipulado que o trabalhador deve ganhar horas extras. As horas extras são apenas permitidas duas horas diárias. A não desconexão agride sensivelmente o direito de não-trabalhar garantido ao trabalhador em lei.

Palavras-chave: Desconexão. Trabalho. CLT..

ABSTRACT

RESUME

With technological ease, employees and employers can stay connected all day long. The following article addresses these changes that have occurred in recent decades and intensified with the pandemic in relation to telework and HomeOffice modeling. This article addresses the impact on the lives of these workers who lost their right to disconnection and seeks the current legal support so that this right is guaranteed to the worker. The workday containment law, explained in Article 7 of the Federal Constitution, provides for a daily work duration of eight hours, from which time it is stipulated that the worker must earn overtime. Overtime is only allowed two more hours. The non-disconnection significantly attacks the right to not work guaranteed to the worker in law.

Keywords: Disconnection. Work. CLT..

INTRODUÇÃO



Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade

www.coloquioeducon.com
22 a 24 de setembro de 2021



1. INTRODUÇÃO

Com os avanços tecnológicos muitos processos de trabalho foram simplificados. A comunicação foi facilitada, gerando modificações nos processos de produção. Ao mesmo tempo em que o trabalho foi facilitado com as novas tecnologias, ainda há uma possibilidade de comunicação que se estende além do horário empregatício. Hoje é possível entregar um relatório digitalizado via e-mail em questão de segundos e de qualquer lugar. Este artigo propõe um debate acerca do tema desconexão de trabalho que, embora não possua uma previsão legal específica, é um direito do cidadão estabelecido em normas como a Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por exemplo. Os novos modelos de trabalho instaurados com os avanços tecnológicos, sendo um deles o teletrabalho, também possuem previsão legal e serão abordados neste artigo de suma importância, principalmente, diante da pandemia da Covid-19, que deslocou vários postos de trabalho para home Office.

Nos próximos tópicos serão discutidos temas como: As mudanças ocorridas nas últimas décadas de trabalho com o surgimento das novas tecnologias, levando em conta conceitos como o tempo, a flexibilização do trabalho e as novas modalidades empregatícias e as pressões exercidas pelo mercado como uma forma de intensificação nos problemas mentais dos trabalhadores que são cada vez mais pressionados para vender e atingir metas.

Diversas leis no âmbito do trabalho existem para preservar a saúde mental do trabalhador. Algumas formas de contenção de jornada de trabalho já existem e podem ser utilizadas para garantir a saúde mental do trabalhador. A Constituição Federal de 1988 prevê uma duração de trabalho mínima de oito horas diárias. A CLT prevê pagamento de horas extras para o trabalhador que extrapole estas oito horas diárias. Há ainda as férias remuneradas e atualmente o uso do Banco de Horas. A conexão intensa com a internet, sem respeitar limite de trabalho de horas diárias, férias remuneradas e o pagamento de horas extra pode acarretar em problemas psicológicos principalmente em nível familiar já que o indivíduo não se desconecta do seu trabalho.

A desconexão é abordada na CLT, em seu artigo 6º. Mesmo não tendo uma lei específica, a desconexão é garantida ao trabalhador. A conexão por parte do empregador, através de meios telemáticos, como o e-mail, por exemplo, é considerada como um trabalho à distância, ou seja, o mesmo não se difere do trabalho realizado no estabelecimento do empregador. Caso seja enviado um e-mail o trabalhador tem o direito de só responde-lo em horário de trabalho, ou caso faça isto em horário externo ao seu que seja recompensado pela hora extra.

Todas estas leis aqui reunidas no artigo servem para proteger e auxiliar o trabalhador na garantia dos seus direitos e devem ser repensadas com cuidado principalmente durante a pandemia de Covid-19 onde a maioria dos postos de trabalho foram realocados para o Home-Office.



1. PROBLEMA

O presente artigo se enquadra em Temas Contemporâneos do Direito já que trata de um assunto em pauta por conta da pandemia e também dos avanços tecnológicos que propiciam a entrada do teletrabalho como debate. A questão central deste artigo gira em torno dos novos processos de trabalho que estão instaurados desde o início da pandemia principalmente com a modalidade Home-Office. Quais os problemas físicos e mentais que os trabalhadores estão sujeitos quando não se desconectam do trabalho e em qual nível isto afeta os indivíduos e a sociedade? Os objetivos elaborados visam resolver estas questões.

2. OBJETIVOS

A **questão central** da pesquisa pretende debater, com aporte teórico, sobre o direito do cidadão em se desconectar do trabalho no período de pandemia.

Traz como **objetivo geral** verificar o impacto na vida dos trabalhadores que tem o direito de se desconectar do trabalho. Para atingir os resultados tem como **objetivos específicos**: a) Verificar quais os impactos na vida e na saúde mental dos trabalhadores e na sociedade como um todo caso a CLT não seja respeitada? b) Explicitar a diferenciação de Teletrabalho para Home Office c) Conceituação e contextualização dos temas propostos para dar subsídios ao debate d) Verificar qual é o atual aporte jurídico para o direito do trabalhador de se desconectar.

1.3. MATERIAIS E MÉTODOS

Os **procedimentos metodológicos** utilizados neste artigo foram à pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental. A pesquisa documental enquanto método de investigação torna possível compreender as várias facetas diferentes do objeto de pesquisa. Ela pode ser utilizada para compreensão do objeto ou para a crítica. Também se trata de uma pesquisa bibliográfica, pois se dá para a construção de uma investigação acerca do tema conceituado e contextualizado e conta com os principais conceitos dos autores da área. Fonseca discute a pesquisa bibliográfica.

Existem, porém pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito o qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, p. 32).



Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade

www.coloquioeducon.com
22 a 24 de setembro de 2021



Por isto a importância de se contextualizar e conceituar todos os aspectos que envolvem o objeto para uma análise mais aprofundada sobre a questão utilizamos o aparato teórico e os documentos a fim de compreender um fenômeno.

Para Salomon, o trabalho científico é a concepção da investigação e do tratamento por escrito das questões metodologicamente abordadas (SALOMON, 1971). Desta forma este trabalho, descrevendo seus métodos pretende elucidar os caminhos de investigação acerca do tema e da pergunta central.

1. DESENVOLVIMENTO

Para elucidar algumas questões para posterior análise é necessário a conceituação dos termos com breve revisão bibliográfica dos principais autores da área e uma análise das leis vigentes sobre o tema. Os processos de trabalho foram mudando ao longo dos anos, assim como a tecnologia e a sociedade. A fim de acelerar os processos, a tecnologia é implementada com o objetivo de melhorar a vida do trabalhador. Porém se percebe que há uma dependência tecnológica comunicacional entre funcionários e chefias. As novas pressões mercadológicas advindas da globalização exercem pressão tanto quanto nos cargos de gerencia quanto nos funcionários de baixo escalão fazendo com que todos fiquem conectados por mais tempo a fim de ultrapassarem metas. Hoje com a facilidade tecnológica é possível entrar em contato com um funcionário em cinco minutos e fazer com que ele envie documentos fora do local de trabalho.

Esta conexão intensa com a internet pode trazer problemas psicológicos e problemas familiares já que o direito da desconexão não esta sendo respeitado. O trabalhador tem menos tempo a família que acaba mal estruturada e ele por fim sobrecarregado.

Algumas formas de contenção de jornada de trabalho surgem para garantir o direito do trabalhador de descansar em suas respectivas folgas e evitar problemas em sua vida particular. Ao decorrer do texto serão abordadas: a Constituição Federal que prevê uma duração de trabalho mínima de oito horas diárias; A CLT prevê horas extras para o trabalhador como uma forma de compensação por horas a mais trabalhadas; Remuneração de férias prevista em lei. Este aporte jurídico possibilita que o trabalhador mantenha seu Direito Humano de trabalhar e mantenha o seu direito de desconexão do trabalho.

1. Trabalho



Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade

www.coloquioeducon.com
22 a 24 de setembro de 2021



A origem do termo trabalho se dá em Roma. Desde então diferentes formas de trabalho foram impostas até ao sistema de trabalho atual. Um dos sistemas de trabalho que modificou para sempre as formas de se produzir foi criado por Henry Ford e Frederick Taylor. Os empresários, a época da Revolução Industrial no séc XX, aprimoraram o sistema de trabalho em suas fábricas visando uma maior produtividade com as produções em série. O “Fordismo” e o “Taylorismo” incorporavam padrões em suas linhas de montagem para que a produção de trabalho fosse sincronizada e conseqüentemente rápida e padronizada. Cada funcionário fica responsável por uma pequena função na montagem do produto e ao final o produto está completo. Este modelo inovou o padrão da época em que um único trabalhador fazia um produto inteiro em dias de trabalho.

Os movimentos repetitivos feitos pelos trabalhadores nas linhas de montagem da Revolução Industrial não necessitavam de grandes habilidades, sendo assim era possível incorporar diferentes empregados na linha de produção. O aumento de contratações foi necessário na época já que cada pequena função exigia um trabalhador. Como os produtos eram produzidos rapidamente, os estoques começaram a ficar cheios e os preços começaram a reduzir. Já nesta época da revolução Industrial, novas tecnologias foram empregadas para aumentar a produtividade das linhas de produção.

Atualmente, ainda utilizamos em fábricas este modo de produção. Em muitos casos os trabalhadores já foram substituídos das linhas de montagem por máquinas. No Brasil, nos anos 90 se iniciou essa modernização de ponta que possibilitou que produtos fossem produzidos mais rapidamente.

Nos anos 90 houve a abertura do mercado de trabalho no Brasil. O PIB cresceu durante os anos de 2004 a 2008 e aumentou os números de empregos assalariados o que mudou as configurações vigentes da época. Para o mercado tudo influencia na disponibilidade de vagas de emprego, desta forma as produções e a inflação também fazem as ofertas de vagas aumentarem ou diminuírem.

Para se entender como o trabalhador se relaciona com o trabalho é necessário uma conceituação do tema. Para Lieddke, o conceito de trabalho é muito parecido com o conceito de trabalho na física.

Encontraremos, inicialmente, a seguinte abordagem: como categoria abstrata, o trabalho pode ser entendido, estritamente, como esforço físico ou mecânico, como energia despendida por seres humanos, animais, máquinas ou mesmo objetos movidos por força da inércia. (LIEDDKE, 1997, p.268)

Já Mascarenhas considera que o trabalho atualmente como apenas uma atividade desenvolvida pelos seres humanos de ordem prática:



Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade

www.coloquioeducon.com
22 a 24 de setembro de 2021



(...) vem sendo reduzido à mera atividade vital, cuja única e exclusiva orientação ainda é a subsistência (...) não mais permite a possibilidade de afirmação pessoal, mas nos aprisiona junto ao impulso vital das necessidades imediatas. (MASCARENHAS, 2000, p.76)

Para Marx trabalho é a atividade na qual o ser humano emprega sua força. Este produto é contabilizado como capital posteriormente e trocado pelo seu valor-capital. Para o autor, o trabalho é como uma força alienável do ser humano, ou seja, insubstituível (MARX, 1985). Desta forma conclui-se que o trabalho humano é contabilizado como capital a partir do momento em que se instaura este sistema na sociedade.

A força de trabalho humana não é, por natureza, capital, e tampouco os meios de produção. Só adquirem esse caráter social específico em determinadas condições, historicamente desenvolvidas, também indispensáveis para se imprimir aos meios preciosos o caráter de dinheiro ou ao dinheiro o caráter de capital-dinheiro. (MARX, 1985, p. 51)

Para Braverman trabalho é a força humana que criou a espécie. O autor considera que:

“A produção capitalista exige intercâmbio de relações, mercadorais e dinheiro, mas sua diferença específica é a compra e venda de força de trabalho. Para esse fim, três condições básicas tornam-se generalizadas através de toda a sociedade. Em primeiro lugar, os trabalhadores são separados dos meios com os quais a produção é realizada, e só podem ter acesso a eles vendendo sua força de trabalho a outros. Em segundo, os trabalhadores estão livres de restrições legais, tais como servidão ou escravidão, que os impeçam de dispor de sua força de trabalho. Em terceiro, o propósito do emprego do trabalhador torna-se a expansão de uma unidade de capital pertencente ao empregador, que está assim atuando como um capitalista. O processo de trabalho começa, portanto, com um contrato cujo acordo que estabelece as condições da venda da força de trabalho pelo trabalhador e sua compra pelo empregador.” (BRAVERMAN, p.54-55)

Trabalho é nada mais que uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, consciente e estratégica (COUTINHO, 2009). Neste artigo consideramos a visão de Coutinho. O trabalho é um meio para qual o homem emprega suas habilidades a fim de obter resultados. Para trabalhar utilizamos o tempo, que é à medida que utilizamos para valorar nossas habilidades.



Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade

www.coloquioeducon.com
22 a 24 de setembro de 2021



O empregado que dedica mais do seu tempo do que o estabelecido no contrato empregatício tem direito a horas extras conforme é estabelecido na Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT). O Artigo 59 da CLT estabelece que só é permitido ao empregado fazer duas horas extras diárias a mais do que as horas que já são estabelecidas em contrato, desde que em acordo com o empregador.

O Artigo 7 da Constituição de 1988 estabelece que:

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)

O trabalhador pode fazer 2 horas a mais de horas extras desde que não ultrapasse a carga horária de 44 horas semanais como previsto em lei. O trabalhador recebe então uma compensação pelas horas a mais trabalhadas e o empregador garante que o trabalho seja feito. Para cada hora extra que o trabalhador faz, deve se ter o acréscimo de 50% do valor de sua hora de trabalho normal como previsto na CLT. “Art. 58-A (...) § 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.” Há outra modalidade de compensação pelas horas extras. Ela é chamada de Banco de Horas e é uma ferramenta utilizada pelas empresas que segue regras da CLT.

O Banco de Horas é um sistema que redimensiona as horas extras cumpridas pelo trabalhador para as folgas que ele tem direito. O artigo 59 da CLT, no parágrafo 2 estipula que:

“Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.” (BRASIL, 2011)

Sendo assim é possível a utilização do Banco de Horas para as empresas. Caso o trabalhador rompa o vínculo empregatício com a empresa ele deve ter estas horas restituídas como prevê o terceiro parágrafo da CLT.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. (BRASIL, 2011)



Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade

www.coloquioeducon.com
22 a 24 de setembro de 2021



O Banco de Horas permite maior flexibilização deste tempo de trabalho de oito horas diárias. A cada hora trabalhada o empregado tem direito à uma hora de folga, que fica contabilizada no seu banco de Horas, de forma acumulativa por até seis meses.

Desta forma, mesmo que o empregado trabalhe a mais do que o estabelecido de 8 horas diárias é garantido em lei o seu direito de ser remunerado. Assim, o trabalho além de ser concluído, é recompensado. Desta forma o direito da desconexão é garantido ao trabalhador.

2. Tempo de trabalho

Não há muito mistério no que possa vir a ser o tempo. Utilizamos o tempo em todos os dias de nossas vidas. Os economistas utilizam o tempo para mensurar o valor do trabalho, por exemplo. As escolas e cursos de graduação contam suas disciplinas através de cargas horárias, etc. Para Grossin, o tempo, mais do que uma grandeza física, é social. Produzimos tempo, vivemos o tempo e representamos o uso do tempo (GROSSIN, 1991).

Atualmente, as empresas utilizam o tempo para contabilizar os salários dos empregados. Neste artigo é abordado o tempo de trabalho, mas há outros tempos que precisam ser considerados como de lazer, estudo e demais atividades que são concomitantes ao tempo de trabalho. Necessitamos dividir nossas horas diárias em diversas atividades. Cardoso observa estes outros tempos que são divididos entre as atividades diárias.

Assim como o tempo, o tempo de trabalho é uma dimensão-chave para o entendimento das interações construídas entre os atores sociais, que, para além das relações vinculadas à organização das condições de trabalho e de emprego, exprime um sistema de valores, crenças, normas, leis, vivências, representações e poderes (CARDOSO, 2012, p. 36).

Além do tempo, temos o tempo da jornada de trabalho, que nada mais é do que o tempo em que passamos desenvolvendo uma atividade remunerada. O tempo de trabalho está estabelecido em 44 horas semanais na Constituição de 1988. No Brasil, o número de horas semanais trabalhadas se estabelece como uma média de referência mundial segundo um estudo divulgado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) (SANGHEON et al, 2009).



Em média os trabalhadores do mundo fazem a sua jornada entre 30 a 50 horas semanais. As novas dinâmicas, principalmente o uso difundido do Banco de Horas pelas empresas brasileiras, tornaram o tempo de trabalho mais flexível. Esta flexibilização vem nos processos de trabalho, no mercado e até nos padrões de consumo (HARVEY, 1995). Desde que acordado com a empresa e o trabalhador não há problemas na utilização de horas extras. Este artigo aborda a prática ilegal de contatar o trabalhador em sua casa solicitando serviços fora do horário do expediente sem a contabilização destas horas. Neste caso caracteriza-se como infração do direito de desconexão que o trabalhador possui.

O trabalhador sabe que a saúde é um elemento chave para a produção do trabalho já que sem saúde o ser humano se torna debilitado, e conseqüentemente menos produtivo. Problemas psicológicos causados pela não desconexão podem afetar este tempo de trabalho produtivo.

As horas a mais dedicadas ao emprego e o número excessivo de demandas proporcionadas por um mercado cada vez mais competitivo podem agravar problemas de saúde de ordem psicológica ou problemas de saúde relacionados a atividade empregada como Lesão de Esforço Repetitivo (L.E.R) por exemplo. Percebe-se então a importância do trabalhador de se desconectar.

3. Direito de desconexão

Como uma garantia dos Direitos Humanos, o direito ao trabalho é positivo e deve ser incentivado. Mas, as normas e leis que o cercam devem ser seguidas para que ambos os lados, o empregador e o empregado, não sejam prejudicados. No caso do empregado, a desconexão é um direito estabelecido legislativamente.

Embora não possua uma lei específica, a desconexão é abordada na CLT, em seu artigo 6º, que foi alterado pela Lei 12.511/2011. A lei prevê a conexão por parte do empregador, através de meios telemáticos, como o e-mail, por exemplo. Nesse caso, a legislação considera essa comunicação, um trabalho à distância, ou seja, o mesmo não se difere do trabalho realizado no estabelecimento do contrato empregatício.



Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade

www.coloquioeducon.com
22 a 24 de setembro de 2021



Outras formas de contenção da jornada de trabalho surgem para garantir o direito do trabalhador ao descanso. A Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XIII, prevê a duração do trabalho diário. Na lei é estipulado que o limite de horas diárias de trabalho não pode ser superior a oito horas diárias e não pode ultrapassar as quarenta e quatro horas semanais. Também há na Constituição Federal a previsão do descanso semanal que culturalmente pode ocorrer aos domingos e feriados. Como é escrita em seu artigo 7º, inciso XV. Na CLT é estabelecido os intervalos durante o expediente de trabalho, em seus artigos 66 e 71. Já o direito a férias remuneradas previsto no artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal também é garantido pela CLT, nos artigos 129 a 153.

Tanto os empregados quanto os níveis mais altos hierarquicamente numa empresa podem ter o seu direito de desconexão violado. Já que suas demandas e exigências são compatíveis a alta posição de seus cargos. Os trabalhadores que não tem o direito da desconexão garantido sofrem grande interferência em suas vidas privadas, levando a problemas sociais dentro da família, com os amigos e colegas. Por conta dos altos índices de desemprego, muitos empregados são obrigados a aceitar estas condições, pois o desemprego de um alto cargo estável em uma empresa pode os deixar sem a qualificação necessária para recomeçar em outra empresa.

Para os altos funcionários, ser demitido representa a quebra de uma carreira consolidada, o que pode acarretar em perda de projeto de vida, depressão, humilhação e demais problemas psicológicos como ansiedade. Para funcionários que se submetem a longos períodos sem férias, a conexão o dia todo em canais cibernéticos com os funcionários e a chefia e extensas jornadas de trabalho podem acarretar em problemas de saúde e problemas familiares.

Parte da culpa deste modo de produção vem do Fordismo, que necessitava de produtos cada vez mais rápidos e com impressionante qualidade. Esta modernização afetou também os campos de trabalho. Para manter a saúde do trabalhador, visando melhorar seus processos de produção, foi estipulado direitos ao descanso e a uma jornada de horas diárias.

Do ponto de vista jurídico, o direito de se desconectar do trabalho, trata-se do “não-trabalho”. Este direito garante a preservação do bem estar de vida do trabalhador como esta presente no artigo 6º da Constituição Federal que fala sobre o direito ao lazer. Historicamente, o direito ao “não-trabalho” surge junto da limitação da jornada de trabalho.

Um direito, aliás, cujo titular não é só quem trabalha, mas, igualmente, a própria sociedade, aquele que não consegue trabalho, porque outro trabalha excessivamente, e os que dependem da presença humana do que lhes abandonam na fuga ao trabalho. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 297)



Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade

www.coloquioeducon.com
22 a 24 de setembro de 2021



Com a flexibilização da jornada de trabalho e principalmente o uso difundido da modalidade de trabalho conhecida como Home-Office, durante a pandemia, o trabalho vem se tornando cada vez mais invasivo na vida do trabalhador à medida que é praticado em sua residência. O direito da não-conexão é garantido ao trabalhador mesmo neste ambiente e na modalidade de teletrabalho e de Home-Office afim de assegurar a saúde mental e física do empregado e se estabelece como um direito.

4. Teletrabalho e Home-Office

O teletrabalho é uma nova modalidade de trabalho à distância, como forma de prestação de serviços. Este tipo de trabalho agride o direito ao não-trabalho em casos que a vida privada do trabalhador e a sua saúde mental são prejudicadas. Há um agravante em que o trabalhador transforma sua residência em local de trabalho o que transforma o convívio familiar com novos processos. Desta forma, o teletrabalho necessita de limites para preservar a saúde mental e a vida privada do trabalhador.

A CLT, em seu Artigo 6º, trata sobre o teletrabalho:

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. (BRASIL, 2011)

Esta possibilidade de trabalho a distancia do local de vinculo empregatício utiliza tecnologias comunicacionais e se configura como prestação de serviços da mesma forma que um trabalho em que o empregado esta no local desempenhando sua função. Para entender o que é o teletrabalho e a forma que se configura, segue abaixo diferentes conceitos de teletrabalho.

Segundo o autor Pinho Pedreira, teletrabalho é uma “atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática”(PEDREIRA, 2000, n.p).

Alguns teóricos como Losekann e Mourão consideram que esta forma de trabalho amplia a capacidade do trabalhador já que esta no ambiente em que não sofre as pressões organizacionais:



Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade

www.coloquioeducon.com
22 a 24 de setembro de 2021



Assim, ao afastar o olhar do empregador da observação do cumprimento da jornada mínima de seus subordinados (controle de frequência), o teletrabalho pode amplificar o poder patronal, que não mais é restrito ao registro do tempo de presença do corpo em determinado ambiente, mas transforma em ambiente laboral qualquer espaço que esse corpo possa ocupar.” (LOSEKANN; MOURÃO, 2020 p.73)

O Art. 75-B que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) considera teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.”

O teletrabalho foi incluído na CLT com a Reforma Trabalhista de 2017, através da lei nº 13.467, e conta com um regimento próprio. O artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho diz que o trabalhador que exerce o teletrabalho não está sob o controle fixo de jornada, desta forma, não recebe bonificação pelas horas extras em que trabalha.

Como característica do teletrabalho é previsto em lei que deve ser prestado fora do estabelecimento empregador pelo menos na maior parte do seu período e não pode ser caracterizado como trabalho externo. Ele também é marcado pelo uso das tecnologias da comunicação como, por exemplo, internet, teleconferência, reuniões online e arquivos compartilhados.

Ou seja, o teletrabalho é um trabalho remunerado com a mesma função que o remoto, porém feito longe do local físico do contratante. Alguns direitos como o de hora extra, por exemplo, não estão previstos para essa categoria. No caso do teletrabalho é essencial que haja a desconexão para que o empregado consiga efetivamente ter um descanso e um tempo familiar. Porém se prova difícil obter esse descanso quando o empregado trabalha em sua própria casa utilizando da tecnologia que está conectado o dia todo, podendo vir a sofrer assédio dos superiores em relação aos prazos.

Já o Home Office foi adotado em ampla escala por diversas empresas devido a pandemia de Covid-19. Algumas empresas percebendo que o trabalho poderia ser redirecionado ao ambiente de casa optaram pelo Home Office para não perder seu nível de produção. Home Office significa “trabalho feito em casa” em tradução literal.

Neste caso, o trabalho pode ser feito de forma remota em qualquer local longe da empresa, assim como o teletrabalho. Atualmente, as empresas estão se tornando moveis, com as corporações integrando diversos ambientes, principalmente o online. Praticamente todas as operações atualmente podem ser feitas via computador ou celular. As lojas físicas apresentam lojas online que funcionam de forma concomitante. É natural que o trabalho também sofra modificações impostas pelo avanço da tecnologia. Neste caso a pandemia de Covid-19 acelerou os processos.



Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade

www.coloquioeducon.com
22 a 24 de setembro de 2021



No início da pandemia, surgiu uma preocupação entre os trabalhadores acerca de uma possível diminuição de salário de quem faz Home Office, mas os salários se mantiveram os mesmos. Isto porque o Home-Office recebe as mesmas garantias que um trabalho convencional, mudando apenas o local de prestação de serviço. Neste caso o Home-Office e o Teletrabalho se diferem pois o teletrabalho está previsto exclusivamente como serviço prestado fora da empresa enquanto o Home-Office já tem alguns de seus postos retornando as atividades presenciais com a flexibilização da pandemia.

Recentemente a Fundação Instituto Administração (FIA) realizou uma pesquisa e elaborou um relatório sobre a viabilidade do Home Office em diversos países. O Brasil está ocupando a 45ª posição com 25,65% das atividades sendo viáveis por Home Office. Na América Latina, o Brasil está em 2ª lugar.[\[1\]](#)

O trabalho remoto e o Home Office se confundem de acordo com as definições acadêmicas, já que a legislação trabalhista se refere ao Home Office como teletrabalho. Porém a pandemia modificou estas relações, separando de forma drástica os dois conceitos. Home Office na literatura pode ser lido como “trabalho remoto”, já que se exerce o mesmo vínculo empregatício com a empresa só que de forma distante, devido a Covid-19 ou outras condições próprias que não são estabelecidas inicialmente em um contrato de trabalho.

5. Pressões do Mercado

Todos os setores do mercado sofrem pressões, o comércio, serviços e até as indústrias já que todos estes setores sofrem forte concorrência e instabilidades econômicas normais ao mercado. Estas pressões modificam as interações sociais entre chefes, empregados e donos de lojas e indústrias.

O empregado sofre uma pressão no sentido de prazos, metas e obter lucro para as empresas. Esta pressão é denominada dentro dos estudos sobre mercado de “organizacional” tendo como características principais a flexibilidade interna do trabalho, como polivalência ou multifunção e variabilidade de horários de trabalho. O próprio salário por meta é um conceito que tem como flexibilização do tempo de trabalho como explica Melo.



Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade

www.coloquioeducon.com
22 a 24 de setembro de 2021



A idéia de “salário por meta” é muito simples. É uma atualização do conceito de “salário por peça” exposto por Marx em O Capital, pois este é unidimensional, ao explicar a variação da remuneração do trabalhador a partir de uma única variável: o volume de produção, o número de mercadorias elaboradas em um determinado período. (...) As formas contemporâneas de “assalariamento por meta” estão atreladas a um conjunto de variáveis que dizem respeito não apenas ao volume de produção (tal qual o salário por peça marxiano), mas também aos prazos descumprimento de determinada tarefa, à qualidade (redução de refugos, redução de retrabalho, regulação de estoques, relações com os clientes), ao comportamento dos trabalhadores (assiduidade, redução de acidentes, organização do local de trabalho), entre outros. O grau de complexidade dessa remuneração é bem maior do que as formas anteriores, o que significa um maior controle dos resultados obtidos pelo trabalhador. (MELO NETO, 2003, p. 40).

A idéia de se trabalhar por metas pode exercer pressão sobre o direito de não-conexão já que quanto mais um empregado vende um produto, por exemplo, mais se ganha comissão e conseqüentemente há um aumento no salário. Alguns trabalhadores podem se sentir tentados a nunca desconectarem e acabam perdendo sua saúde física e mental com longas horas exaustivas de trabalho. Estas formas de salário, como observa Melo, só são possíveis por conta do volume de produção. Após a revolução Industrial, grandes quantidades de produtos começaram a ser produzidas e hoje, a venda por metas é impulsionada pelo próprio mercado.

Hoje o vendedor realiza um importante papel na distribuição dos produtos da empresa. Os consumidores dependem dele para avaliar se irão levar o produto ou não. O vendedor sofre pressões para bater suas metas constantemente.

A compra feita na situação de nova tarefa passa por várias fases: conhecimento, interesse, avaliação, julgamento e adoção. A eficiência de cada ferramenta de comunicação varia a cada fase. A comunicação de massa é mais importante durante a fase de conhecimento; os vendedores têm maior impacto no estágio de interesse, e as fontes técnicas são mais importantes durante a avaliação. (KOTLER, 2000, p.217).

Tanto a empresa quanto as vendas dependem da organização do trabalho interno. Esta organização pode se tornar tóxica à medida que estipula metas de vendas impossíveis aos seus trabalhadores. As pressões do mercado também influenciam na desconexão do trabalhador já que são entrelaçadas com o atual modo de produção e o mundo globalizado. As pressões do mercado são justificadas pelo mercado competitivo, mas acabam recaindo com mais intensidade sobre os trabalhadores que podem sofrer abusos psicológicos e pressões para constantemente superarem as metas e seus próprios colegas.



Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade

www.coloquioeducon.com
22 a 24 de setembro de 2021



A desconexão tem relação com as pressões de mercado global onde uma ação da bolsa de valores pode ser vendida em poucos minutos em diferentes locais do mundo. Com a globalização, a exigência de excelência e qualidade aumentou ao mesmo tempo em que a competitividade do mercado se tornou mais acirrada. Este modelo faz com que a pressão sobre gerentes e supervisores aumente. Desta forma o gerente acaba assumindo responsabilidade pelas práticas organizacionais que estão fora de seu controle (LIEFOOGHE E DAYEY, 2001). Ou seja, a saúde do empregado esta ligada também aos processos de produção já que o meio e a forma modificam o produto final.

Com o mercado cada vez mais limitado, e os profissionais com cada vez mais capacitados se torna difícil ao trabalhador a resistir a sobrecargas de demanda seja por vários motivos desde apenas garantir o emprego a conquistar uma promoção.

A pressão organizacional é de fácil identificação na classe bancária. Atualmente ligada às novas tecnologias no país, a atividade bancária envolve pressões do mercado e venda por metas desde suas origens. A reestruturação dos bancos nos anos 90 foi marcada por três fenômenos sociais: intenso desemprego, terceirização e precarização do trabalho e intensificação do trabalho (SEGNINI, 1988). Processo este que deixou marcas até os anos de hoje, fazendo com que os bancários sejam a classe mais afetada pelas pressões de mercado.

A desconexão afeta diferentes classes de trabalhadores, não só os vendedores ou os bancários abordados neste artigo. Mas os impactos psicológicos nestas duas classes podem ser observados de forma mais clara.

[1]<https://valorinveste.globo.com/mercados/brasil-e-politica/noticia/2020/06/03/home-office-pode-alcanar-20-milhes-de-trabalhadores-diz-ipea.ghtml>

CONSIDERAÇÕES FINAIS

1. CONCLUSÕES



Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade

www.coloquioeducon.com
22 a 24 de setembro de 2021



Este artigo contribui com a área de **temas contemporâneos do Direito** já que embora o teletrabalho seja previsto em lei desde 2011, só foi evidenciado em 2020 com a pandemia de Covid-19 e se faz necessárias pesquisas mais atualizadas na área. As questões que surgem neste período possibilitam as condições de análise deste trabalho.

Com a modernização das redes móveis e da infra-estrutura de banda larga, os sistemas de trabalho vinculado em nuvem onde se pode acessar um documento em diferentes locais e a flexibilização dos horários de trabalho, juntamente com o cenário atual da pandemia, possibilitaram o surgimento de trabalhadores que não se desconectam dos seus empregos, categorizando assim um desrespeito a CLT que diz que é direito do trabalhador se desconectar do trabalho. As pressões do mercado também influenciam na desconexão do trabalhador já que são entrelaçadas com o atual modo de produção e o mundo globalizado.

As pressões mercadológicas também exercem grande influencia na não desconexão do trabalhador. O próprio salário baseado em metas é um conceito flexível mas que pode exercer uma pressão sobre o direito de não-trabalhar já que o trabalhador se sente tentado a nunca desconectar para vender mais por exemplo.

Esta não-desconexão leva a diversos problemas ao indivíduo e a sociedade de ordem mental e estrutural. Como é possível se desconectar do trabalho quando se recebe e-mail e mensagens de superiores o tempo todo?

Os problemas psicológicos e problemas familiares causados pela conexão contínua com o emprego podem deixar o trabalhador sem a saúde necessária para desempenhar suas funções. **Por meio do estudo do material bibliográfico coletado, chegou-se aos seguintes resultados:**

Atualmente existem formas de contenção de jornada de trabalho justamente com o intuito de preservar a saúde mental do trabalhador. Estas leis podem e devem ser utilizadas também no nível do teletrabalho e principalmente do Home-Office. O direito da desconexão do trabalho deve ser respeitado para que o trabalhador mantenha a sua saúde e continue produzindo de forma efetiva.

A Constituição Federal de 1988 surge para garantir o direito do trabalhador de descansar em seus dias de folga e também prevê uma jornada máxima de 8 horas diárias trabalhadas. O empregado pode realizar duas horas a mais de hora extra, mas estas horas precisam ser pagas ou compensadas através do Banco de Horas utilizado pela empresa.

As férias também são previstas em lei e devem ser remuneradas para que o trabalhador descanse. A saúde é um elemento chave para a manutenção do trabalho. Problemas psicológicos causados pela não desconexão podem afetar este tempo de trabalho produtivo dispensado a empresa.



Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade

www.coloquioeducon.com
22 a 24 de setembro de 2021



Embora não possua uma lei específica, a desconexão é abordada na CLT, em seu artigo 6º onde se tem a previsão de uma conexão por parte do empregado, através de meios telemáticos, como o e-mail, por exemplo. Nesse caso, a legislação considera essa comunicação, um trabalho à distância, ou seja, o mesmo não se difere do trabalho realizado no estabelecimento do empregador. Caso seja enviado um e-mail o trabalhador tem o direito de só responde-lo em horário de trabalho, ou caso faça isto em horário externo ao seu que seja recompensado pela hora extra.

Através da construção do conhecimento através da contextualização e conceituação dos termos, buscou-se compreender estas novas relações de trabalho como a flexibilização do tempo de trabalho e o não cumprimento do direito do trabalhador em desconectar-se do trabalho. É um direito do empregado de não-trabalhar seguindo o direito de jornada de trabalho limitada.

Estes direitos, da perspectiva técnico-jurídica, garantem o bem estar do trabalhador já que a conexão extensiva nos meios de comunicação vinculados ao trabalho é prejudicial à estrutura familiar e o trabalhador não recebe horas extras por isso.

Com a pandemia e o trabalhador redirecionando seu trabalho para o ambiente familiar, surgiu à necessidade de se discutir os regramentos do Home-Office. Atualmente a legislação que cobre de certa forma o Home-Office é o artigo 6º da CLT que prevê a modalidade de teletrabalho. Mas Home-Office e Teletrabalho se diferem em sua essencial. Enquanto na pandemia diversos trabalhos presenciais foram transferidos para a modalidade Home-Office, o teletrabalho já era previsto antes do momento pandêmico e se categorizava por qualquer trabalho feito longe da empresa e em domicílio do empregado.

Esta diferenciação dos dois termos se faz necessária para entender o atual momento que o mercado de trabalho esta vivendo. Após um período os postos de Home-Office tendem a voltar a relação empregatícia com turnos físicos nos locais de emprego.

A pesquisa, com a **questão central** sendo o debate através de conceitos sobre o direito do cidadão em se desconectar do trabalho atingiu os **objetivos específicos** estabelecendo qual o nível de impacto na vida dos trabalhadores que não se desconectam de seus respectivos empregos e explicitou a diferenciação de Teletrabalho para o Home Office que ganhou espaço em 2020 com a pandemia. A contextualização e a conceituação foram necessárias ao trabalho, pois propiciaram subsídios ao debate proposto.



Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade

www.coloquioeducon.com
22 a 24 de setembro de 2021



Os **objetivos específicos** foram atingidos à medida que foi verificado que o impacto na vida dos trabalhadores é de ordem psicológica e física, principalmente no nível da vida privada. A diferenciação entre Home-Office e Teletrabalho foi explícita desde que Home-Office surgiu com a pandemia de Covid-19 e Teletrabalho já era previsto na CLT. Atualmente há artigos na Constituição Federal e na CLT que possibilitam aporte jurídico de garantia dos direitos ao trabalhador que necessita da desconexão do trabalho. Com a contextualização e conceituação, é possível apreender que caso a desconexão não seja respeitada, o trabalhador pode desenvolver problemas físicos e psicológicos que atrapalham seu rendimento no emprego.

No que tange a conexão ativa por longos períodos de tempo com o vínculo empregatício agride, sensivelmente, o direito de não-trabalho, já que invade o domicílio em horários que não são convencionados. Nas modelidades, teletrabalho e Home-Office pode se encontrar abusos de horário no mercado de trabalho. Os trabalhadores que recebem demandas da empresa que não respeita seus respectivos horários de descanso esta infringindo a lei. Eis que a própria vida privada do trabalhador se perde no fato de se transformar a sua residência em local de trabalho, com prejuízo para o próprio convívio familiar. A tecnologia, com os seus novos modelos de trabalho, possibilita que os vínculos empregatícios tenham que ser alertados sobre os direitos do cidadão à desconexão do trabalho.

Para auxiliar neste cuidada em relação ao descanso do trabalho há os padrões jurídicos de proteção do trabalho humano que já atuam com leis e resoluções para tal, que devem ser respeitadas. **Conclui-se que** a desconexão surge com esta nova realidade para vias de proteção em relação às horas de trabalho que não são contabilizadas. Temos como exemplo o professor. É uma idéia de desconectar do trabalho, a reforma trabalhista vem bem amarrada e é clara ao dizer que o trabalhador não se submete ao controle de jornada devido às demandas empregacionais do mercado atual. O teletrabalhador, por exemplo, já é claro ao apresentar que não se submete ao controle de fixação de jornada de trabalho.

Esta desconexão é essencial para o trabalhador que necessita exercê-la em sua plenitude tanto para a sua saúde mental e física quanto para o bem familiar e da sociedade. Como se demonstrou acima, a tecnologia revela várias facetas, pontos positivos e negativos, que, uma vez que identificados, permitem que se analise a proteção do trabalhador e a necessidade de adoção de padrões jurídicos que busquem a humanização do avanço tecnológico.



Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade

www.coloquioeducon.com
22 a 24 de setembro de 2021



É o grande paradoxo do trabalho moderno, que nos desafia, diariamente, e que assim se enuncia: enquanto uma grande parcela da população não tem acesso ao trabalho e isto põe em risco a sua sobrevivência, há outra parcela, não menos considerável, que está se matando de tanto trabalhar ou alienando-se no trabalho sem ganhar a mais pro isto. Com a finalidade de preservar a vida particular e a saúde do trabalhador que se emprega no teletrabalho, novas teorias jurídicas e decisões judiciais relacionadas à regulamentação do teletrabalho vêm surgindo para colocar limites no trabalho. E elas devem ser utilizadas e amplamente difundidas para que o trabalhador e o empregador não sejam sobrecarregados, principalmente neste momento pandêmico.

As leis trabalhistas estão ao encontro da proteção do cidadão comum. Com a flexibilização de carga horária proporcionada pelo Banco de Horas, muitos trabalhadores e empregados podem se prejudicar física e mentalmente devido as pressões impostas pelo mercado. Desta forma, com a saúde debilitada, o trabalhador não consegue atingir sua máxima produtividade. O patrão também deve zelar pelo seu funcionário para que ele assim consiga produzir mais. O direito da desconexão é uma garantia que proporciona bem estar ao trabalhador e desta forma garante sua saúde.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, a organização do Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade e ao programa de doutorado de Ciências Sociais Aplicadas da UEPG e ao programa de doutorado de direito da Universidade Nova Lisboa de Portugal, Ao Tribunal de Justiça e ao Tribunal de Contas do Paraná por esta obra que visa uma singela contribuição ao conhecimento e a ciência.

REFERÊNCIAS

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF, 2011. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm> Acesso em: 26 jul 2021.

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <
<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10641213/artigo-7-da-constituicao-federal-de-1988>> Acesso em: 26 jul 2021.



Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade

www.coloquioeducon.com
22 a 24 de setembro de 2021



BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista**. 3 ed. 1978.

CARDOSO, A. C. M. **Organização e intensificação do tempo de trabalho**. Sociedade e Estado. v.28, n.2. 2013. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-69922013000200009>>. Acesso em: 26 jul 2021.

COUTINHO, M. C. **Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. 2009.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza. 2002.

GROSSIN, W. **Pour une science dès temps: introduction à l'écologie temporelle Nancy: Octares**. 1991.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1995.

KOTLER, F. **Administração de marketing**. São Paulo: Prentice Hall, 2000.

LIEDDKE, E. In: CATTANI, A (Org.). **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. Porto Alegre: Vozes, 1997. p.268-274

LIEFOOGHE, A. D.; DAVEY, K. M. **Accounts of workplace bullying: the role of the organization**. European Journal of Work and Organizational Psychology. V.10, n.4, p-375-392. 2001.

LOSEKANN; MOURÃO. **Desafios do Teletrabalho na pandemia Covid-19: Quando o Home vira Office**. Caderno de Administração. Maringá: Paraná. v.28. 2020.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Livro primeiro. v.1. Trad. Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MASCARENHAS, F. **Tempo de trabalho e tempo livre: Algumas reflexões a partir do marxismo contemporâneo**. Cicene, Belo Horizon. v.3, n.1. 2000.

MELO, A. P. **Tele-trabalho: novas formas de subsunção do trabalho ao capital?** Disponível em: <<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/br>>. Acesso em: 26 jul 2021.

PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho**. Revista LTr, v.64, n.5. p.583-587. 2000.

SALOMON, J. **The Internationale of Science**. 1971.



Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade

www.coloquioeducon.com
22 a 24 de setembro de 2021



SANGHEON, L. et al. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global e comparada.** Secretaria Internacional do Trabalho. Brasília: OIT. 2009.

SEGNINI, Liliana. **A Liturgia do poder: trabalho e disciplina.** São Paulo: EDUC, 1988.

SOUTO, J. L. M. **Do Direito à desconexão do trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas, São Paulo. n.23. p. 296-313. 2003. Disponível em:<
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequencia=1
>. Acesso em: 23 jul 2021.

NOTAS DE FIM

Requeiro análise e publicação o mais breve possível.