



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA**

EMILY CATARINA ANDRADE DOS SANTOS

**OS IMPACTOS AO EXERCÍCIO DO DIREITO À SAÚDE DO TRABALHADOR
DIANTE DA INOBSERVÂNCIA DO DIREITO À DESCONEXÃO NO
TELETRABALHO**

**JOÃO PESSOA
2024**

EMILY CATARINA ANDRADE DOS SANTOS

**OS IMPACTOS AO EXERCÍCIO DO DIREITO À SAÚDE DO TRABALHADOR
DIANTE DA INOBSERVÂNCIA DO DIREITO À DESCONEXÃO NO
TELETRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Dr.^a Larissa Teixeira Menezes de Freitas

**JOÃO PESSOA
2024**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S237i Santos, Emily Catarina Andrade Dos.

Os impactos ao exercício do direito à saúde do trabalhador diante da inobservância do direito à desconexão no teletrabalho / Emily Catarina Andrade Dos Santos. - João Pessoa, 2024.

76 f.

Orientação: Larissa Teixeira Menezes de Freitas.
TCC (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Teletrabalho. 2. Direito à desconexão do trabalho. 3. Direito fundamental à saúde. I. Freitas, Larissa Teixeira Menezes de. II. Título.

UFPB/CCJ

CDU 34

EMILY CATARINA ANDRADE DOS SANTOS

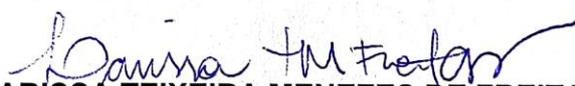
**OS IMPACTOS AO EXERCÍCIO DO DIREITO À SAÚDE DO TRABALHADOR
DIANTE DA INOBSERVÂNCIA DO DIREITO À DESCONEXÃO NO
TELETRABALHO**

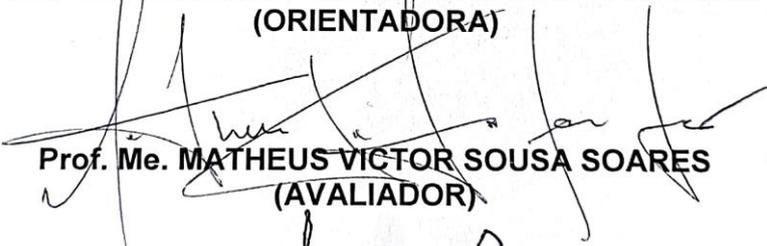
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Dr.^a Larissa Teixeira Menezes de Freitas

DATA DA APROVAÇÃO: 18 DE ABRIL DE 2024

BANCA EXAMINADORA:


Prof.^a Dr.^a **LARISSA TEIXEIRA MENEZES DE FREITAS**
(ORIENTADORA)


Prof. Me. **MATHEUS VICTOR SOUSA SOARES**
(AVALIADOR)


Prof.^a **ANA CAROLINA MACENA MACIEL DE MOURA**
(AVALIADORA)

Dedico esta monografia à minha família, que sempre me apoiou incondicionalmente em todas as minhas escolhas e me deu base para que eu pudesse realizá-las.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus pela graça de ter conseguido desenvolver esta monografia, com o esforço e a dedicação que Ele me permite ter.

Em segundo lugar, agradeço à minha família, por me escutar em meio aos momentos de dúvida, medo e ansiedade em relação a este trabalho. Mãe, pai, avó e irmã, obrigada por todo o amor e apoio de vocês nas minhas decisões. Não apenas o processo de escrita não foi fácil, mas todo o caminho percorrido na faculdade foi difícil, tendo se tornado um pouco menos árduo com a ajuda de todos vocês.

Às minhas amigas Duda, Natália e Mariana, obrigada por me escutarem sempre, seja falando sobre este trabalho, seja reclamando e tentando ser otimista acerca das outras áreas das nossas vidas. Vocês são amigas incríveis, que amo ter ao meu lado.

À minha amiga Gabrielli, que mesmo se encontrando a milhares de quilômetros de distância, apoiou-me e me incentivou na minha trajetória acadêmica, permanecendo ao meu lado sempre. Saudades, amiga.

À advogada com quem trabalhei diariamente por dois anos que praticamente voaram, doutora Fernanda, obrigada por todos os ensinamentos. Aprendi muito com a senhora não apenas sobre a prática jurídica, mas também como ser uma profissional ética e responsável.

À minha professora orientadora Larissa, muito obrigada por toda a paciência e dedicação em me guiar no processo de escrita deste trabalho.

Aos meus colegas estagiários Natália, Samuel, Ana, Késsia e Expedito, obrigada por todas as risadas e conversas construtivas sobre assuntos polêmicos. Vocês foram essenciais para que o meu estágio no Banco do Nordeste se tornasse ainda mais divertido e menos cansativo, mesmo com todas as preocupações com a prova da OAB e com o TCC que preencheram os meus dias.

Muitos são os planos no coração do homem,
mas o que prevalece é o propósito do Senhor.

Provérbios 19:21

RESUMO

Com a crescente introdução dos avanços tecnológicos na vida em sociedade, houve modificações na maneira como ocorrem as relações de trabalho, que acarretaram, por exemplo, o surgimento do regime de teletrabalho. A partir da pandemia da Covid-19, o destaque dessa modalidade tornou-se ainda maior, devido à necessidade de que houvesse o isolamento social como maneira de evitar a propagação do coronavírus. Em meio a esse contexto, a crescente conectividade dos trabalhadores na realização das atividades laborais intensificou o debate acerca do seu direito ao não trabalho, também denominado de direito à desconexão do trabalho. Diante da relação do referido direito com o exercício de outros direitos fundamentais do trabalhador, como saúde, lazer e descanso, a presente monografia objetiva investigar como a inobservância do direito à desconexão do teletrabalhador pode acarretar impactos ao pleno exercício do seu direito fundamental à saúde física e mental. Será dado enfoque, portanto, à relação entre ambos os direitos, no que concerne ao seu exercício por parte do teletrabalhador, através do método dedutivo, de pesquisa de abordagem qualitativa e das técnicas de pesquisa documental e bibliográfica. Para que seja atingido o referido intuito, esta monografia examinará breve contextualização que levou ao surgimento do teletrabalho, assim como buscará investigar o seu tratamento na CF, na CLT e em ordenamentos jurídicos estrangeiros. Ademais, explicará no que consiste o direito à desconexão do teletrabalhador, a partir de conceitos doutrinários, de disposições do ordenamento jurídico brasileiro e de tratados internacionais. Obteve-se a conclusão de que a inobservância do referido direito do teletrabalhador pode acarretar prejuízos à sua saúde física e mental, devido ao esgotamento excessivo causado pela hiperconexão e pela telepressão, podendo fazer com que desenvolva síndrome de *Burnout* e estresse, por exemplo, caracterizando preocupante cenário em relação à saúde e segurança do trabalho. Ainda, concluiu-se que algumas disposições presentes na CLT podem ser criticadas, no que concerne ao desamparo do teletrabalhador, que atue por produção ou tarefa e que realize horas extraordinárias com o uso das tecnologias de comunicação e de informação, o que repercute na efetividade do direito à desconexão do trabalho.

Palavras-chave: teletrabalho; direito à desconexão do trabalho; direito fundamental à saúde.

ABSTRACT

With the increasing introduction of technological advances in society life, there were changes in the way work relations happen, which entailed, for example, the emergence of telework. From the pandemic of Covid-19, the highlight of this modality became even greater, due to the need that there was a social isolation as a way to avoid the coronavirus spread. In the midst of this context, the increasing connectivity of workers in the perform of labor activities has intensified the debate about the right to not work, also called the right to disconnect from work. In the face of the relation between the referred right with the exercise of other fundamental worker's rights, such as health, leisure and rest, the present monograph intends to investigate how the inobservation of the teleworker right to disconnect can entail impacts to the plenary exercise of his fundamental right to physical and mental health. Therefore, the relation between both rights will be focused as regards their exercise by teleworker, through deductive method, qualitative approach research and documental and bibliographical techniques of research. To reach the referred goal, this monograph will examine brief contextualization that led to telework emergence, just like will investigate its treatment in Federal Constitution, in Consolidation of Labor Laws and in foreign legal systems. Moreover, it will explain what the teleworker right to disconnection consists of, from doctrine concepts, brazilian legal system provisions and international treaties. It was obtained the conclusion that the inobservance of the referred teleworker's right may entail damages to his physical and mental health, due to the excessive exhaustion caused by hyperconnection and telepressure, which may cause the development of *Burnout Syndrome* and stress, for example, characterizing worrying scenery with regard to health and safety in work. Furthermore, it was concluded that some provisions presents in Consolidation of Labor Laws may be criticized, regarding to telework's helplessness, who acts by production or task and that make overtime hours using information and communication technologies, which affect the effectiveness of the right to disconnection from work.

Key-words: telework; right to disconnection from work; fundamental right to health.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF – CONSTITUIÇÃO FEDERAL

CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA E APLICADA

MP – MEDIDA PROVISÓRIA

MPT – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE

OPAS – ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE

TIC – TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E DE COMUNICAÇÃO

TRT – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 BREVE HISTÓRICO ACERCA DO SURGIMENTO DO TELETRABALHO	13
2.1 INFLUÊNCIA DAS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS NAS CONDIÇÕES E RELAÇÕES DE TRABALHO	13
2.2 ORIGEM E DEFINIÇÃO DO TELETRABALHO	20
2.3 DIFERENCIAÇÃO ENTRE TELETRABALHO E OUTRAS MODALIDADES DE TRABALHO- ESTUDO TERMINOLÓGICO QUANTO AO TELETRABALHO E POSSÍVEIS SINÔNIMOS	24
3 TRATAMENTO LEGISLATIVO CONFERIDO AO TELETRABALHO	28
3.1 TELETRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, NA CLT, NA LEI Nº 13.467/2017 E NA LEI Nº 14.442/2022	28
3.1.1 Teletrabalho na Constituição Federal	28
3.1.2 Teletrabalho na CLT- Leis nº 13.467/2017 e nº 14.442/2022	31
3.2 TELETRABALHO EM ORDENAMENTOS JURÍDICOS ESTRANGEIROS	38
3.3 TELETRABALHO E PANDEMIA DA COVID-19	41
4 INOBSERVÂNCIA DO DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO E EXERCÍCIO DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE MENTAL E FÍSICA DO TRABALHADOR	45
4.1 CONCEITO E TRATAMENTO CONFERIDO AO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	45
4.2 POSSÍVEIS IMPACTOS DA INOBSERVÂNCIA DO DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO AO EXERCÍCIO DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE MENTAL E FÍSICA DO TRABALHADOR	50
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	64
REFERÊNCIAS	68

1 INTRODUÇÃO

A interferência das inovações tecnológicas na vida humana tem ocasionado alterações na maneira encontrada pelo indivíduo de se relacionar em sociedade, modificando, inclusive, a maneira como o trabalho é exercido e a relação empregatícia existente entre o obreiro e o empregador.

Nesse sentido, o teletrabalho surge como uma modalidade de trabalho possibilitada pelo uso das tecnologias de informação e de comunicação (TIC), na qual o local de trabalho ultrapassou as fronteiras das dependências do empregador, de modo que passou a haver a possibilidade de que as atividades laborais passassem a ser efetuadas na residência do trabalhador.

No contexto de mudança das relações laborais, ganha destaque o direito à desconexão do trabalhador, posto que, com o uso das ferramentas tecnológicas, tornaram-se mais tênues as fronteiras existentes entre o tempo de trabalho e o de não trabalho, cuja relevância é fundamental para o exercício de direitos como lazer, saúde, limitação de jornada e descanso do trabalhador.

O direito à desconexão aparece, então, como um pilar da dignidade da pessoa humana e como corolário de diversos outros direitos fundamentais do trabalhador, dos quais são igualmente titulares os trabalhadores que exercem as suas funções no estabelecimento da empresa e os que as realizam em seus domicílios ou em outros locais, como cafeterias e *shoppings centers*.

Destaca-se que o teletrabalho vem sendo bastante implementado entre os trabalhadores brasileiros, principalmente devido ao avanço da tecnologia e à necessidade de que, com a pandemia da Covid-19, iniciada em março de 2020, houvesse o isolamento social como maneira de evitar a propagação do coronavírus.

Em meio a esse contexto pandêmico, o aumento do índice de teletrabalhadores suscitou a discussão quanto ao exercício do direito à desconexão por parte desses trabalhadores, diante, principalmente, da sua relação direta com o direito fundamental à saúde do trabalhador, já que o não estabelecimento de limites ao horário de trabalho pode ocasionar adoecimento físico e mental do obreiro.

A relevância do tema apresentado, ademais, encontra-se nos debates acerca da inconstitucionalidade e da ilegalidade de modificações ocorridas na CLT,

com a Lei nº 13.467/2017 e a posterior nº 14.442/2022¹, que alteraram a regulamentação do teletrabalho, no que concerne ao controle de jornada, por exemplo.

A questão problema do presente trabalho é: **como a inobservância do direito à desconexão do teletrabalhador pode acarretar impactos ao pleno exercício do seu direito fundamental à saúde física e mental?**

Na realização da pesquisa a ser efetuada, será utilizado o método científico dedutivo, pois partir-se-á de abordagens gerais históricas e quanto à regulamentação do teletrabalho, para que, posteriormente, possam ser abordados, de maneira específica, o direito à desconexão e a sua relação com o direito fundamental à saúde do teletrabalhador.

Nesse sentido, a realização de abordagens gerais levará a uma específica, caracterizando a utilização do método dedutivo.

As técnicas de pesquisa utilizadas, por sua vez, são a documental e a bibliográfica. A primeira consiste na documentação indireta, com base em leis trabalhistas, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a CF, tratados internacionais, além de precedentes judiciais do TST e dos TRTs da 2ª e 3ª Regiões. Ainda, compõem a pesquisa documental dados estatísticos constantes de pesquisas efetuadas pelo IBGE, pelo IPEA, pela empresa Capterra e pela rede social profissional LinkedIn. A segunda, por sua vez, consiste no uso de fontes bibliográficas, como artigos científicos, monografias e dissertações de mestrado.

Ainda, trata-se de pesquisa de abordagem qualitativa com conteúdo que busca identificar como a inobservância do direito à desconexão do teletrabalhador pode acarretar impactos ao pleno exercício do seu direito fundamental à saúde física e mental.

A fim de alcançar uma resposta ao problema apresentado, o intuito geral deste trabalho é analisar como a inobservância do direito à desconexão do teletrabalhador pode acarretar impactos ao pleno exercício do seu direito fundamental à saúde física e mental.

Para que seja atingida a referida finalidade, este trabalho busca examinar uma perspectiva histórica acerca do surgimento do teletrabalho e do seu significado,

¹ Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

assim como, posteriormente, objetiva investigar a sua regulamentação na CF, na CLT e em ordenamentos jurídicos estrangeiros, finalizando a monografia com a finalidade de explicar no que consiste o direito à desconexão do trabalho e como a sua inobservância em relação aos teletrabalhadores pode acarretar impactos ao pleno exercício do seu direito fundamental à saúde física e mental.

Inicialmente, no segundo capítulo, busca-se traçar um breve histórico da concepção do trabalho, com ênfase voltada para a influência das inovações tecnológicas na mudança nas relações e nas condições de trabalho e o conseqüente surgimento do teletrabalho, tratando acerca dos seus conceitos e abordando, brevemente, a diferenciação entre o teletrabalho e modalidades de trabalho como *home office* e trabalho em domicílio, por exemplo, ao efetuar análise dessas terminologias.

Ainda, serão investigadas, no terceiro capítulo, as mudanças trazidas pelas Leis nº 13.467/2017 e 14.442/2022 quanto ao teletrabalho na CLT, somadas ao tratamento legislativo e constitucional acerca do teletrabalho, além da discussão quanto à constitucionalidade e à legalidade de algumas disposições presentes na CLT. Também, será efetuada menção a como o teletrabalho é regulamentado em leis de ordenamentos jurídicos estrangeiros, a fim de que haja maior compreensão acerca do seu tratamento em outros países, além de que, no mesmo capítulo, serão abordados os impactos da pandemia da Covid-19 no teletrabalho.

No quarto capítulo, por sua vez, será pesquisado como a legislação brasileira e tratados internacionais tratam do direito à desconexão do teletrabalhador, fornecendo um panorama geral acerca desse tratamento, além de que serão trazidos diversos conceitos doutrinários do referido direito. Ainda, será abordada a sua relação com outros direitos fundamentais do trabalhador, principalmente o direito à saúde, a partir de pesquisas e de decisões do TST e dos TRTs da 2ª e 3ª Regiões, para que se possa analisar como a inobservância do direito à desconexão do teletrabalhador pode acarretar impactos ao pleno exercício do seu direito fundamental à saúde física e mental.

2 BREVE HISTÓRICO ACERCA DO SURGIMENTO DO TELETRABALHO

Para que se possa compreender os fatores que acarretaram o surgimento do teletrabalho, é fundamental, inicialmente, entender o contexto histórico prévio à sua ocorrência, marcado por inovações tecnológicas que modificaram não apenas as condições sob as quais o trabalho é exercido, mas também a relação existente entre os trabalhadores e entre estes e seus empregadores.

Nesse sentido, como marcos temporais que antecedem o teletrabalho, destacam-se a Terceira e a Quarta Revoluções Industriais, caracterizadas pela criação e desenvolvimento de meios informáticos e de telecomunicação – meios telemáticos – que, ao modificarem todos os âmbitos da vida do indivíduo, ocasionaram mudanças na seara trabalhista.

Dessa maneira, neste primeiro capítulo, serão abordadas brevemente não apenas mudanças ocasionadas por inovações tecnológicas, mas também problemáticas surgidas com a sua criação, como o desemprego tecnológico, preocupação quanto à efetivação de direitos trabalhistas com a flexibilização nas normas e relações de trabalho, controle exercido pelo empregador com o uso de meios de comunicação e de informação, com menção à possível violação do seu direito à privacidade, além da criação de novos postos de trabalho e do aumento exponencial do teletrabalho.

Ademais, serão tratados também o surgimento e os conceitos atribuídos ao teletrabalho, com a realização de esclarecimentos acerca do significado de termos importantes no que se refere ao teletrabalho.

2.1 INFLUÊNCIA DAS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS NAS CONDIÇÕES E RELAÇÕES DE TRABALHO

A Terceira Revolução Industrial, também chamada de Revolução Técnico-Científica, foi baseada, principalmente, no surgimento de tecnologias relacionadas à robótica, à informática e à internet², como afirma Rita de Cássia Pessoa Nocetti, tendo impactado diretamente a maneira como as atividades são prestadas pelo trabalhador.

² NOCETTI, Rita de Cássia Pessoa. **Os impactos da revolução tecnológica nas relações de emprego** / Rita de Cassia Pessoa Nocetti; orientador: Marco Antonio Cesar Villatore. – 2018, p. 43. Disponível em:

Inicialmente, para o pleno entendimento das modificações trazidas pela Terceira Revolução Industrial e, posteriormente, pela Quarta, é importante compreender, como afirma Klaus Schwab, que o termo “revolução” pode ser conceituado como uma “mudança abrupta e radical” na sociedade, de modo que ocorre quando há uma significativa modificação na maneira de viver do ser humano³.

Na Terceira Revolução Industrial, então, a relevante mudança ocorrida está no advento da tecnologia de informação e da eletrônica, distinguindo-se da Quarta Revolução Industrial vivenciada atualmente, pois esta é caracterizada pela automação e robotização, havendo o crescimento da utilização de serviços de aplicativo e de plataformas digitais, como pontua Antônio Lisboa, em texto acerca da organização do trabalho e da produção⁴.

Klaus Schwab também realiza uma distinção entre ambas as revoluções mencionadas, afirmando que a diferença entre a Quarta e as anteriores reside na velocidade e na amplitude com as quais as inovações tecnológicas são difundidas, além de que apresenta impacto sistêmico, como consequência da transformação de sistemas em empresas, indústrias e na sociedade de maneira geral⁵.

Observa-se que a Quarta Revolução Industrial é caracterizada pela alteração das relações de trabalho acarretada pela criação de tecnologias que facilitam a execução das tarefas empregatícias⁶, como consequência da maior automação, que também torna mais diversificado o leque de opções de trabalho existentes, com o advento dos serviços de aplicativo e das plataformas digitais.

Para Manuel Castells, o cerne da transformação vivida atualmente pela sociedade refere-se às tecnologias da informação, processamento e comunicação, de modo que a revolução tecnológica é caracterizada não pela centralidade dos conhecimentos e da informação desenvolvidos, mas pelo seu uso visando à geração

https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6893977. Acesso em: 21 jan. 2024.

³ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 18.

⁴ LISBOA, Antônio. Contribuições dos integrantes das mesas de diálogo tripartite. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO- OIT. **Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites**, 2018, p. 18-19. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_626908/lang--pt/index.htm. Acesso em: 22 jan. 2024.

⁵ SCHWAB, ref. 3, p. 15 e 16.

⁶ NOCETTI, ref. 2, p. 43.

de “conhecimentos e de dispositivos de processamento/comunicação da informação, em um ciclo de realimentação cumulativo entre a inovação e seu uso”⁷.

O mencionado autor destaca, portanto, a velocidade com a qual as tecnologias são propagadas, sendo constantemente desenvolvidas e aprimoradas, de modo que consistem em “processos a serem desenvolvidos”, sendo esse um diferencial em relação aos acontecimentos históricos anteriores, que marcam essa mudança como uma revolução.

Além disso, também atribui a rápida difusão das novas tecnologias de informática ao fato de se basearem principalmente em conhecimentos que o ser humano armazena e desenvolve, indo muito além da sua fonte, ao encontrarem infraestrutura tecnológica propícia ao seu desenvolvimento⁸.

No que concerne às novas relações de trabalho, é importante mencionar a economia sob demanda, também denominada de economia compartilhada, resultante das plataformas citadas, que “...reúnem pessoas, ativos e dados, criando formas inteiramente novas de consumir bens e serviços. Elas derrubam barreiras para que empresas e indivíduos criem riqueza, alterando ambientes pessoais e profissionais”⁹.

Nesse contexto, Klaus Schwab utiliza a expressão “nuvem humana”, para se referir ao conjunto de potenciais trabalhadores na economia sob demanda, residentes de qualquer país do mundo, que atuam de maneira autônoma, diferente dos trabalhadores na relação empregatícia tradicional, inexistindo para as empresas a obrigação de cumprir direitos trabalhistas como o pagamento de salários mínimos, tributos e benefícios sociais¹⁰.

Percebe-se, então, que a criação de plataformas como a *Uber* e o *Airbnb*, citados como exemplos pelo referido autor, impactou profundamente as relações de trabalho, na medida em que trouxe maior flexibilidade aos trabalhadores, diante das novas formas de prestação de serviços, o que apresenta vantagens e desvantagens ao trabalhador, pois, em contraponto à maior liberdade, existem menos direitos trabalhistas que lhe são garantidos, como apontou Klaus Schwab¹¹.

⁷ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução Roseneide Venancio Majer. São Paulo, 1999, 6ª edição. Editora Paz e Terra, p. 68 e 69.

⁸ *Ibid.*, p. 168.

⁹ SCHWAB, ref. 3, p. 31.

¹⁰ *Ibid.*, p. 56.

¹¹ *Ibid.*, p. 56.

O mencionado autor, no que concerne às consequências da economia sob demanda nas relações de trabalho, ainda cogita se a nuvem humana de trabalhadores tornaria o seu trabalho mais precarizado, diante da perda não apenas de direitos trabalhistas, como também de ganhos em negociações coletivas e de segurança no trabalho¹², sendo esse um debate que ainda não resta claro, diante da inovação do tema, mas de fundamental menção para que se compreenda melhor as mudanças atualmente vivenciadas nas relações de trabalho.

Quanto à precarização do trabalho causada pela revolução tecnológica e a consequente criação de novas formas de contrato de trabalho, como os trabalhos *on demand*, que são sob demanda, e os relacionados à *gig economy*, na qual os trabalhadores exercem suas funções por projetos específicos, sendo contratados por curto prazo¹³, Hélio Zylberstajn defende a necessidade de que as políticas públicas que visem à proteção dos trabalhadores sejam readequadas às novas relações de trabalho existentes¹⁴.

Dessa maneira, posiciona-se Teresa Coelho Moreira, ao afirmar que as normas trabalhistas apresentam uma “sólida e provada experiência de maleabilidade perante as inovações tecnológicas”¹⁵, de modo que devem se modificar para haver a sua adequação às novas relações de trabalho, aos novos serviços prestados e à sempre existente necessidade de proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

Quanto à flexibilização das normas trabalhistas referida por Teresa Coelho, Vanessa Vignoli enfatiza que esse fenômeno se trata de um “eficiente mecanismo de adaptação de normas criadas em determinado contexto social e que não seriam mais aplicáveis na atual conjuntura sócio-econômica”¹⁶.

¹² SCHWAB, ref. 3, p. 57.

¹³ BIVAR, Wasmália. Novas Formas de Trabalho e o Desafio da Governança - o papel dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites**, 2018, p. 38-40. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_626908/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 jan. 2024.

¹⁴ ZYLBERSTAJN, Hélio. Novas Tecnologias, globalização e relações de trabalho. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites**, 2018, p. 38-40. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_626908/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 jan. 2024.

¹⁵ MOREIRA, Teresa Coelho. Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho? **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 11, jan./jun. 2012, p. 15-52, p. 40. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/209/115>. Acesso em: 23 jan. 2024.

¹⁶ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da jornada de trabalho: importância e limitações**. 431 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010, p. 17. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-04012011-160412/publico/Dissertacao_Vanessa_Vignoli.pdf. Acesso em: 23 jan. 2024.

A mencionada autora também afirma que a citada adaptação consiste em uma maneira de garantir os direitos conquistados pelos trabalhadores, com a realização de mudanças que tornem possível a sua plena efetivação no novo cenário vivido pela classe trabalhadora em face das novas relações de trabalho¹⁷.

Além de ser imperativa a promoção de iniciativas de proteção do trabalhador, diante dos novos postos de trabalho surgidos, também existe a sua importância devido ao fenômeno denominado *desemprego tecnológico* que vem sendo ocasionado com a substituição do trabalho humano por equipamentos, que reduzem a demanda de indivíduos para a realização das atividades empregatícias¹⁸.

Ao abordar o referido tema, José Roberto de Araújo Cunha Júnior¹⁹ menciona que uma das preocupações dos sindicatos dos trabalhadores quanto ao futuro do mercado de trabalho no Brasil corresponde ao crescente nível de desemprego causado pela exponencial taxa de evolução das inovações tecnológicas no setor de tecnologia da informação e da comunicação, em campos como o do atendimento bancário, a robotização na produção de veículos e a mecanização agrícola.

É perceptível, portanto, que tanto o surgimento de novos postos de trabalho quando a sua redução e substituição por máquinas são preocupações do Direito do Trabalho atualmente, sendo importante destacar que as novas maneiras de organização do trabalho aumentam a flexibilidade e a autonomia do trabalhador, como assenta Teresa Coelho²⁰.

Nesse contexto, Manuel Castells²¹ afirma que baseiam a transformação das relações de trabalho vivida atualmente as tendências para a flexibilidade, em quatro elementos que as compõem, diferenciados por Martin Carnoy, quais sejam, a jornada de trabalho, a estabilidade no emprego, a localização e o contrato social entre patrão e empregado.

Ao explicar cada elemento individualmente, pontua que jornada de trabalho flexível pode ser traduzida na inexistência do horário tradicional de trabalho, fixado

¹⁷ VIGNOLI, ref. 16, p. 20.

¹⁸ MOREIRA, ref. 15, p. 20.

¹⁹ CUNHA JÚNIOR, José Roberto de Araújo. Considerações sobre o futuro do trabalho, desemprego e trabalho decente. *In*: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do Trabalho no Brasil**: Perspectivas e Diálogos Tripartites, 2018. p. 24-25. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_626908/lang--pt/index.htm. Acesso em: 24 jan. 2024.

²⁰ MOREIRA, ref. 15, p. 21.

²¹ CARNOY, 2000 *apud* CASTELLS, ref. 7, p. 330 e 331.

comumente em horas semanais. No que tange à estabilidade de emprego, significa que deixa de haver a segurança para o trabalhador de que ocupará o seu cargo de trabalho futuramente, não existindo esse compromisso.

No que concerne ao elemento da localização, pode ser compreendido como a realização das atividades laborais em locais que não são a sede da empresa empregadora, sendo importante destacar a sua relevância para o teletrabalho, como será esmiuçado na subseção seguinte, quanto à origem dessa modalidade de trabalho.

O contrato social entre patrão e empregado, por sua vez, na sua modalidade tradicional, caracteriza-se pela previsibilidade na relação existente entre as partes, com direitos e deveres definidos contratualmente para ambos, salário padronizado e benefícios sociais para o trabalhador, além de lealdade e de disposição para o trabalho esperadas pelo empregador.

Quanto à transformação ocorrida nas relações de trabalho predominantes no século XX em comparação às que têm se intensificado no século XXI, Roberto Rocha Coelho²² destaca que a relação convencional de trabalho era marcada “pela continuidade, dedicação exclusiva, subordinação direta e associada a garantias e proteções ao trabalhador”, enquanto as formas atípicas de trabalho do século XXI são marcadas por menos garantias e direitos, maior insegurança de emprego, excesso de jornada e riscos de segurança e saúde, além de precariedade da cobertura pela seguridade social.

São citadas pelo autor, portanto, de maneira geral, consequências negativas advindas para os trabalhadores, com as relações não convencionais de trabalho surgidas, apresentando perigo à sua própria saúde física e mental, com o mencionado excesso de jornada, por exemplo.

Percebe-se, assim, que os elementos da maneira que foram escritos compõem a relação tradicional de trabalho, ainda existente na sociedade, mas que, em muitas ocasiões, tem se modificado substancialmente, caracterizando a flexibilidade anteriormente mencionada.

²² PIRES, Roberto Rocha Coelho. Desafios e Oportunidades para a Articulação entre Agentes Públicos, Sociais e Privados na Aplicação da Regulação. *In*: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do Trabalho no Brasil**: Perspectivas e Diálogos Tripartites, 2018. p. 86-91. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_626908/lang--pt/index.htm. Acesso em: 24 jan. 2024.

Quanto à mudança ocorrida no sistema empregatício, Ulrich Beck²³ afirma que o trabalho assalariado consistia, principalmente, em um trabalho de jornada integral, que se prolongaria de maneira vitalícia para o trabalhador, sendo esse o parâmetro adotado pela empresa para planejar a mobilização de trabalhadores, existindo um “sistema padronizado de pleno emprego”.

Esse sistema, entretanto, antes adotado como regra geral, passou a deixar de ser aplicado em diversas situações, devido à flexibilização dos seus pilares de sustentação, que são o direito do trabalho, o local de trabalho e a jornada de trabalho, acarretando maior descentralização do vínculo empregatício, com a “dispersão espacial do trabalho assalariado”, que pode acontecer de formas como a “redistribuição de funções sob a forma de trabalho eletrônico a ser feito parcial ou inteiramente em casa”.

Ao se analisar as contribuições trazidas por Ulrich Beck²⁴, por Manuel Castells²⁵ e por Teresa Coelho²⁶, percebe-se a constante, principalmente, da modificação ocorrida quanto à jornada e ao local de trabalho, quando se compara o modelo tradicional de trabalho com o que vem surgindo de maneira simultânea à maior propagação das inovações tecnológicas.

Por fim, também é importante mencionar a problemática relacionada à nova dimensão de fiscalização das atividades efetuadas pelo trabalhador, enfatizada por Teresa Coelho, permitindo o exercício do controle por parte do empregador através de videocâmaras, de programas de computadores, dos e-mails, de dados biométricos, entre diversas outras maneiras permitidas pela inovação tecnológica²⁷.

A autora denomina o referido tipo de controle de eletrônico do trabalhador, substituindo o controle “periférico, descontínuo e parcial realizado pela hierarquia humana”²⁸ por um tecnológico, que armazena e reelabora uma série de dados do trabalhador, reconstruindo, assim, o perfil do trabalhador ao recolher os seus dados de comportamento.

Nesse contexto, surge a discussão quanto à dimensão desumana dessa nova forma de controle, na medida em que o seu enorme aumento pode levar ao

²³ BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. São Paulo, 2011, 2ª edição. Editora 34, p. 206 e 207.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ CASTELLS, ref. 7.

²⁶ MOREIRA, ref. 15.

²⁷ *Ibid.*, p. 29.

²⁸ *Ibid.*, p. 30.

“adormecimento e, mesmo, ao esquecimento de que a liberdade pessoal dos trabalhadores e os seus direitos fundamentais são limites infranqueáveis a este poder do empregador”²⁹, diante da automaticidade que pode acarretar violação do direito à privacidade do trabalhador, por exemplo, ao se estender para locais que vão além do convencional local de trabalho e por horários que extrapolam a jornada laboral.

É, em suma, nesse contexto de inovações tecnológicas e consequentes novas problemáticas, que surge o teletrabalho, modalidade de trabalho na qual o tradicional local de trabalho existente em edifícios e fábricas, consistindo uma “configuração fabril visível do trabalho”, passa a se organizar de maneira invisível, compondo uma “organização fabril invisível”³⁰, nos domicílios do trabalhador, por exemplo.

A referida invisibilidade traz à baila a privatização dos riscos que o trabalho oferece à saúde física e psicológica, transferindo os custos por desconsideração ou suspensão das normas de segurança do trabalho, que escapam ao controle público, aos próprios trabalhadores, conforme Ulrich Beck³¹.

2.2 ORIGEM E DEFINIÇÃO DO TELETRABALHO

Diante de todas as problemáticas acarretadas pelo surgimento das novidades tecnológicas, o teletrabalho nasce como uma possibilidade ao trabalhador de realização das “suas atividades laborais à distância, em qualquer lugar, inclusive em sua residência”³².

Como afirmam Irineu Júnior Barreto e Josiane da Silva³³, o teletrabalho, entre as diversas maneiras contemporâneas de mudança ocorrida no mundo do trabalho, é considerada a mais expressiva, o que se torna claro diante de todas as discussões e novidades para o Direito do Trabalho trazidas por essa modalidade.

De início, salienta-se que o teletrabalho foi termo utilizado pela primeira vez por Jack Nilles, em 1973, cuja função, na década de 70, era criar veículos espaciais

²⁹ MOREIRA, ref. 15, p. 31.

³⁰ BECK, ref. 23, p. 207 e 208.

³¹ *Ibid.*, p. 209.

³² NOCETTI, ref. 2, p. 54.

³³ BARRETO JUNIOR, I. F.; DA SILVA, J. M. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, [S. l.], v. 16, n. 2, p. 29–56, 2015, p. 31. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/467/260>. Acesso em: 29 jan. 2024.

para a NASA e para o Departamento da Força Aérea americana³⁴. Ao ser questionado quanto à sua capacidade de criar uma maneira de o homem trabalhar sem enfrentar os congestionamentos de veículos, desenvolveu um projeto de “Permuta de Transportes e Telecomunicações”, com a ideia de levar o “trabalho ao trabalhador e não o trabalhador ao local de trabalho”, o que foi denominado por Jack Nilles de “*telecommuting*”, consoante texto redigido por Vicky Gan³⁵.

Nesse sentido, a ideia inicial pensada por Jack Nilles foi a criação de locais de trabalho denominados escritórios satélite, que se distinguem da sede da empresa, localizados estrategicamente com maior proximidade em relação às casas dos trabalhadores, evitando, assim, o seu deslocamento à sede da empresa mais distante³⁶.

Frisa-se que o intuito inicial do teletrabalho era fazer com que os trabalhadores evitassem os congestionamentos nas ruas, nos trajetos de ida ao trabalho e de volta para as suas casas.

Ademais, o surgimento do teletrabalho, nesse momento histórico, também se atribui à crise do petróleo vivenciada à época, que acarretou falta de combustíveis e preocupação de Jack Nilles no que tange aos gastos necessários para os trajetos mencionados, além de se tratar de uma solução à escassez desse recurso não renovável, existindo também preocupação quanto às consequências, para o meio ambiente, do seu uso desmedido³⁷.

Dessa forma, as atividades laborais passaram a ser exercidas nos domicílios dos trabalhadores e nos escritórios centrais mencionados, consoante havia sido pensado inicialmente por Jack Nilles, podendo, também, ser efetuadas em quaisquer outros locais, desde que localizados fora dos centros tradicionais de trabalho da sede da empresa³⁸.

Quanto ao fato do teletrabalho ser efetuado à distância, como afirmam Silvia Dutra e Marco Villatore, “não se caracteriza pelo simples fato de ser realizado

³⁴ NOCETTI, ref. 2, p. 55.

³⁵ GAN, Vicky. The Invention of Telecommuting: Working remotely long predated third-wave coffee shops and sleek co-working spaces. **Bloomberg CityLab**, 2015. Disponível em: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2015-12-01/what-telecommuting-looked-like-in-1973>. Acesso em: 28 jan. 2024.

³⁶ *Ibid.*.

³⁷ *Ibid.*.

³⁸ FONSECA, Jéssica Kaczmarek Marçal Ribeiro da. **O direito à desconexão do teletrabalhador: uma investigação comparada e o reconhecimento da sua origem na classe dos direitos fundamentais**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010, p. 22. Disponível em: <https://repositorio.uninter.com/handle/1/1230>. Acesso em: 28 jan. 2024.

pelo empregado em sua residência”³⁹, mas pela distância em relação à sede principal da empresa, podendo ser desempenhado, até mesmo, em um *shopping center*, por exemplo, sem descaracterizar a relação de emprego.

Resta claro, portanto, que o teletrabalho torna-se possível a partir do uso de ferramentas tecnológicas, como computador, internet, celular, que podem ser considerados meios telemáticos. Destaca-se que o termo “telemático” resulta da combinação da telecomunicação com a informática, incluindo, portanto, “todos os serviços de transmissão de informação à distância - texto, imagem e som - que se utilizam da telecomunicação (telefonia, fax, fibras óticas, satélite) e da Informática (PCs, softwares, redes)”, como pontua José Affonso Dallegrave Neto⁴⁰.

No que concerne à conceituação do teletrabalho, existem diversas definições a ele atribuídas, pois, como afirma Rita de Cássia Nocetti, trata-se de um tema recente e que passa por constantes modificações, devido à rápida transformação ocorrida nos meios telemáticos utilizados para a sua realização, de modo que não há apenas um conceito de teletrabalho, mas há características em comum a ele atribuídas por diversos autores nas diferentes definições⁴¹.

Uma dessas características em comum é referente ao local de realização das atividades laborais, existindo diversas possibilidades de organização do teletrabalho, como aponta Isabel Costa⁴², sendo os arranjos mais comuns tratados pela autora *home office*, teletrabalho móvel, escritórios satélites, telecentros e *telecottages*.

Em resumo, o *home office* é realizado no domicílio do teletrabalhador, existindo divergência entre os autores a respeito de ser espécie ou não de teletrabalho, a ser melhor tratada na subseção seguinte. O teletrabalho móvel, por sua

³⁹ VILLATORE, Marco Antônio César; DUTRA, Silvia Regina Bandeira. **Teletrabalho e o direito à desconexão**. In: Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 3, n 33, p. 142-149, set. 2014, p. 143. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93957>. Acesso em: 28 jan. 2024.

⁴⁰ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, n. 33, p. 8-20, set, p. 8. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93895/2014_dallegrave_netto_jose_teletrabalho_importancia.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 jan. 2024.

⁴¹ NÓCETTI, ref. 2, p. 56.

⁴² COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho**. Tese (Doutorado em Administração) – FGV EBAPE- Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, 2003, 124 f., p. 14-15. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 jan. 2024.

vez, é efetuado por trabalhadores que estão frequentemente se movimentando, em viagens, visitas a clientes, utilizando dispositivos móveis como celulares, notebooks e *tablets*, por exemplo, para exercício de suas atividades laborais, podendo ser realizado em aviões e carros, por exemplo.

Os escritórios satélites, já mencionados, pertencem ao próprio empregador, em áreas comumente mais baratas e mais acessíveis ao trabalhador. Os telecentros, ainda, são escritórios que podem ser alugados pelas empresas pelo intervalo de tempo necessário à realização do teletrabalho, já sendo equipados com as ferramentas tecnológicas usadas no exercício da função.

Os *telecottages*, por fim, consistem em locais onde existem treinamento e infraestrutura, incluindo recursos tecnológicos, disponibilizados aos moradores e às empresas presentes na comunidade, sendo comum que recebam subsídios governamentais.

São inúmeros, portanto, os arranjos possíveis para possibilitar o exercício do teletrabalho, consoante as definições trazidas por Isabel Costa⁴³, sem que em nenhuma delas a referida modalidade de trabalho seja descaracterizada.

Outra característica em comum presente nas definições de teletrabalho diz respeito à utilização de meios telemáticos. Conforme Ana Cristina Barcellos⁴⁴, ele consiste em uma forma de trabalho dotada de flexibilidade cuja origem foi permitida a partir da introdução dos instrumentos de informática e de telecomunicação, compondo a telemática, no processo de produção da empresa, o qual é o computador em rede.

Ademais, menciona-se o conceito de Renata Lázaro Alves da Costa⁴⁵ quanto ao teletrabalho, definindo-o como regime de trabalho à distância, isto é, prestado em local que não seja a sede da empresa, permitido através do uso de recursos telemáticos, com jornada de trabalho flexível e subordinação mitigada.

⁴³ COSTA, ref. 42, p. 14-15.

⁴⁴ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho**: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Dissertação de Mestrado Departamento do Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Universidade de São Paulo: 2011, p. 8. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf. Acesso em: 28 jan. 2024.

⁴⁵ COSTA, Renata Lázaro Alves da. Aspectos relevantes sobre o teletrabalho e a sua ascensão. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 90, p. 88-96, jul. 2020, p. 89. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179993/2020_costa_renata_aspectos_teletrabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 jan. 2024.

Analisando-se as informações apresentadas anteriormente, com explicações acerca das características e do histórico que levou ao surgimento do teletrabalho, para que haja o seu pleno entendimento, cabe trazer diferenciações no que concerne a termos utilizados como sinônimos de teletrabalho ou que com ele se relacionam.

2.3 DIFERENCIAÇÃO ENTRE TELETRABALHO E OUTRAS MODALIDADES DE TRABALHO- ESTUDO TERMINOLÓGICO QUANTO AO TELETRABALHO E POSSÍVEIS SINÔNIMOS

Antes de se abordar a maneira como a legislação brasileira, principalmente a Constituição Federal e a CLT, tratam do teletrabalho, além das suas implicações para a saúde dos trabalhadores brasileiros durante a pandemia da Covid-19, é fundamental realizar um esclarecimento conceitual quanto à diferenciação entre termos como trabalho remoto, teletrabalho, *home office*, trabalho à distância e trabalho em domicílio, para que não sejam todos impropriamente tratados como sinônimos.

Conforme Carlos Henrique Bezerra Leite, o teletrabalho é uma espécie de trabalho à distância, mas não de trabalho em domicílio, pois, assim como já foi mencionado anteriormente, o teletrabalho não se limita ao domicílio do trabalhador, podendo ser exercido em qualquer outro local, pois ocorre no ambiente virtual⁴⁶.

Quanto ao trabalho em domicílio, a própria CLT o conceitua em seu artigo 83, considerando-o como “o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”⁴⁷, restando claro que não abarca o trabalhador autônomo, mas apenas o que exerce as suas funções por conta do empregador, com subordinação e onerosidade, como afirma Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁴⁸.

⁴⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, 2023, 15ª edição. Editora SaraivaJur, p. 116. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553626966/epubcfi/6/32\[%3Bvnd.vst.idref%3Dx12.xhtml\]!/4/2/782\[_idParaDest-169\]/1:37\[%C3%B3ri%2Cas\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553626966/epubcfi/6/32[%3Bvnd.vst.idref%3Dx12.xhtml]!/4/2/782[_idParaDest-169]/1:37[%C3%B3ri%2Cas]). Acesso em: 31 jan. 2024.

⁴⁷ BRASIL, **Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2023] Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 fev. 2024.

⁴⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, 2023, 18ª edição. Editora SaraivaJur, p. 127. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624740/epubcfi/6/30\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcap_09.xhtml\]!/4/2/40/3:8\[e%20d%2Cest\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624740/epubcfi/6/30[%3Bvnd.vst.idref%3Dcap_09.xhtml]!/4/2/40/3:8[e%20d%2Cest]). Acesso em: 31 jan. 2024.

Sérgio Pinto Martins, por sua vez, trata do trabalho à distância como gênero, cujas espécies são o teletrabalho e o trabalho em domicílio, sendo o fator que diferencia o teletrabalho do gênero trabalho à distância o uso dos meios telemáticos de comunicação⁴⁹. Ademais, o autor não considera teletrabalho o enviado por meios de comunicação comuns, como telefone ou correio, pois é necessário o uso de tecnologias de comunicação e de informação.

Por fim, Sérgio Pinto Martins trata o teletrabalho e o trabalho remoto como sinônimos⁵⁰, assim como a própria CLT, em seu artigo 75-B, *caput*, que os considera a “prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo”.

Quanto ao trabalho em domicílio, o referido autor ainda afirma que pode usar tecnologia ou não, apontando como exemplo de trabalho em domicílio que consiste em trabalho à distância, mas não se confunde com teletrabalho, as funções efetuadas pelas costureiras, sendo o trabalho em domicílio mais comum em atividades manuais⁵¹.

Maurício Godinho Delgado⁵², por sua vez, diferencia o trabalho em domicílio em duas modalidades: a tradicional e a nova. A primeira é a exercida por costureiras, como já foi mencionado, e por doceiras, por exemplo, enquanto a segunda é denominada *home office* e caracterizada por se basear na informática, nos novos meios de comunicação e nos equipamentos eletrônicos.

Ainda, quanto ao teletrabalho, o mencionado autor aponta que pode se unir ao *home office*, ao ser efetuado no domicílio do trabalhador, mas pode também ser exercido em diferentes localidades, através da utilização dos referidos equipamentos de informática⁵³.

⁴⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 2023, 39ª edição. Editora SaraivaJur, p. 105. Disponível em:

[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553627475/epubcfi/6/6\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright_3-0.xhtml\]/4/12/10/1:44\[tul%2Co.\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553627475/epubcfi/6/6[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright_3-0.xhtml]/4/12/10/1:44[tul%2Co.]). Acesso em: 29 jan. 2024.

⁵⁰ *Ibid.*, p. 105.

⁵¹ MARTINS, ref. 49, p. 106.

⁵² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. São Paulo, 2019, 18ª edição. Editora LTr, p. 1.068.

⁵³ *Ibid.*, p. 1.068.

Em referência aos referidos termos, Antônio Umberto de Souza Júnior, Danilo Gaspar, Fabiano Coelho e Raphael Miziara⁵⁴ destacam que o trabalho remoto, também denominado trabalho à distância, é gênero que designa todo tipo de trabalho no qual o empregado realize as suas atividades fisicamente separado do seu empregador. Consideram as espécies desse gênero o trabalho a domicílio e o teletrabalho, sendo o primeiro realizado na residência do empregado; e, o segundo, efetuado com o uso de tecnologias de comunicação e de informação.

Isabel Costa⁵⁵, por sua vez, apesar de considerar o trabalho à distância como sinônimo de trabalho remoto, realiza uma distinção conceitual entre o trabalho remoto e o teletrabalho, no sentido de que o primeiro é realizado “longe do escritório convencional ou do centro de produção, mas sem que haja necessidade de utilização de recursos das ICTs para sua implementação”, enquanto no segundo é imprescindível o uso das tecnologias de telecomunicação e/ou de informática para que seja efetuado.

Arnaldo Nogueira e Aline Patini, por outro lado, definem trabalho remoto como o efetuado à distância e através do uso de novas tecnologias de comunicação, considerando-as necessárias à sua realização, podendo ser exercido dentro de um escritório, desde que com a utilização de meios eletrônicos e distante do gestor, mas que pode ser realizado nas dependências da empresa, como nos centro-satélites, que são pequenos escritórios da empresa localizados próximos às residências dos funcionários⁵⁶.

Os referidos autores afirmam, ademais, que o teletrabalho é sempre efetuado de maneira remota, entretanto, nem todo trabalho remoto pode ser considerado teletrabalho⁵⁷, pois o trabalho remoto pode ser exercido nas dependências da empresa, como já foi mencionado, diferentemente deste.

⁵⁴ SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de; GASPAR, Danilo Gonçalves; COELHO, Fabiano; MIZIARA, Raphael. **Medida provisória 927/2020 comentada artigo por artigo: COVID-19 e os impactos na área trabalhista**. São Paulo, 2020. Editora Revista dos Tribunais, p. 60. Disponível em: <https://www.thomsonreuters.com.br/content/dam/openweb/documents/pdf/Brazil/white-paper/10056-medida-provisoria-927-comentada.pdf>. Acesso em: 03 fev. 2024.

⁵⁵ COSTA, ref. 42, p. 14.

⁵⁶ NOGUEIRA, A. M.; PATINI, A. C. Trabalho remoto e desafios dos gestores. **INMR - Innovation & Management Review**, 9(4), 121-152, 2012, p. 125. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79292/83363>. Acesso em: 04 fev. 2024.

⁵⁷ *Ibid.*, p. 126.

Thamires Domingos, ainda, destaca que o trabalho em domicílio é sinônimo de *home office*, sendo essa uma das maneiras de se exercer o trabalho remoto, enquanto considera este e o teletrabalho como sinônimos⁵⁸.

Percebe-se, portanto, que não existe um consenso a respeito dos conceitos dos termos citados, contudo, neste trabalho, será abordado o teletrabalho como uma espécie do gênero trabalho à distância, cujo sinônimo é o trabalho remoto, consistindo na outra espécie o trabalho em domicílio ou *home office*, exercido, principalmente, na residência do trabalhador.

⁵⁸ PAREDES, Thamires Domingos. **Home-office durante a pandemia de covid-19: uma análise do discurso do sujeito coletivo dos servidores técnicos-administrativos em uma instituição federal de ensino**. 2022. 107 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) – Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Desenvolvimento, Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal Fluminense, Volta Redonda, 2022, p. 25. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/25661/T2019-Thamires%20Domingos%20Paredes-dissertacao.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em: 04 fev. 2024.

3 TRATAMENTO LEGISLATIVO CONFERIDO AO TELETRABALHO

Neste capítulo, serão abordados os principais diplomas legais brasileiros acerca do tema, tratando de questionamentos que são realizados à constitucionalidade de alguns dispositivos de leis e, posteriormente, da maneira como o teletrabalho é regulamentado em ordenamentos jurídicos estrangeiros.

Ainda, serão efetuados esclarecimentos concernentes à relação entre a pandemia da Covid-19, iniciada em março de 2020, e o aumento do teletrabalho, evidenciando a sua importância na vida atual do trabalhador brasileiro.

3.1 TELETRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, NA CLT, NA LEI Nº 13.467/2017 E NA LEI Nº 14.442/2022

Nesta subseção, será dado enfoque a como o teletrabalho é abordado no ordenamento jurídico brasileiro pela CF e pela CLT, que foi modificada pelas leis nº 13.467/2017 e nº 14.442/2022, cujas alterações são fundamentais para a compreensão de disposições relativas ao controle de jornada e ao trabalho sobrejornada exercido através do uso de ferramentas tecnológicas pelo teletrabalhador, apresentando implicações quanto à efetivação do direito à desconexão do trabalho.

3.1.1 Teletrabalho na Constituição Federal

Consoante Renata Lázaro Alves da Costa, o teletrabalho consiste em labor técnico ou intelectual, não sendo possível que seja diferenciado do manual, de acordo com o artigo 7º, XXXII, da Constituição Federal de 1988, que considera o trabalho “um direito e valor social”⁵⁹, independentemente de ser prestado virtualmente, na residência do trabalhador, telepresencialmente ou na sede da empresa⁶⁰.

⁵⁹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 fev. 2024.

⁶⁰ COSTA, Renata Lázaro Alves da. **O teletrabalho do setor privado sob a ótica da Constituição Federal Brasileira de 1988**: uma análise do valor social do trabalho, da dignidade da pessoa humana e do direito à desconexão. 2023. 120 f. Dissertação (mestrado)-Universidade Federal Fluminense, Faculdade de Direito, Niterói, 2023, p. 51. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=13871572. Acesso em: 06 fev. 2024.

Observa-se, assim, a fundamental afirmação efetuada por Renata Lázaro Alves da Costa acerca da proibição existente na Constituição Federal de que haja violação dos direitos dos trabalhadores ao efetuarem as suas atividades em regime de teletrabalho, pois não há relação de superioridade ou inferioridade entre as modalidades de trabalho, sendo as normas constitucionais aplicáveis a todas⁶¹.

Nesse sentido, apesar do termo “teletrabalho” não constar expressamente no texto da Constituição Federal, à referida modalidade de trabalho são aplicáveis todos os princípios e normas constitucionais vigentes para os trabalhadores, como afirma a mencionada autora, dentre eles, o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana e o direito à desconexão, sendo este último o foco de abordagem deste trabalho, que será objeto de investigação do capítulo seguinte.

Quanto ao valor social do trabalho, a referida autora destaca que as inovações tecnológicas e as modalidades de exercício de atividades laborais devem ocorrer de acordo com o valor social do trabalho e a livre iniciativa⁶², já que, sem a existência do valor do trabalho na CF, poderiam ser vivenciadas novamente situações que esse diploma legal buscou superar⁶³, como as jornadas de trabalho extensas, conforme exemplificado por Renata Lázaro Alves da Costa⁶⁴.

O teletrabalho, assim, ao não se diferenciar do trabalho presencial, deve ser visto, com base nos ditames previstos na Constituição Federal, principalmente em seus artigos 170 e 193⁶⁵, como “instrumento de promoção da liberdade, da igualdade, da justiça social e do desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e de toda a nação”⁶⁶.

Em suma, o artigo 170 da CF coloca a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa como fundamentos da ordem econômica, cujo fim é garantir uma existência digna a todos, conforme os ditames da justiça social, além de que, consoante o artigo 193 da CF, o primado do trabalho é base da ordem social e o objetivo desta é o bem-estar e a justiça sociais.

⁶¹ COSTA, ref. 60, p. 51.

⁶² *Ibid.*, p. 59.

⁶³ SENA, Max Emiliano da Silva. **A Força Normativa do valor Social do Trabalho na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 2018. 193 f. Dissertação (Mestrado em Direito), Universidade FUMEC, Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Belo Horizonte, 2018, p. 155. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6420109. Acesso em: 07 fev. 2024.

⁶⁴ COSTA, ref. 60, p. 59.

⁶⁵ *Ibid.*, p. 53.

⁶⁶ SENA, ref. 63, p. 117.

As referidas disposições constitucionais evidenciam, portanto, que, independente da modalidade de trabalho a ser levada em consideração, a ela é conferido o valor social do trabalho, devendo ser valorizada e preservada, a fim de que o exercício das atividades laborais seja efetuado de maneira digna.

No que tange à dignidade da pessoa humana do trabalhador, por sua vez, Daniele Parmegiane⁶⁷ a coloca como um fim a que o direito do trabalho busca garantir, somada à proteção da saúde e da vida do trabalhador, devendo o empregador respeitar seus direitos e garantias fundamentais.

Ainda quanto à dignidade da pessoa humana, Rita de Cássia Nocetti destaca que esse princípio abarca os direitos fundamentais e humanos, consistindo em uma sustentação para a análise e para a aplicação das normas, de modo que os valores sociais do trabalho apresentam como pressuposto a dignidade da pessoa humana do trabalhador, o que deixa clara a sua relevância para todos os direitos inatos ao homem⁶⁸.

Nesse sentido, Leda Maria da Silva e Letícia Mayumi Takeshita, já se referindo ao direito à desconexão do teletrabalhador, afirmam que, apesar da tecnologia ter facilitado a realização das atividades laborais, o trabalhador não é máquina que possa ser tornada um instrumento, mas um ser humano, dotado de direitos que lhe são inatos, cujo principal objetivo é garantir a plena observância da dignidade da pessoa humana⁶⁹.

Por fim, acerca do direito à desconexão, o exercício do direito ao descanso do trabalhador consiste em uma das maneiras de se concretizar a tutela da dignidade da pessoa humana, sendo que a sua inobservância pode acarretar malefícios à saúde física e mental do trabalhador, como afirma Jair Aparecido Cardoso⁷⁰.

Observa-se, portanto, que são diversos os princípios e normas constitucionais aplicáveis a todos os trabalhadores, incluindo os que atuam em regime

⁶⁷ PARMEGIANE, Daniele. **Dano existencial: análise da jornada excessiva de trabalho e o teletrabalho sob a ótica da dignidade da pessoa humana**. 2020. 156 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília. Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, 2020, p. 107. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/handle/11077/1933>. Acesso em: 11 de fev. de 2024.

⁶⁸ NOCETTI, ref. 2, p. 27.

⁶⁹ SILVA, L. M. M.; TAKESHITA, L. M. A. O teletrabalho e o direito à desconexão no *home office* em tempos de pandemia. **Revista De Direito Sanitário** 22.2 (2022): E0013. Web, p. 7. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdisan/article/view/178603/189541>. Acesso em: 29 jan. 2024.

⁷⁰ CARDOSO, Jair Aparecido. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. **Revista de Informação Legislativa**, v. 52, n. 207, p. 7-26, jul./set. 2015, p. 24. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/207/ril_v52_n207_p7. Acesso em: 11 fev. 2024.

de teletrabalho, diante da inexistência de distinção realizada na CF, de modo que o exercício das suas funções laborais deve ocorrer de maneira digna, respeitando o valor social do trabalho e com observância do direito à desconexão do trabalho, para que sejam protegidas a sua saúde e a sua vida.

3.1.2 Teletrabalho na CLT- Leis nº 13.467/2017 e nº 14.442/2022

Diferentemente da Constituição Federal, que não menciona expressamente o teletrabalho em nenhuma das suas disposições legislativas, ainda que essa ausência não afete a aplicabilidade dos princípios constitucionais à referida modalidade de trabalho, a CLT é o diploma legal que efetua a sua regulamentação infraconstitucionalmente, tendo incluído o teletrabalho em seus dispositivos a partir das Leis nº 13.467/2017 e nº 14.442/2022.

No que concerne à Lei nº 13.467/2017, são importantes para a discussão do presente trabalho algumas das disposições que acrescentou à CLT, como o artigo 75-C, § 1º, segundo o qual pode haver alteração entre regime presencial e de teletrabalho, desde que haja acordo entre as partes, com o devido registro em aditivo ao contrato de trabalho, de modo que não pode ser celebrado de maneira tácita ou verbal, devendo especificar as atividades que serão prestadas pelo empregado, como afirma Sérgio Pinto Martins⁷¹.

Ademais, consoante o artigo 75-D, *caput*, do mencionado diploma legal, contrato escrito conterà as disposições acerca da responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, que é considerado sinônimo de teletrabalho pela CLT atualmente vigente.

Em referência à previsão do artigo 75-D, *caput*, da CLT, Carlos Henrique Bezerra Leite⁷² pontua que, na prática, essa disposição contratual implicará a transferência dos riscos da atividade econômica ao empregado, opondo-se, portanto, à lógica prevista no seu artigo 2º, *caput*, segundo o qual o empregador assume os riscos da atividade econômica, não o trabalhador, consistindo essa responsabilidade no princípio da alteridade⁷³.

⁷¹ MARTINS, ref. 48, p. 108.

⁷² LEITE, ref. 46, p. 116.

⁷³ Ao conceituar o princípio da alteridade, Maurício Godinho Delgado afirma que “A característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstância de impor a ordem

Apesar da referida disposição legal, Sérgio Pinto Martins⁷⁴ destaca que não tem havido previsão em contrato escrito que determine o estabelecimento de qual parte da relação de trabalho deve arcar com custos como internet, energia elétrica e computador que será utilizado para o exercício das atividades laborais.

Já no que tange às alterações trazidas pela Lei nº 14.442/2022, na qual foi convertida a Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, uma das modificações ocorridas na CLT foi na redação do seu artigo 75-B, *caput*, que passou a considerar como sinônimos o teletrabalho e o trabalho remoto, além de que esse mesmo dispositivo legal passou a tratar do teletrabalho como modalidade na qual o trabalho pode ser efetuado de maneira preponderante ou não fora das dependências do empregador.

Ainda, outra alteração legislativa fundamental a ser mencionada consiste no acréscimo do § 5º ao artigo 75-B da CLT, *in verbis*:

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Ao se interpretar o texto legal, percebe-se que o uso de equipamentos tecnológicos utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado, não será remunerado como tempo à disposição, de prontidão ou de sobreaviso, a não ser que haja previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho, de modo que, mesmo existindo o exercício de atividades laborais após o cumprimento da jornada de trabalho, o uso dos equipamentos tecnológicos não será considerado horário de trabalho, salvo se houver a mencionada previsão.

Observa-se, portanto, a não proteção do trabalhador na referida disposição legislativa, que contribui, inclusive, para desamparar legalmente o trabalhador que atua em regime de teletrabalho, caso sejam realizadas extensas jornadas laborais,

justralhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado. Por tal característica, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução.”

⁷⁴ MARTINS, ref. 48, p. 108.

com a conseqüente violação ao direito à desconexão do trabalhador, objeto de estudo no capítulo seguinte.

Nesse sentido, Luciano Martinez critica a mencionada disposição do referido § 5º, quando ainda era conteúdo do art. 3º, § 5º⁷⁵ da Medida Provisória nº 1.046, de 2021⁷⁶, vigente durante a pandemia da Covid-19, afirmando que: “O lado nefasto do teletrabalho foi constatado com intensidade na prestação dos serviços, com a perda do limite entre o trabalho e o não trabalho e com a violação do direito à desconexão.”⁷⁷

Apesar de o mencionado autor referir-se ao texto da MP nº 1.046, como o seu artigo 3º, § 5º foi repetido na MP nº 1.108, de 25 de março de 2022, convertida na Lei nº 14.442/2022, é plenamente possível afirmar que a crítica efetuada ao texto do artigo 3º, § 5º da MP 1.046 pode ser realizada também ao artigo 75-B, § 5º da CLT.

Essa previsão normativa recente não se encontra, portanto, em consonância com os dispositivos constitucionais que regulamentam a necessária proteção conferida a todos os trabalhadores, incluindo os que atuam em regime de teletrabalho, no que tange aos limites de tempo de não trabalho, de modo que o de trabalho deva ser devidamente remunerado, independentemente de ser realizado presencialmente ou através dos meios telemáticos, na residência do empregado, por exemplo.

Outra alteração normativa trazida pela Lei nº 14.442/2022 à CLT, cuja discussão é fundamental para a posterior abordagem acerca do exercício do direito à desconexão dos teletrabalhadores, diz respeito ao controle de jornada no teletrabalho exercido por jornada, produção ou tarefa.

⁷⁵ Art. 3º (...) § 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, assim como de **softwares**, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

⁷⁶ BRASIL. **Medida Provisória n. 1.046, de 27 de abril de 2021**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 29 mar. 2024.

⁷⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, 2024, 15ª edição, p. 164. Editora SaraivaJur. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621125/epubcfi/6/4\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright_3-0.xhtml\]!/4/12/6/1:0\[%2CePU\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621125/epubcfi/6/4[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright_3-0.xhtml]!/4/12/6/1:0[%2CePU]). Acesso em: 29 mar. 2024.

Inicialmente, com a Lei nº 13.467/2017, o artigo 62, III da CLT dispunha que eram excluídos do regime de duração de jornada, que inclui dispositivos concernentes ao controle de jornada, os empregados que exerciam as suas funções em regime de teletrabalho. A partir da Lei nº 14.442/2022, por sua vez, a redação legal do artigo 62, III da CLT foi modificada para excluir do regime de controle de jornada os teletrabalhadores que prestam as suas atividades por produção ou tarefa.

Nesse sentido, acerca da mudança ocorrida no artigo 62, III da CLT em 2017, Homero Batista da Silva afirma que o enquadramento do teletrabalho às exceções à regulamentação acerca da duração do trabalho nas relações de emprego, prevista no capítulo II do referido diploma legal, suprime do empregado o direito a horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalo intrajornada e interjornada, com exceção do direito ao descanso semanal remunerado, pois este é regulado pela Lei nº 605/1049⁷⁸.

Dessa maneira, a reforma ocorrida em 2017 no artigo 62, III da CLT suscita a discussão quanto à constitucionalidade ou inconstitucionalidade desse dispositivo legal, na medida em que suprime todos os direitos dos teletrabalhadores mencionados anteriormente. Com a mudança da CLT acarretada pela Lei nº 14.442/2022, permaneceram excluídos da tutela dos referidos direitos os teletrabalhadores por produção ou tarefa, não mais abarcando os que trabalham por jornada nesse rol.

De início, referindo-se à mudança legislativa de 2017, Homero Batista da Silva⁷⁹ afirma que o ponto central desse debate acerca da constitucionalidade do artigo 62, III da CLT é saber se existe compatibilidade do teletrabalho com o controle de jornada. Nesse contexto, ele destaca que apenas se as atividades realizadas pelo trabalhador forem efetivamente incompatíveis com o controle de jornada poderiam deixar de existir direitos como a horas extras.

Destaca, portanto, que deve haver interpretação restritiva do artigo 62, III, com a mudança legislativa ocorrida em 2017, tendo em vista que:

Havendo meios acessíveis de controle de jornada, por unidade de produção, por fiscalização direta ou por meios eletrônicos, não se deve impressionar com o fato de o trabalho ser realizado à distância, em dependências estranhas aos empregados, na residência do empregado, em cafeteria ou em espaço coletivo de trabalho. Tudo isso era e continua a ser irrelevante para o direito do trabalho, assim como o serviço externo somente se enquadra no art. 62 se for efetivamente incompatível com o controle de jornada – o que

⁷⁸ SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. São Paulo, 2018, 2ª edição. Editora Thomson Reuters Brasil.

⁷⁹ *Ibid.*

não se aplica, portanto, para os instaladores de televisão e telefone, para os entregadores, jornalheiros, motoristas e análogos.⁸⁰

Pode-se afirmar, então, que uma interpretação extensiva da norma que exclua os teletrabalhadores do controle de jornada acarreta a inconstitucionalidade do artigo 62, III⁸¹, com sua redação modificada em 2017, em relação ao artigo 7º, XIII da Constituição Federal, de 1988, que dispõe acerca da obrigatoriedade da duração do trabalho normal não ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.

Além da inconstitucionalidade mencionada, também haveria ilegalidade frente ao artigo 6º da CLT, que, em seu *caput*, deixa clara a inexistência de distinção entre os trabalhos efetuados no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado e os realizados à distância, sendo que o tratamento diferenciado direcionado aos teletrabalhadores se enquadraria nessa distinção, desrespeitando norma da própria CLT⁸².

Ainda, o parágrafo único do artigo 6º da CLT também torna expressa a equiparação existente entre os meios telemáticos e informatizados e os meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho, de modo que o controle da produtividade e do trabalho exercido pelo empregado presencialmente não deve ser diferenciado do exercido à distância com o uso das ferramentas tecnológicas nas quais consistem os meios telemáticos.

Ademais, a sua interpretação extensiva acarretaria diferença de tratamento legislativo em relação aos trabalhadores externos⁸³, que também não são abrangidos pelo regime de controle de jornada previsto no artigo 62, I da CLT, pois lhes é assegurado o direito a horas extras nos casos de compatibilidade com o controle de jornada.

Nesse mesmo sentido, Jéssica Fonseca afirma que a presunção de incompatibilidade do artigo 62, III da CLT, referindo-se à sua redação de 2017, com os termos previstos constitucionalmente, deve ser relativa, não absoluta, pois, existindo o controle de jornada do trabalhador, serão a ele garantidos os direitos decorrentes da sua realização, como ao recebimento de horas extras⁸⁴.

⁸⁰ SILVA, ref. 78.

⁸¹ *Ibid.*

⁸² *Ibid.*

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴ FONSECA, ref. 38, p. 59.

Toda essa discussão referente à possível inconstitucionalidade do artigo 62, III da CLT permanece existente após a modificação do seu texto ocorrida em 2022, com a substituição do termo “empregados em regime de teletrabalho” por “empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa”, posto que, nesse dispositivo legal, continua havendo a exclusão do controle de jornada e dos direitos que lhe são decorrentes dos teletrabalhadores que exercem as suas funções por produção ou tarefa, mas não dos que as realizam por jornada.

Essa disposição legal se repete na própria CLT, em seu artigo 75-B, § 3º, segundo o qual aos trabalhadores em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, que prestam serviços por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II da CLT, que inclui as regras acerca da duração do trabalho.

No que concerne à inconstitucionalidade do novel dispositivo legal, Renata Lázaro Alves da Costa destaca que viola o princípio do valor social do trabalho presente na Constituição Federal, ao desconsiderar que exigir produtividade mínima e estabelecer metas são maneiras de controlar a jornada de trabalho, a qual, de maneira virtual ou presencial, deve observar os limites constitucionais previstos no seu artigo 7º, XIII⁸⁵.

Afirma, assim, que, de acordo com interpretação apenas do artigo 62, III da CLT, embora o trabalhador que exerça as suas funções em regime de teletrabalho por produção ou tarefa esteja aparentemente excluído das regras que limitam a jornada de trabalho na CLT, continua sendo constitucionalmente protegido contra jornadas laborais excessivas⁸⁶.

Quanto à mudança legislativa ocorrida em 2022, vale ressaltar a crítica efetuada por Gustavo Filipe Barbosa Garcia à sua redação, ao afirmar que: “Na verdade, o salário pode ser fixado por unidade de tempo, por unidade de obra (produção) ou por tarefa, o que se distingue da jornada de trabalho propriamente.” A jornada de trabalho, portanto, distingue-se das formas de fixação do salário, tratando-se de institutos jurídicos diferentes. Dessa maneira, a jornada de trabalho não pode ser excluída devido ao salário ser fixado por produção ou tarefa⁸⁷.

Além dos posicionamentos de parte da doutrina que defende a inconstitucionalidade do artigo 62, III da Constituição Federal, tanto em sua redação

⁸⁵ COSTA, ref. 60, p. 60-61.

⁸⁶ *Ibid.*, p. 71.

⁸⁷ GARCIA, ref. 47, p. 129.

dada pela Lei nº 13.467/2017 quanto após a sua modificação trazida pela Lei nº 14.442/2022, pois seria plenamente possível a realização do controle de jornada no teletrabalho, é importante mencionar também autores que se manifestam no sentido de que é difícil a realização do controle de jornada na referida modalidade de trabalho.

Nesse contexto, Sérgio Pinto Martins afirma que o uso de tecnologias novas no teletrabalho acarretou o surgimento da telessubordinação, que consiste em uma nova forma de subordinação indireta do trabalhador ao empregador, sendo, por isso, mais tênue do que a maneira tradicional. O autor menciona também a teledireção, na qual o poder de direção do empregador passa a ser exercido à distância, sendo o controle das atividades laborais efetuado por meio “do próprio computador, pelo número de toques, por produção, por relatórios, pelo horário da entrega dos relatórios ou do serviço etc.”⁸⁸

Quanto à dificuldade na supervisão e no controle do trabalho, Irineu Júnior Barreto e Josiane da Silva afirmam que existe diminuição ou maior dificuldade no poder de direção, de modo que o empregador deve utilizar ferramentas próprias para o seu exercício, como programas de software próprios para atingir esse intuito⁸⁹.

Os meios de controlar o trabalho exercido pelo empregado no teletrabalho, portanto, modificaram-se, de modo que até mesmo a subordinação existente como requisito da relação de emprego passou por mudanças. Entretanto, em meio a esse debate no qual existe a alegada por alguns autores dificuldade no exercício do controle de jornada do teletrabalhador, também existe uma parte da doutrina que se preocupa com o excesso de controle exercido à distância.

José Affonso Dallegrave Neto, por exemplo, afirma que é possível, a partir do uso das novas tecnologias, a realização de monitoramento mais intenso no teletrabalho do que o exercido presencialmente, com a utilização, por exemplo, de recursos telemáticos como softwares que controlam o tempo de uso do computador, o número de toques dados no teclado e a filmagem, durante todo o período de expediente de trabalho, do trabalhador⁹⁰.

Surgiu um debate, portanto, concernente aos limites desse controle, no sentido de que, como afirma Teresa Coelho Moreira, o enorme aumento do poder de controle do empregador, ao não estar restrito apenas ao local de trabalho tradicional,

⁸⁸ MARTINS, ref. 48, p. 109.

⁸⁹ BARRETO; DA SILVA, ref. 33, p. 39.

⁹⁰ DALLEGRAVE NETO, ref. 40, p. 9.

pode fazer com que o trabalhador se sinta constantemente vigiado, acarretando riscos à sua saúde física e psíquica, ao violar a sua privacidade e intimidade⁹¹.

Resta claro, portanto, que não existe um posicionamento uníssono acerca do controle quanto à duração do trabalho exercido pelo empregador no teletrabalho, seja efetuado por jornada, produção ou tarefa. No entanto, é clara a importância em existir uma interpretação conjunta de dispositivos da CLT, como o artigo 62, III, e outros artigos desse diploma legal e da Constituição Federal, a fim de que sejam observados os mandamentos constitucionais na relação de trabalho, como o valor social do trabalho e o direito a horas extras, a não ser que seja impraticável o controle de jornada, além dos direitos à privacidade e à intimidade do trabalhador.

Ademais, vale destacar a importância da discussão realizada nesta subseção quanto ao controle de jornada, pois a sua inexistência nas relações de trabalho ou o desrespeito aos seus limites podem acarretar a violação do direito à desconexão no teletrabalho, independente da maneira que este é exercido, ao submeter o trabalhador a períodos exaustivos de trabalho.

3.2 TELETRABALHO EM ORDENAMENTOS JURÍDICOS ESTRANGEIROS

Após os esclarecimentos no que concerne à regulamentação do teletrabalho no Brasil, quanto ao tratamento jurídico conferido ao teletrabalho em ordenamentos jurídicos estrangeiros, observa-se que, em comparação ao Brasil, no qual foi regulado por lei, inicialmente, apenas em 2017, com a Lei nº 13.467/2017, muitos países encontram-se em posição mais avançada no que tange à sua regulamentação, de modo que ainda existe carência legislativa na realidade brasileira, caracterizada pela “tímida e vagarosa inserção no seu ordenamento jurídico”⁹².

O referido atraso em comparação a outros Estados caracteriza-se, por exemplo, pelo ano em que o teletrabalho veio a ser regulamentado no Brasil, pois na Espanha, por exemplo, o teletrabalho é regulado legalmente desde 2003, mesmo ano no qual foi introduzido no Código de Trabalho de Portugal, enquanto, na França, um Acordo Coletivo Intersectorial, em 2005, passou a dispor acerca do tema.

De início, antes de se abordar brevemente acerca do teletrabalho nos Estados citados, é importante mencionar o Acordo-Quadro Europeu, assinado em 16

⁹¹ MOREIRA, ref. 15, p. 31-32.

⁹² FONSECA, ref. 38, p. 35.

de julho de 2002, que dispôs acerca do teletrabalho na Europa, definindo essa modalidade e determinando preceitos gerais no que concerne às suas condições de trabalho e à sua igualdade em relação aos trabalhadores que exercem as suas funções no estabelecimento do empregador.

Algumas das suas disposições, apontadas por Javier Aranda e Ángel Segovia, traduzidas livremente pela autora deste trabalho, são concernentes à igualdade, entre os seus direitos e os dos trabalhadores que exercem as suas funções nas instalações da empresa⁹³, além de que exclui do seu âmbito de aplicação não apenas os trabalhadores autônomos, mas também os que realizam as suas atividades sob essa modalidade de trabalho somente de maneira esporádica, pois não existe, nessa situação, ruptura com o conceito tradicional de trabalho⁹⁴.

Ademais, também é fundamental salientar um dispositivo presente no Acordo-Quadro Europeu, quanto ao respeito à privacidade do teletrabalhador, estabelecendo que, consoante citado por Javier Aranda e Ángel Segovia, em tradução livre efetuada pela autora deste trabalho, deve ser observado o princípio da proporcionalidade dos sistemas de vigilância utilizados pelo empregador, além de que o trabalhador deve estar previamente ciente dos meios de controle utilizados⁹⁵.

Ainda, no que tange à saúde e à segurança do trabalhador, os referidos autores afirmam, em tradução livre, que o Acordo Europeu em questão também reconhece o empresário como garantidor da saúde e segurança do teletrabalhador, incluindo quando o labor é exercido no domicílio do empregado, existindo o dever de informação quanto à política empresarial acerca da matéria do segurança e saúde do trabalho por parte do empresário⁹⁶.

Por fim, outra disposição do mencionado Acordo, relevante para este trabalho, em tradução livre ao texto de Javier Aranda e Ángel Segovia, consiste na gestão do tempo de trabalho garantida ao teletrabalhador, o que não faz desaparecer a aplicação das normas acerca da jornada de trabalho, pois as novas tecnologias permitem a obtenção do tempo total de trabalho e das pausas necessárias, sendo importante que essa autonomia conferida ao trabalhador não constitua uma invasão

⁹³ ARANDA, J. T.; SEGOVIA, Á. J. Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. **Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social**, ISSN 0213-0750, Nº 72, 2003, p. 35-67, p. 53. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=802063>. Acesso em: 25 fev. 2024.

⁹⁴ *Ibid.*, p. 52.

⁹⁵ *Ibid.*, p. 54.

⁹⁶ *Ibid.*, p. 58.

à sua vida privada, com a falta de limites de jornada e consequente número excessivo de horas de trabalho⁹⁷.

Nesse sentido, o mencionado acordo apresenta, como áreas que demandam maior atenção quando o exercício das atividades laborais é efetuado fora das instalações do empregador, a proteção de dados, privacidade, saúde e segurança, organização do trabalho e treinamento⁹⁸.

Quanto à regulação do teletrabalho em Portugal, é efetuada pelo Código de Trabalho Português⁹⁹, a partir do seu artigo 165, dispondo acerca do seu conceito, do regime de contrato sob o qual o teletrabalho está submetido, da igualdade de tratamento em relação aos demais trabalhadores, da privacidade do trabalhador, além de participação e representação coletiva dos teletrabalhadores.

Dentre as suas disposições, destacam-se as de que, caso não haja previsão contratual, é presumido o dever do empregador de fornecer os equipamentos para que o trabalhador possa exercer as suas funções, assim como de custear sua instalação, manutenção e despesas inerentes ao seu uso, e a de que devem ser respeitados os seus direitos à privacidade e a tempos de descanso e repouso.

Percebe-se, portanto, que, no ordenamento jurídico português, diferente do brasileiro, existe preocupação expressa nos dispositivos que regulamentam o teletrabalho acerca da possibilidade de que seja ferida a privacidade do teletrabalhador nesse regime laboral.

No que tange ao teletrabalho na França, de maneira semelhante à legislação brasileira, é conceituado como o trabalho efetuado fora das instalações do empregador, regular e voluntariamente, com o uso de tecnologias de comunicação e informação, havendo previsão em contrato de trabalho, consoante o Código do Trabalho do país, em tradução realizada por Jéssica Fonseca¹⁰⁰.

Ainda no que diz respeito à legislação francesa, é importante destacar uma de suas disposições, segundo a qual existe a necessidade de, quando o teletrabalhador estiver localizado no território nacional, haver a inspeção do seu local

⁹⁷ ARANDA; SEGOVIA, ref. 93, p. 59-60.

⁹⁸ EUROPEAN SOCIAL PARTNERS. Implementation of the European Framework Agreement on Telework. **Employers' Resource Center**, 2006. Disponível em: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf>. Acesso em: 24 fev. 2024.

⁹⁹ PORTUGAL. **Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro de 2009**, Código do Trabalho, [2015]. Disponível em: https://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf. Acesso em: 18 fev. de 2024.

¹⁰⁰ FONSECA, ref. 38, p. 33.

de trabalho¹⁰¹, para verificar a sua conformidade com as normas de segurança e higiene do trabalho, a fim de evitar a ocorrência de acidentes durante a realização das atividades laborais.

A Espanha, por sua vez, regulamenta o teletrabalho no Acordo Coletivo de Trabalho Intersectorial, que incluiu ao ordenamento jurídico espanhol as disposições presentes no Acordo-Quadro Europeu¹⁰², dispondo acerca da igualdade de tratamento e oportunidade aos trabalhadores à distância, além dos direitos referentes ao tempo de trabalho e ao uso dos meios digitais.

Percebe-se, portanto, a significativa influência exercida pelo Acordo-Quadro Europeu nos ordenamentos jurídicos dos Estados localizados nesse continente, existindo similitude de alguns direitos e deveres concernentes ao teletrabalho garantidos nesse local e no Brasil.

Destaca-se que, além do atraso legislativo brasileiro no que tange ao início da regulamentação do tema, também carecem de mudanças as normas trabalhistas existentes na CLT, principalmente acerca dos limites à jornada de trabalho a todos os teletrabalhadores, que é direito expressamente garantido em outros países, diante das críticas efetuadas a dispositivos presentes na CLT, na subseção anterior.

Com a regulamentação do controle de jornada, no Brasil e em outros ordenamentos jurídicos estrangeiros, que impacta o exercício do direito à desconexão do teletrabalhador, a discussão acerca desse tema se torna ainda mais relevante com o maior número de pessoas que laboram sob esse regime desde o início da pandemia da Covid-19, como será esclarecido na subseção seguinte.

3.3 TELETRABALHO E PANDEMIA DA COVID-19

Como já foi mencionado anteriormente, o teletrabalho consiste em modalidade de trabalho, que pode ser exercido em quaisquer locais, como o domicílio do empregado, telecentros e ambientes como *shoppings centers*, não sendo necessária, portanto, a sua presença na sede da empresa para a realização das atividades laborais.

Durante a pandemia da Covid-19, coronavírus que se alastrou mundialmente, tornou-se maior o número de trabalhadores em regime de teletrabalho,

¹⁰¹ FONSECA, ref. 38, p. 34.

¹⁰² *Ibid*, p. 34.

mais especificamente, de *home office*, que consiste em uma modalidade de trabalho na qual as atividades laborais são efetuadas do domicílio do trabalhador, como afirmam Leda Maria Silva e Letícia Mayumi¹⁰³.

O seu aumento considerável ocorrido durante esse período pandêmico decorre da necessidade de isolamento social vivida pela população como uma das principais medidas visando a evitar a propagação do coronavírus, consoante Diego Mendes, Horácio Filho Hastenreiter e Justina Tellechea¹⁰⁴

A fim de se contextualizar brevemente a referida pandemia, conforme histórico presente em sítio eletrônico da Organização Pan-Americana da Saúde¹⁰⁵, em 31 de dezembro, a Organização Mundial da Saúde (OMS) recebeu alerta acerca de diversos casos de pneumonia na cidade de Wuhan, localizada na província de Hubei, na República Popular da China.

O tipo de coronavírus encontrado nas vítimas da doença foi denominado SARS-CoV-2 e é o causador da doença COVID-19. Com o alastramento da doença, em 30 de janeiro de 2020, a OMS declarou o seu surto constitui Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII). Posteriormente, a COVID-19 foi caracterizada como uma pandemia em 11 de março de 2020 pela OMS e apenas em 05 de maio de 2023 foi declarado o fim da ESPII¹⁰⁶.

Diante da gravidade da situação de saúde pública acarretada pela Covid-19, o teletrabalho foi uma das medidas tomadas pelo Governo brasileiro a fim de evitar a disseminação da doença, tendo sido, inclusive, objeto da Medida Provisória 927/2020¹⁰⁷, vigente de 22 de março de 2020 a 19 de julho do mesmo ano, que, em seu artigo 3º, I, apontou o teletrabalho como medida a ser adotada pelo empregador

¹⁰³ SILVA; TAKESHITA, ref. 69, p. 3.

¹⁰⁴ MENDES, C. D.; HASTENREITER FILHO, H. N. H.; TELLECHEA, J. A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, Volta Redonda, 5 (edição especial): 160-191, 2020, p. 161. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655/456>. Acesso em: 29 jan. 2024.

¹⁰⁵ **Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS)**. Histórico da pandemia de COVID-19. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 29 jan. 2024.

¹⁰⁶ **Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS)**. OMS declara fim da Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional referente à COVID-19, de 05 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/5-5-2023-oms-declara-fim-da-emergencia-saude-publica-importancia-internacional-referente>. Acesso em: 29 jan. 2024.

¹⁰⁷ BRASIL. **Medida Provisória n. 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: 29 jan. 2024.

para a preservação do emprego e da renda no enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes da pandemia.

Ainda, pode-se mencionar a Nota Técnica n. 17/2020¹⁰⁸ do Grupo de Trabalho Nacional Covid-19 e do Grupo de Trabalho Nanotecnologia/2020, do Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Geral do Trabalho, cujo principal objetivo é indicar as diretrizes a serem observadas nas relações de trabalho por empresas, sindicatos e órgãos da Administração Pública, a fim de garantir a proteção de trabalhadoras e trabalhadores no trabalho remoto ou *home office*.

Observa-se, portanto, que o intuito do incentivo à expansão do teletrabalho, principalmente o realizado na modalidade *home office* consiste não apenas em evitar a propagação da Covid-19, mas também evitar que haja a perda de empregos e, conseqüentemente, de renda para os trabalhadores, como uma tentativa de minimizar os efeitos econômicos ocasionados pela referida pandemia.

Nesse sentido, cita-se a conclusão a que chegou a OIT, em panorama mundial acerca do potencial de trabalho remoto diante da pandemia, de que o trabalho em casa é uma maneira de manter a segurança da população e de impedir o aumento da crise econômica, sendo, assim, imprescindível o investimento na infraestrutura dos meios de telecomunicação¹⁰⁹.

No que tange à realidade brasileira, foco deste trabalho, Nota Técnica do Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada- IPEA¹¹⁰, quanto ao potencial de teletrabalho no Brasil e no mundo durante a pandemia, em estudo efetuado no segundo trimestre de 2020, obteve o resultado de que, no país existem cerca de 20,8 milhões de pessoas em potencial de teletrabalho durante o período pandêmico, o que corresponde a um percentual de 22,7%.

¹⁰⁸ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - MPT. **Nota Técnica Conjunta n. 17/2020 do GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020 – PGT.** Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou *home office*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/09/nota-tecnica1-1.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2024.

¹⁰⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO- OIT. Working From Home: Estimating The Worldwide Potential. Policy Brief. **International Labour Organization**, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf. Acesso em: 29 jan. 2024.

¹¹⁰ Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada- IPEA. Nota Técnica. **Potencial de teletrabalho na pandemia:** um retrato no Brasil e no mundo, 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF. Acesso em: 29 jan. 2024.

Demais disso, no que concerne ao número de teletrabalhadores existentes no Brasil em 2022, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, por meio de Acordo de Cooperação Técnica com a Universidade Estadual de Campinas - Unicamp e o Ministério Público do Trabalho - MPT, na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua¹¹¹, investigou o módulo temático acerca do teletrabalho e do trabalho por meio de plataformas digitais no 4º trimestre de 2022, divulgando os resultados obtidos em 2023 e considerando como ocupadas as pessoas de 14 anos ou mais de idade que trabalham no período de referência.

A referida pesquisa considerou o trabalho remoto como o realizado em local de trabalho alternativo em relação ao empreendimento/empresa, adotando como conceito de teletrabalho o trabalho remoto exercido com a utilização de equipamentos de TIC para o exercício das atividades laborais.

Um dos dados obtidos foi o de que, no período de referência de 30 dias, 9,5 milhões de pessoas realizaram trabalho remoto de forma habitual ou ocasional, representando um montante de 9,8% do total de ocupados do País, que equivale a 96,7 milhões de pessoas. O subgrupo do trabalho remoto de teletrabalhadores, por sua vez, é composto por 7,4 milhões de pessoas, sendo a diferença entre esses dois valores associada a indivíduos que trabalharam remotamente, mas não utilizaram os equipamentos de TIC.

Assim, não apenas com a pandemia da Covid-19, mas também com o constante aumento do uso das inovações tecnológicas no mercado de trabalho, é evidente a possibilidade de que o teletrabalho se torne mais comum no cotidiano do trabalhador brasileiro, como confirmam os dados apontados. Nesse sentido, assenta a OIT: “No futuro, tanto as empresas privadas como organismos do setor público podem considerar ter uma parte mais significativa do seu pessoal em teletrabalho, para lá da pandemia”¹¹².

¹¹¹ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022, 2023**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 29 jan. 2024.

¹¹² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO- OIT. Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: Guia Prático. **International Labour Organization**, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_772593.pdf. Acesso em: 29 jan. 2024.

4 INOBSERVÂNCIA DO DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO E EXERCÍCIO DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE MENTAL E FÍSICA DO TRABALHADOR

Consoante mencionado no capítulo anterior, o direito à desconexão, somado a outros princípios e direitos dos trabalhadores, como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, é plenamente garantido ao teletrabalhador, ainda que o teletrabalho não conste expressamente na CF brasileira.

Nesse sentido, diante de todo o histórico relacionado às modificações ocorridas nas relações de trabalho, que levaram ao surgimento do teletrabalho, assim como a partir dos esclarecimentos jurídicos efetuados acerca da regulamentação legal aplicada ao teletrabalho, das discussões concernentes ao controle de jornada e da relevância maior conferida ao teletrabalho, a partir da pandemia da Covid-19, o direito à desconexão tornou-se enfoque de debates acerca da sua aplicabilidade aos teletrabalhadores.

O presente capítulo, então, realizará elucidações concernentes ao seu significado e trará dificuldades que se apresentam quando se trata da sua efetivação, abordando a relação existente entre os direitos fundamentais à desconexão e à saúde, além de trazer as possíveis consequências para a saúde do teletrabalhador, decorrentes da inobservância do direito à desconexão, abordadas por estudiosos do tema e por decisões dos Tribunais Pátrios, que, a partir de casos concretos, exemplificam não apenas a importância do exercício do direito à desconexão, como também quais podem ser esses impactos.

4.1 CONCEITO E TRATAMENTO CONFERIDO AO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Jorge Luiz Souto Maior¹¹³, ao abordar a pertinência do tema “direito à desconexão”, ainda no ano de 2003, realiza um paralelo entre a tecnologia e o trabalho humano, a fim de visualizar o direito ao não trabalho, também denominado de direito a se desconectar do trabalho.

¹¹³ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do Direito à Desconexão do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003, p. 296. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 15 de mar. De 2024.

Nesse sentido, afirma que o não-trabalho referido é no sentido de o trabalhador exercer as suas funções até o nível necessário para a preservação da vida privada e da sua saúde¹¹⁴, apresentando, portanto, alguns desafios quanto à efetiva proteção desse direito, como o teletrabalho, a redução da jornada de trabalho e os períodos de descanso, como intervalos intrajornadas e interjornadas, além de férias e descanso semanal remunerado.

Quanto ao teletrabalho, Jorge Luiz Souto Maior afirma que agride o direito ao não trabalho, pois, com a transformação da residência do teletrabalhador em local de prestação de serviços, a sua vida privada se perde, prejudicando o convívio familiar¹¹⁵.

Nesse contexto de violação da vida privada, afirma Karen Rosendo de Almeida Leite que a preocupação quanto ao fato de que o empregado deve trabalhar menos, para que seja plenamente exercido o referido direito, visa justamente assegurar a preservação da vida privada e da saúde do trabalhador¹¹⁶.

Ao conceituar o direito à desconexão, pode-se defini-lo, conforme Karen Rosendo de Almeida Leite como o direito no qual o empregado, com o fim da sua jornada de trabalho, em dias de folga ou nos períodos de férias, deve se desconectar totalmente das suas funções de trabalho, deixando de estar à disposição do empregador, para que possa descansar e se revigorar física e mentalmente¹¹⁷.

Jéssica Fonseca, por sua vez, conceitua o direito à desconexão como a garantia de que o teletrabalhador será desligado da conexão com as suas funções laborais¹¹⁸. O citado direito passou a ser, então, como afirma a referida autora, ainda mais reivindicado não apenas com o aumento do uso dos recursos tecnológicos no cotidiano dos trabalhadores, mas também com o já explicado cenário pandêmico da Covid-19, no qual houve o aumento do teletrabalho como decorrência da necessidade de conter a propagação do coronavírus¹¹⁹.

Quanto ao mencionado direito, é importante mencionar que, com a sua violação, pode ocorrer a hiperconexão, segundo a qual os trabalhadores, mesmo fora

¹¹⁴ SOUTO MAIOR, ref. 113, p. 298.

¹¹⁵ *Ibid.*, p. 306.

¹¹⁶ LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **Direito à Desconexão e Meio Ambiente do Trabalho**. Dissertação (Pós-Graduação em Direito Ambiental) – Escola Superior de Ciências Sociais, Universidade do Estado do Amazonas, Manaus, 2016, p. 80. Disponível em: <https://pos.uea.edu.br/data/area/titulado/download/62-6.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2024.

¹¹⁷ *Ibid.*, p. 82.

¹¹⁸ FONSECA, ref. 38, p. 73.

¹¹⁹ *Ibid.*, p. 73.

do horário de trabalho, continuam conectados por meios tecnológicos utilizados para o exercício das suas funções laborais, “deixando de usufruir do devido descanso, lazer, convívio com a sua família e de se dedicar a quaisquer outras atividades que sejam do seu interesse”¹²⁰, como afirma Jéssica Fonseca.

Além da hiperconexão, outro termo importante para a compreensão do cenário no qual é inobservado o direito à desconexão consiste na telepressão, que, consoante Karen Rosendo de Almeida Leite, é o “resultado do uso indiscriminado de diversas tecnologias de comunicação no mundo corporativo e da cultura que se criou para que todos estejam disponíveis o tempo todo”¹²¹. Nesse sentido, observa-se que a telepressão é caracterizada pelo imediatismo para que os trabalhadores, através das TIC, respondam rapidamente aos empregadores, existindo pressa para o exercício das atividades laborais.

Ademais, Karen Rosendo de Almeida Leite também destaca que a telepressão é marcada pela realização do trabalho fora do horário de expediente¹²², através do uso dos meios tecnológicos de comunicação e informação.

Isto posto, tanto a hiperconexão quanto a telepressão compõem o contexto de violação do direito à desconexão do trabalhador, no qual o excesso de conectividade passa a estar incluído no seu cotidiano e a ser tratado como decorrência da relação de emprego, apesar de afetar direitos como à saúde, ao lazer e ao descanso.

Nesse sentido, é importante abordar a relação existente entre os direitos mencionados anteriormente e o direito à desconexão. Este, como afirma Vivian Maria Graminho, apesar de não estar previsto expressamente no ordenamento jurídico brasileiro, é um direito fundamental implícito que decorre de maneira direta de direitos fundamentais positivados na CF¹²³.

Vivian Maria Graminho entende, então que o direito à desconexão pode ser deduzido das disposições constitucionais que estabelecem direitos como:

¹²⁰ FONSECA, ref. 38, p. 52.

¹²¹ LEITE, ref. 116, p. 73.

¹²² *Ibid.*, p. 73.

¹²³ GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **As novas tecnologias de informação e comunicação e o direito de desconexão do trabalhador**: uma análise a partir da teoria dos direitos fundamentais. 2019. 140 p. Dissertação (Mestrado) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Direito, Criciúma, 2019, p. 101-102. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=8594445. Acesso em: 17 mar. 2024.

à privacidade (art. 5º, X), ao lazer (art. 6º), à limitação da jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), ao repouso semanal remunerado (art. 7º, XV) e ao gozo de férias anuais remuneradas (art. 7º, XVII), todos intimamente relacionados ao princípio da dignidade humana, valor central do ordenamento jurídico brasileiro.¹²⁴

Nesse mesmo sentido, Aymina Scala ressalta que o direito à desconexão, embora não esteja positivado no ordenamento jurídico brasileiro, é fundamental para que haja a plena fruição de direitos e garantias constitucionalmente assegurados expressamente ao trabalhador, consistindo em um fio “que une saúde, qualidade de vida, lazer, a dignidade da pessoa humana e assegura a efetividade da função social do trabalho”¹²⁵.

Observa-se, portanto, a inegável relação existente entre o direito à desconexão do trabalhador e à limitação da jornada de trabalho, cujo controle não era previsto pela CLT quanto aos teletrabalhadores e ainda não o é quando se leva em consideração os que exercem as suas funções por produção ou tarefa, de acordo com a previsão legal do artigo 62, III da CLT, conforme exposto em capítulo anterior.

Entretanto, é importante não confundir o direito à desconexão com os descansos intrajornadas e interjornadas, pois o primeiro, como afirma Eduardo Souza Braga, não se restringe meramente à cronologia desses descansos, que, na verdade, somados a direitos como lazer e saúde, integram o conteúdo do direito à desconexão do trabalho, sendo imprescindíveis para a sua plena observância¹²⁶.

É fundamental afirmar, então, que o estabelecimento de limites à jornada de trabalho é necessário a todos os trabalhadores, incluindo os que atuam em regime de teletrabalho, principalmente diante de todos os avanços tecnológicos ocorridos, que podem ensejar a problemática da conectividade excessiva do teletrabalhador às TIC no exercício das atividades laborais.

¹²⁴ GRAMINHO, ref. 123, p. 104.

¹²⁵ SCALA, Aymina Nathana Brandão Madeiro. **O Direito à Desconexão no Contexto do Teletrabalho: impacto da cibercultura no trabalhador 4.0.** 2022. 105 f. Mestrado Profissional em DIREITO, MERCADO, COMPLIANCE E SEGURANÇA HUMANA Instituição de Ensino: FACULDADE CERS, p. 93. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=12270187. Acesso em: 18 de mar. 2024.

¹²⁶ BRAGA, Eduardo Souza. **Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador.** 2015. 165 f. Mestrado em Direito. Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA JÚLIO DE MESQUITA FILHO (FRANCA), p. 123. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=2627754. Acesso em: 23 de mar. 2024.

Como afirma Vivian Maria Graminho, o uso das tecnologias torna obscuras as fronteiras entre o tempo de trabalho e de não trabalho, pois o trabalhador pode se sentir obrigado a permanecer realizando as suas atividades profissionais¹²⁷, através dos meios telemáticos, que são sempre indispensáveis no teletrabalho.

Nesse contexto, Gabriela de Carvalho Felipe pontua que o excesso de jornada é “sem dúvidas um inimigo que se instala nas paredes do *home office* e mesmo no teletrabalho”¹²⁸, diante da facilidade no exercício da profissão sem que o trabalhador saia de sua residência, somada a fatores como a possibilidade de que receba ordens do empregador sem restrição de horário.

Por fim, antes de se abordar os impactos para a saúde mental e física do teletrabalhador, que podem ser acarretados como decorrência do inexercício pleno do direito à desconexão, pode-se enfatizar a importância do referido direito, também, para o cenário jurídico internacional.

Como exemplos de legislações que tornam clara a imprescindibilidade de ser garantido o direito à desconexão para todos os trabalhadores, diante da sua relação direta com a saúde do trabalhador e outros direitos fundamentais, destacam-se disposições da Declaração Universal dos Direitos Humanos¹²⁹, que, em seu artigo 25, determina que todo ser humano tem direito a um nível de vida que possa assegurar-lhe, e à sua família, saúde e bem-estar, além de que, em seu artigo 24, declara a todos o direito ao repouso, ao lazer e à limitação razoável das horas de trabalho, além de férias periódicas pagas.

O Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966 e ratificado pelo Brasil no Decreto nº 591¹³⁰, de 6 de julho de 1992, estabelece, em seu artigo 7º, que “os Estados Partes do Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem

¹²⁷ GRAMINHO, ref. 123, p. 71.

¹²⁸ FELIPPE, Gabriela de Carvalho. **A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho: teletrabalho / *home office* e a jornada de trabalho**. 2018. 121 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018, p. 77. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/21949>. Acesso em: 20 de mar. 2024.

¹²⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS- ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas.

Declaração universal dos direitos

humanos, de 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 21 de mar. 2024.

¹³⁰ BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, DF: Presidência da República, [1992]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 21 de mar. 2024.

especialmente”, consoante as alíneas “b” e “d”, segurança e higiene no trabalho, além de descanso, lazer, limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como também a feriados remunerados.

Ainda, é importante citar o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ratificado pelo Brasil no Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999¹³¹, dispendo, em seu artigo 7º, que é reconhecido a todos o direito ao trabalho, garantindo, em suas alíneas “e”, “g” e “h”, segurança e higiene no trabalho, limitação razoável das horas de trabalho, diárias e semanais, repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas e pagamento de salários nos dias de feriados nacionais.

É clara, assim, a importância conferida ao direito à desconexão do trabalho, em sua relação com diversos outros direitos fundamentais que são tutelados expressamente no ordenamento jurídico brasileiro e em tratados internacionais, de modo que o direito em questão, como afirma Jéssica Fonseca, é “corolário daqueles direitos fundamentais e constitucionais”¹³², de maneira que objetiva assegurar para o teletrabalhador, em seu contexto de alta conectividade, o usufruto de momentos de não trabalho de forma livre, preservando sua saúde, lazer, descanso e relações particulares.

4.2 POSSÍVEIS IMPACTOS DA INOBSERVÂNCIA DO DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO AO EXERCÍCIO DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE MENTAL E FÍSICA DO TRABALHADOR

Esclarecido o conceito do direito fundamental do trabalhador à desconexão, cuja importância relaciona-se com outros direitos fundamentais, como lazer, descanso e saúde do empregado, esta subseção objetiva explicitar a relação existente entre o direito à desconexão e o direito à saúde, com ênfase para o exercício dos referidos direitos pelo teletrabalhador e destacando quais as possíveis consequências para

¹³¹ BRASIL. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais “Protocolo de São Salvador”, concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Promulgação. Brasília, DF: Presidência da República, [1999]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm#:~:text=DECRETO%20No%203.321%2C%20DE,em%20S%C3%A3o%20Salvador%2C%20El%20Salvador. Acesso em: 21 de mar. 2024.

¹³² FONSECA, ref. 38, p. 121.

este, decorrentes da inobservância do direito à desconexão, apresentando como foco o direito à saúde do trabalhador.

Inicialmente, como afirma Jéssica Fonseca, abordar a saúde como direito fundamental é “especialmente importante no contexto do teletrabalho em que a utilização das ferramentas tecnológicas pode atingir patamares não saudáveis”, pois o uso de recursos tecnológicos no ambiente de trabalho pode acarretar “dependência crescente do seu usuário”¹³³.

Destaca-se, portanto, a relevância conferida ao debate acerca do direito fundamental à saúde, principalmente, no contexto do teletrabalho, marcado pelo necessário uso das tecnologias já mencionadas, mas que, caso utilizadas em demasia pelo trabalhador, o que caracteriza a sua conectividade excessiva, podem acarretar consequências negativas ao exercício do direito à saúde e, conseqüentemente, do direito à desconexão.

Ainda, a referida autora afirma existir relação de causalidade entre os direitos à saúde e à desconexão, pois o objetivo deste consiste em proteger a saúde do trabalhador, com o necessário descanso das suas atividades laborais, sendo indispensável que, para a concretização desse momento de descanso, haja o estabelecimento dos limites de tempo no exercício das funções do emprego¹³⁴.

No que concerne à mencionada conectividade, Karen Rosendo de Almeida Leite assenta que, no teletrabalho, existe disponibilidade excessiva do trabalhador, no exercício das suas funções, ao empregador, causada pela inserção da tecnologia no âmbito particular do empregado, sendo necessário que haja um limiar que separe a sua vida privada e a sua vida profissional¹³⁵.

Nesse sentido, evidencia-se a relevância do direito à desconexão para que haja, de fato, a referida separação entre o momento de realizar as atividades laborais e o de descansar, para que não seja prejudicado o exercício dos referidos direitos fundamentais que compõem o direito à desconexão, garantidos constitucionalmente.

Refere-se Karen Rosendo de Almeida Leite, então, ao direito fundamental à saúde como direito básico, ligado à vida e à integridade física, que pressupõe a inexistência de doenças e o gozo de plena qualidade de vida, do qual faz parte o bem-estar físico e o mental¹³⁶.

¹³³ FONSECA, ref. 38, p. 113-114.

¹³⁴ *Ibid.*, p. 114.

¹³⁵ LEITE, ref. 116, p. 73.

¹³⁶ *Ibid.*, p. 88.

A referida definição apresenta-se em consonância com a da OMS para o conceito de saúde, consoante a sua Constituição, de 1946, segundo a qual, em seu preâmbulo, “A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade.”¹³⁷

Diante do conceito do direito fundamental à saúde trazido por Karen Rosendo de Almeida Leite, pode-se afirmar que, especialmente na realidade do teletrabalho, a ausência de delimitação entre a vida privada e a profissional “macula a saúde dos trabalhadores em larga medida”¹³⁸, sendo fonte de desgastes físicos e psíquicos, como assevera Eduardo Souza Braga.

Nesse sentido, destacam-se os fundamentos que justificam a necessidade de limitação do horário de trabalho, trazidos por Vólia Bomfim Cassar¹³⁹, que podem ser biológicos, sociais e econômicos, como se observa:

a) biológicos:

O excesso de trabalho traz fadiga, estresse, cansado ao trabalhador, atingindo sua saúde física e mental. Portanto, os fatores biológicos são extremamente importantes para limitar a quantidade de trabalho diário.

b) sociais:

O trabalhador que executa seus serviços em extensas jornadas tem pouco tempo para a família e amigos, o que segrega os laços íntimos com os mais próximos e exclui socialmente o trabalhador.

c) econômicos:

Um trabalhador cansado, estressado e sem diversões produz pouco e, portanto, não tem vantagens econômicas para o patrão.

Os fatores biológicos mencionados por Vólia Bomfim Cassar, portanto, ao serem apontados como consequências do excesso de trabalho, podem ser considerados, também, como fatores resultantes do inexercício do direito à desconexão do trabalhador, já que a limitação da jornada laboral compõe o conteúdo jurídico do referido direito.

¹³⁷ ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE-OMS. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) – 1946, de 22 de julho de 1946.** Feito na cidade de Nova Iorque em 22 de Julho de 1946, num único exemplar, feito em língua chinesa, espanhola, francesa, inglesa e russa, sendo cada um dos textos igualmente autêntico. Os textos originais serão depositados nos arquivos das Nações Unidas. O Secretário-Geral das Nações Unidas enviará cópias autênticas a cada um dos Governos representados na Conferência. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5733496/mod_resource/content/0/Constitui%C3%A7%C3%A3o%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20%28WHO%29%20-%201946%20-%20OMS.pdf. Acesso em: 23 de mar. 2024.

¹³⁸ BRAGA, ref. 126, p. 119-120.

¹³⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** São Paulo, 2017, 14ª edição. Editora Método, p. 601.

Nesse sentido, a fim de evitar que haja desgaste psicofísico e, por consequência, doenças e acidentes de trabalho, Vivian Graminho¹⁴⁰ afirma que a limitação da jornada de trabalho apresenta um papel fundamental para que esses objetivos sejam concretizados, garantindo ao trabalhador momento de lazer, de convívio familiar, social e de descanso.

Acerca da necessidade de o trabalhador ter o seu direito ao efetivo descanso, não trabalhando ou trabalhando menos, em respeito à sua dignidade física e mental, consoante Gabriela de Carvalho Felipe¹⁴¹, destaca-se a imprescindibilidade do controle de jornada do trabalho, para que se evite o desenvolvimento de doenças.

Ainda, em referência ao uso excessivo de ferramentas tecnológicas, que caracteriza a já explicada hiperconexão, marcada pela ausência de respeito ao direito à desconexão do trabalhador, afirma Renata Costa que deve haver o combate ao referido uso que ultrapasse os limites aceitáveis, a fim de que não sejam causados problemas psíquicos aos obreiros, prejudicando a sua saúde¹⁴².

Nota-se, portanto, que para haver o pleno respeito à dignidade do trabalhador e, conseqüentemente, ao seu direito fundamental à saúde, é necessário existir também a observância do direito à desconexão, cujo debate em relação ao seu exercício no teletrabalho adquire relevância ainda maior, ao se levar em consideração a flexibilidade de localidade e de horário existente nessa modalidade de trabalho.

Como afirma a OIT, em guia prático acerca do teletrabalho durante e após a pandemia da Covid-19¹⁴³, quem trabalha em sua residência tende a trabalhar mais do que quando exerce as suas atividades laborais nas instalações do empregador, porque, por exemplo, o tempo de descolamento é substituído pela realização das tarefas que compõem o exercício da função e devido à alteração da rotina de trabalho, acarretada pela “maior fluidez das fronteiras entre o trabalho remunerado e a vida pessoal”.

A referida flexibilidade espaço-temporal, consoante Renata Costa¹⁴⁴, pode se tornar um malefício ao teletrabalhador, quando este se sente obrigado a estar

¹⁴⁰ GRAMINHO, ref. 123, p. 77.

¹⁴¹ FELIPPE, ref. 128, p. 78 e 82.

¹⁴² COSTA, ref. 60, p. 73.

¹⁴³ OIT, ref. 112, p. 5.

¹⁴⁴ COSTA, ref. 60, p. 106.

permanentemente disponível ao empregador por meio das TIC, praticando jornadas laborais extensas, o que viola seu direito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

Diante de todo o exposto, com o não usufruto do tempo de descanso e a ausência de concretização do direito à desconexão do trabalhador, este pode desenvolver problemas de saúde, como depressão e ansiedade, como afirma Daniele Parmegiane¹⁴⁵.

A partir da preocupação existente quanto ao exercício do direito à desconexão no teletrabalho, principalmente a partir da maior tendência em se trabalhar mais na referida modalidade, como restou demonstrado, e dos seus prejuízos à efetivação do direito fundamental à saúde, destaca-se a necessidade de tratar das possíveis consequências da inobservância do direito à desconexão do trabalho para a saúde mental e física do teletrabalhador.

Como afirma Vivian Maria Graminho, a hiperconexão laboral, resultante do uso exacerbado dos recursos tecnológicos, além de fazer com que sofram com a ausência de momentos de lazer, torna os trabalhadores suscetíveis a doenças como depressão, AVC (acidente vascular cerebral), problemas cardíacos, estresse e síndrome de *Burnout*¹⁴⁶, representada pelo esgotamento físico e mental do trabalhador, como destacam Leda Silva e Letícia Takeshita¹⁴⁷.

No que concerne aos impactos do exercício e do inexercício do direito à desconexão, dispõe Amanda Eiras Testi¹⁴⁸ que o empregado saudável, física e mentalmente, “produz mais e melhor”, enquanto o trabalhador cansado torna-se desatento, o que pode causar ocorrência de acidentes de trabalho ou o desenvolvimento de doenças causadas pela ausência de desconexão do trabalho, como depressão, síndrome do pânico e a já mencionada síndrome de *Burnout*.

Isto posto, pode-se perceber que a ausência de concretização do direito à desconexão, além de impactar negativamente a saúde do trabalhador pode, até mesmo, fazer com que ocorram acidentes de trabalho, tendo em vista o não

¹⁴⁵ PARMEGIANE, ref. 67, p. 81.

¹⁴⁶ GRAMINHO, ref. 123, p. 53-54.

¹⁴⁷ SILVA; TAKESHITA, ref. 69, p. 8.

¹⁴⁸ TESTI, Amanda Eiras. O Direito à Desconexão do Trabalho na Era Tecnológica: Uma Análise Acerca dos Desafios e Consequências da Não Fruição do Descanso. **Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, ISSN 2674-7324, v. 1, n. 1, jan./jun. 2019, p. 33-46, p. 40. Disponível em: <https://revistas.anchieta.br/index.php/Dirdotrabalhoeprocessodotrabalho/article/view/1421/1303>. Acesso em: 25 de mar. 2024.

restabelecimento físico e mental do trabalhador que tem violado o referido direito, como destaca Vivian Maria Graminho¹⁴⁹.

De acordo com o Ministério da Saúde¹⁵⁰, a síndrome de *Burnout* ou síndrome do esgotamento profissional é distúrbio emocional, cujos sintomas são exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultantes, principalmente, do excesso de trabalho. Destaca-se que essa doença passou a constar na CID-11 (Classificação Internacional de Doenças), que entrou em vigor em janeiro de 2022¹⁵¹, tornando ainda maior o reconhecimento da referida doença como uma patologia que afeta os trabalhadores.

Como exemplo que ilustra a relação existente entre o teletrabalho e os sintomas da Síndrome de *Burnout*, pesquisa realizada pela Empresa Capterra, voltada para avaliação e seleção de *software*¹⁵² aponta que, dentre os 418 profissionais de pequenas e médias empresas de todo o Brasil, que, com a pandemia da Covid-19, migraram para o trabalho remoto, 7 de cada 10 trabalhadores afirmaram já ter sofrido algum dos sintomas da referida Síndrome, como esgotamento extremo e cansaço significativo.

Ademais, pesquisa realizada pela rede social profissional LinkedIn¹⁵³, em entrevista com dois mil profissionais, efetuada em abril de 2020, 62% dos profissionais estão mais ansiosos e estressados com o trabalho remoto, durante a pandemia da Covid-19. 21% dos entrevistados chegam, até mesmo, a trabalhar quatro horas a mais do que a jornada cotidiana, como afirmam os resultados.

Observa-se, portanto, através de análise das pesquisas apresentadas, a clara relação existente entre o trabalho remoto e o aumento do estresse com a

¹⁴⁹ GRAMINHO, ref. 123, p. 80-81.

¹⁵⁰ BRASIL. **Síndrome de Burnout**. Ministério da Saúde. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>. Acesso em: 26 de mar. 2024.

¹⁵¹ ALMEIDA, S. C.; SILVA, T. L.; Tecnologia e o Novo Mundo do Trabalho: A Síndrome de Burnout e o Necessário Reconhecimento de um Direito à Desconexão Laboral. **Revista Teoria Jurídica Contemporânea**, V. 6, 2021, PPGD/UFRJ – ISSN 2526-046, p. 1-20, p. 2. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/43315>. Acesso em: 26 de mar. 2024.

¹⁵² GAVA, Marcela. 70% dos trabalhadores de PMEs em home office relataram sintomas de burnout, de 18 de maio de 2021. **Capterra**. Disponível em: <https://www.capterra.com.br/blog/2012/esgotamento-profissional>. Acesso em: 25 de mar. 2024.

¹⁵³ WIEDEMANN, Eden. **Brasileiros estressados com home office provam que nem tudo são flores quando se trabalha de casa**, de 04 de junho de 2021. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/brasileiros-estressados-com-home-office-provam-que-nem-eden-wiedemann>. Acesso em: 25 de mar. 2024.

realização das atividades laborais, além da extensão excessiva da jornada de trabalho, que podem acarretar desenvolvimento de doenças mentais, como a mencionada síndrome.

Entretanto, ainda que o quadro clínico dessa doença não chegue a caracterizar a situação de muitos trabalhadores, é fato que, mesmo existindo leve esgotamento da saúde física e psíquica do trabalhador, este é apto a prejudicar o seu pleno exercício do direito à saúde, diante do conceito desta consistir em completo bem-estar físico e mental, como afirma a OMS, principalmente como decorrência da dificuldade em se exercer o direito à desconexão no trabalho remoto.

Diante de todo o exposto, com a realização de esclarecimentos acerca da relação existente entre o direito à desconexão do teletrabalhador e do direito fundamental à saúde, com as possíveis implicações da inobservância daquele para a saúde do trabalhador, serão mencionadas algumas decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 3ª Regiões e do Tribunal Superior do Trabalho, que exemplificam a possibilidade de que o inexercício do direito à desconexão e o excesso de jornada possam impactar negativamente a saúde do trabalhador, além de tratarem o direito à desconexão como um direito fundamental, inclusive quando as atividades laborais são remotamente praticadas.

De início, menciona-se decisão do TRT da 3ª Região, que inclui o direito à desconexão do trabalho no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer, previstas constitucionalmente, tutelando o exercício dos referidos bens jurídicos, como se percebe:

DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO. ART. 223-C DA CLT. Nos termos do art. 223-B da CLT, o dano extrapatrimonial se configura quando há ofensa de ordem moral ou existencial à pessoa física ou jurídica, decorrente de ação ou omissão, sendo que a saúde e o lazer se encontram elencados no rol dos bens juridicamente tutelados inerentes ao empregado (art. 223-C, CLT). Nesse aspecto, **o direito à desconexão do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º, caput, e art. 7º, IV, da Constituição da República), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), pelas quais o labor não pode ser um fim em si mesmo, mas sim o meio para o trabalhador promover sua subsistência e satisfazer suas necessidades e anseios pessoais, sem prejuízo ao repouso e ao convívio familiar e social.** Violado o direito do empregado de se desconectar do trabalho, privando-lhe

do devido descanso e do lazer, é cabível a reparação civil, consoante artigos 186 e 927 do Código Civil.¹⁵⁴

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010285-79.2021.5.03.0043 (ROT); Disponibilização: 04/07/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1048; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocado Mauro Cesar Silva; Data de Julgamento: 28/06/2022) (grifos da autora)

A referida decisão ilustra, portanto, a importância do direito à desconexão do trabalho, ao inseri-la no âmbito de garantias que são consectárias do princípio da dignidade da pessoa humana, evidenciando a importância de não haver desrespeito aos necessários repouso e convívio familiar e social do trabalhador.

Decisão do TRT da 2.^a Região, por sua vez, destaca que a alteração ocorrida na CLT, em seu artigo 6.^o, não objetiva que o empregador possa violar os direitos a lazer e ao descanso do trabalhador, de modo que os avanços tecnológicos não podem acarretar o não desligamento do trabalhador da prestação de serviços, como se percebe:

(...) **2. SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO.** A doutrina do Direito do Trabalho há muito logrou transcender a visão restrita da jornada enquanto mero tempo gasto diretamente na labuta, criando conceito moderno embasado na idéia da *alienação*. Sob tal enfoque, constitui jornada todo o tempo alienado, isto é, que o trabalhador tira de si e disponibiliza ao empregador, cumprindo ou aguardando ordens, ou ainda, deslocando-se de ou para o trabalho. O conceito de alienação incorporou-se ao Direito do Trabalho quando positiva a lei que o tempo de serviço (jornada) compreende todo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4.^o, CLT). Em regra, a jornada de trabalho pode ser identificada sob três formas: **(1)** o tempo efetivamente laborado (jornada "*stricto sensu*"); **(2)** o tempo à disposição do empregador (jornada "*lato sensu*") e **(3)** o tempo despendido no deslocamento residência trabalho e vice versa (jornada "*in itinere*"). A esses três tipos pode ser acrescido um **quarto**, que alberga modalidades de tempo à disposição do empregador decorrentes de normas específicas, positivadas no ordenamento jurídico, tais como o regime de sobreaviso e o de prontidão (§§ 2.^o e 3.^o, art. 244, CLT). Tanto a prontidão como o sobreaviso incorporam a teoria da alienação, desvinculando a ideia da jornada como tempo de trabalho direto, efetivo, e harmonizando-se perfeitamente com a feição onerosa do contrato de trabalho vez que não se admite tempo à disposição, de qualquer espécie, sem a respectiva paga. Embora o vetusto art. 244, §2.^o vincule o sobreaviso à permanência do trabalhador em casa, sua interpretação deve ser harmonizada com a evolução tecnológica, conferindo *aggiornamento* e alcance teleológico à norma. Ora, na década de 40 não existia bip, celular, laptop, *smartphone* etc, pelo que, a permanência em casa era condição *sine qua non* para a convocação e apropriação dos serviços. **Em 15.12.2011, o art. 6.^o da CLT foi**

¹⁵⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010285-79.2021.5.03.0043.** Órgão Julgador: Décima Turma. Relator (a) Mauro Cesar Silva. Data de Publicação: 04/07/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud. Data de Julgamento: 28/06/2022. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>. Acesso em: 26 mar. 2024.

alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) ensejando o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de *logon* e *logoff*, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso ordinário da reclamada ao qual se nega provimento.¹⁵⁵

(TRT-2 – ROT nº 1003299-97.2016.5.02.0204. Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 05/08/2020, 4ª TURMA, Data de Publicação: 10/08/2020) (grifos da autora)

Analisando-se a mencionada decisão, percebe-se que a subordinação no teletrabalho, embora seja diferente da subordinação que ocorre no trabalho realizado presencialmente, sendo, inclusive, denominada telessubordinação, pode ocorrer com o uso de ferramentas tecnológicas, as denominadas TIC, fundamentais para que haja o exercício do poder diretivo do empregador e a realização do controle de jornada, consoante exposto em capítulo anterior.

Nesse sentido, a decisão concede ao trabalhador, em plena observância do direito à desconexão do trabalho e do direito ao lazer, que são direitos fundamentais, o pagamento das verbas trabalhistas correspondentes ao período em que ficou de sobreaviso, através de meios tecnológicos, estando à disposição do empregador.

Cabe realizar, nesse contexto, uma breve explanação acerca do sobreaviso e da súmula 428, II do TST, mencionada na referida decisão, *in verbis*:

SÚMULA N.º 428 - SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT

(...)

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados,

¹⁵⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 1003299-97.2016.5.02.0204**. Órgão Julgador: Quarta Turma. Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS. Data de Julgamento: 05/08/2020. Disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 26 mar. 2024.

permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.¹⁵⁶

Na referida súmula, portanto, foi determinado que o regime de sobreaviso pode ocorrer também através de meios telemáticos, que possibilitem o exercício do controle do empregador, estando o trabalhador à disposição para o exercício de atividades laborais, não existindo na mencionada situação de sobreaviso, assim, o exercício do direito à desconexão, ao lazer ou ao descanso, de modo que, como ocorreu no caso em tela, foi garantido ao trabalhador o pagamento pelas horas de sobreaviso.

A mencionada decisão, ainda, permite a conclusão de que o direito à desconexão, somado ao direito ao lazer, apresenta eficácia horizontal imediata, a qual, como afirma Vivian Maria Graminho, objetiva ampliar a proteção dos sujeitos vulneráveis e hipossuficientes que são os trabalhadores, diante da possibilidade de lesão dos seus direitos pelo empregador, devido ao poder empregatício¹⁵⁷.

Outro debate importante a ser suscitado a partir da referida decisão consiste no fato de que assevera expressamente que, em observância ao art. 6º da CLT, “os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação”, de modo que o seu uso é considerado tempo à disposição do empregador, caso sejam utilizados para o exercício das funções laborais.

Entretanto, a referida interpretação do texto da CLT não se encontra em consonância com disposição do artigo 75-B, § 5º da CLT, já anteriormente criticada, pois estabelece que o uso dos meios tecnológicos utilizados para o teletrabalho, fora da jornada normal de trabalho, não é considerado tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, salvo se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Ainda, também se opõe à mencionada interpretação realizada pelo TRT da 2ª Região o texto legal do artigo 62, III da CLT, cujo conteúdo é semelhante ao do artigo 75-B, § 3º da CLT, ao determinarem que não se submetem ao controle de jornada os teletrabalhadores que realizam as suas funções por produção ou tarefa.

¹⁵⁶ TST- Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 428**. Data de Publicação: 27/09/2012. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>. Acesso em: 26 mar. 2024.

¹⁵⁷ GRAMINHO, ref. 123, p. 51.

Evidenciam-se, então, contradições existentes em dispositivos da CLT, cuja interpretação em sentido contrário à garantia do pagamento da sobrejornada para o teletrabalhador, que utiliza as TIC para o exercício da sua função, pode fazer com que seja legalmente desprotegido contra jornadas extensas de trabalho, violando o exercício do seu direito à desconexão e, possivelmente, a sua saúde física e mental, diante do não reconhecimento do trabalho exercido remotamente através das ferramentas tecnológicas ou do teletrabalho praticado por produção ou tarefa como efetivo horário de trabalho.

Ademais, pode-se colacionar à presente discussão outra decisão do TRT da 2ª Região, que dispõe acerca das consequências para a saúde do trabalhador, como decorrência da prática de extensas jornadas de trabalho.

DANO EXISTENCIAL. EXTENSA JORNADA DE TRABALHO. O dano existencial é espécie de dano imaterial, através do qual o trabalhador sofre dano e/ou limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho, em virtude de condutas ilícitas praticadas pelo empregador. No caso dos autos, restou comprovado que a Autora estava permanentemente à disposição do empregador, exercendo longas jornadas de trabalho, pois além de visitar as unidades da empregadora durante a jornada, ainda realizava tarefas burocráticas ao chegar em casa (espécie de teletrabalho), inclusive, acionando-a durante sua licença médica, não respeitando o período de repouso para que a ela se recuperasse de cirurgia. O fato de estar quase que permanentemente trabalhando, em jornadas acima do limite estabelecido pela legislação, causa danos não somente patrimoniais ao trabalhador, como também viola direitos fundamentais e prejudica a saúde do trabalhador. Por esta razão, é fator de risco ao estado psicossocial do trabalhador, causando danos à saúde e à sociedade como um todo, eis que o trabalhador é privado de uma vida familiar e social dignas, do lazer e do desenvolvimento de sua personalidade. Indenização devida.¹⁵⁸

(TRT da 2ª Região; Processo: 1002181-10.2015.5.02.0467; Data de Julgamento: 21-11-2017; Órgão Julgador: 14ª Turma; Relator(a): FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO; Data de Publicação: 30/11/2017) (grifos da autora)

Analisando-se o caso trazido pela ementa citada, percebe-se que, apesar de não abordar, de fato, o regime de teletrabalho, a própria decisão afirma que havia a prática de espécie de teletrabalho, que caracteriza o trabalho remoto, após o cumprimento da jornada de trabalho presencialmente, o que pode acarretar, dentre as

¹⁵⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1002181-10.2015.5.02.0467**. Órgão Julgador: Décima Quarta Turma. Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO. Data de Julgamento: 21-11-2017. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1002181-10.2015.5.02.0467/2#c9272b6>. Acesso em: 26 mar. 2024.

consequências citadas, risco ao estado psicossocial do trabalhador, danificando a sua saúde.

Houve, então, dano existencial como decorrência da extensa jornada de trabalho. Como afirma Eduardo Souza Braga, o reconhecimento da ocorrência de um dano existencial consiste, no âmbito individual, na reparação mais eficiente a infrações ao direito à desconexão do trabalhador, diante dos prejuízos à existência humana causados pela violação ao referido direito¹⁵⁹.

Em resumo, o dano existencial é conceituado por Eduardo Souza Braga como decorrente da impossibilidade ou da dificuldade em realizar projetos de vida e da inobservância do direito à integração em sociedade, sendo que, neste, estão incluídas as relações interpessoais do trabalhador na sociedade, que são dificultados com a supressão do tempo livre devido ao trabalho¹⁶⁰.

É necessário, assim, o direito à desconexão para que o trabalhador possa exercer de maneira plena os seus planos de vida e vivenciar momentos de lazer e de descanso, que são fundamentais para que seja socialmente integrado, de modo que a violação ao referido direito, como menciona a decisão citada, limita a vida do obreiro fora do ambiente de trabalho, caracterizando a ocorrência de dano existencial e prejudicando a sua saúde.

Demais disso, cabe mencionar também decisão do TST, abaixo colacionada, que, mais uma vez, expressa que a violação do direito à desconexão pode ser maléfica à saúde do trabalhador, com a exigência de que, após o cumprimento da jornada de trabalho, fique conectado aos meios telemáticos, como se observa:

(...) RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR . DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO . DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREAVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO (...) " **A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone , notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão . Isso porque não pode ir a locais distantes, sem**

¹⁵⁹ BRAGA, ref. 126, p. 149.

¹⁶⁰ *Ibid*, p. 152-153.

sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para **doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. Para Jorge Luiz Souto Maior, " quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia(...), mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo. " Não fossem suficientes as argumentações expostas e a sustentação doutrinária do reconhecimento do direito aludido, há que se acrescentar o arcabouço constitucional que ampara o direito ao lazer, com referência expressa em vários dispositivos, a exemplo dos artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227. O direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço. Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior. Finalmente, a proteção não se limita ao direito interno. Mencione-se, na mesma linha, diversos diplomas normativos internacionais, que, ou o reconhecem de modo expresso, ou asseguram o direito à limitação do número de horas de trabalho, ora destacados: artigos 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936); XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; e 7º, "g" e "h" do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), os dois últimos ratificados pelo Brasil. Nesse contexto, mostra-se incontroversa a conduta antijurídica da empresa que violou direito fundamental decorrente de normas de ordem pública. Os danos causados, pela sua natureza in re ipsa, derivam na própria natureza do ato e independem de prova. Presente o nexo de causalidade entre este último e a conduta patronal, está configurado o dever de indenizar. (...)¹⁶¹**

(AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, Data de Julgamento: 18/10/2017, Data de Publicação: 27/10/2017) (grifos da autora)

A referida decisão traz, ainda, a ideia de que a exclusão do tempo à disposição em relação aos trabalhos exercidos à distância caracteriza precarização dos direitos trabalhistas, devido à permanente conexão ocorrida, através dos meios tecnológicos, após o expediente, ofendendo, portanto, o direito à desconexão e o direito à saúde do trabalhador, pois pode sofrer de doenças ocupacionais, como depressão e transtorno de ansiedade.

¹⁶¹ TST- Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 2058-43.2012.5.02.0464.** Órgão Julgador: Sétima Turma. Relator: Claudio Mascarenhas Brandao. Data de Julgamento: 18/10/2017. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#921ba76557c4686812d59ac984d9b0ed>. Acesso em: 26 mar. 2024.

Através da análise das decisões e dos posicionamentos de doutrinadores e pesquisadores da área mencionados, pode-se perceber a clara relação existente entre a violação do direito fundamental à desconexão do trabalhador e o seu direito à saúde, de modo que deve ser protegido independente da modalidade sob a qual o trabalho é exercido, pois existe igualdade de tratamento jurídico entre o teletrabalhador e os que laboram na sede da empresa, consoante o artigo 6º da CLT, que, em seu *caput*, deixa clara a inexistência de distinção entre os trabalhos efetuados no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado e os realizados à distância. É, portanto, imprescindível a tutela dos referidos direitos para que possa se manter saudável física e psiquicamente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto, pode-se perceber que as inovações tecnológicas advindas com a Terceira e a Quarta Revoluções Industriais foram fundamentais para que houvesse mudanças no que concerne à maneira como o trabalho humano é exercido e quanto à relação existente entre os trabalhadores e os empregadores, sendo fundamentais para as modificações das relações de trabalho ocorridas e, conseqüentemente, para o surgimento do teletrabalho.

Nesse sentido, houve a maior automação nas relações trabalhistas, com o uso das tecnologias de comunicação e de informação para o exercício das funções laborais, tendo havido o desenvolvimento da economia sob demanda e dos trabalhos relacionados à *gig economy*, além dos exercidos por meio de plataformas digitais e por aplicativos, como *Uber* e *Airbnb*.

Com todas as mudanças acarretadas pela interferência das inovações tecnológicas nas relações de trabalho, passou a existir a necessidade de que a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador acompanhasse as modificações nas relações de trabalho acarretadas pelas inovações tecnológicas, que alteraram a compreensão humana acerca de conceitos como jornada de trabalho, local de trabalho e controle exercido pelo empregador na relação laboral, diante do surgimento, por exemplo, do termo telessubordinação.

Nesse cenário de mudanças, o teletrabalho aparece como a modalidade de trabalho exercida fora das dependências físicas do empregador, através do necessário uso dos meios telemáticos de informação e de comunicação, tendo surgido, inicialmente, como uma maneira de evitar os congestionamentos de veículos nas ruas e, conseqüentemente, a poluição do meio ambiente.

Após a realização do mencionado histórico, a partir da posterior diferenciação conceitual entre termos como trabalho à distância, *home office*, teletrabalho e trabalho em domicílio, chegou-se à conclusão de que não existe um posicionamento uníssono na doutrina acerca das suas definições, sendo esclarecido que, nesta monografia, o teletrabalho seria utilizado como espécie do gênero trabalho à distância, que, por sua vez, é sinônimo de trabalho remoto, sendo a outra espécie o trabalho em domicílio ou *home office*.

A partir dos esclarecimentos históricos e conceituais efetuados inicialmente, foi realizada uma abordagem acerca de como a CF e a CLT tratam do

teletrabalho, principalmente, após as mudanças causadas pelas Leis nº 13.467/2017 e nº 14.442/2022, que, ao modificarem disposições da CLT, suscitaram discussões concernentes à constitucionalidade e à legalidade das alterações ocorridas, sendo realizadas críticas, principalmente, ao texto normativo do artigo 62, III da CLT, cujo conteúdo foi repetido no artigo 75-B, § 3º da CLT, e à previsão existente no artigo 75-B, § 5º da CLT.

Nesse diapasão, destaca-se o debate acerca da compatibilidade do teletrabalho com o controle de jornada, sendo fundamental afirmar que, em interpretação restritiva e compatível com a CF, apenas pode deixar de existir o referido controle se houver efetiva incompatibilidade das atividades laborais exercidas com o controle de jornada e os consequentes direitos relativos à duração do trabalho, como horas extras.

Em relação à mudança do artigo 62, III da CLT, permanece a discussão quanto à sua inconstitucionalidade, pois ao teletrabalhador que exerce as suas funções por produção ou tarefa continuam sendo aplicáveis as disposições constitucionais referentes ao controle de jornada, diante da inafastabilidade dos princípios constitucionais, como valor social do trabalho, dignidade da pessoa humana e direito à desconexão, que são aplicáveis a todos os trabalhadores, pois não existe, na CF, relação de superioridade ou inferioridade entre as modalidades de trabalho.

Ainda no que tange ao controle de jornada, obteve-se a conclusão de que ainda não existe um posicionamento uno na doutrina acerca da possibilidade de que esse controle seja praticado no teletrabalho, pois há autores que defendem a dificuldade no seu exercício, enquanto há outros que, por outro lado, preocupam-se com o excesso do controle exercido à distância, diante do monitoramento intenso proporcionado pelo uso das novas tecnologias, que pode ocasionar violações aos direitos à privacidade e intimidade do trabalhador.

Ademais, ao se comparar o tratamento jurídico do teletrabalho no Brasil, em relação a outros países, percebe-se que houve uma vagarosa inserção do tema no ordenamento jurídico pátrio, pois passou a ser regulamentado expressamente pela CLT apenas em 2017, em comparação ao Acordo-Quadro Europeu, de 2002, por exemplo.

Nesse contexto, foram mencionadas regulamentações do teletrabalho em Portugal, França, Espanha, influenciados pelo Acordo-Quadro Europeu, que, dentre as suas principais disposições, determina que o uso das novas tecnologias permite

que haja o controle de jornada, com a obtenção do tempo total de trabalho e das pausas necessárias, para que não haja invasão à vida privada do teletrabalhador com o excesso do horário de trabalho, expressando preocupação, portanto, quanto à saúde do trabalhador que atua em regime de teletrabalho.

Torna-se evidente, portanto, a necessidade de que haja mudanças na CLT, diante das críticas já mencionadas a alguns de seus dispositivos, para que seja conferida maior proteção ao teletrabalhador no que concerne ao tempo de não trabalho, como a garantia expressa de limite de jornada a todos os teletrabalhadores, garantida em outros países, sendo que essa discussão se torna ainda mais relevante com a maior significatividade que o teletrabalho passou a apresentar na vida do trabalhador brasileiro, com a pandemia da Covid-19.

O teletrabalho, então, passou a ser adotado como medida de contenção da propagação do coronavírus, já que, com o isolamento social, houve a necessidade de que o maior número de pessoas possível trabalhasse em suas residências, evitando também a perda de empregos, como decorrência dos efeitos econômicos causados pela pandemia da Covid-19.

A partir da maior relevância que o teletrabalho passou a apresentar na vida dos trabalhadores, destaca-se o debate referente ao exercício do direito à desconexão na referida modalidade de trabalho, que consiste em direito fundamental do trabalhador, somado a direitos como saúde, descanso e lazer.

O exercício do direito à desconexão, portanto, é importante para que haja também a efetivação, principalmente, do direito à saúde do teletrabalhador, tendo em vista que a sua inobservância pode causar problemas físicos e psíquicos ao trabalhador, ao agredir o direito ao não trabalho, como resultado da hiperconexão e da telepressão caracterizados, no contexto em tela, pelo demasiado uso das TIC nas atividades laborais e pelo excesso de trabalho.

Salienta-se que o direito à desconexão, apesar de não estar previsto expressamente no ordenamento jurídico pátrio, apresenta conteúdo composto por princípios e direitos constitucionais, como dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho, descansos intrajornadas e interjornadas. Nesse sentido, a garantia do direito à desconexão é imprescindível, também, diante da menção aos direitos fundamentais que compõe o seu conteúdo em tratados internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, e em decisões do TST e dos TRTs da 2ª e 3ª Regiões.

As mencionadas decisões, ademais, somados aos dados de pesquisas citadas, evidenciam que a inobservância do direito à desconexão pode causar impactos negativos à saúde do teletrabalhador, com o aumento do estresse, do esgotamento físico mental e o possível desenvolvimento de doenças, como a síndrome de *Burnout*, impedindo que haja o pleno exercício do direito fundamental à saúde do teletrabalhador.

Nesse sentido, interpretação de dispositivos legais da CLT, como o artigo 62, III da CLT e o artigo 75-B, § 5º, com conteúdo normativo que dispõe em sentido contrário à garantia do pagamento da sobrejornada para o teletrabalhador que utiliza as TIC para o exercício da sua função, pode fazer com que seja desprotegido contra jornadas extensas de trabalho, violando o exercício do seu direito à desconexão e, possivelmente, à sua saúde física e mental, diante do não reconhecimento do trabalho exercido remotamente através das ferramentas tecnológicas ou por produção ou tarefa como efetivo horário de trabalho.

Resta clara, portanto, a relação existente entre a violação do direito fundamental à desconexão do trabalhador e o seu direito à saúde, de modo que deve ser protegido independente da modalidade sob a qual o trabalho é exercido, pois existe igualdade de tratamento jurídico entre o teletrabalhador e os que laboram na sede da empresa, consoante o artigo 6º da CLT, de maneira que é indispensável a tutela dos referidos direitos para que possa se manter saudável física e psiquicamente.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. C.; SILVA, T. L.; Tecnologia e o Novo Mundo do Trabalho: A Síndrome de Burnout e o Necessário Reconhecimento de um Direito à Desconexão Laboral. **Revista Teoria Jurídica Contemporânea**, V. 6, 2021, PPGD/UFRJ – ISSN 2526-046. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/43315>. Acesso em: 26 de mar. 2024.

ARANDA, J. T.; SEGOVIA, Á. J. Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. **Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social**, ISSN 0213-0750, Nº 72, 2003, p. 35-67. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=802063>. Acesso em: 25 fev. 2024.

BARRETO JUNIOR, I. F.; DA SILVA, J. M. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, [S. l.], v. 16, n. 2, p. 29–56, 2015. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/467/260>. Acesso em: 29 jan. 2024.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. São Paulo, 2011, 2ª edição.

BIVAR, Wasmália. Novas Formas de Trabalho e o Desafio da Governança - o papel dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do Trabalho no Brasil**: Perspectivas e Diálogos Tripartites, 2018, p. 38-40. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_626908/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 jan. 2024.

BRAGA, Eduardo Souza. **Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador**. 2015. 165 f. Mestrado em Direito. Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA JÚLIO DE MESQUITA FILHO (FRANCA). Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=2627754. Acesso em: 23 de mar. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais “Protocolo de São Salvador”, concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Promulgação. Brasília, DF: Presidência da República, [1999]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm#:~:text=DECRETO%20No%203.321%2C%20DE,em%20S%C3%A3o%20Salvador%2C%20EI%20Salvador.
Acesso em: 21 de mar. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992.** Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, DF: Presidência da República, [1992]. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 21 de mar. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2023] Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 fev. 2024.

BRASIL. **Medida Provisória n. 1.046, de 27 de abril de 2021.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**). Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 29 mar. 2024.

BRASIL. **Medida Provisória n. 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: 29 jan. 2024.

BRASIL. **Síndrome de Burnout.** Ministério da Saúde. Disponível em:
<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrom e,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho.> Acesso em: 26 de mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 1003299-97.2016.5.02.0204.** Órgão Julgador: Quarta Turma. Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS. Data de Julgamento: 05/08/2020. Disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 26 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1002181-10.2015.5.02.0467.** Órgão Julgador: Décima Quarta Turma. Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO. Data de Julgamento: 21-11-2017. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1002181-10.2015.5.02.0467/2#c9272b6>. Acesso em: 26 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010285-79.2021.5.03.0043.** Órgão Julgador: Décima Turma. Relator (a) Mauro Cesar Silva. Data de Publicação: 04/07/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud. Data de Julgamento: 28/06/2022. Disponível em:
<https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>. Acesso em: 26 mar. 2024.

CARDOSO, Jair Aparecido. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. **Revista de Informação Legislativa**, v. 52, n. 207, p. 7-26, jul./set. 2015. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/207/ril_v52_n207_p7. Acesso em: 11 fev. 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. São Paulo, 2017, 14ª edição. Editora Método.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução Roseneide Venancio Majer. São Paulo, 1999, 6ª edição. Editora Paz e Terra.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho**. Tese (Doutorado em Administração) – FGV EBAPE- Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, 2003. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 jan. 2024.

COSTA, Renata Lázaro Alves da. Aspectos relevantes sobre o teletrabalho e a sua ascensão. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 90, p. 88-96, jul. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179993/2020_costa_renata_aspectos_teletrabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 jan. 2024.

COSTA, Renata Lázaro Alves da. **O teletrabalho do setor privado sob a ótica da Constituição Federal Brasileira de 1988: uma análise do valor social do trabalho, da dignidade da pessoa humana e do direito à desconexão**. 2023. 120 f. Dissertação (mestrado)-Universidade Federal Fluminense, Faculdade de Direito, Niterói, 2023. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=13871572. Acesso em: 06 fev. 2024.

CUNHA JÚNIOR, José Roberto de Araújo. Considerações sobre o futuro do trabalho, desemprego e trabalho decente. *In*: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites**, 2018. p. 24-25. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_626908/lang--pt/index.htm. Acesso em: 24 jan. 2024.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, n. 33, p. 8-20, set. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93895/2014_dallegrave_netto_jose_teletrabalho_importancia.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 jan. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. São Paulo, 2019, 18ª edição. Editora LTr.

EUROPEAN SOCIAL PARTNERS. Implementation of the European Framework Agreement on Telework. **Employers' Resource Center**, 2006. Disponível em: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf>. Acesso em: 24 fev. 2024.

FELIPPE, Gabriela de Carvalho. **A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho**: teletrabalho / *home office* e a jornada de trabalho. 2018. 121 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/21949>. Acesso em: 20 de mar. 2024.

FONSECA, Jéssica Kaczmarek Marçal Ribeiro da. **O direito à desconexão do teletrabalhador**: uma investigação comparada e o reconhecimento da sua origem na classe dos direitos fundamentais. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://repositorio.uninter.com/handle/1/1230>. Acesso em: 28 jan. 2024.

GAN, Vicky. The Invention of Telecommuting: Working remotely long predated third-wave coffee shops and sleek co-working spaces. **Bloomberg CityLab**, 2015. Disponível em: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2015-12-01/what-telecommuting-looked-like-in-1973>. Acesso em: 28 jan. 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, 2023, 18ª edição. Editora SaraivaJur. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624740/epubcfi/6/30\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcap_09.xhtml\]!/4/2/40/3:8\[e%20d%2Cest\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624740/epubcfi/6/30[%3Bvnd.vst.idref%3Dcap_09.xhtml]!/4/2/40/3:8[e%20d%2Cest]). Acesso em: 31 jan. 2024.

GAVA, Marcela. 70% dos trabalhadores de PMEs em home office relataram sintomas de burnout, de 18 de maio de 2021. **Capterra**. Disponível em: <https://www.capterra.com.br/blog/2012/esgotamento-profissional>. Acesso em: 25 de mar. 2024.

GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **As novas tecnologias de informação e comunicação e o direito de desconexão do trabalhador**: uma análise a partir da teoria dos direitos fundamentais. 2019. 140 p. Dissertação (Mestrado) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Direito, Criciúma, 2019. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=8594445. Acesso em: 17 mar. 2024.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022**, 2023. Disponível em:

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 29 jan. 2024.

Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada- IPEA. Nota Técnica. **Potencial de teletrabalho na pandemia**: um retrato no Brasil e no mundo, 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF. Acesso em: 29 jan. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, 2023, 15ª edição. Editora SaraivaJur. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553626966/epubcfi/6/32\[%3Bvnd.vst.idref%3Dx12.xhtml\]!/4/2/782\[_idParaDest-169\]/1:37\[%C3%B3ri%2Cas\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553626966/epubcfi/6/32[%3Bvnd.vst.idref%3Dx12.xhtml]!/4/2/782[_idParaDest-169]/1:37[%C3%B3ri%2Cas]). Acesso em: 31 jan. 2024.

LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **Direito à Desconexão e Meio Ambiente do Trabalho**. Dissertação (Pós-Graduação em Direito Ambiental) – Escola Superior de Ciências Sociais, Universidade do Estado do Amazonas, Manaus, 2016. Disponível em: <https://pos.uea.edu.br/data/area/titulado/download/62-6.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2024.

LISBOA, Antônio. Contribuições dos integrantes das mesas de diálogo tripartite. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO- OIT. **Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites**, 2018, p. 18-19. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_626908/lang--pt/index.htm. Acesso em: 22 jan. 2024.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, 2024, 15ª edição. Editora SaraivaJur. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621125/epubcfi/6/4\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright_3-0.xhtml\]!/4/12/6/1:0\[%2CePU\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621125/epubcfi/6/4[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright_3-0.xhtml]!/4/12/6/1:0[%2CePU]). Acesso em: 29 mar. 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 2023, 39ª edição. Editora SaraivaJur. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553627475/epubcfi/6/6\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright_3-0.xhtml\]!/4/12/10/1:44\[tul%2Co.\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553627475/epubcfi/6/6[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright_3-0.xhtml]!/4/12/10/1:44[tul%2Co.]). Acesso em: 29 jan. 2024.

MENDES, C. D.; HASTENREITER FILHO, H. N. H.; TELLECHEA, J. A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, Volta Redonda, 5 (edição especial): 160-191, 2020. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655/456>. Acesso em: 29 jan. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - MPT. **Nota Técnica Conjunta n. 17/2020 do GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020 – PGT**. Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho

remoto ou home office. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/09/nota-tecnica1-1.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2024.

MOREIRA, Teresa Coelho. Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho? **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 11, jan./jun. 2012, p. 15-52. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/209/115>. Acesso em: 23 jan. 2024.

NOCETTI, Rita de Cássia Pessoa. **Os impactos da revolução tecnológica nas relações de emprego** / Rita de Cassia Pessoa Nocetti; orientador: Marco Antonio Cesar Villatore. – 2018. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6893977. Acesso em: 21 jan. 2024.

NOGUEIRA, A. M.; PATINI, A. C. Trabalho remoto e desafios dos gestores. **INMR - Innovation & Management Review**, 9(4), 121-152, 2012. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79292/83363>. Acesso em: 04 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS- ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Declaração universal dos direitos humanos, de 10 de dezembro de 1948**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 21 de mar. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO- OIT. Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: Guia Prático. **International Labour Organization**, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_772593.pdf. Acesso em: 29 jan. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO- OIT. Working From Home: Estimating The Worldwide Potential. Policy Brief. **International Labour Organization**, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf. Acesso em: 29 jan. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE-OMS. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) – 1946, de 22 de julho de 1946**. Feito na cidade de Nova Iorque em 22 de Julho de 1946, num único exemplar, feito em língua chinesa, espanhola, francesa, inglesa e russa, sendo cada um dos textos igualmente autêntico. Os textos originais serão depositados nos arquivos das Nações Unidas. O Secretário-Geral das Nações Unidas enviará cópias autênticas a cada um dos Governos representados na Conferência. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5733496/mod_resource/content/0/Constitui%C3%A7%C3%A3o%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20%28WHO%29%20-%201946%20-%20OMS.pdf. Acesso em: 23 de mar. 2024.

Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS). Histórico da pandemia de COVID-19. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 29 jan. 2024.

Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS). OMS declara fim da Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional referente à COVID-19, de 05 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/5-5-2023-oms-declara-fim-da-emergencia-saude-publica-importancia-internacional-referente>. Acesso em: 29 jan. 2024.

PAREDES, Thamires Domingos. **Home-office durante a pandemia de covid-19: uma análise do discurso do sujeito coletivo dos servidores técnicos-administrativos em uma instituição federal de ensino.** 107 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) – Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Desenvolvimento, Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal Fluminense, Volta Redonda, 2022. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/25661/T2019-Thamires%20Domingos%20Paredes-dissertacao.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em: 04 fev. 2024.

PARMEGIANE, Daniele. **Dano existencial: análise da jornada excessiva de trabalho e o teletrabalho sob a ótica da dignidade da pessoa humana.** 2020. 156 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília. Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, 2020. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/handle/11077/1933>. Acesso em: 11 de fev. de 2024.

PIRES, Roberto Rocha Coelho. Desafios e Oportunidades para a Articulação entre Agentes Públicos, Sociais e Privados na Aplicação da Regulação. *In:* ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites**, 2018. p. 86-91. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_626908/lang--pt/index.htm. Acesso em: 24 jan. 2024.

PORTUGAL. **Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro de 2009**, Código do Trabalho, [2015]. Disponível em: https://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf. Acesso em: 18 fev. de 2024.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho.** Dissertação de Mestrado Departamento do Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Universidade de São Paulo: 2011. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf. Acesso em: 28 jan. 2024.

SCALA, Aymina Nathana Brandão Madeiro. **O Direito à Desconexão no Contexto do Teletrabalho: impacto da cibercultura no trabalhador 4.0.** 2022. 105 f. Mestrado Profissional em DIREITO, MERCADO, COMPLIANCE E SEGURANÇA HUMANA Instituição de Ensino: FACULDADE CERS. Disponível em:

https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=12270187. Acesso em: 18 de mar. 2024.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SENA, Max Emiliano da Silva. **A Força Normativa do valor Social do Trabalho na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 2018. 193 f. Dissertação (Mestrado em Direito), Universidade FUMEC, Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Belo Horizonte, 2018. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6420109. Acesso em: 07 fev. 2024.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. São Paulo, 2018, 2ª edição. Editora Thomson Reuters Brasil.

SILVA, L. M. M.; TAKESHITA, L. M. A. O teletrabalho e o direito à desconexão no *home office* em tempos de pandemia. **Revista De Direito Sanitário** 22.2 (2022): E0013. Web. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdisan/article/view/178603/189541>, p. 7. Acesso em: 29 jan. 2024.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do Direito à Desconexão do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, 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?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 15 de mar. De 2024.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de; GASPAR, Danilo Gonçalves; COELHO, Fabiano; MIZIARA, Raphael. **Medida provisória 927/2020 comentada artigo por artigo: COVID-19 e os impactos na área trabalhista**. São Paulo, 2020. Editora Revista dos Tribunais. Disponível em: <https://www.thomsonreuters.com.br/content/dam/openweb/documents/pdf/Brazil/white-paper/10056-medida-provisoria-927-comentada.pdf>. Acesso em: 03 fev. 2024.

TESTI, Amanda Eiras. O Direito à Desconexão do Trabalho na Era Tecnológica: Uma Análise Acerca dos Desafios e Consequências da Não Fruição do Descanso. **Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, ISSN 2674-7324, v. 1, n. 1, jan./jun. 2019, p. 33-46. Disponível em: <https://revistas.anchieta.br/index.php/Dirdotrabalhoeprocessodotrabalho/article/view/1421/1303>. Acesso em: 25 de mar. 2024.

TST- Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 2058-43.2012.5.02.0464**. Órgão Julgador: Sétima Turma. Relator: Claudio Mascarenhas Brandao. Data de Julgamento: 18/10/2017. Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#921ba76557c4686812d59ac984d9b0ed>. Acesso em: 26 mar. 2024.

TST- Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 428**. Data de Publicação: 27/09/2012. Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>. Acesso em: 26 mar. 2024.

VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da jornada de trabalho**: importância e limitações. 431 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em:

https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-04012011-160412/publico/Dissertacao_Vanessa_Vignoli.pdf. Acesso em: 23 jan. 2024.

VILLATORE, Marco Antônio César; DUTRA, Silvia Regina Bandeira. **Teletrabalho e o direito à desconexão**. In: Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 3, n 33, p. 142-149, set. 2014. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93957>. Acesso em: 28 jan. 2024.

WIEDEMANN, Eden. **Brasileiros estressados com home office provam que nem tudo são flores quando se trabalha de casa**, de 04 de junho de 2021. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/brasileiros-estressados-com-home-office-provam-que-nem-eden-wiedemann>. Acesso em: 25 de mar. 2024.

ZYLBERSTAJN, Hélio. Novas Tecnologias, globalização e relações de trabalho. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites**, 2018, p. 38-40. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_626908/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 jan. 2024.