



## O IMPACTO DO TELETRABALHO NA VIDA DO EMPREGADO E DO DIREITO À DESCONEXÃO

Kelly Elisabete Speth<sup>1</sup>  
Faena Gall Gófas Meneghetti<sup>2</sup>

O mundo vem passando por transformações há duas décadas, e segundo Castell (2005, p. 17) essa estruturação é um processo associado às novas referências de tecnologias de informação e comunicação que foram se expandindo em aspectos desiguais para a humanidade, porém não é a tecnologia que vai determinar a sociedade, mas sim a sociedade que a modula.

A sociedade em rede é o meio de comunicação das pessoas que convivem entre si e com as evoluções tecnológicas a maneira de viver em rede evoluiu, possuindo atualmente alcance mundial. Ao se proferir o termo sociedade em rede, recorda-se da internet, redes sociais, mas é algo muito além dessa visão superficial, pois existe uma história sobre ela, que vem modificando-se através dos incentivos da rede tornar-se outra rede e da sociedade permanecer sempre conectada em tempo real, atingido até a forma de se trabalhar, como exemplo o teletrabalho.

Nesse contexto, a problemática que motiva a pesquisa encontra seu cerne na seguinte questão: Quais as consequências jurídicas do teletrabalho ante o necessário direito a desconexão? E ainda, é possível reconhecer e falar em direito à desconexão em casos de teletrabalho? Desse modo, o objetivo é verificar as consequências jurídicas decorrentes do regime de teletrabalho, bem como a possibilidade de garantia do direito à desconexão nestes casos. Parte-se, para tanto, das seguintes hipóteses: a sociedade em rede encontra-se conectada em tempo integral, havendo a necessidade de reconhecimento do

---

<sup>1</sup> Especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade Dom Alberto. Bacharela em Direito pela ULBRA campus Cachoeira do Sul. Advogada na área previdenciária. E-mail: [kellyspeth31@gmail.com](mailto:kellyspeth31@gmail.com)

<sup>2</sup> Mestra em Direito pelo PPGD da UFSM. Especialista em Direito Público pela UCS e em Gestão Pública Municipal pela UFSM. Professora do Curso de Direito da ULBRA. Advogada nas áreas previdenciária e cível. E-mail: [faena\\_gall@yahoo.com.br](mailto:faena_gall@yahoo.com.br).



direito à desconexão, o qual deve ser garantido inclusive nos casos de teletrabalho; a ausência de Lei específica tem inviabilizado a incidência de consequências jurídicas decorrentes do referido direito, restando a solução da lide no plano das horas extraordinárias quando reconhecidas.

Para Delgado (2019 p. 111) o crescimento da tecnologia proporcionou uma redução nas vagas de trabalho em diversos setores econômicos, devido à robotização, microinformática e microeletrônica, fornecendo uma ilusão de que o trabalho humano seria extinto, mas criava-se e aumentavam-se outros meios de prestação de serviço como o teletrabalho (home-office), modalidade de certa forma entranha ao tradicional modelo de controle empregatício.

Em decorrência dos avanços tecnológicos e das novas possibilidades de trabalho fora do ambiente da empresa, quando ocorreu a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467 de 2017, houve a implementação na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT do inciso II ao art. 62 e do capítulo II-A, Do Teletrabalho, contendo os art. 75-A ao 75-F. Embora a CLT já contasse com uma regulamentação do teletrabalho, o aumento dessa forma de trabalho cresceu consideravelmente com a pandemia da COVID19, originando algumas modificações na norma, que inicialmente foi por meio da MP nº 1.108 de 2022, convertendo-se na Lei nº 14.442 de 2022.

Conceitua-se teletrabalho como o conjunto de não estar fisicamente no estabelecimento de trabalho aos olhos do empregador e ter obrigatoriamente itens de tecnologias da comunicação e informação como instrumento de trabalho, desse modo não pode ser comparado ao trabalho a distância ou ser equiparado ao trabalho em domicílio como o home office (STURMER; FINCATO, 2020, p. 2).

A partir da pandemia de Covid-19 algumas empresas optaram por manter suas atividades na modalidade de teletrabalho, proporcionando um aumento de mais de 100% no número de teletrabalho, ou seja, cerca de 12% da população em regime de teletrabalho (SILVA; COTTA SILVA 2021 p.8).

Com isso, os trabalhadores em modalidade de teletrabalho passaram a utilizar ainda mais os meios tecnológicos, inserindo suas contas digitais privadas



ao ambiente de trabalho, como WhatsApp, Instagram, Facebook, Twitter para conseguir atender a demanda que esse novo modelo de trabalho estava proporcionando, e manter o ritmo que as redes sociais estavam produzindo afim de manter seu emprego, assim o empregado foi se conectando cada vez mais, mantendo-se sempre disponível para o empregador e clientes, deixando cada vez mais a vida pessoal para depois.

Segundo Cataldi (2021), as novas formas de comunicação no âmbito profissional relacionado ao teletrabalho aumentaram as responsabilidades proporcionando uma tensão e desgaste na vida dos empregados que permaneciam em jornadas intermináveis em frente as telas de computadores, smartphones, telefones acarretando muitos momentos de ansiedade durante o trabalho. Ainda, aponta Cataldi (2021) sobre o fenômeno batizado de “fadiga do Zoom”, pois muitos médicos psiquiatras recebiam relatos de pacientes exaustos das reuniões online, pois elas exigiam uma concentração maior, assim havia um gasto de energia superior ao normal.

Em decorrência de todas as mudanças tecnológicas associadas ao teletrabalho, os empregados passaram a manter-se escravos de responder, atender ao empregador quase que instantaneamente, independente do horário, por pressão do estar “online” nas redes sociais, deixando de lado seus momentos de descanso e lazer, e a sua própria dignidade humana. Devido ao aumento das patologias psicológicas e físicas associadas ao tempo de trabalho excessivo, começou-se a falar em direito à desconexão do trabalho.

O direito à desconexão tomou força na França em 2016, quando foram realizadas alterações na legislação trabalhista, inserindo uma garantia ao direito da desconexão do trabalho, e para isso devem ser seguidas algumas regras pelas empresas (PONZILACQUA; SILVA, 2022).

O Brasil também percebeu a necessidade de desconexão, e por força disso, criou-se o Projeto de Lei (PL) nº 4567/2021, que pretende alterar a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT se for aprovado. Na justificativa do PL consta o conceito de direito à desconexão como “*uma tese debatida entre juristas que defendem o direito da trabalhadora e do trabalhador não trabalhar após a*



*sua jornada diária regulamentada por lei, num contexto de uso abusivo de ferramentas tecnológicas, especialmente celular”.*

O propósito desse Projeto de Lei é oportunizar aos trabalhadores que utilizam suas contas pessoais, telefone, e-mail, redes sociais a não se sentirem obrigados a responder em forma de subordinação ao empregador fora da sua jornada de trabalho e principalmente em período de férias, para que gozem de seus direitos fundamentais disposto no art. 6º, e principalmente o art. 7º da CRFB/88 em seus incisos XIII, XIV, XV e XVII.

Assim, o PL 4567/2021 pretende implementar o art. 71-A a CLT e o art. 19-A na Lei 8.112/90. Ambos contêm uma penalização para o descumprimento do dispositivo, na CLT no parágrafo único do art. 71-A refere que “a *inobservância do disposto nesse artigo sujeitará o empregador a multa a favor do empregado, em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário*”.

Todavia, ainda, não existe Lei sobre o direito à desconexão, mas já inovam decisões judiciais sobre o tema. Cita-se, por exemplo, a decisão proferida nos autos do processo nº 0020394-45.2020.5.04.0372(ROT) que tramitou no Tribunal Regional do Trabalho – TRT 4ª Região com o Desembargador Relator, Claudio Antônio Cassou Barbosa, que reconheceu o direito à desconexão do trabalho, citando que embora não haja dispositivo legal sobre a demanda, existem previsões legais na constituição, fazendo assim uma analogia quanto ao direito do trabalhador, visto haver omissão ou seja, falta de Lei específica para tal direito, reconhecendo o direito às horas extraordinárias.

Devido às mudanças tecnológicas e as alterações do formato de trabalho em teletrabalho, o uso cada vez mais obrigatório e desordenado das tecnologias e equipamentos eletrônicos pessoais dos empregados oportunizou uma demanda de tempo à disposição do empregador maior, e assim diminuiu o tempo de descanso, lazer, de cuidar da saúde da família, ferindo direitos fundamentais oriundos da dignidade da pessoa humana, fazendo-se necessário o direito à desconexão do trabalho, sendo de suma importância a implementação de uma norma jurídica brasileira, inclusive com penalidade quando do descumprimento deste direito.



**Palavras-chave:** Direito à desconexão, Omissão normativa, Teletrabalho.

## REFERÊNCIAS

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 05 out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 28 set. 2022.

BRASIL, Decreto-Lei nº5.452, de 1º de maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis Trabalhistas. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 1º mai. 1943. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) . Acesso em: 27 out. 2022.

BRASIL, Projeto de Lei nº 4567, de 2021. Dispõe sobre alterações a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1º mai. 1943 e a Lei nº 8.112 de 11 dez. 1990 que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos, para instituir o direito a desconexão do trabalhador e do funcionário público, para regular o uso de ferramentas digitais após a jornada diária e após os dias úteis. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2313317>. Acesso 29 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região. **Acórdão da Responsabilidade Subsidiária Do Tomador Dos Serviços**. Recurso ordinário nº 0020394-45.2020.5.04.0372. TRT da 4ª Região, 5ª Turma ROT, em 20/06/2022, Desembargador Claudio Antônio Cassou Barbosa. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em 29 out. 2022.

CASTELLS, Manuel; CARDOSO, Gustavo; **A Sociedade em rede Do conhecimento a Ação política**. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, 2006. Disponível em: Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/conteudo/sociedade-em-rede-do-conhecimento-%C3%A0-ac%C3%A7%C3%A3o-pol%C3%ADtica>. Acesso em: 25 set. 2022.

CATALDI, Maria José Giannella. O stress no meio ambiente de trabalho. Site Migalhas. NO AR: Migalhas nº 5.467. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/344951/o-stress-no-meio-ambiente-de-trabalho>. Acesso em 28 out. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho: Obra revista e atualizada conforme a Lei da Reforma Trabalhista e Inovações Normativas e Jurisprudenciais Posteriores, 18ª ed., LTr, março de 2019.



PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. Revista Direito e Práxis. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/vTD5ZcbfDK8Z73whxrfK7kG/> . Acesso em 28 out. 2022.

SILVA, Gustavo Martino Gonçalves. SILVA, Ricardo Talles Cotta. Teletrabalho no contexto da pandemia do Covid-19. Ânima Educação. Repositório Universitário da Ânima - RUNA. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/14666>. Acesso em 27 out. 2022.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho e Covid-19. PUCRS, Escola de Direito. Programa de Pós-graduação em Direito/ Covid-19. Disponível em: <https://www.pucrs.br/direito/covid-19/programa-de-pos-graduacao-em-direito/#artigos-e-ensaios>. Acesso em 28/10/2022.