

**O (DES)CONTROLE DO TEMPO TRABALHADO: A PANDEMIA DE COVID-19 E
A SAÚDE DO TRABALHADOR NAS NOVAS PERSPECTIVAS SOCIAIS****THE (UN) CONTROL OF TIME WORKED: THE COVID-19 PANDEMICS AND
THE HEALTH OF THE WORKER IN NEW SOCIAL PERSPECTIVES**

Andressa Munaro Alves¹

Resumo: Novos tempos impulsionam novos caminhos, velhas respostas não respondem novas perguntas. Ao lançar olhos atentos às perspectivas contemporâneas, o presente artigo busca responder: Frente à sociedade moderna, será possível mensurar a duração do tempo despendido no trabalho e preservar a saúde do trabalhador? Por intermédio do método sistêmico, é examinada a possibilidade (ou necessidade) de inclusão de novel direito, quando observados os novos ditames sociais. O diálogo interdisciplinar entre o direito do trabalho e previdenciário proporcionará ao leitor a reflexão acerca das modernas relações laborais e demais repercussões derivadas dessas novas formas de trabalho. Ancorado no procedimento histórico estruturalista, o artigo percorrerá conceitos legislativos absolutos, não se afastando da historicidade que os envolve. Por fim, quando perquirido o contexto social examinado, à vista dos novos anseios da sociedade, o leitor será instigado a refletir sobre os aspectos que envolvem a saúde do trabalhador quando se coloca em contraste a atividade por ele desempenhada.

Palavras-chave: Duração do trabalho; Saúde do Trabalhador; Teletrabalho; Desconexão.

ABSTRACT: New times drive new paths, old answers do not answer new questions. By taking a close look at contemporary perspectives, this article seeks to answer: In the face of modern society, will it be possible to measure the length of time spent at work and preserve worker health? Through the systemic method, the possibility (or need) of including a novel case law is examined, when observing the new social precepts. The interdisciplinary dialogue between labor law and social security will provide the reader with a reflection on modern labor relations and other repercussions derived from these new forms of work. Supported by the structuralist historical procedure, the article will go through absolute legislative concepts, not deviating from the historicity that surrounds them. Finally, when the examined social context is investigated, in view of the new anxieties of society, the reader shall be urged to reflect on the aspects that involve the worker's health when the activity performed by him is contrasted.

Keywords: Work duration; Worker's health; Teleworking; Disconnection.

¹ Advogada. Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário da Escola Superior Verbo Jurídico Educacional/Porto Alegre. Graduada em Direito pelas Faculdades Integradas São Judas Tadeu/Porto Alegre. Email: andressa.castroalvesadv@gmail.com. OAB/RS 117.397.

INTRODUÇÃO

Pensar em trabalho é saber que se está a observar ramo do direito que vive em constante desenvolvimento. As novidades sociais refletem sobremaneira o ramo laboral, não apenas por ter como seu ator protagonista o trabalhador que é fruto da sociedade em que vive, mas também por clamar as necessidades advindas dos novos tempos. A Reforma Trabalhista de 2017 alterou uma série de artigos, além de dispor sobre novas formas de trabalho, reconhecendo a possibilidade do labor mesmo quando distante do conhecido “local de trabalho” específico.

Sem adentrar ao mérito que se refere à vetusta discussão “trabalho x emprego”, o artigo propõe a reflexão a respeito do que deve ser observado com olhos atentos quando conjecturada às perspectivas futuristas. Novas formas de trabalho compreendem novos trabalhadores, seguido de outros anseios decorrentes das experiências proporcionadas pelo exercício dessas atividades. Ao longo do artigo, busca-se remeter ao leitor as transformações sociais e de que forma elas refletem na seara laboral.

Desenvolvido entre três capítulos e utilizando o método sistêmico, será através do capítulo inaugural que buscar-se-á apresentar a ideia temporal que envolve qualquer modalidade de trabalho, diferenças significativas quando debatido sobre a duração do tempo destinado ao desempenho de atividades. Na segunda parte, o teletrabalho ganha enfoque por tratar-se de modalidade de trabalho que o ordenamento entende pela não possibilidade de seu controle, tal variante é colocada em pauta e igualmente, as razões que colaboraram para a referida servir de solução para a continuidade laboral em tempos pandêmicos é discorrida.

O desenredo do estudo explora o “direito à desconexão” através do panorama que envolve a Seguridade Social, especificamente, para contextualização em parâmetros legislativos, verificando o preenchimento das razões de concessão do benefício previdenciário e de que forma o mesmo se desenvolve. Com o intuito de encontrar resposta ao questionamento que se propõe, este traduzindo-se: Frente à sociedade moderna, será possível mensurar a duração do tempo despendido no trabalho e preservar a saúde do trabalhador? O procedimento histórico estruturalista oportuniza a percepção de conceitos basilares até a especificidade que envolve o tema.

A reflexão a ser desenvolvida no presente estudo objetiva contemplar o horizonte que se aproxima sem nos fazer perder de vista o valor social do trabalho, sob pena de afastarmos do espírito que fomenta as relações laborais, a capacidade de refletir seus frutos em uma infinidade de pessoas e alcançar melhores perspectivas sociais aos que desempenham atividades laborativas. Afinal de contas, o “novo normal” não pode fazer com que o ramo laboral perca a essência e todo o passado que ele fomentou durante toda sua história de construção.

Volume 8 – Número 2 (2020) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

1 O TEMPO DESTINADO AO TRABALHO: PARÂMETROS LEGAIS E FISIOLÓGICOS

Refletir sobre o tempo de labor exige a compreensão de distinções relevantes, principalmente quando analisa-se os pormenores percorrendo análise específica. Segundo o dicionário, a conceituação de tempo alude (DICIO; 2020):

Tempo – Significado de Tempo: (substantivo masculino) Período sem interrupções no qual os acontecimentos ocorrem; Continuidade que corresponde à duração das coisas (presente, passado e futuro); O que se consegue medir através dos dias, dos meses ou dos anos; duração; Certo intervalo definido a partir do que nele acontece; época; Parte da vida que se difere das demais:

O tempo despendido na realização de qualquer atividade laboral pode ser classificado em três aspectos, embora sejam correspondentes. Explorando o conceito amplo do tempo de disponibilidade do trabalhador, é possível apontar como primeiro aspecto a ideia de duração do trabalho, esta definição versa sobre os marcos temporais trabalhados, respectivamente: dia, semana, ano. (DELGADO, 2018, p.1025)

De outra sorte, pode-se entender como outro aspecto a jornada de trabalho que é vocábulo específico, fazendo referência ao dia de labor do trabalhador. Ampara-nos a definição de Delgado (DELGADO, 2018, p.1025):

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

Projetando uma análise mais minuciosa, o terceiro aspecto versa sobre o horário de trabalho, sendo fator que carece de ponderação consoante sua definição, isto porque, será através das horas efetivamente trabalhadas que estabelecer-se-á parâmetros de controle de jornada. Desta feita, as horas calculadas e determinadas em documento específico, tendem a desempenhar efeitos em esfera jurídica (DELGADO, 2018, p.1026-1027).

Inteirados do fator temporal e suas especificidades, analisando-as essencialmente quanto ao tempo de trabalho, não objetivando esgotar o tema diante da complexidade do assunto, passa-se as considerações legislativas.

No que se refere a legislação em esfera constitucional, há capítulo específico garantindo direitos aos trabalhadores, após a promulgação da Constituição Cidadã de 1988, especificamente em seu capítulo II, os direitos sociais obtêm lugar no texto constitucional. Embora as constituições pretéritas apresentassem considerações acerca dos direitos sociais, foi na Carta de 1988 que os direitos sociais e nesta análise, o direito do trabalho, inovou e passou a constar como direito fundamental a ser salvaguardado pelo Estado (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2018, p.675).

Volume 8 – Número 2 (2020) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

A previsibilidade da duração de jornada em termos constitucionais, encontra abrigo à luz do artigo 7, inciso XIII², o qual dispõe que a carga horária de trabalho não poderá ultrapassar o limite de oito horas diárias, respeitando ainda, o marco de quarenta e quatro horas semanais. O Constituinte ao balizar limites legais de jornada em âmbito constitucional, estabelece diretrizes a serem ponderadas quando da celebração dos contratos, vez que essa limitação tem íntima ligação com a saúde do trabalhador. Leciona Martins (MARTINS, 2018, 785-786), sobre as razões do legislador estabelecer limites à jornada laboral:

Os fundamentos para a limitação da jornada de trabalho são pelo menos quatro: (a) biológicos, que dizem respeito aos efeitos psicofisiológicos causados ao empregado, decorrentes da fadiga. Após 8 horas de trabalho há diminuição do rendimento do trabalhador; (b) sociais: o empregado deve poder conviver e relacionar-se com outras pessoas, de dedicar-se à família, de dispor de horas de lazer; (c) econômicos; (d) humanos.

A perspectiva humana como elemento a ser ponderado quando da observação dos limites da jornada de trabalho, versa sobre os efeitos colaterais que eventual jornada extenuante pode causar. Sinalizar este aspecto é reconhecer que qualquer atividade de trabalho envolverá limitações físicas, e nesta perspectiva, incidirá por vezes o cansaço do trabalhador ao desempenhar suas atividades, projetando-nos, portanto, ao entendimento de que acidentes de trabalho podem ocorrer, pontualmente por essa razão, qual seja: a inobservância deste requisito (MARTINS, 2018, p. 786).

Nesse ínterim, Leite (LEITE, 2020, p. 587) colabora ao esboçar outro parâmetro a ser contemplado quando da perquirição dos efeitos da jornada excessiva, advertindo quanto às doenças psicológicas. O fator psíquico que envolve as relações de trabalho deve ser considerado quando à frente da execução da atividade, isso porque, ao passo de cada operação a depender de sua particularidade, o esgotamento físico não será o único elemento a ser posto em risco.

Inteirado da imprescindibilidade da limitação de jornada quando examinada em concomitância à saúde do trabalhador, localiza-se ainda, a possibilidade de pactuar projeções temporais diversas daquela limitada no texto constitucional. Desse modo, a brecha observada ainda em termos legislativos constitucionais, admitindo a hora extraordinária, é fator que contribui para a discussão sobre a saúde do obreiro quando analisada sob o prisma do desempenho laboral.

Afora os limites horários referenciados, é possível o desempenho da atividade laboral de forma a exceder os limites preliminarmente impostos, no entanto, consoante o artigo 7 inciso XVI³ do texto constitucional, a remuneração se dará de forma diversa. A pormenorização do

²XIII - 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. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 04 dez. 2020.)

³XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 04 dez. 2020.)

Volume 8 – Número 2 (2020) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

parâmetro remuneratório frente às horas extraordinárias tem igual sinalização na legislação específica aos trabalhadores, assim como, jornadas singulares pertencentes a determinados tipos de categorias.

Na legislação laboral, especificamente no capítulo II, deliberado a projetar a jornada de trabalho e seus ajustes, entre os artigos 57 à 75 do Decreto - Lei nº 5452 - Consolidação das Leis do Trabalho, a legislação trabalhista limita o período do labor de acordo com a instrução constitucional, observando ainda, a possibilidade de realização de horas extraordinárias, estabelecendo o pagamento de remuneração extra referente ao período trabalhado para além do que fora previamente convencionado.⁴ Assim definida (MARTINS, 2018, p.803):

Horas extras são as prestadas além do horário contratual, legal ou normativo, que devem ser remuneradas com o adicional respectivo. A hora extra pode ser realizada tanto antes do início do expediente, como após seu término normal ou durante os intervalos destinados a repouso e alimentação.

Apesar da autorização da jornada extraordinária obter previsão na legislação destinada aos trabalhadores, é preciso lançar luzes aos limites impostos na referida legislação. O artigo 59 do texto em comento, detalhadamente em seu caput (BRASIL, 1943), anuncia a possibilidade de exceder a carga horária previamente consagrada, no entanto, esse acréscimo é limitado a duas horas, não podendo ultrapassá-las.

No decorrer do capítulo destinado a deliberação sobre a duração do trabalho, é possível notar a preocupação do legislador em esclarecer que haverá limitações no tempo trabalhado, podendo estas estarem ligadas a Acordos Coletivos, Convenções Coletivas ou mesmo, por tratarem-se de regimes diferenciados de trabalho. Essas deliberações, enquadrar-se-ão em jornadas previamente estabelecidas e com remuneração compatível ao pactuado (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, em parâmetros internacionais, ratificada pelo Brasil em 18 de Maio de 1990, a Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho, orienta formas para estabelecer um ambiente de trabalho saudável, com o propósito de preservar a saúde física e mental do trabalhador. A responsabilidade com relação ao trabalho e a saúde do obreiro, faz-se evidente na leitura da referida Convenção, em razão de suas orientações (OIT, 1988).

A Convenção estabelece como tarefa essencial a observação das doenças derivadas do labor, assim como, o compromisso de averiguação contínua da organização e aplicação de serviços internos empresariais, objetivando a preservação da saúde do trabalhador. As orientações previstas, abrangem ainda, a possibilidade de não implementação imediata do plano organizacional, que neste diapasão, adotará plano de riscos a ser fixado (OIT, 1988).

⁴Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. § 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 dez. 2020.)

Volume 8 – Número 2 (2020) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

À vista disso, percebe-se que o tempo destinado à realização de uma atividade laboral seja ela qual for, ou sob quais regimes está previamente pactuada, produz efeitos diretos na vida de quem a desempenha, levando em consideração a ideia de que grande parte da nossa vida passa-se na labuta. Garantido constitucionalmente, seja por servir de instrumento de subsistência, seja quando verificada a sua imprescindibilidade de limitação, o exercício do labor para fins desse estudo reserva-se a análise humana envolvida, assim dizendo, o novo trabalhador e o tempo de trabalho por ele exercido.

2 O TELETRABALHO COMO SALVAÇÃO: O ESTOPIM DA MODALIDADE LABORAL

Após o Decreto Legislativo nº 6 (BRASIL, 2020) e o reconhecimento do Estado de Calamidade Pública, o Governo Federal estabeleceu uma série de medidas para o enfrentamento da pandemia (OLIVEIRA, 2020). Diante das inúmeras medidas que objetivavam possibilitar a continuidade do trabalho, a alternativa destaque foi a adoção do teletrabalho.

Embora não mais vigente, a Medida Provisória nº 927 (BRASIL, 2020) enquanto esteve em vigor, disciplinou a modalidade de teletrabalho em capítulo específico, servindo de medida necessária e solução momentânea para o enfrentamento do vírus. Findada a sua vigência, os frutos por ela deixados prospectam novas perspectivas sociais a serem examinadas.

Antes da análise do quadro social que se desenvolveu o teletrabalho em termos de época pandêmica, passamos ao exame da referida modalidade de trabalho em termos legislativos. No que tange a jornada laboral do teletrabalhador, reportando-nos ao capítulo que este antecedeu, o texto trabalhista conforme o artigo 62 inciso III (BRASIL, 2017) que compõe o capítulo regulamentador da duração do trabalho, revela que o teletrabalhador não será abrangido pelos moldes por ele normatizados.

Em termos de Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (decisão negou provimento ao reclamante da 10ª Turma, no ROT 0020747-27.2018.5.04.0026), possível é encontrar decisões nesse sentido:

TELETRABALHO. ATIVIDADE INCOMPATÍVEL COM FIXAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO. Incontroverso que a reclamante exercia atividade em teletrabalho, possuindo autonomia e liberdade para gerir seus horários de trabalho, não sendo possível que a reclamada fixe horários ou os controle, configurado óbice ao deferimento de horas extras nos moldes postulados pela autora em sede recursal. Inteligência do art. 75-B e Parágrafo único, da CLT, acrescidos pela Lei 13.467/2017. (TRT da 4ª Região, 10ª Turma, 0020747-27.2018.5.04.0026 ROT, em 24/08/2020, Desembargador Marcelo Goncalves de Oliveira) (o grifo é nosso)

Nesta esteira, mediante a especificidade da modalidade de trabalho em comento e do mesmo modo, sua imprescindibilidade em termos sociais, em especial, posteriormente a confirmação do Estado de Calamidade Pública, discorreremos acerca de sua previsibilidade legislativa.

Volume 8 – Número 2 (2020) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

O teletrabalho é modalidade contratual de trabalho positivada no ordenamento jurídico desde o advento da Reforma Trabalhista Lei nº 13.467 de 2017. Com capítulo próprio, entre os artigos 75 - A e 75 - E, verificam-se as diretrizes legais que servem como meio norteador quando debatido sobre a modalidade de trabalho.

No início do capítulo destinado aos teletrabalhadores, resta caracterizado a forma de prestação de serviços, consoante o artigo 75 - B da Consolidação das Leis do Trabalho, o trabalhador que utilizar a modalidade de teletrabalho, realizará suas atividades com o auxílio de tecnologias da informação, vez que, prestará seu serviço fora da empresa (BRASIL, 2017). A par disso, e como visto no artigo 62 inciso III (BRASIL, 2017) do mesmo diploma legal, a impossibilidade da fixação de jornada e sua duração, colocará a saúde do trabalhador em cheque.

Não bastasse a necessidade de desconexão que será especialmente examinada em capítulo específico e os limites constitucionais que devem ser interpretados no exercício de qualquer modalidade de trabalho, o alcance das novas possibilidades tecnológicas vai na contramão da afirmação de impossibilidade de controle. Nesse sentido, esclarece DE PAULA (MIESSA;CORREIA(Org.s); DE PAULA, 2017, p.219):

A hodierna conexão ininterrupta à internet, realidade inegável em todos os meios sociais, permite que a qualquer tempo e em qualquer lugar seja possível localizar qualquer pessoal (através de rastreadores, de redes sociais e de sistemas de transmissão instantânea de mensagens), possibilitando também a conexão imediata instantânea entre empregador e trabalhador.

Apesar da reconhecida aproximação possibilitada através dos meios tecnológicos, o controle da duração do trabalho ainda é assunto nebuloso ao teletrabalhador. Pontos a serem sinalizados quando explorada tal modalidade laboral, caminham no sentido de investigar a sua suficiência ou, de outra sorte, falhas legislativas quando confrontada com a realidade social.

Em termos de celebração contratual, regulamenta o artigo 75 - C que, em se tratando de teletrabalho, deve haver expressamente tal previsão contratual assim como as demais atividades a serem desempenhadas. A redação da lei prevê ainda, a possível alteração entre o regime presencial ao teletrabalho, mediante mútuo acordo ou, em se tratando de determinação do empregador, respeitando o prazo de quinze dias de transição (BRASIL, 2017).

Enquanto esteve em vigor, a Medida Provisória nº 927 rompeu determinadas barreiras relativas ao teletrabalho. O lapso temporal anteriormente convencionado pela lei específica entre a alteração dos regimes, passou a ser de quarenta e oito horas, podendo ainda, ser formalizado através de meio tecnológico (BRASIL, 2020). A flexibilização das regras de alteração laboral quando analisada sob o enfoque de época pandêmica, demonstra-nos o aspecto da necessidade de tal medida, por outro lado, quando observada mediante o “novo normal”, exige-nos conhecimento do que compreende a modalidade de teletrabalho.

O artigo 75 - D do capítulo em comento versa sobre a estrutura necessária para a execução das tarefas do teletrabalhador, ou seja, os equipamentos tecnológicos. A simplicidade

Volume 8 – Número 2 (2020) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

de regulamentação de aspecto com deveras importância para a modalidade contratual, é comentada por Delgado (DELGADO, 2018, p.1066):

A par disso, não determinou a fixação imperativa de qualquer custo ao empregador - que absorve, evidentemente, os riscos do empreendimento (art. 2º, caput, CLT) -, referindo-se apenas à previsão “em contrato escrito” (art. 75-D, CLT). Abre-se, portanto, significativo espaço à interpretação e à integração jurídicas nesse novo segmento jurídico laborativo.

No último dispositivo destinado ao teletrabalhador, revela o legislador que o empregador deverá instruir seu empregado quanto às medidas a serem adotadas para prevenção de doenças derivadas do trabalho (BRASIL, 2017). Transferindo a responsabilidade que é atribuída ao empregadores consoante a leitura do artigo 157 da CLT (BRASIL, 1943)⁵ aos teletrabalhadores, baseando-se na perspectiva de modernização da legislação trabalhista, é alteração que pontualmente coloca na berlinda a saúde do trabalhador.

Mesmo analisando sob o ponto de vista do satisfatório fornecimento de instruções ao trabalhador, no que se refere às medidas adotadas para garantir um ambiente de trabalho saudável, é preciso atentar quanto à efetividade das medidas impostas e das orientações proporcionadas. A modernização das relações laborais e as novas possibilidades de labor, neste caso especificamente através do teletrabalho, não pode afastar-se de um ambiente com condições mínimas de segurança e dignidade para a prestação de tarefas (MIESSA; CORREIA (Orgs.); DE PAULA, 2017, p.221).

Recentemente, o Tribunal Superior do Trabalho lançou publicação com intuito pedagógico objetivando a publicidade do conceito da modalidade laboral de teletrabalho, além de contextualizar sua distinção quando em comparação ao *home office*, não podendo ser generalizado como um só. O estudo demonstra, inclusive, eventuais problemas de saúde que podem ser advindos da modalidade de teletrabalho em caso de não haver seu correto planejamento, que será esmiuçado no capítulo que este anteceder (TST, p.8). Respeitável distinção (TST, p.8) apontou:

Teletrabalho é a modalidade de trabalho realizada fora das dependências do empregador, com a utilização de recursos tecnológicos e que não se enquadram na idéia de trabalho externo, isto é, do trabalho que, em razão de sua natureza, é desempenhado em locais externos, como é o caso de motoristas, representantes, vendedores, etc.

Embora a Reforma Trabalhista tenha completado três anos de vigência, a modalidade de teletrabalho deflagrou seus ditames de forma irrefutável em razão da pandemia de Covid-

⁵Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 dez. 2020.)

Volume 8 – Número 2 (2020) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

19. O novo desafio - ou oportunidade - na seara trabalhista, ainda de tímida legislação, é ponto que deve ser abordado por uma série de razões, em especial, por ter se revelado eficaz quando lhe foi exigida como ferramenta de continuidade laboral em tempos de pandemia, em total sintonia quando contemplada sob os moldes futurísticos.

3 A DESCONEXÃO COMO MEDIDA NECESSÁRIA NA PRESERVAÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Ao refletir sobre a saúde do trabalhador em termos históricos, é possível vislumbrar as raízes dos primeiros aspectos desse assunto através da Revolução Industrial. O processo de industrialização e modernização das máquinas, desencadeou novas doenças e acidentes derivados das atividades desenvolvidas no período, nesse interregno, em termos legislativos, a preocupação voltou-se em balizar condições mínimas para o exercício das atividades (MARTINS, 2018, p.987).

Alinhando-nos aos novos tempos e por vias de consequência, as novas perspectivas laborais e sociais exploradas até aqui, percebe-se que o ramo laboral passará a enfrentar novos questionamentos, assim como, terá em seu arsenal de participantes novos profissionais, trabalhadores produtos deste novo cenário.

Inteirados da necessária adoção de medidas para o enfrentamento da pandemia de Covid-19 que debruçamo-nos no capítulo que este antecedeu, é cristalino que o “novo normal” terá como protagonista um novo modelo de trabalhador. Tal afirmativa torna-se possível pois - a duras penas -, a adaptação do trabalho através de meios tecnológicos foi testada e comprovou sua viável realização.

Neste contexto, desencadear-se-ão novas problemáticas acerca da preservação da saúde do trabalhador. Será possível a desconexão?

A conexão nos novos tempos tem íntima ligação com a tecnologia, analogicamente falando, ao referenciá-la na esfera trabalhista, desconexão traduzir-se-ia em: não trabalhar. Ocorre que a tecnologia não é mais utilizada apenas como meio de atualização e sim, - cada vez mais -, como instrumento para realização do labor, inclusive sob pena de não adequação às novas perspectivas sociais (MAIOR, 2003, p.1).

Em termos de jornada, Maior (MAIOR, 2003, p.13-14) defende que mesmo quando a prestação de trabalho acontece online, é possível quantificá-la:

Não se pode barrar a idéia do direito ao limite da jornada com o argumento das dificuldades de se quantificar, sob o prisma da prova, a jornada trabalhada. Esta é uma dificuldade instrumental que não interfere na declaração, em tese, do direito. De todo modo, o avanço tecnológico apresenta também o paradoxo de que ao mesmo tempo em que permite que o trabalho se exerça à longa distância possibilita que o controle se faça pelo mesmo modo, pelo contato “on line” ou outros meios, sendo que até mesmo pela mera quantidade de trabalho exigido esse controle pode ser vislumbrado.

Volume 8 – Número 2 (2020) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

Embora a análise aqui realizada seja voltada ao contexto da saúde do trabalhador, a reflexão acometida a jornada laboral ainda será palco de inúmeros debates, isto porque, é ponto nevrálgico quando examinada qualquer modalidade de trabalho.

É bem verdade que a legislação brasileira preocupa-se taxativamente com os limites de duração do trabalho conforme referenciado alhures, no entanto, a desconexão não é assunto positivado no ordenamento, ainda que não seja nenhuma anomalia em termos judiciais. No Tribunal Regional da 4ª Região, já é possível encontrar decisões (decisão de parcial provimento ao recurso do autor da 3ª Turma ROT 0021393-22.2017.5.04.0010) nesse sentido:

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. PERÍODO DE INTERVALO INTRAJORNADA SUPERIOR AO LIMITE DO ART. 71 DA CLT. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. No caso em análise, o teor da norma coletiva, ao estabelecer que o intervalo "poderá ser de até cinco (5) horas, gozado em até dois (2) períodos", constitui cláusula meramente potestativa. Perceba-se que não há definição do período efetivo de intervalo, portanto implícito está na cláusula: "se o empregador quiser". Ademais, os registros de ponto do reclamante indicam a execução de uma jornada um tanto caótica, principalmente quanto à fruição do intervalo intrajornada. O período de intervalo era variável em sua duração e no período do dia a ser fruído, além de ser quase sempre fracionado. **Tal prática deixa o trabalhador à disposição da empresa quase o dia inteiro (em horários fracionados) e não propicia a devida desconexão do serviço.** Dessa forma, dá-se provimento ao recurso do autor para acrescer à condenação o pagamento do período de intervalo excedente do limite diário de duas horas, acrescido de 50%. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0021393-22.2017.5.04.0010 ROT, em 20/05/2020, Desembargador Alexandre Correa da Cruz). (o grifo é nosso)

O liame de necessária observação entre saúde do trabalhador e desconexão que se objetiva neste estudo, tem por respaldo a realidade social que encontramos e da insuficiência legislativa que já é possível verificar e que, vislumbraremos cada vez mais no futuro próximo.

Consciente do que foi averiguado, incontestemente o olhar acurado a Seguridade Social, com capítulo específico na Carta Constitucional, dispõe acerca da Ordem Social e refere iniciativas sociais e governamentais destinadas a garantir à sociedade direito à saúde em sua universalidade em atendimento; à previdência, de forma equivalente entre trabalhadores urbanos e rurais; e a distribuição de assistência social aos desamparados (BRASIL, 1988).

Especificamente para o deslinde do que fora observado até o presente momento, conjecturando as novas formas de trabalho e os novos profissionais provindos deste novo quadro, é preciso discutir a probabilidade de estarmos na presença de hodiernas doenças do trabalho. De forma a contextualizar, estar-se-á diante de uma doença do trabalho quando a mesma for adquirida ou sobrevir da atividade desempenhada. Portanto, as especificidades no desempenho do labor desencadeiam tal doença, não confundindo-se com acidente do trabalho propriamente dito (evento acidentário), mas equiparando-se (DE CASTRO; LAZZARI, 2008, p.494-495).

Nesse contexto (DE CASTRO; LAZZARI, 2008, p. 495):

Nestas doenças, as características são diferenciadas em relação aos acidentes-tipo: a exterioridade da causa permanece; porém, pode-se dizer que muitas doenças são

Volume 8 – Número 2 (2020) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

previsíveis e, certamente, não dependem de um evento violento e súbito; são as contingências do trabalho desempenhado ao longo do tempo que estabelecem o nexo causal entre a atividade laborativa e a doença. Independentemente de constar na relação do Regulamento, deve a Previdência reconhecer o acidente de trabalho quando restar comprovado que a doença foi desencadeada pelas condições especiais de trabalho a que estava submetido o segurado - § 2º do art. 20 da Lei n. 8.213/91.

A Lei nº 8213/1991 (BRASIL, 1991) que dispõe sobre os benefícios da Previdência Social, na seção das espécies de prestação, no abrigo do artigo 20 é possível compreender o referido instituto:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou **desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade** e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a **adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente**, constante da relação mencionada no inciso I. (o grifo é nosso)

Tal prognóstico é plausível pois no arrimo do 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017, ao discorrer sobre os Transtornos Mentais e Comportamentais ensejadores de benefícios previdenciários, o “stress” ganhou lugar nas razões de concessão. Atendo-nos a seara laboral, tal razão outorga como fator determinante as novas exigências associadas a globalização. O novo profissional tem de adaptar-se as novas jornadas e também, a nova realidade social (BRASIL, p.24).

Nessa linha, nivelando-nos ao estudo aqui realizado, de acordo com o referenciado no capítulo anterior, o Tribunal Superior do Trabalho em estudo recente já sinaliza classificadas desvantagens provenientes do teletrabalho. Em termos de saúde do trabalhador, alerta o estudo relativamente a sobrecarga derivada da não existência de regras pré-estabelecidas e o correto período de descanso, a ergonomia e os equipamentos corretos para realização do labor, além das medidas de distanciamento social que podem desencadear a ideia de isolamento (TST, p.12).

Quanto a ergonomia, relevantes considerações podem ser encontradas na Norma Regulamentadora nº17, embora seu texto originário seja de 1978, as mudanças que alteraram sua versão oficial percorreram parâmetros congruentes ao que fora proposto quando de sua inaugural publicação. Cumpre salientar especificamente, a alteração ocorrida em 1990 que dispõe sobre os parâmetros das características psicofisiológicas das relações laborais, apresentando disposições quanto a parte mobiliária e determinando o uso de equipamentos essenciais no suporte para equipamentos tecnológicos (ângulos e iluminação) (BRASIL, 1990).

Não se olvide que para o reconhecimento de qualquer enfermidade como doença do trabalho e consecutivo acidente de trabalho, é fundamental a comprovação do nexo causal entre a dita moléstia e o enlace com a atividade desempenhada. Destarte, outra problemática surge, uma vez que o Perito do INSS terá como incumbência verificar se existe correlação entre as

Volume 8 – Número 2 (2020) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

duas pontas que precisam ser ligadas para o recebimento do benefício, leia-se: doença e atividade laboral (DE CASTRO; LAZZARI, 2008, p.496).

O desenredo do eventual reconhecimento de modernas doenças derivadas do trabalho pela desatenção aos períodos de indispensável desconexão, ou mesmo o excesso de trabalho, será grande desafio quando analisado sob a ótica da interdisciplinaridade entre o mundo trabalhista e previdenciário. A questão é que as novas perspectivas sociais e o “novo normal” irão exigir o *feeling*⁶ certo quando da análise de casos concretos, prognósticos assertivos na descoberta dessas moléstias, mas isso será matéria para o próximo artigo.

CONCLUSÃO

Vivemos tempos estonteantes, a cada segundo tudo muda e nem mesmo havíamos assimilado a mudança de outrora, especialmente quando falamos em direito laboral. O fato é que a Reforma Trabalhista de 2017 não disciplinou uma série de novas perspectivas sociais que careciam de atenção do legislador, acumulando-as com as constantes variantes sociais, é certo que o cenário jurídico precisa adaptar-se mesmo quando não se verificam determinadas previsões legislativas.

O tempo que se destina ao trabalho versa sobre assuntos polêmicos não apenas pelas razões que este artigo se incumbiu em revelar, mas por ser o liame necessário na verificação de qualquer modalidade laboral e sua respectiva forma de execução. Grande parte da vida se passa trabalhando e por essa razão, é imprescindível que o trabalho se desenvolva através de condições mínimas de dignidade, tal afirmativa é fundamentada quando amparamo-nos nas garantias constitucionais e nos avanços auferidos até aqui.

Ocorre que, o ano de pandemia colocou-nos diante de ângulos sociais antes não vistos, e este artigo tinha por reflexão o enfrentamento da ideia de direito à desconexão por contemplar o direito do trabalho em sua mais íntima condição, aquelas que envolvem o bem estar do laborador e por resultado, condições que circundam a saúde do mesmo. Quando verificadas as condições que eventual não desconexão pode ocasionar, torna-se crível o entendimento de que o excesso de conexão desencadeará problemas ao trabalhador, por todas as razões físicas e mentais que compreendem o exercício de qualquer atividade.

Quanto aos frutos da pandemia de Covid-19, ainda não é possível vislumbrar de que forma resolver-se-ão determinadas situações, o que se sabe é que o “novo normal” será composto de uma série de novas situações e por evidente, novos profissionais. Incontroverso é a afirmativa que a modalidade de labor através do teletrabalho estabeleceu significativa raízes por justamente, ter proporcionado a continuidade do exercício das atividades em tempos tão difíceis como os que se verificou no ano de 2020.

O corolário que se examina é o necessário debate acerca da desconexão que deve ser proporcionada a todas as pessoas, sem distinção de modalidade de trabalho. Para a preservação

⁶Sentimento; sensação; impressão. (LINGUEE. Dictionary English-Portuguese. **Feeling**. Disponível em: <https://www.linguee.com/english-portuguese/translation/feeling.html>. Acesso em: 27 de dez. 2020).

Volume 8 – Número 2 (2020) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

da saúde, será fundamental que se estabeleça limites para o razoável tempo de afastamento do exercício de atividade laboral. Tal conclusão é possível atingir em razão do que se verificou por definição de doença derivada do trabalho, exercendo simples reflexão ao unir elementos como: saúde do trabalhador e meio social, vislumbra-se que nem todas as circunstâncias encontram-se positivadas no ordenamento.

Perante o estudo exposto, pôde-se compreender que não só deve ser mensurado o tempo despendido na atividade laboral como é necessária tal medida na preservação da saúde do trabalhador. A facilidade proporcionada pela comunicação e exercício do labor pelo meio tecnológico deve servir como instrumento facilitador, não ser caminho motivador de doenças do trabalho.

Realizada análise reflexiva na experiência laboral contemporânea, almeja-se cada vez mais a aposta de fichas em um futuro onde o trabalho humano seja realizado em toda e qualquer modalidade, desde que, respeite os limites físicos, psicológicos e morais do trabalhador. Recomenda-se que os trabalhadores passem a distinguir o tempo que encontram-se ao desempenhar o seu labor, assim como o tempo que dedicam as suas experiências pessoais no uso da internet, tornando possível assim estabelecer condições saudáveis quando o discurso é sobre conexão.

Por fim, efetuada as devidas advertências quanto os efeitos que a não desconexão pode ocasionar quando o argumento é consciência e saúde, sob pena de inobservância de nova doença do trabalho, é fundamental que a introspecção realizada seja nos ditames de construir uma sociedade onde a dignidade das atividades seja colocada em destaque, e que a essência do que impulsiona as atividades laborativas sirva sempre como molde para o estabelecimento de condições melhores quando vistas sob o ângulo trabalhista, essa sendo: o valor social do trabalho que todas as atividades devem contemplar.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 04 dez. 2020.

BRASIL. *Decreto-Lei n° 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 dez. 2020.

BRASIL. *Decreto Legislativo n° 6, de 2020*. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar n° 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem n° 93, de 18 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 06 dez. 2020.

Volume 8 – Número 2 (2020) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

BRASIL. Governo Federal. *Adoecimento mental e Trabalho. A concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016*. p. 01-32. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>. Acesso em: 16 dez. 2020. p. 24

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em 16 dez. 2020.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 06 dez. 2020.

BRASIL. *Medida Provisória nº 927, de 22 de Março de 2020*. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em 07 dez. 2020.

BRASIL, *Norma Regulamentadora nº 17*. (Redação dada pela Portaria MTPS n.º 3.751, de 23 de novembro de 1990). **ERGONOMIA**. Disponível em: https://sit.trabalho.gov.br/portal/images/SST/SST_normas_regulamentadoras/NR-17.pdf. Acesso em: 22 dez. 2020.

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*. Acórdão: 0020747-27.2018.5.04.0026 (ROT) Redator: Marcelo Gonçalves de Oliveira. Órgão julgador: 10ª Turma Data: 24/08/2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/OEsEwD5pGxjrFhAJ90qYvg?&em=teletrabalho+n%C3%A3o+sendo+poss%C3%ADvel>. Acesso em: 10 dez. 2020.

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*. Acórdão: 0021393-22.2017.5.04.0010 (ROT). Redator: Alexandre Correa da Cruz. Órgão julgador: 3ª Turma. Data: 20/05/2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/1D5UMscJkYExaG9wKiMA4A?&em=desconex%C3%A3o>. Acesso em: 16 dez. 2020.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho. Teletrabalho o trabalho de onde você estiver*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 16 dez. 2020. 01 - 40. 2020. p.8.

DE CASTRO, Carlos Alberto Pereira; LAZZARI; João Batista. *Manual de Direito Previdenciário*. Florianópolis: Conceito Editorial, 2008.

Volume 8 – Número 2 (2020) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

Dicionário Online de Português. *Significado de TEMPO*. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/tempo/>. Acesso em: 04 dez. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LINGUEE. Dictionary English-Portuguese. *Feeling*. Disponível em: <https://www.linguee.com/english-portuguese/translation/feeling.html>. Acesso em: 27 de dez. 2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do Direito à Desconexão do Trabalho*. São Paulo, 23 de junho de 2003. p. 01-21. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 16 dez. 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2018.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Orgs.); DE PAULA, Hilda Maria Francisca. *A reforma trabalhista e seus impactos*. Teletrabalho: desafio frente a uma nova realidade. Salvador : JusPODIVM, p. 215- 225; 2017.

OLIVEIRA, Guilherme. *Com coronavírus, abril bate recorde de medidas provisórias em 20 anos*. Senado Notícias. 30 abr. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/04/30/com-coronavirus-abril-bate-recorde-demedidas-provisorias-em-20-anos>. Acesso em: 06 dez.2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 161 - Serviços de Saúde do Trabalho*. Aprovada na 71ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1985), entrou em vigor no plano internacional em 17.2.88. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm. Acesso em: 06 dez. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO Daniel. *Curso de Direito Constitucional*. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.