



TELETRABALHO E DIREITO À DESCONEXÃO

Cléber Lúcio de Almeidaⁱ
Ariane Oliveira de Almeidaⁱⁱ
Tauaniffer de Jesus Painsⁱⁱⁱ

INTRODUÇÃO: A pandemia da Covid-19 fez com que vários trabalhadores passassem a prestar serviços em suas residências, em regime de teletrabalho, o que suscita uma série de questionamentos, dentre os quais o relacionado à duração da jornada de trabalho, o que, por sua vez, traz à luz outra questão, qual seja, o direito à desconexão do qual o trabalhador é titular.

MATERIAL E MÉTODOS: A presente pesquisa tem por objetivo analisar o direito à desconexão em tempos de Covid-19, sendo adotada como metodologia para a sua realização a revisão bibliográfica e documental. **RESULTADOS e DISCUSSÃO:** Os avanços da tecnologia de informação e comunicação tornaram possível a prestação de serviços pelo trabalhador ao seu empregador diretamente de sua residência, isto é, o teletrabalho, regulamentado no capítulo II-A, artigos 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei Nº 5.452 de 1943. A pandemia acelerou a adoção desta prática, conduzindo ao debate sobre a necessidade de se assegurar aos trabalhadores o direito de dispor de seu tempo livre e de respeitar o seu direito à duração razoável de trabalho. Conforme Castro (2015), o gozo de tais direitos está relacionado com a proteção da saúde física e mental do trabalhador, liberdade para dispor de seu tempo livre para atividades sociais, familiares, culturais e educativas. No Brasil, a Constituição da República de 1988, em seu art. 7º, XIII, fixa a jornada diária em oito horas e, semanal, em quarenta e quatro horas, tendo em vista os objetivos acima assinalados. De acordo com Laure Volpon e Defina Advogados (2020), o teletrabalho é modalidade afetada diretamente pelos avanços na tecnologia da informação e comunicação e por meio dos mais diversos tipos de tecnologia é possível estabelecer-se rápida comunicação entre empregador e empregado a qualquer momento seja por meio de e-mails, ligações, aplicativos de mensagens ou outro sistema remoto. Segundo Azevedo e Santos (2020), o fácil acesso ao empregado traz consigo diversos benefícios para o empregador e maior comodidade e autonomia ao empregado. Por meio do acesso ao número pessoal e às redes sociais do

ⁱ Professor do curso de Direito da Faculdade Mineira de Direito e do PPGD em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, *campus* Betim.

ⁱⁱ Aluna do curso de Direito da Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, *campus* Betim.

ⁱⁱⁱ Aluna do curso de Direito da Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, *campus* Betim.

empregado, o empregador pode contactar o trabalhador a qualquer momento. Já o trabalhador possui maior liberdade para gerenciar seu tempo e realizar o trabalho no conforto de sua casa. Contudo, cabe destacar que este fácil acesso pode se tornar uma demanda em tempo integral por trabalho que afeta os direitos do trabalhador acima referidos. **CONSIDERAÇÕES FINAIS:** A não limitação da jornada do teletrabalho pode significar maior autonomia para gerenciamento de tempo, contudo, uma realidade diferente pode ser verificada, havendo uma extensão integral do trabalho às vinte quatro horas do dia do teletrabalhador devido ao acesso fácil e ilimitado a este. Daí a necessidade de discutir, especialmente, em tempos de pandemia, os mecanismos a partir dos quais pode ser assegurado aos teletrabalhadores o direito à duração razoável de trabalho e à desconexão, tendo-se este, como o direito de não ser acionado, por qualquer meio, fora da jornada de trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho. Jornada de trabalho. Direito à desconexão.

Keywords: Telecommuting. Working day. Right to disconnect.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Thais de Siqueira Campos; SANTOS, Fernanda Prado dos. **O teletrabalho e o risco de violação do direito à desconexão.** Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/335706/o-teletrabalho-e-o-risco-de-violacao-do-direito-a-desconexao>>. Acesso em: 04 jul. 2021.

BENÍTEZ, Esperanza Macarena Sierra. **El contenido de la relación laboral en el teletrabajo.** 1 ed. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía, marzo de 2011.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 03 jul. 2021.

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

CASTRO, Ingrid Andrade. **Qualidade de vida no trabalho e a produtividade.** Disponível em: <<https://www.inovarse.org/filebrowser/download/8127>>. Acesso em: 02 jul. 2021.

LAURE DEFINA ADVOGADOS. **Sistematizando a Diferença entre Teletrabalho e Home Office.** Disponível em: <<http://www.laureadvogados.com.br/artigos/sistematizando-diferenca-entre-teletrabalho-e-home-office/>>. Acesso em: 03 jul. 2021.