

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL
CURSO DE DIREITO

Lucas Guilherme Voelz

AS HORAS EXTRAS DO TELETRABALHADOR E O DIREITO À DESCONEXÃO

Santa Cruz do Sul
2021

Lucas Guilherme Voelz

AS HORAS EXTRAS DO TELETRABALHADOR E O DIREITO À DESCONEXÃO

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Mauricio Antonacci Krieger.

Santa Cruz do Sul

2021

RESUMO

O presente trabalho possui como tema o teletrabalho, regulamentado a partir da reforma trabalhista, e seus reflexos na relação de trabalho e na remuneração do empregado. O regime de teletrabalho, a partir da ausência de controle de jornada, pode acarretar jornada excessiva de trabalho sem contraprestação pecuniária, prejudicando a remuneração e o direito à desconexão. O objetivo é analisar as alterações da reforma trabalhista no contrato de trabalho e nos direitos dos empregados no regime do teletrabalho. Neste contexto, indaga-se se o teletrabalhador realmente não faz jus à contraprestação pecuniária pelas horas extraordinárias e adicionais laboradas, e como se apresenta o direito à desconexão ante a possibilidade tecnológica de estar conectado muitas horas por dia. O método utilizado para a concretização da pesquisa é o dedutivo. Por fim, conclui-se que o teletrabalho é compatível com o controle de jornada, fazendo jus o teletrabalhador ao recebimento das horas extraordinárias laboradas, e possibilitando o devido descanso do teletrabalhador e o direito de desconectar-se do trabalho.

Palavras-chave: Desconexão. Horas extras. Reforma trabalhista. Teletrabalho.

RESUMEN

El presente trabajo tiene como tema el teletrabajo, reglamentado desde la reforma laboral, y sus reflejos en la relación de trabajo y en la remuneración del empleado. El régimen de teletrabajo, por la ausencia del control de la jornada, puede ocasionar jornada laboral excesiva sin contraprestación pecuniaria, perjudicando la remuneración y el derecho a la desconexión. El objetivo ha sido analizar las alteraciones de la reforma laboral en el contrato de trabajo y en los derechos de los empleados en el régimen de teletrabajo. En este contexto, se indaga si el teletrabajador realmente no tiene derecho a una contraprestación pecuniaria por las horas extraordinarias y adicionales trabajadas, y cómo se presenta el derecho a la desconexión ante la posibilidad tecnológica de estar conectado durante muchas horas al día. El método utilizado para la realización de la investigación es el deductivo. Finalmente, se ha concluido que el teletrabajo es compatible con el control de la jornada laboral, lo que hace que los teletrabajadores tengan derecho a recibir horas extraordinarias laboradas, y aún posibilita el debido descanso del teletrabajador y el derecho a desconectarse del trabajo.

Palabras clave: Desconexión. Horas extras. Reforma laboral. Teletrabajo.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	05
2	O TRABALHO A DISTÂNCIA	07
2.1	Da história e evolução do trabalho	07
2.2	Do uso de tecnologias.....	11
2.3	Da relação entre empregador e empregado	15
3	A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO	21
3.1	Do histórico da reforma trabalhista.....	21
3.2	Das especificidades do contrato	24
3.3	Das vantagens e desvantagens	28
4	AS HORAS EXTRAORDINARIAS E A DESCONEXAO	32
4.1	Das horas extras	32
4.2	Da desconexão.....	36
4.3	Das doenças e acidentes ocupacionais	41
5	CONCLUSÃO.....	44
	REFERÊNCIAS	46

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda o tema do teletrabalho e seus reflexos na relação de trabalho e na remuneração do empregado, tendo em vista as modificações inseridas com o advento da reforma trabalhista, tratando especificamente da prestação de serviços fora das dependências do empregador. Neste sentido, objetiva-se analisar as alterações da reforma trabalhista no contrato de trabalho e nos direitos dos empregados no regime do teletrabalho.

A reforma trabalhista instituiu inúmeras alterações nas relações trabalhistas. Tais novidades legislativas introduziram aspectos divergentes quanto a manutenção dos princípios norteadores das relações trabalhistas, que ao longo do tempo foram adquiridos, podendo inclusive serem consideradas um retrocesso dos direitos sociais.

O teletrabalho regulamentado a partir da reforma, apresenta características que destoam dos princípios trabalhistas. Introduzido como exceção do regime de jornada de trabalho do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, devido à dificuldade de controle de fixação de horário e jornada de trabalho, apresenta também dispositivos que afrontam os riscos e custeio da prestação dos serviços e manutenção da saúde e segurança do trabalhador.

A principal questão a ser respondida com o trabalho é se o teletrabalhador realmente não faz jus a contraprestação pecuniária pelas horas extraordinárias e adicionais laboradas, e como se apresenta o direito à desconexão ante a possibilidade tecnológica de estar conectado muitas horas por dia.

Para que seja possível a discussão acerca da problematização apresentada neste trabalho, o método de pesquisa utilizado será o dedutivo. A partir da análise dos dispositivos incluídos pela reforma trabalhista no que tange o contrato de teletrabalho pretende-se chegar nas implicações e reflexos nas relações e direitos trabalhistas, buscando a partir de livros e revistas, além de artigos e periódicos publicados pelos Tribunais do Trabalho, a abordagem de doutrinadores acerca das modificações nas relações de trabalho.

Desta forma, no primeiro capítulo, analisa-se a evolução histórica das relações de trabalho desde a antiguidade e os reflexos a partir da Revolução Industrial. No transcorrer do capítulo, será apresentado que as relações do trabalho são

constantemente modificadas a partir do avanço tecnológico e o uso da tecnologia de informação e comunicação no desempenho das atividades laborais. Também será apresentado que os requisitos que caracterizam a relação de emprego aplicam-se nas modalidades de trabalho à distância.

No segundo capítulo, passa-se pela análise das mudanças inseridas pela reforma trabalhista de 2017 sob a ótica de que as flexibilizações com viés econômico retrocederam com direitos trabalhistas, e a partir da regulamentação da prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho analisa-se as especificidades que esta modalidade de contrato de trabalho necessita observar para sua legalidade. Ademais, são apresentadas as vantagens e desvantagens da adoção da modalidade do teletrabalho nas empresas, tanto para empregado quanto empregador, inclusive para a sociedade.

No terceiro capítulo serão abordadas os meios e as características possíveis para compatibilizar o teletrabalho com o regime do controle de jornada ante a previsão legal para exclusão do teletrabalhador do controle de jornada. Ademais, apresenta-se que a necessidade da desconexão do trabalho é direito fundamental para fins de preservar os limites da vida privada e da saúde e segurança do teletrabalhador. Por fim, analisa-se as doenças e danos relacionadas ao trabalho à distância realizado em excesso e da não separação da vida profissional da vida pessoal.

O estudo do tema em comento é de fundamental importância, visto que a Consolidação das Leis do Trabalho tem como objetivo proteger os direitos adquiridos pelos trabalhadores, além do mais, os impactos da evolução tecnológica nas relações entre empregado e empregador são inevitáveis. Mas a partir da reforma trabalhista, faz-se necessário aprofundar o estudo acerca dos impactos dos contratos de regime de teletrabalho nas relações de trabalho frente às novas tecnologias e seus reflexos na remuneração e na dignidade da pessoa humana do teletrabalhador.

Sendo assim, em razão da especificidade deste regime de trabalho, dos princípios do Direito do Trabalho ameaçados perante esta nova realidade social e das situações como excesso de labor e da hiperconectividade, o presente trabalho poderá contribuir com esclarecimentos nas discussões futuras que surgirão acerca do teletrabalho.

2 O TRABALHO A DISTÂNCIA

A sociedade e modo de execução das atividades laborais está sempre em constante transformação, cabendo ao homem se adaptar e ao Direito acompanhar as tendências e oferecer alternativas para a resolução das problemáticas que se apresentam para os contratos de trabalho. A evolução das ferramentas de comunicação e informação acompanham as mudanças sociais inerentes à modernidade contemporânea e refletem diretamente nas modalidades de trabalho.

2.1 Da história e evolução do trabalho

Na Antiguidade o trabalho possuía sentido material, o que tornava possível a escravidão. Nessa forma de trabalho, o homem perde a posse de si mesmo, sendo-lhe confiado o trabalho manual, enquanto os homens livres dedicavam-se ao pensamento e a contemplação. O escravo era considerado uma coisa que pertencia ao domínio do senhor, associado como mercadoria e destituído do direito à vida e ao tratamento digno. O escravo enquadrava-se como objeto do direito de propriedade e não como sujeito de direito. O contrato de trabalho pressupõe a existência de dois sujeitos de direito, razão pela qual se torna inviável falar-se de um Direito do Trabalho enquanto predominava o trabalho escravo (BARROS, 2010).

Na sociedade pré-industrial não há direitos trabalhistas, predominando a escravidão, sem possibilidade do escravo se equiparar a sujeito de direito. Na servidão também não havia a condição de livres, embora tivessem proteção do senhor feudal dono das terras. Com as corporações de ofício da Idade Média houve a transformação para uma maior liberdade aos trabalhadores, apesar da relação ainda ser do tipo autoritária, onde os interesses das corporações sobressaíam aos interesses da proteção dos trabalhadores (NASCIMENTO, 2002).

O trabalho evolui com a sociedade e diante das novas tecnologias e da informação, fazendo necessário uma constante modificação das formas de contratação. Anteriormente à Primeira Revolução Industrial a sociedade apenas buscava sua subsistência através da caça, da pesca, das plantações e de outras fontes naturais. Com o advento da Primeira Revolução Industrial iniciou-se o desenvolvimento tecnológico com as máquinas a vapor e geração de grandes

fábricas, por meio das máquinas e do trabalho humano. Na sequência advieram a Segunda, Terceira e a mais recente Quarta Revolução Industriais. Todas marcadas pelas mudanças bruscas na relação capital x trabalho, aliadas às novas tecnologias e evolução da sociedade (KALED, 2020).

A Revolução Industrial transformou as relações de trabalho. A partir da inovação tecnológica, a mão de obra manual é substituída pela máquina, o que acarretou mudança no setor produtivo e criação da classe operária (BARROS, 2010).

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. A partir da Revolução Industrial do século XXVIII houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado. Da mesma forma que a manufatura cedeu lugar para as fábricas e linhas de produção (NASCIMENTO, 2002).

Os modelos de produção capitalista clássico e pós industrial traduzidos, respectivamente, por duas grandes fábricas de automóveis, o fordista na década de 1930 e o toyotista nos anos de 1950, possuem diferenças. Na estrutura fordista o trabalho é fragmentado, sendo construído em série e sem grandes modificações. A produção é estocada e a empresa é verticalizada. O gerenciamento da produção está centralizado na pessoa de um superior hierárquico. No toyotismo a produção é sob medida, de acordo com a demanda e exigências do consumidor. As empresas são horizontalizadas, terceirizando e subcontratando a maior quantidade possível de setores da produção. No toyotismo o trabalhador deve estar apto a operar várias máquinas e a desempenhar múltiplas funções (DALLEGRAVE NETO, 2014).

No fordismo a integração dos trabalhadores na economia capitalista se dava através do consumismo pelo salário. No toyotismo não há atrativo para a classe trabalhadora. A precarização do trabalho é a marca dos novos tempos do mundo do trabalho. Há mudança no paradigma da produção, antes rígida no fordismo, agora flexível no toyotismo (DALLEGRAVE NETO, 2014).

O trabalho na história humana passou por diversos períodos e continua em constante evolução. Na pré-história, a ocupação principal das pessoas basicamente era voltada para prover alimentos através da colheita de frutos ou caçando animais. Na idade média, parte da produção era repassada ao senhor feudal em troca de segurança. Com as revoluções industriais, as pessoas passaram a dedicar o esforço

do seu trabalho em fábricas e na prestação de serviços, realizados pessoalmente. Atualmente, durante a revolução tecnológica, o trabalho está passando por transformações novamente. Uma das novidades é o teletrabalho, o trabalho realizado longe da empresa (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - TST, 2020b).

O trabalho é uma atividade humana que pressupõe esforço físico e mental, possui caráter pessoal, constitui um ato da vontade livre do homem e expressa o valor e personalidade de quem o executa. O trabalho atua como meio de subsistência, de acesso à propriedade e cumpre um conjunto de funções sociais (BARROS, 2010).

Barros (2010, p.55) conceitua o trabalho a partir do ponto de vista filosófico “uma atividade consciente e voluntária do homem, dependente de um esforço”, do ponto de vista econômico “toda energia humana empregada, tendo em vista um escopo produtivo”, sob aspecto jurídico “objeto de uma prestação devida ou realizada por um sujeito em favor do outro”, e do ponto de vista jurídico-trabalhista “o trabalho é uma prestação de serviço não eventual, subordinada e onerosa, devida pelo empregado em favor do empregador”.

O trabalho humano sempre existiu e continuará a existir enquanto houver vida humana. A compreensão da história do trabalho se dá a partir da evolução dos modos de produção de bens e serviços. Do ponto de vista clássico existe o tipo de trabalho prestado por conta própria, o autônomo e o prestado por conta alheia, o subordinado. O direito do trabalho brasileiro tem por objeto o trabalho humano prestado por pessoa física de modo subordinado, não eventual e mediante remuneração (LEITE, 2021).

Para Nascimento (2012) são inúmeras as transformações no mundo das relações de trabalho. A sociedade é atingida em escala mundial por problemas econômicos, causando diminuição de empregos, crescimento de outras formas de trabalho sem vínculo de emprego, empresas produzindo mais com menos mão de obra, a utilização da informática e robótica para aumento de produtividade e diminuição do trabalho.

A empresa no século XXI produz, distribui, cria a riqueza mas precisa prever e se adaptar as situações de instabilidade. A empresa moderna, ao invés de formar subordinados forma líderes com capacidade de gerenciar processos e resolver problemas. O progresso da economia melhora a estrutura das empresas,

umentando a competitividade e a eficiência. O teletrabalho pode ser ferramenta de aumento de produtividade, mas exige disciplina e responsabilidade. Em muitas atividades não importa o local onde o trabalho é executado, já que é possível desempenhar as tarefas através da tecnologia e de instrumentos de comunicação (GRECO; MARTINS, 2001).

A evolução tecnológica é um processo irreversível na sociedade, trazendo consigo muitos benefícios, mas em alguns aspectos ela gera a precarização das relações sociais. Os processos de produção foram impulsionados pelo avanço tecnológico, ocasionando mudança do comportamento do empregado dentro de uma empresa. A pandemia decorrente do Coronavírus acelerou o processo do desenvolvimento tecnológico no mundo do trabalho, obrigando trabalhadores a se ausentarem de seu posto de trabalho para prestar serviços em *home office* (SARMENTO; ALVES, 2020).

A evolução da tecnologia de informação com o desenvolvimento da internet e dos equipamentos de informática alteraram a forma de trabalho, possibilitando aos trabalhadores executarem suas atividades longe do estabelecimento do empregador, podendo ser na sua própria residência, em outra cidade, em outro Estado e inclusive em outro país (SALES; MENDES, 2015).

A evolução dos meios telemáticos possibilitou aos trabalhadores que a prestação dos serviços não exija um local fixo. Com o acesso à internet, aos aplicativos e às redes sociais, o trabalho pode ser realizado em qualquer lugar, o que revela uma maior maleabilidade das condições de trabalho. A regulamentação do teletrabalho buscou melhorar as condições de trabalho do empregado, permitindo uma maior qualidade de vida em face da flexibilidade no horário, podendo o trabalhador organizar melhor sua vida e seus projetos pessoais (LOPES; SANTOS, 2020).

Com o avanço tecnológico já vivenciado em todo o mundo e impulsionado pela pandemia, as relações de trabalho passam por transformações. Tornou-se necessário o desempenho das atividades em *home office* e em teletrabalho, a partir do uso de recursos tecnológicos, tendo em vista as medidas necessárias do isolamento social. A implementação e o uso da tecnologia pelos trabalhadores e também pelos empregadores visam melhorar a forma de prestação de serviços,

garantir maior segurança ao empregado e aumentar a aferição de lucro pelo empregador (SARMENTO; ALVES, 2020).

2.2 Do uso de tecnologias

O modo de vida, a comunicação, as relações sociais e a economia foram alterados pelo uso da tecnologia. Os aparelhos domésticos funcionam através da internet, as conversas pessoais foram substituídas por mensagens instantâneas, as amizades são através das redes sociais, as corporações operam em escala mundial e de forma simultânea. Nas relações laborais, a tecnologia também está presente para se adaptar a essa realidade. As empresas buscam competitividade e maximização de lucros e o uso da automação e das novas tecnologias buscam atender esses fins empresariais. A máquina, ao substituir às mãos humanas, lança a expectativa de melhoria na qualidade dos produtos, redução de custos e diminuição do tempo (ATTADEMO; LEITE, 2019).

A revolução tecnológica acarreta transformações na estrutura empresarial, nas relações laborais e na figura do trabalhador. Ao trabalhador será exigida maior qualificação profissional para acompanhar a modernização das empresas. A forma que o empregado é inserido no sistema produtivo muda conforme o modelo de produção vigente, cabendo ao empregado se adaptar no padrão produtivo, sob pena de exclusão (ATTADEMO; LEITE, 2019).

O aspecto tecnológico da globalização marca a era da sociedade da informação, que consiste na introdução das tecnologias informáticas no âmbito da vida social e laboral. Os trabalhadores qualificados e aptos para manejar as novas tecnologias informáticas, são passíveis de se adaptarem às modificações do posto de trabalho. Os trabalhadores que não se adaptam as novas tecnologias, são enquadrados como substituíveis, porque destes é possível a substituição por máquinas. O funcionamento das empresas com a utilização da técnica operacional de descentralização produtiva, é possível devido a uma nova forma de trabalhar, denominada teletrabalho (NOGUEIRA, 2006).

O trabalho e a tecnologia sempre fizeram parte da vida dos homens, mas as necessidades dos empresários, dos empregados e da sociedade foram modificando-se ao longo dos anos. No transcorrer da história as descobertas e conhecimentos

tecnológicos auxiliaram a produção mercadológica e a atividade laboral. Desta forma, tanto o trabalho quanto a tecnologia influenciaram a produção de bens e de serviços nos diferentes estágios econômicos das civilizações (WÜLFING, 2014).

A expressão trabalho a distância é utilizada para o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, mas sim fora dele com a utilização de meios de comunicação e com técnicas modernas de processo produtivo. O trabalho doméstico e o trabalho a domicílio divergem. O trabalhador doméstico é aquele que presta serviços no âmbito residencial ou familiar, enquanto o trabalhador a domicílio é aquele que realiza a partir de sua residência atividades como fornecedor de mão de obra para terceiros (NASCIMENTO, 2012).

O trabalhador doméstico não possui todos os direitos trabalhistas previstos, mas o trabalho em domicílio possui todos os direitos previsto na Constituição e na Consolidação das Leis do Trabalho. O teletrabalho não é trabalho em domicílio, mas sim uma espécie de trabalho a distância. O teletrabalho pode ser prestado em qualquer lugar, em ambiente virtual, não necessariamente em domicílio (LEITE, 2021).

A utilização da telemática e a descentralização das atividades econômicas facilitam a introdução do trabalho a distância no ambiente organizacional. O trabalho a distância é gênero do qual o trabalho em domicílio, teletrabalho, *home office*, *call center* e o trabalho remoto são espécies (BASILE, 2019). O *home office* é um tipo de teletrabalho, onde o trabalho é prestado de casa. Mas há também o teletrabalho prestado em telecentros, o teletrabalho móvel onde o trabalhador presta o serviço no computador a partir de uma cafeteria, por exemplo (TST, 2020a).

Martinez (2012, p.187) conceitua o empregado a domicílio como “aquele que realiza atividades laborais em sua própria residência ou em qualquer outro lugar sem deixar de estar submetido pessoalmente ao regulamento, à direção, à fiscalização e às sanções patronais.”

O trabalhador em domicílio presta serviços em sua residência ou em outro local que melhor lhe convém, longe da vigilância hierárquica. O trabalhador a domicílio é patrão de sua atividade, possuindo liberdade com relação a seus horários de trabalho e sua atividade laborativa foge dos controles técnicos inerentes ao trabalho subordinado. Os teletrabalhadores não assumem e não devem assumir o risco da

atividade, e a exclusividade não configura o contrato de trabalho, pois é possível pluralidade de pessoas as quais o trabalhador presta os serviços (VILHENA, 2005).

Em seu antigo texto, no artigo 6º, a lei trabalhista brasileira não distinguia “o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego” (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.com.br>). A partir da redação dada pela Lei 12.551, o artigo em questão foi alterado para dispor sobre o trabalho a distância, equiparando os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 2011, <http://www.planalto.com.br>).

O prefixo grego ‘tele’ significa a distância. Teletrabalho é qualquer forma de trabalho realizado à distância da empresa ou de uma de suas unidades de produção (DALLEGRAVE NETO, 2014).

O teletrabalho não surgiu no início da pandemia do novo coronavírus. Já faz parte da legislação brasileira há quase uma década. O Tribunal Superior do Trabalho além de julgar o tema em ações judiciais trabalhistas, também foi pioneiro em todo o Judiciário na adoção da modalidade do regime de teletrabalho para os servidores desde 2012 (TST, 2020a).

A partir da sociedade guiada pela informação e pela tecnologia se desenvolveu o teletrabalho, modalidade de emprego alternativo as formas convencionais de realização das atividades laborais, apresentando novas realidades ao mundo do trabalho (WÜLFING, 2014).

O teletrabalho é modalidade de prestação de serviços que flexibiliza o tempo e o espaço do trabalho em face de seu modelo clássico. O teletrabalho surgiu com o fenômeno da administração de empresas e a tecnologia da informação, possibilitando o trabalho em horários aleatórios, observando biorritmos, responsabilidades familiares ou limitações do tempo do trabalhador, desde que se

faça a distância, através de tecnologias de informação e comunicação (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

O teletrabalho necessita de recursos tecnológicos. Uma atividade que poderia ser exercida dentro das dependências do empregador, mas é realizada em outro local. Poderia ser realizada tanto dentro do escritório em que trabalha, em uma cafeteria ou em sua própria casa (TST, 2020a).

O teletrabalho é modalidade diferente dos conceitos de trabalho da Revolução Industrial, situando-se na chamada era da Revolução Informacional, trabalho atual e do futuro cada vez mais será desterritorializado e atemporal. No teletrabalho, o empregado atua via mecanismos telemáticos na maior parte do tempo, encontrando-se fisicamente distante do empregador, utilizando-se da tecnologia da informação e comunicação (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

Para o TST (2020a, <https://www.tst.jus.br>), as características principais do teletrabalho são: “1-Trabalho prestado, na maior parte do tempo, fora das dependências do empregador; 2 - Utilização de recursos tecnológicos; 3 - Não ser trabalho externo”.

O teletrabalho é uma forma de organização laboral onde o prestador de serviços está ausente fisicamente da sede da empresa, mas virtualmente presente através dos meios telemáticos. Os impactos tecnológicos pouco a pouco já indicavam o deslocamento do trabalho dos escritórios para o domicílio, devido aos deslocamentos no trânsito pesado das grandes cidades e no alto custo de manutenção de uma sede física. Os trabalhos intelectuais são caracterizados pela possibilidade de desempenho de atividades de qualquer lugar, como por exemplo, atualizar conteúdo de *homepages*, *telemarketing*, suporte remoto de sistemas eletrônicos (MARTINEZ, 2012).

O teletrabalho, neste período de calamidade pública, se apresenta como uma alternativa a fim de minimizar os efeitos no setor produtivo, que não conseguirá retomar suas atividades normalmente (BONO; GOLDSCHMIDT, 2020).

Em tempos de pandemia, a adoção do regime de trabalho à distância, com meios telemáticos e informatizados foi maciça, permitindo a manutenção de atividades laborais, enquanto parte da indústria e do comércio suspendeu suas atividades. Muitos postos de trabalho não retornarão ao trabalho presencial, tanto que inúmeras empresas encerraram atividades em sedes físicas, rescindindo

locações, vendendo imóveis. A modalidade de trabalho à distância é uma realidade que veio para ficar (SANTOS, *et. al.* 2021).

O teletrabalho é caracterizado por ser uma atividade prestada fora dos centros de trabalho tradicionais da empresa, podendo ser realizado no domicílio do trabalhador, ou em qualquer outro lugar, quando o trabalhador dispõe de equipamentos informáticos portáteis, dotados de *hardware* e *software* que lhe permitam uma comunicação adequada com a empresa. A primeira característica do teletrabalho consiste no fato de que o trabalhador não realiza sua atividade laboral em um centro de trabalho convencional, que faz com que o teletrabalho seja considerado uma espécie do gênero do trabalho a distância (NOGUEIRA, 2006).

No teletrabalho é necessário que sejam utilizados meios informáticos e de telecomunicação capazes de permitir que o trabalhador se mantenha em contato com a empresa, e ainda que seja, possível o exercício do poder de direção do empresário (NOGUEIRA, 2006).

A implementação do *home office* como medida para conter o avanço do coronavírus obrigou as organizações a repensar seus modelos de trabalho. Para as empresas é possível manter e até aumentar a produtividade com a equipe trabalhando de casa. Esta nova forma de trabalhar transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional e transcontinental, sendo possível até mesmo a atividade em movimento. Esse tipo de trabalho é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades (BONO; GOLDSCHMIDT, 2020).

2.3 Da relação entre empregador e empregado

A clássica relação de emprego que existia na época da edição da Consolidação das Leis do Trabalho agora possui uma nova adequação. A partir de tantas transformações, o Direito do Trabalho está sofrendo uma constante tentativa de flexibilização, o que gera a precarização do trabalho (SARMENTO; ALVES, 2020).

As relações de emprego são desenvolvidas no estabelecimento do empregador ou fora dele. Há setores da economia onde a atividade produtiva pode dar-se mediante a prestação de serviços na própria residência do empregado, e em nada fica descaracterizado o contrato de trabalho (NASCIMENTO, 2002).

Antes as relações laborais eram extremamente fechadas enquanto atualmente tornaram-se flexíveis. O empregado experimenta as novas perspectivas e dilemas da sociedade contemporânea e precisa quebrar o paradigma da cultura do trabalho da Revolução Industrial e transformar-se no empregado da Revolução da Tecnologia e da Informação (WÜLFING, 2014).

O vínculo de emprego é configurado quando presentes na relação entre prestador e tomador de serviços os requisitos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

A relação de emprego é configurada quando estão presentes todos os requisitos: prestação pessoal de serviços, não eventualidade ou continuidade, subordinação e pagamento mediante salário. A falta de algum dos requisitos ocasionará inexistência da relação e a presença de todos os requisitos gerará reconhecimento da relação de emprego (ARAUJO; COIMBRA, 2014).

O trabalho é pessoal quando executado pelo próprio trabalhador, não se admitindo a substituição por outra pessoa. É não eventual quando se perdura e se prolonga no tempo. É subordinado quando há o recebimento de ordens pessoais, submissão ao poder disciplinar, cumprimento de metas e horários de trabalho. É mediante salário, em regra pagamento pecuniário, pelos serviços prestados (SARMENTO; ALVES, 2020).

A relação de trabalho tem por objeto a prestação de serviço de uma determinada pessoa a um determinado destinatário. A categoria abrange inúmeras espécies, tais como a empreitada, o locador de serviço, o trabalho prestado por profissional liberal, o trabalho avulso, o serviço eventual e autônomo, o temporário, o representante comercial, o funcionário público e, também, o trabalho do empregado subordinado, dentre outros. A relação de emprego é espécie do gênero relação de trabalho, e corresponde à prestação de serviço subordinado por uma determinada pessoa física (DALLEGRAVE NETO, 2014).

O empregado deve cumprir a obrigação de trabalhar pessoalmente. O trabalho deve ser prestado por pessoa certa e determinada, exclusivamente por pessoa física e só pode ser cumprido pela pessoa contratada, trabalho personalíssimo. Essa característica do contrato é o chamado *intuitu personae*. A formalização do contrato

se dá em face das qualidades pessoais, não podendo ser realizado por outra pessoa, seja porque aquela seja capaz de prestá-lo ou porque a outra parte quer se seja executado apenas por tal pessoa. A obrigação de trabalhar é intransmissível, não podendo ser realizada por outrem. A substituição do empregado importa na celebração de novo contrato (ARAUJO; COIMBRA, 2014).

Não é possível o empregado ser pessoa jurídica ou animal. A legislação trabalhista tutela a pessoa física do trabalhador. Os serviços prestados por pessoa jurídica são regulados pelo Direito Civil (MARTINS, 2012).

Há alguns tipos de trabalho em que a personalidade aparece de forma mais reduzida, embora não desapareça, como por exemplo, no trabalho a domicilio e no teletrabalho. No teletrabalho o controle da atividade pelo empregador, do ponto de vista da personalidade, fica prejudicado pelo fato de muitas vezes não saber quem realmente executou o trabalho, avaliando mais o resultado, limitando o controle as tarefas realizadas e a produtividade (ARAUJO; COIMBRA, 2014).

A subordinação significa estar sob as ordens de outrem. É a obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho, porém não podem levar o trabalhador a escravidão ou à servidão. A subordinação é o aspecto da relação de emprego vista pelo lado do empregado, enquanto o poder de direção é pelo ponto de vista do empregador (MARTINS, 2012).

Se o trabalhador não é dirigido pelo empregador, mas por ele próprio, não se caracteriza como empregado, mas sim como autônomo ou outro tipo de trabalhador. A subordinação coloca o empregado na condição de aguardando ou executando ordens do empregador (MARTINS, 2012).

O trabalhador exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido. O empregado portanto é subordinado, dirigido pelo empregador. O trabalhador autônomo não é empregado por não ser subordinado, exercendo com autonomia suas atividades e assumindo os riscos de seu negócio (MARTINS, 2014).

A natureza da relação de emprego é a dependência imposta ao empregado. A partir daí, três teorias explicam o elemento da subordinação. A teoria da dependência econômica, onde há vinculação do empregado ao empregador pelo fato de o primeiro ter como fonte de renda o pagamento do serviço feito pelo segundo. O empregado depende do salário para a sua sobrevivência. A teoria da

dependência técnica do empregado em relação ao seu empregador. Apesar de casos de profissionais possuírem maior habilitação técnica que seus próprios empregadores, mas nem por isso perdem a condição de empregado subordinado. A teoria da dependência hierárquica ou da subordinação jurídica, onde o obreiro está vinculado às ordens do empregador, através do poder de comando (DALLEGRAVE NETO, 2014).

O poder patronal de direção sobre a atividade do empregado, chamado de *jus variandi*, é direção sobre a atividade e não sobre a pessoa do empregado. Esta subordinação jurídica incide apenas no contrato de trabalho. Com a extinção do contrato de trabalho, cessa a subordinação patronal (DALLEGRAVE NETO, 2014).

Ao teletrabalho aplicam-se os mesmos dispositivos normativos aplicáveis às demais formas de trabalho subordinado. O trabalhador que realiza sua atividade laboral sob a fiscalização do empregador, existência de dependência hierárquica entre ambos, possui um dos pressupostos necessários para considerar o vínculo de empregado. No teletrabalho, como não há vigilância física, podem indicar a existência de relação de emprego, por exemplo, a conexão existente entre o computador do trabalhador e o terminal da empresa, a fim de permitir o acesso à rede interna e o envio de mensagens para o celular ou *e-mail* do empregado, com pautas indicativas de como realizar a atividade pactuada (NOGUEIRA, 2006).

O trabalho deve ser prestado com continuidade. Aquele que presta serviços eventualmente não é empregado. No contrato de trabalho há um trato sucessivo na relação entre as partes, perdurando no tempo, havendo continuidade da relação jurídica e da prestação de serviços (MARTINS, 2014).

No contrato de trabalho há a habitualidade na prestação dos serviços, na maioria das vezes diariamente, mas o trabalho não precisa ser feito todos os dias, necessita ser habitual. Basta o empregado trabalhar uma ou duas vezes por semana, no mesmo horário, para caracterizar a continuidade da prestação dos serviços. (MARTINS, 2012).

O contrato de trabalho é tipicamente de execução continuada, embora as obrigações sejam fixadas na contratação, a execução delas se prolonga no tempo de maneira indefinida nos contratos por prazo indeterminado, ou com término fixado pelas partes nos contratos por prazo determinado. A continuidade da prestação dos serviços não é absoluta, podendo ocorrer situações em que não há prestação de

trabalho, podendo ou não haver pagamento de salários, mas o contrato segue em vigor mesmo nas hipóteses de suspensão (ARAUJO; COIMBRA, 2014).

O contrato de trabalho tem como regra geral a indeterminação de prazo, mas pode ser fixado por prazo determinado, em circunstâncias excepcionais e expressamente previstas no parágrafo 2º do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho. Não havendo estipulação expressa quanto ao prazo, incide a regra de indeterminação do contrato de trabalho para todos os efeitos legais (ARAUJO; COIMBRA, 2014).

Art. 443º [...]

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência. (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.com.br>).

A onerosidade está relacionada com o esforço econômico recíproco. Em contrapartida à força do trabalho colocada a disposição do empregador no desenvolvimento da atividade, deve ocorrer a retribuição econômica em favor do empregado (ARAUJO; COIMBRA, 2014).

Não existe contrato de trabalho gratuito. O empregado presta serviços para receber salário. Salário é o conjunto de prestações fornecidas ao trabalhador pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho, em razão da contraprestação do trabalho, da disponibilidade do trabalhador ou das interrupções contratuais. É da natureza do contrato de trabalho este ser oneroso. O empregador recebe a prestação dos serviços por parte do empregado e em contrapartida deve pagar o valor pelos serviços recebidos (MARTINS, 2012).

A onerosidade é requisito essencial para configurar o contrato de trabalho, não sendo possível reconhecer a relação de emprego se não houver contraprestação pecuniária ao trabalho desempenhado (MARTINS, 2012).

A principal obrigação do empregado é a prestação dos serviços contratados e o seu direito é de receber a remuneração a título da contraprestação pelos serviços prestados (SARAIVA, 2012).

Os riscos da atividade econômica pertencem exclusivamente ao empregador e o empregado não assume os riscos da atividade empresarial desenvolvida. O empregado tendo laborado, independente da empresa ter auferido lucros ou prejuízos, as parcelas serão sempre devidas ao trabalhador. Jamais o empregado assumirá os riscos do negócio, sendo os resultados negativos da empresa suportados pelo empregador (SARAIVA, 2012).

Todos os direitos trabalhistas são estendidos aos trabalhadores em domicílio. A comprovação da subordinação jurídica e de eventual sobrejornada pode ocorrer através de equipamentos controláveis a distância, que oferecem monitoramento do comportamento e desempenho do empregado durante a execução dos serviços (MARTINEZ, 2012).

3 A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO

A chamada reforma trabalhista inseriu diversas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho no ano de 2017, dentre elas, houve a regulamentação do teletrabalho, disposto nos artigos 75-A a 75-E, considerando tal regime aquele onde o trabalhador presta os serviços de maneira preponderante fora das dependências do empregador, utilizando meios tecnológicos de informação e de comunicação no desempenho das atividades laborais.

3.1 Do histórico da reforma trabalhista

A Lei nº 13.467 de 2017, que instituiu a reforma trabalhista no Brasil, foi responsável pela maior mudança já ocorrida desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho. Sua origem está no Projeto de Lei nº 6.787 encaminhado ao Congresso Nacional em dezembro de 2016, cujo enunciado indicava mudanças em sete artigos mas terminou com a aprovação de um substitutivo com 104 artigos modificados. O processo legislativo durou pouco tempo, considerando o despacho inicial para sua tramitação na Câmara dos Deputados, em fevereiro de 2017, até sua aprovação final no Senado, em julho de 2017. Um tempo curto considerando a complexidade dos temas tratados (SILVA, 2018).

A partir da reforma trabalhista, o ordenamento jurídico que regula as relações trabalhistas passou pela maior alteração desde a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943. A lei introduzida alterou, criou ou revogou mais de cem artigos e parágrafos, mudando de forma substancial o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro (CARVALHO, 2017).

A reforma trabalhista nasceu em um cenário de crise econômica, em que as empresas para reduzir custos precisaram diminuir seus quadros de funcionários e outras fecharam. Neste contexto, os legisladores foram pressionados pelo setor industrial e empresarial para darem celeridade ao processo de análise, votação e aprovação da Lei nº 13.467 de 2017. A reforma trabalhista serve como um alento ao setor empresarial, pois o novo dispositivo minimiza a isonomia na sua relação com o trabalhador e agora se vê numa ideologia de flexibilização (OLIVEIRA, 2018).

O Direito Trabalhista tem por fim assegurar a igualdade de relações na sociedade, mas a Lei nº 13.467 contrapõe essa realidade, pois busca romper com essa lógica democrática e inclusiva do Direito do Trabalho, por meio da desregulamentação e flexibilização de suas regras incidentes sobre o contrato de trabalho (DELGADO M; DELGADO G, 2017).

A justificativa favorável à sua aprovação estava emergida nos argumentos de que o tema da legislação trabalhista disposta da Consolidação das Leis do Trabalho é algo ultrapassado com viés autoritário e que impõe uma série de limitações ao desenvolvimento econômico brasileiro (SILVA, 2018).

Os argumentos atacando a institucionalidade das leis trabalhistas baseavam-se na alegação de ser a Justiça do Trabalho excessivamente tutelar e pró-trabalhador, ocasionando altos custos aos empregadores e sem nenhum custo ou risco aos empregados. E nos argumentos de que a Consolidação das Lei do Trabalho foram elaboradas em um momento longínquo na história, sendo ultrapassada e necessitando se readequar aos tempos atuais. Já os argumentos econômicos estavam baseados em que a legislação trabalhista em vigor travava o crescimento, engessava a capacidade de investimentos produtivos por causar fortes impactos na estrutura de custos das empresas, sobretudo em função dos encargos trabalhistas (SILVA, 2018).

As alterações inseridas pela reforma trabalhista podem ser consideradas instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais, pelo fato de não condizer com as ideias matrizes da Constituição Federal de 1988, pois instituiu múltiplos mecanismos em direção contrária e regressiva aos princípios balizadores do Direito do Trabalho (DELGADO, M; DELGADO, G, 2017).

A Lei da reforma trabalhista trouxe mudanças que reduzem os direitos dos trabalhadores, favorecendo o lado mais forte da relação empregatícia, que é o empregador. Os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal e na Consolidação das Lei do Trabalho decorrem de conquistas sociais dos trabalhadores e desde o início sempre houve uma progressão dos direitos trabalhistas. Decorre que com a reforma, houve afronta aos direitos sociais dos trabalhadores (ARAÚJO; CAMPOS, 2018).

Um dos pontos centrais da reforma é a prevalência dos acordos coletivos ou convenção coletiva sobre a lei, prevalência do negociado sobre o legislado, nitidamente buscando o legislador uma flexibilização dos dispositivos sobre a jornada de trabalho e sobre a remuneração. A reforma trabalhista pode representar um enfraquecimento dos trabalhadores, predominando a precarização de trabalhos formais, além do mais, possui contradições que carecem de segurança jurídica, pois pontos alterados terão sua validade questionada na justiça pelo fato de contrariar a jurisprudência atual (CARVALHO, 2017).

A reforma trabalhista diminuiu o equilíbrio das relações trabalhistas, onde o fator econômico prevalece e a isonomia entre empregador e empregado desaparece, ou seja, o princípio da igualdade difundido na Constituição de 1988 passa a não ter valor perante os novos dispositivos, devido as flexibilizações e das restrições que o trabalhador passa a ter nesse momento (OLIVEIRA, 2018).

O novo dispositivo traz inúmeras consequências negativas ao trabalhador, sendo uma delas, o enfraquecimento do sindicalismo no país, pois a contribuição compulsória sindical passa a ser facultativa. A reforma também extingue a atividade fiscalizadora do sindicato ao prever o fim do procedimento sindical ou administrativo das rescisões contratuais. O trabalhador fica vulnerável perante o empregador nessa realidade (OLIVEIRA, 2018).

A flexibilização das regras jurídicas da jornada de trabalho e aos intervalos trabalhistas estimula o elevado crescimento da duração do trabalho, com inevitável prejuízo à vida do trabalhador. Essas flexibilizações comprometem a saúde, o bem-estar e a segurança das pessoas no mundo do trabalho, além de comprometer as relações familiares e sociais que são inerentes a qualquer ser humano (DELGADO, M; DELGADO, G, 2017).

A redução da proteção social nas relações de trabalho no Brasil enfraquecem a aplicação e efetividade dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. A reforma trabalhista descumpre princípios e direitos fundamentais estabelecidos na Constituição, como por exemplo, os princípios da isonomia, pois cria distinções de direitos conferidos aos trabalhadores de acordo com o tipo de relação de trabalho, dificultou o direito do amplo acesso à justiça no momento que estabeleceu vários obstáculos ao trabalhador para buscar seus direitos. O princípio da vedação do retrocesso nas relações do trabalho é afetado em

diversos dispositivos inseridos na reforma, onde há o incentivo ao fomento da formalização de contratos de trabalhos precários e a ocorrência da pejetização. (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO – ANAMATRA *et al.*, 2017).

Para a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA *et al.*, (2017, p. 34), a reforma trabalhista apresenta diversos dispositivos inconstitucionais, e “atentará contra a ordem constitucional brasileira, trazendo retrocesso social para o país, agravando, ainda mais, a crise política, econômica e social”, motivo pelo qual foi apresentado na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal nota técnica requerendo a rejeição do Projeto de Lei, que posteriormente instituiria as alterações na Consolidação das Leis do Trabalho.

3.2 Das especificidades do contrato

A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada na década de 1940, logicamente não possuía regras específicas destinadas as diversas formas de prestação laborativa que nos dias atuais acompanham as inovações tecnológicas (DELGADO, 2014).

A Reforma Trabalhista introduziu um novo capítulo na Consolidação das Leis do Trabalho, Capítulo II-A, com os artigos 75-A a 75-E. A redação dada pela Lei 13.467 define o teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2017, <http://www.planalto.com.br>).

A análise das disposições referentes ao teletrabalho deve ser feita de forma minuciosa, interpretando os novos dispositivos em sincronia com as determinações já mantidas na Consolidação das Leis do Trabalho, realizando a interpretação da norma jurídica de acordo com o sistema em que se encontra inserida, de forma harmônica com as diversas outras disposições, e não de forma isolada (BASSO; JUNIOR, 2018).

CAPÍTULO II-A

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (BRASIL, 2017, <http://www.planalto.com.br>).

No artigo 75-B o legislador dispôs que o teletrabalho é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, o que não impede que o teletrabalhador possa também prestar parte de seus serviços na sede da empresa. O teletrabalho não necessariamente precisa ser realizado no domicílio do empregado, basta que ocorra fora das dependências do empregador (LOPES; SANTOS, 2020).

Nem todo trabalho em domicílio é teletrabalho, nem todo teletrabalho é em domicílio, mas ambos são considerados trabalho à distância. Há teletrabalho fora do domicílio do empregado, o que pode ocorrer em telecentros públicos ou privados, hotéis, cafeterias, importando a característica de ele ser realizado por telefone, internet e outros meios informáticos de telecomunicação (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

Na sequência o artigo 75-C dispõe como condição indispensável para a validade do teletrabalho a disposição expressa no contrato de trabalho, bem como cláusula que autoriza a alteração de regime presencial para teletrabalho (LOPES; SANTOS, 2020).

O teletrabalho exige um contrato escrito e o empregador só poderá alterar o empregado do regime presencial para o teletrabalho se houver o mútuo consentimento. A alteração do teletrabalho para o presencial poderá ser feita unilateralmente pelo empregador, desde que avisado o trabalhador com 15 dias de antecedência (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

A prestação dos serviços na modalidade de teletrabalho devem constar expressamente no contrato individual de trabalho, especificando as atividades a serem desenvolvidas pelo empregado. Pode ser realizada a alteração entre os regimes presencial e teletrabalho, havendo mútuo acordo entre as partes, através de registro de aditivo contratual, garantindo prazo de transição mínimo de 15 dias. A

norma legal não autoriza que a modificação ocorra apenas por vontade do empregado, mas por determinação do empregador, no exercício do seu poder de direção e organização (GARCIA, 2018).

Os contratos de trabalho só podem ser alterados bilateralmente e não podem causar prejuízos diretos ou indiretos ao empregado, sob pena de acarretar a nulidade da alteração (STUCHI, 2013).

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual (BRASIL, 2017, <http://www.planalto.com.br>).

O artigo 75-D apresenta a questão da responsabilidade pelos equipamentos e das regras de reembolso de despesas que devem ser previstas em contrato escrito (LOPES; SANTOS, 2020). No contrato escrito deverão constar claramente quem vai adquirir, manter e fornecer todos os equipamentos telemáticos, insumos e despesas de infraestrutura. Caso o trabalhador receba ajuda de custo, esta não integrará a remuneração do empregado (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

É a empresa que corre os riscos do empreendimento e da atividade, portanto a responsabilidade é do empregador, devendo estar explicitado no contrato firmado. A responsabilidade sendo do empregador, cabe previsão contratual quanto ao reembolso das despesas arcadas pelo empregado, e por se tratar de utilidades para o trabalho e não como contraprestação pelo serviço prestado, não têm natureza salarial (GARCIA, 2018).

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado (BRASIL, 2017, <http://www.planalto.com.br>).

O artigo 75-E versa sobre a instrução do empregador quanto às precauções para evitar acidentes e doenças de trabalho, devendo o empregado assinar termo de responsabilidade assumindo o compromisso de cumprir e seguir as instruções da empresa sobre os riscos à saúde no teletrabalho. A intenção legislativa é de precarização laboral, isentando o empregador dos infortúnios laborais (LOPES; SANTOS, 2020).

A empresa é responsável pela adoção e o uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador, além da manutenção do meio ambiente de trabalho sadio de forma a reduzir os riscos inerentes ao trabalho. Caberá à empregadora adotar todas as medidas necessárias para evitar acidentes de trabalho e lesões ao teletrabalhador (LOPES; SANTOS, 2020).

O empregador deverá instruir e informar os teletrabalhadores quanto aos riscos à saúde e segurança, principalmente referente aos riscos ergonômicos (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 2017, <http://www.planalto.com.br>).

O empregado deve assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, e o descumprimento dos deveres do empregado pode configurar indisciplina, permitindo a despedida por justa causa (GARCIA, 2018).

A interpretação do artigo 75-E é relevante porque seus contornos esbarram no direito à desconexão do trabalho e na garantia aos direitos fundamentais essenciais a uma sadia qualidade vida, o que pode acarretar uso abusivo da força de trabalho do teletrabalhador por meio de uma imposição de conexão sem fim com o empregador (LOPES; SANTOS, 2020).

3.3 Das vantagens e desvantagens

As políticas de teletrabalho podem auxiliar na continuidade dos negócios afetados por imprevistos, como por exemplo, condições climáticas e uma pandemia, que impedem as pessoas de executarem as suas atividades nos locais de trabalho habituais. A possibilidade de teletrabalho permite realizar trabalhos em outro local e manter as organizações em operação. O número de pessoas em regime de teletrabalho vem aumentando gradualmente ao longo dos anos, mas a pandemia veio certamente acelerar a adoção desta modalidade de trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT, 2020).

Um dos benefícios do teletrabalho é a possibilidade de estabelecer o seu próprio horário e local de trabalho, proporcionando flexibilidade em termos de seleção de tarefas, volume de trabalho, local de trabalho e organização do trabalho. O fato das pessoas terem a possibilidade de trabalharem a partir de casa, permite que além do rendimento salarial pelo trabalho, possam ao mesmo tempo, cuidar dos filhos, de familiares idosos e realizar tarefas domésticas. Além disso, o elevado custo dos serviços de cuidados a crianças muitas vezes impede os pais e as mães de trabalhar fora de casa. (OIT, 2018).

Para o empregado, o teletrabalho apresenta o benefício da comodidade de não se deslocar para o trabalho e o da auto organização dos horários de acordo com o seu biorritmo. Se possuir maior adaptação ao trabalho noturno, exerce as suas atividades à noite. Se preferir o dia, assim o faz. Há também a redução da despesa com transporte, combustível e redução do estresse provocado pelo trânsito para chegar até o local de trabalho. É possível melhor utilizar o tempo em prol de atividades com a família e praticar atividades físicas. Para o empregador também há vantagens, como a redução do espaço físico e dos custos com aluguéis, juntamente com a diminuição do custo com pagamento de horas extraordinárias. É possível a contratação de trabalhadores em qualquer lugar do mundo (COSTA, 2020).

Os benefícios incluem a redução dos tempos de deslocação e oportunidade para um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, proporcionando horários mais flexíveis e a liberdade de trabalhar a partir de um local alternativo. Pode também comportar riscos, como por exemplo o isolamento social com a perda de contato com os colegas (OIT, 2020).

O teletrabalho se adapta ao local da realização do serviço, podendo ser realizado dentro de casa ou em qualquer outro lugar que possua equipamento tecnológico e de comunicação disponível. Não é necessário o deslocamento até o local de trabalho, gerando economia de tempo com deslocamento e com gastos de locomoção. Há uma maior flexibilidade nos horários, podendo inclusive o trabalhador definir sua rotina. A escolha pelo ambiente de trabalho para acomodação mais confortável e até por roupas mais leves. O teletrabalho permite às empresas contratar profissionais que residam fora da localidade da empresa. A produtividade pode estar associada à maior concentração propiciada pela eliminação de distrações e do estresse do trânsito, e pela flexibilização do horário de trabalho (TST, 2020a).

No teletrabalho pode ocorrer a flexibilização do horário de trabalho e evita-se a necessidade de deslocamento até a empresa, o que economiza tempo no trânsito e possibilita maior período livre ao empregado. Para a empresa há economia quanto a manutenção da infraestrutura do local de trabalho (GARCIA, 2018).

O teletrabalho permite que o trabalhador tenha jornada mais flexível, poupe tempo com deslocamentos e permaneça em maior contato físico com a família. A empresa é favorecida com a redução de custos com energia. A sociedade é beneficiada no que se refere à diminuição dos congestionamentos e da poluição ambiental. Porém ocorre o isolamento do trabalhador, o que dificulta a sua ascensão profissional e desmobiliza a luta sindical por novas conquistas (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

O teletrabalho apresenta vantagens e desvantagens tanto para empregado quanto para empregador. Para a empresa pode significar redução de custos mas também insegurança sobre os segredos empresariais a partir do acesso através de sistemas informatizados. Para o teletrabalhador poderá representar redução de gastos com transporte e tempo perdido no trânsito, além de possibilitar ampliação do convívio familiar e conciliação com demais afazeres. Por outro, lado torna-o vulnerável a práticas abusivas ou ilegais do empregador (GRECO; MARTINS, 2001).

Os trabalhadores a domicilio estiveram por longo período à margem da legislação. Tais fatores podem explicar a insuficiente proteção legal: razões econômicas não permitiam eliminar essa mão de obra menos onerosa, razões ideológicas liberais que consideram o trabalho nessas condições com maior autonomia, dignidade e liberdade, garantindo maior presença na família. Em face ao

isolamento dos empregados a domicílio, permanecem em situação desfavorável em relação ao empregador, normalmente no tocante as condições de trabalho, pondo em risco a segurança da família do trabalhador (BARROS, 2010).

O teletrabalho ocasiona o isolamento do empregado. Por não estar em contato com os demais trabalhadores submetidos às mesmas condições, ocorre o enfraquecimento da luta de classes e da atuação sindical (MARTINEZ, 2012).

O teletrabalho também apresenta diversas desvantagens. O teletrabalhador pode ser tomado por sentimento de isolamento, sem ninguém para ajudar no cumprimento das tarefas e sem a visão global da empresa. Poderá ocorrer a situação em que o indivíduo trabalha incessantemente todo o tempo, misturando as atividades domiciliares com as profissionais, não respeitando as necessidades de lazer, convívio familiar e saúde. Para o empregador, pode ocorrer a violação de segredos do negócio e a divulgação de informações confidenciais, além da dificuldade de fiscalizar o cumprimento das regras de ergonomia, saúde e segurança no ambiente de trabalho do teletrabalhador (COSTA, 2020).

A mudança do regime de trabalho impacta a vida privada do trabalhador. O isolamento enfraquece as relações sociais originadas no trabalho por conta da desarticulação da categoria profissional a qual pertence o trabalhador. Afeta as pessoas de maneiras distintas, podendo trazer ou agravar prejuízos à saúde física ou psicológica. As consequências de deslocar o trabalho para dentro do lar impactam também o relacionamento familiar. O teletrabalho exercido em casa demanda compartilhar o ambiente doméstico com os demais membros da família, fazendo-se necessário organização de cada membro quanto a horários de silêncio e respeito ao material profissional do teletrabalhador. Esta nova estrutura pode implicar dificuldades de concentração e perda de produtividade, obrigando-o a trabalhar continuamente a fim de alcançar as metas propostas em meio às distrações familiares (TARGINO, 1995).

O teletrabalho dificulta a inserção do empregado no grupo dos demais trabalhadores e na participação das atuações coletivas e sindicais. Ainda pode ocasionar prejuízos na vida íntima e familiar, a partir de situações de cansaço e esgotamento daqueles que não conseguem delimitar o período de trabalho e o tempo livre, devido a possibilidade de estar constantemente conectado com o empregador (GARCIA, 2018).

Em casa, o uso improvisado de móveis e dispositivos tecnológicos pode causar danos ao teletrabalhador, e também significa gastar mais energia elétrica, mais água, e desgastar equipamentos pessoais. No ambiente familiar, a concentração pode ser atrapalhada pelos outros moradores da casa. O convívio diário com colegas de trabalho deixa de existir, podendo trazer a sensação de isolamento. Sem regras bem definidas e o trabalhador sendo acionado a todo momento, os intervalos para descanso são afetados e pode haver sobrecarga de atividades (TST, 2020a).

A mudança do trabalho em escritórios para o teletrabalho ocorreu sem grande consideração aos requisitos de saúde e segurança que normalmente se aplicam aos locais de trabalho e garantem, além da responsabilidade do empregador, o bem-estar físico e mental. As características físicas e os hábitos de trabalho são fundamentais para a capacidade de desempenho das tarefas remotamente de forma eficaz. A empregadora é responsável pela proteção da segurança e saúde dos trabalhadores nos locais de trabalho, o que também se aplica ao teletrabalho. As responsabilidades na segurança e saúde no teletrabalho são idênticas às de qualquer outro trabalhador, incluindo a identificação e gestão de riscos (OIT, 2020).

São deveres do empregado enquanto sujeito ao regime de teletrabalho, manter a qualidade e eficiência do trabalho presencial, cumprir a jornada legal de 44 horas semanais, seguir as orientações da empresa relativas à ergonomia, zelar pela manutenção dos equipamentos, caso fornecidos pela empresa, manter a confidencialidade dos documentos e assuntos e comparecer na empresa quando requisitado. Ao empregador cabe auxiliar nos custos pelos gastos excedentes com o trabalho, não exigir trabalho fora do horário, elaborar os aditivos contratuais referente a alteração do regime de trabalho, orientar a partir de treinamentos e regras sobre medidas ergonômicas a serem seguidas, e manter os mesmos benefícios e salários (GAGO, 2021).

4 AS HORAS EXTRAORDINARIAS E A DESCONEXAO

No regime do teletrabalho, conforme disposto nos artigos inseridos na reforma trabalhista, não há controle da jornada do empregado e, por consequência o direito as horas extras é suprimido. Mas o cenário da tecnologia apresenta alternativas para que as empresas utilizem o controle da jornada dos teletrabalhadores, possibilitando o exercício do poder de comando a distância e aferição as horas extraordinárias trabalhadas.

A tecnologia também possibilita que o teletrabalhador esteja disponível em tempo integral ao empregador, atendendo a comunicados e executando tarefas em qualquer lugar e a qualquer momento, situação que prejudica à saúde, o descanso e a convivência social e familiar do trabalhador.

4.1 Das horas extras

A jornada é a obrigação principal do contrato de trabalho, na medida que a força do trabalho é o objeto de uma relação empregatícia. A prestação de serviços e a disponibilidade do trabalhador é a principal obrigação obreira, enquanto a apropriação dos serviços contratados é a vantagem do empregador (DELGADO, 2019).

A jornada de trabalho é conceituada por Delgado (2019, p.1024) como:

[...] o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula.

A reforma trabalhista excluiu o teletrabalhador do controle de jornada, por consequência, estimulando a exploração do empregado, impondo à classe dos teletrabalhador jornadas excessivas. O empregador poderá aumentar drasticamente a quantidade de tarefas dos empregados que trabalham em casa e não há garantia do direito da hora extra. Na legislação há regulamentação da jornada de trabalho dos trabalhadores em geral e a exclusão do teletrabalhador nessa jornada, caracterizando uma violação ao disposto da Constituição (DUARTE, 2020).

O artigo 7º da Constituição assegura aos trabalhadores direito à remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais e remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, a 50% a remuneração do trabalho normal (GARCIA, 2018).

No regime do trabalho presencial, o trabalhador faz jus ao direito de jornada de trabalho normal de 8 horas diárias e 44 horas na semana, direito ao repouso semanal remunerado, direito à remuneração das horas extraordinárias. No regime de teletrabalho não existe qualquer garantia nesse sentido, pois aplica-se o disposto no inciso III do caput do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, exceção ao regime de controle da duração do trabalho (BRASIL, 2017).

A Lei nº 13.467/2017 equipara o teletrabalho ao trabalho externo para fins de não pagamento de horas extras. A mera condição de teletrabalhador é causa para afastar o reconhecimento de horas extras ao teletrabalhador. Antes da reforma, o caso concreto possibilitava verificar se os meios telemáticos empregados permitiam algum controle de jornada como fundamento de deferimento das horas extras (ATTADENO; LEITE, 2019).

Os empregados em regime de teletrabalho não são abrangidos pelos dispositivos que tratam do controle da jornada de trabalho. Essa exceção coloca os teletrabalhadores ao lado dos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho e dos gerentes. A nova regra fixa uma presunção jurídica relativa de que o empregado não está em situação compatível com o controle de horário, o que pode ser desconstituída por prova em sentido contrário, fazendo o empregado jus ao recebimento das horas extraordinárias, além dos intervalos trabalhistas (DELGADO, 2017).

As disposições do artigo 62, inciso III, introduzidas pela reforma trabalhista deverão ser interpretadas conforme as normas constitucionais, assegurando aos teletrabalhadores os direitos relativos a duração da jornada de trabalho. A exceção sobre a duração da jornada de trabalho só ocorre quando as atividades exercidas pelo teletrabalhador forem incompatíveis com a fixação de horário de trabalho. O mero trabalho a distância não é suficiente para excluir os direitos relativos à jornada de trabalho (GARCIA, 2018).

As hipóteses constantes no artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho são aquelas em que se verifica a impossibilidade de controle da jornada de trabalho,

afastando a incidência de horas extras. A inserção do teletrabalho como excludente é questionável, pois o controle da jornada do teletrabalhador existirá de forma indireta, diferente do controle realizado para o trabalhador presencial. O fato de não trabalhar nas dependências do empregador não pode comprovar a inexistência de controle das atividades do empregado, haja vista as inúmeras maneiras de controlar a jornada do empregado que trabalha à distância (BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018).

No passado era difícil mensurar o trabalho de um empregado em domicílio. Mas as novas tecnologias permitem em tempo real o contato entre o empregado e o empregador, havendo a possibilidade de controle e fiscalização. Não é compatível o legislador excluir os teletrabalhadores de tantos benefícios pela mera presunção de que não são controlados (CASSAR, 2017).

O teletrabalhador pode ser monitorado por *webcamera*, *intranet*, telefone, rádio, número de tarefas diárias por exemplo, por isso a regra do inciso III do artigo 62 é maléfica ao trabalhador e sua interpretação deve ser restritiva. Como é possível o controle da jornada, os teletrabalhadores deveriam ter os mesmos direitos de todos os demais trabalhadores (CASSAR, 2017).

O teletrabalhador tem maior autonomia na condução das suas atividades. O uso dos recursos telemáticos possibilita ao empregador vigiar a rotina e a internet permite monitorar o tempo de conexão, os acessos, cujos registros são controlados pela empresa (ATTADENO; LEITE, 2019).

O empregador poderá monitorar a prestação de serviços sem necessidade de desprezar os direitos do teletrabalhador, através dos mesmos limites impostos ao trabalhador presencial. É cabível acompanhar a atividade desempenhada pelo teletrabalhador através do uso das ferramentas de comunicação à disposição. A falta de limitação da jornada de trabalho do teletrabalhador não pode ser argumentada pelo fato da dificuldades de quantificá-la. O avanço tecnológico permite que a prestação de serviços seja realizada fora do ambiente da empresa, assim como é possível que o controle seja feito do mesmo modo. O teletrabalhador deve possuir um limite de jornada e com intervalos laborais estabelecidos (MELO, 2016).

Neste sentido, Almeida e Severo (2014, p. 24) destacam que:

No trabalho prestado fora do ambiente da empresa, o trabalhador não está sob o controle direto do empregador, mas nem por isso pode ser obrigado a trabalhar além do limite constitucional de oito horas por dia. Essa afirmação decorre do fato singelo de que a Constituição optou por chancelar e alçar à condição de norma fundamental a regra de limitação da jornada considerada como parâmetro em vários países ocidentais.

Havendo qualquer possibilidade de controle da jornada de trabalho, haverá o direito à remuneração pelo labor na prorrogação da jornada, em horário noturno e nos intervalos não usufruídos. Quando presentes os requisitos do vínculo de emprego, deve ser observada a igualdade de tratamento entre os trabalhadores a distância e os demais empregados (GARCIA, 2018).

Atualmente existem inúmeros meios telemáticos e equipamentos tecnológicos que permitem o controle das atividades desempenhadas pelo trabalhador que executa suas atividades à distância. O controle pode ser via conexão remota em que o empregador controla todos os acessos do trabalhador ou por cartões de ponto virtuais (BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018).

O pagamento das horas extras para o regime do teletrabalho não será afastado pelo simples fato do inciso III no artigo 62, mas sim pela inexistência de qualquer controle de jornada do empregado. Se constatado controle de horários, da mesma maneira como ocorre com os contratos de trabalho comuns, deve incidir pagamento pelo labor extraordinário (BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018).

A partir da Reforma Trabalhista, os dispositivos inseridos não garantem ao teletrabalhador o direito ao pagamento de horas extras, de adicional noturno, de intervalo, caracterizando uma posição bastante prejudicial em relação aos demais trabalhadores. Mas havendo possibilidade de qualquer fiscalização do horário ou qualquer outro meio de se aferir os tempos de teletrabalho e de descanso, o teletrabalhador fará jus ao direito ao pagamento das horas extras. O inciso III do artigo 62 só poderá ser aplicado nos casos em que não há fiscalização do teletrabalhador (MAGALHÃES, 2017).

Os teletrabalhadores possuem os mesmos direitos dos demais trabalhadores, porém, devido a peculiaridade de suas atividades, não estão sujeitos ao controle de jornada, portanto não fazendo jus às horas extras. A regra é a aplicação do controle de jornada, já o inciso III do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho é a exceção, não sendo portanto, considerado incompatível o teletrabalho e a jornada

extraordinária. É viável aplicar ao teletrabalhador as normas sobre jornada de trabalho, quando estiver em conexão com a empresa e sendo controlado a atividade e o tempo de trabalho. O trabalhador possuindo a sua jornada controlada pelo empregador, fará jus à percepção das horas extras (MUNIZ; ROCHA, 2013).

A evolução tecnológica permite o contato entre empregado e empregador a distância, mas não impossibilitou que o labor viesse a ser supervisionado. Os novos meios de comunicação permitem que a fiscalização seja realizada, inclusive de forma mais precisa e eficaz, o que não pode ser desprezado pelos operadores do Direito do Trabalho. Considerando que o trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador é uma realidade, cabe a legislação acompanhar essa evolução conforme realidade das relações de trabalho, sempre caminhando no sentido de ofertar ao trabalhador a devida proteção (MUNIZ; ROCHA, 2013).

4.2 Da desconexão

O direito à desconexão é um direito fundamental que deriva do direito à privacidade e ao lazer, da limitação da jornada de trabalho, dos períodos de descanso, como os intervalos intra e interjornada, o repouso semanal remunerado e férias remuneradas. Descanso este que visa a preservar o direito à saúde, à segurança, ao lazer e à vida privada dos trabalhadores. Na utilização da tecnologia no desempenho das atividades laborais não há como retroceder à tecnologia, mas não significa que os direitos trabalhistas conquistados ao longo dos anos sejam afetados negativamente. As inovações devem ser utilizadas a favor das empresas e também dos trabalhadores, preservando-se o direito fundamental à desconexão (SCALZILLI, 2020).

O trabalho está diretamente relacionado à existência humana e possui relevante valor social, assim como limitar a jornada de trabalho também é indispensável para garantir o direito ao lazer e a convivência social. Para tanto, a tecnologia não pode estar inserida no ambiente de trabalho sem haver limites. O direito à desconexão está inserido na relação entre tecnologia e trabalho, podendo ser definido como “o direito a não trabalhar ou a desconectar-se do seu trabalho para que este não o escravize, já que há uma linha tênue entre este e seus momentos de folga” (MELO, 2016, p. 241).

O direito à desconexão do trabalho é o direito de desconectar-se do trabalho ao encerrar a jornada de trabalho, possibilitando ao trabalhador fruir das suas horas de lazer. O direito à limitação da jornada e ao gozo dos períodos de descanso, permitem ao trabalhador aproveitar a vida fora do ambiente laboral. A desconexão possibilita que ao trabalhador condições de se manifestar socialmente. Somente a partir da limitação do tempo de trabalho humano é que podemos perceber esse trabalho como um direito social fundamental e não apenas como ato de exploração. A concepção de estar fora do trabalho, física e mentalmente, após a jornada, é necessário para oferecer respectivo período de descanso dos trabalhadores (ALMEIDA; SEVERO, 2014).

O tema da desconexão apresenta pertinência com o mundo do trabalho. A tecnologia é fator determinante da vida moderna e no trabalho humano, mas um direito do homem também é de não trabalhar, de se desconectar do trabalho. Existem paradoxos entre o trabalho e a desconexão, como a preocupação com o não-trabalho em um mundo marcado pelo desemprego, o fato de que o avanço tecnológico substitui o trabalho do homem e ao mesmo tempo em que a tecnologia escraviza o homem ao trabalho, e se por um lado a tecnologia proporciona infinita possibilidade de informação e atualização, por outro lado esta mesma tecnologia transforma-se em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho (MAIOR, 2003).

A tecnologia tem trazido novos modos de trabalho, mas a preocupação precisa estar voltada para que essa tecnologia não ocasione uma ruptura dos padrões jurídicos de proteção do trabalho, se faz necessário a adoção de padrões jurídicos que busquem a humanização do avanço tecnológico, que se destinam a preservação da saúde da sociedade, visto que o direito a se desconectar do trabalho não é um direito individual do trabalhador, mas atinge a sociedade e a própria família (MAIOR, 2003).

Na era da informática, o homem está sendo transformado em sua essência: está se criando o homem cibernético. Se não for, portanto, por uma questão de responsabilidade social, que se pense no problema da desconexão do trabalho, então, como uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes, etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar... não se adquire a plenitude do ser sem o sentimento. Este sentimento, aliás, é essencial até mesmo para que, ao retornar ao trabalho,

o trabalhador consiga, enfim, enxergar as pessoas que estão à sua volta. A distância do trabalho permite até mesmo que a pessoa se veja no trabalho e consiga, então, avaliar criticamente sua postura, o que é essencial para, por mais paradoxal que pareça, atingir uma melhor eficiência no trabalho, mesmo que não seja este propósito primordial da presente preocupação. Desconectar-se do trabalho, nesta perspectiva, é essencial até mesmo para que se possa tomar conhecimento da realidade dos problemas sociais e para se ativar na luta pela alteração dessa realidade (MAIOR, 2003, p. 312).

As novas tecnologias implementaram na cultura trabalhista a possibilidade da disponibilidade em tempo integral com comunicação e execução de tarefas em qualquer lugar e a qualquer momento. Tal situação acaba gerando uma série de consequências prejudiciais à saúde, à vida pessoal, social e familiar (BEDIN, 2018).

O ordenamento jurídico ressalta que o trabalho é reconhecido como fator dignificante da pessoa humana e como elemento de socialização do indivíduo, mas também é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada (MAIOR, 2003).

A tecnologia tem sido benéfica à humanidade, mas é preciso que a tecnologia esteja ao serviço do homem e não contra o homem. A tecnologia fornece à sociedade meios confortáveis de viver e pode até eliminar de certo modo a penosidade do trabalho, mas fora de padrões responsáveis pode provocar desajustes de ordem social. O regime do teletrabalho afeta o direito a desconexão das atividades laborais, eis que a própria vida privada do trabalhador se mistura com a vida profissional, pelo fato de transformar a sua residência em local de trabalho, com prejuízo para o próprio convívio familiar (MAIOR, 2003).

O empregador precisa atenção nos modos de controle e vigilância do teletrabalhador, pois em nenhuma hipótese poderá haver ameaça ou lesão aos direitos fundamentais relativos a privacidade, imagem e intimidade do empregado. É necessário o equilíbrio entre o controle da atividade com a preservação da vida íntima do empregado, considerando que a peculiaridade de ser realizado em seu domicílio (LEITE, 2020).

O direito à desconexão decorre de quatro elementos: o estresse enfrentado pelo trabalhador por ter que se manter o tempo todo atualizado, causando fadiga mental e doenças relacionadas ao trabalho; o direito ao descanso para reposição das energias e higiene mental; o direito à privacidade e intimidade; direito a trabalhar conforme sua jornada. O direito de ir e vir do empregado pode ficar limitado pelo fato

de que alguns aparelhos ou ferramentas utilizadas para o trabalho não funcionam em determinados lugares (CASSAR, 2010).

A intimidade se refere ao que ocorre no íntimo do trabalhador, na sua casa, no seu corpo, na conversa particular e na correspondência, enquanto a privacidade relaciona-se ao convívio social, ao relacionamento com amigos. A violação a estes dogmas causam dano moral, sofrimento e constrangimento. Há procedimentos que ofendem a intimidade e a privacidade do empregado, como por exemplo a interceptação da correspondência eletrônica, escuta desautorizada de suas conversas telefônicas durante o expediente e o monitoramento do ambiente de trabalho através de câmeras (CASSAR, 2010).

Na relação entre teletrabalhador e empregado permanecem as garantias do poder diretivo do empregador e os direitos à intimidade, à privacidade e ao sigilo de correspondência do empregado. A comunicação dentro do ambiente de trabalho a fim de otimizar a rapidez no envio das ordens, tarefas e metas, é possível com a utilização do *e-mail* corporativo. Sendo o empregador o proprietário do *e-mail* corporativo e que este é uma ferramenta de trabalho, sobre ele pode existir controle para evitar o desvio de sua finalidade e o uso indevido. Quanto ao uso de telefone no desempenho das atividades, o controle e a interceptação da ligação telefônica constitui crime e invade a privacidade do empregado, e só deve ser permitida quando prévia e formalmente avisada ao usuário. O monitoramento interno do estabelecimento através de instalação de câmeras no ambiente de trabalho permitem a fiscalização dos empregados e de suas produções, seja para segurança ou controle, e se afixadas em locais visíveis e direcionadas ao ambiente de trabalho, não ferem a intimidade nem constrangem o empregado. O ambiente onde o teletrabalhador desenvolve suas atividades não poderá ser monitorado, pois trata-se de ambiente privado (CASSAR, 2010).

Manter o empregado conectado ao trabalho sem o controle dos momentos em que deveria estar descansando fere o direito à desconexão. O direito à desconexão é garantia fundamental do trabalhador previsto na Constituição Federal, pois trata de norma de saúde, higiene e segurança do trabalho. Sem o devido descanso, corre-se o risco de trabalhar mais e não conseguir separar a vida pessoal da profissional, já que poderá executar as tarefas profissionais dentro de sua residência. A tecnologia não pode ser uma ferramenta de pressão e de exploração, sendo necessário

respeitar a desconexão, visto que no teletrabalho há confusão da vida profissional no âmbito da sua vida particular. (AZEVEDO; SANTOS, 2020).

O direito ao descanso do teletrabalhador se torna vulnerável diante do uso de ferramentas digitais, mas é necessário a proteção a fim de garantir o desenvolvimento do trabalho apenas no período que compreende a jornada de trabalho. Os meios de tecnologia permitem um trabalho eficiente, mas também são responsáveis pelo aumento da carga de trabalho, pelo motivo do funcionário estar conectado em qualquer local e momento. O direito a se desconectar é uma medida necessária para respeitar o descanso do trabalhador e garantir a proteção física e mental, permite que o trabalhador promova o convívio familiar e o lazer (TESTI, 2019).

O teletrabalho se realizado de forma indevida e desmedida ocasiona prejuízos aos trabalhadores, tendo em vista que poderá ocasionar uma rotina estressante e intensa de trabalho, sem a observância das regras de proteção à saúde. A não separação entre o ambiente de trabalho e o ambiente de vida pessoal impede a desconexão (SCALZILLI, 2020).

O trabalho possui fundamental importância na vida do ser humano, porém a tecnologia não deve escravizar, mas sim servir ao homem. A característica da sociedade está ligada ao meio digital, mas se faz necessário limitar o uso indiscriminado das tecnologias a fim de proteger o direito à desconexão do trabalho, resguardando a saúde mental do trabalhador e os direitos fundamentais como lazer, descanso, saúde e convívio social (SCALZILLI, 2020).

O uso inadequado das tecnologias de informação e a grande demanda de metas estabelecidas ao trabalhador que está à distância, torna o teletrabalhador vulnerável à hiperconexão, pois caso não consiga concluir seus afazeres pertinentes ao emprego ao longo da jornada de trabalho, não conseguirá desprender-se da atmosfera profissional. Considerando que o exercício de suas funções se dá pelo uso das tecnologias de informação e comunicação, torna o seu ambiente laboral propenso a uma sobreposição do lazer, das responsabilidades pessoais e do trabalho, especialmente pela conexão ininterrupta (FINCATO; LEMONJE, 2019).

4.3 Das doenças e acidentes ocupacionais

O ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador. É a proteção que busca salvaguardar a saúde e a segurança do trabalhador no ambiente em que desenvolve suas atividades e está vinculada à saúde do trabalhador, instrumentalizado pelas normas gerais de proteção dos interesses difusos e coletivos. O desrespeito a saúde do trabalhador agride toda a sociedade, pois todos contribuem à Previdência Social. (MELO, 2013).

As regras de medicina e segurança do trabalho não tratam apenas dos períodos de trabalho e das condições de trabalho, mas também dos períodos de descanso. A imposição de limite de jornada de trabalho tem três aspectos. O aspecto biológico, onde o excesso de trabalho causa fadiga, estresse e cansaço ao trabalhador. O aspecto social, onde a carga horária extensa enfraquece a relação do trabalhador com a família e os amigos. O aspecto econômico, onde o cansaço e estresse gerados pelo excesso de trabalho resultam em baixa produtividade (CASSAR, 2017).

As doenças relacionadas ao trabalho decorrem das condições do ambiente de trabalho, bem como, dos riscos físicos, biológicos, tóxicos e químicos. O fato de o teletrabalhador exercer suas atividades fora do estabelecimento do empregador não o exime de cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho. Nesse tipo de trabalho surge também o estresse, responsável por transtornos físicos e psicológicos, além da fadiga e os problemas relacionados ao esforço repetitivo, propícios a serem desencadeados por quem exerce suas atividades o dia inteiro na frente de um computador (DUARTE, 2020).

A prestação laboral à distância dificulta a prevenção e controle dos riscos inerentes ao ambiente laboral. A fiscalização é difícil e a implementação de medidas de higiene e segurança do trabalho encontra o óbice à inviolabilidade do domicílio, proteção da intimidade e privacidade do indivíduo (ATTADENO; LEITE, 2019).

O meio ambiente do trabalho não se restringe ao local do trabalho estrito do trabalhador, mas abrange também os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviços e pelos próprios colegas de trabalho (MELO, 2013).

Os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais comprovam que a redução da jornada e da duração semanal do trabalho constitui medida importante no contexto da medicina laboral. As normas jurídicas à duração do trabalho já não são mais normas estritamente econômicas, mas sim normas de saúde pública (DELGADO, 2019).

O dano existencial é resultante da exacerbada duração do trabalho no contrato empregatício, em limites acima dos permitidos e praticada de maneira contínua por longo período, ocasionando diminuição do tempo para disponibilidade pessoal, familiar e social inerente a toda pessoa humana, e que também é aplicada ao empregado. A prestação de excessivas horas extras, extenua física e psiquicamente o trabalhador, suprimindo-lhe o tempo útil para a disponibilidade pessoal, familiar e social do indivíduo. Na prática contratual trabalhista, ocorrendo de modo contínuo conduz ao denominado dano existencial, apto a ensejar a indenização (DELGADO, 2019).

O dano existencial constitui uma espécie de dano extrapatrimonial que ocorre no desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador em razão de uma jornada de trabalho excessiva, onde o empregado se vê impedido de realizar seus projetos de vida, interações familiares e sociais. Desse modo, o dano existencial pressupõe a ocorrência concomitante do ato ilícito do empregador e a comprovação do prejuízo pessoal, social ou familiar por parte do trabalhador (SCALZILLI, 2020).

A Síndrome de Esgotamento Profissional, ou Síndrome de *Burn-out*, é uma doença ocupacional caracterizada pelo estado depressivo do indivíduo decorrente do acentuado e contínuo estresse vivenciado no ambiente do trabalho. É um transtorno mental e de comportamento relacionado com o trabalho. Diz respeito ao colapso psíquico e emocional da pessoa humana em decorrência de fatores ambientais do trabalho por ela experimentados (DELGADO, 2019).

A síndrome do esgotamento profissional, conhecida como síndrome de *Burn-out*, é proveniente do excesso de trabalho e de situações de alta demanda emocional no trabalho, caracterizado pelo esgotamento mental do empregado e redução da eficácia profissional (AZEVEDO; SANTOS, 2020).

Em decorrência da não separação da vida profissional da vida pessoal, o teletrabalhador está exposto a doenças psicológicas, como a ansiedade e a depressão, além do surgimento da Síndrome de *Burn-out*, caracterizada pela

exaustão emocional decorrente do excesso de demanda. Caso o direito a liberdade do trabalhador não seja respeitado, há o surgimento da denominada escravidão digital, caracterizada pelo vício em trabalho. Esse cenário conflita diretamente com os direitos fundamentais previstos na Constituição da República, que garantem qualidade de vida no meio ambiente do trabalho, o descanso e o lazer (SCALZILLI, 2020).

O trabalho que não respeita a integridade física, saúde e segurança do trabalhador e que não permite um meio ambiente laboral adequado desrespeita a dignidade do seu trabalhador. Dessa forma, a reforma trabalhista regulamentou o instituto do teletrabalho, mas suprimiu direitos ao não atentar para os princípios constitucionais da dignidade da pessoa e da igualdade (BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018).

A doença profissional é considerada como acidente de trabalho pois decorre do trabalho laboral, quando verificado o nexo de causalidade entre a doença e o trabalho. Alguns trabalhadores lidam por tempo com dores e os problemas de saúde ocasionadas pelo trabalho. A demora em procurar o serviço de saúde se justifica pelo medo de perder o emprego, porém pode ocasionar a evolução da enfermidade, transformando as incapacidades que seriam temporárias em afastamentos permanentes (DUARTE, 2020).

A reforma trabalhista especifica que caberá ao empregador instruir o teletrabalhador quanto às precauções necessárias para evitar doenças e acidentes de trabalho, competindo ao empregado assinar o termo de responsabilidade de compromisso a seguir as instruções passadas. O fato de exigir que sejam fornecidas ao teletrabalhador instruções para precaução de acidentes e doenças do trabalho, não isenta o empregador de sua responsabilidade. O empregador não tem controle total do local onde é prestada a atividade, existindo dificuldade de inspeção do local de trabalho, pois muitas vezes será o domicílio do empregado ou pode não existir local fixo, motivo pelo qual deverá existir equilíbrio na responsabilidade (BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018).

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou abordar a temática do teletrabalho, regime de trabalho regulamentado pela Lei nº 13.467 de 2017 e que representa uma nova forma de trabalho realizado à distância. A partir da breve análise do desenvolvimento histórico da sociedade é possível verificar que há reflexos nas relações no âmbito do trabalho à medida que as relações sociais e o uso da tecnologia evoluem.

Dessa forma, verificou-se que o teletrabalho tem origem com o trabalho à domicílio, este já anteriormente inserido na Consolidação das Leis do Trabalho, e a partir da revolução tecnológica e das exigências do mercado de trabalho globalizado, impulsionado pela busca constante do aumento da produtividade e redução de custos pelas empresas, foi adaptado para atender essa realidade atual de flexibilizações das atividades laborais e do uso das ferramentas de trabalho.

A crise econômica que atinge o nosso país nos últimos anos, contribui para a relativização dos direitos trabalhistas como uma forma de flexibilizar os custos despendidos com mão de obra assalariada, visando possibilitar, em tese, maiores condições para as empresas realizarem novas contratações, uma medida para conter a alta taxa de desemprego.

A inserção do teletrabalho na legislação reformista se deu por meio de um capítulo exclusivo para a modalidade, capítulo este, que possui em seus artigos e parágrafos, especificidades para a formalização do contrato de trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho historicamente contempla conquistas da classe trabalhadora, direitos fundamentais assegurados para o lado mais fraco da relação empregatícia, o empregado. A reforma introduziu inúmeros dispositivos que reduzem a proteção social e tornam os trabalhadores vulneráveis perante aos empregadores.

Verificou-se no presente estudo, que há vantagens e desvantagens quando da adoção do regime do teletrabalho. As vantagens basicamente estão relacionadas a não necessidade de deslocamento até a empresa e a autonomia de gerenciamento do tempo. Para o empregador, estando o empregado exercendo suas atividades fora de suas dependências, há a redução das despesas com infraestrutura. A sociedade também é beneficiada pela redução da circulação de veículos. A desvantagem está relacionada ao fato não haver a separação da vida profissional da vida pessoal do teletrabalhador.

Verifica-se também que as peculiaridades aplicadas ao contrato de teletrabalho destoam dos princípios basilares do Direito do Trabalho. Sendo assim, conclui-se que as novidades legislativas e o uso das novas tecnologias inseridas no âmbito do trabalho não podem ser interpretadas e utilizadas como artifício para retirada de direitos já adquiridos pelos trabalhadores durante anos de conquistas.

Conclui-se portanto, que a jornada de trabalho constitui um dos objetos principais de uma relação empregatícia, estando atrelado a prestação dos serviços e a sua consequente remuneração, sendo assim, o fato do empregado não estar inserido nas dependências do empregador, não justifica que este esteja excluído do regime de controle de jornada de trabalho. A mesma tecnologia utilizada no desempenho das atividades realizadas à distância permite que haja meios de acompanhamento pelo empregador. Portanto, possuindo controle de jornada, fará jus a remuneração pelas horas extraordinárias por ventura laboradas.

Ademais conclui-se também que, a partir de uma jornada de trabalho delimitada, conforme assegurada pela Constituição Federal, diminui-se a possibilidade do teletrabalhador estar vulnerável a hiperconexão e a dificuldade de desprender-se das atividades laborais em detrimento de gozar seus períodos de descanso, resguardando o direito fundamental de um ambiente laboral saudável e de convivência familiar e social.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

ARAUJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

ARAUJO, Jailton Macena de; CAMPOS, Brenda Ribeiro. Reforma trabalhista x princípios da proteção e da vedação ao retrocesso social: uma análise da inconstitucionalidade da lei 13.467/17. **Revista da ESMAT 13** – Escola Superior da Magistratura Trabalhista da Paraíba, João Pessoa, a. 9, n. 9, out 2018. Disponível em: <http://www.amatra13.org.br/site/wp-content/uploads/2018/11/REVISTA-ESMA-2018-E-BOOK7-1.pdf>. Acesso em: 31 out. 2021.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO – ANAMATRA *et al.* **Nota técnica PLC 38/2017** – Reforma trabalhista aspectos de inconstitucionalidade e de antijuridicidade. Brasília: Anamatra, 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>. Acesso em: 31 out. 2021.

ATTADEMO, Patrícia; LEITE, Kallen Souza. Teletrabalho: um olhar sobre o direito ao desenvolvimento econômico e ao meio ambiente equilibrado. **Revista de Constitucionalização do Direito Brasileiro – RECONTO**, Maringá, v. 2, n. 1, jan/jun 2019. Disponível em: <http://revistareconto.com.br/index.php/Reconto/article/view/48>. Acesso em: 05 out. 2021.

AZEVEDO, Thaís de Siqueira Campos; SANTOS, Fernanda Prado dos. O direito à desconexão e os desafios da advocacia ante a virtualização do judiciário. **Revista Eletrônica OABRJ**, 2ª Edição Especial Projeto de Mentoria da OABRJ, Rio de Janeiro, nov. 2020. Disponível em: <https://revistaeletronica.oabRJ.org.br/wp-content/uploads/2020/11/Mentora-Fernanda-Prado-e-Thais-de-Siqueira-Campos-Azevedo-%E2%80%93-%E2%80%93CO-DIREITO-%C3%80-DESCONEX%C3%83O-E-OS-DESAFIOS-DA-ADVOCACIA-ANTE-A-VIRTUALIZA%C3%87%C3%83O-DO-JUDICI%C3%81RIO%E2%80%9D.pdf>. Acesso em: 31 out. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

BASSO, Danielle de Mello; BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Salvador, v. 4, n. 1, jan/jun. 2018. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4301>. Acesso em: 08 out. 2021.

BEDIN, Barbara. Direito à desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Porto Alegre, v. 4, n. 2, jul/dez. 2018. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4680>. Acesso em: 11 out. 2021.

BELMONTE, A. A; MARTINEZ, L; MARANHÃO, N. (Coord). **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020.

BONO, André; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. A Pandemia e o Regime de Teletrabalho: breve considerações. *In*: II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI. DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I, 2020, Florianópolis. **Anais eletrônicos [...]**. Florianópolis, 2020. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/nl6180k3/37qj2s30/XxwH7yAxB95mO12A.pdf>. Acesso em 19 maio 2021.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452.406, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 9 ago 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10 maio 2021.

BRASIL. Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 16 dez 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10 maio 2021.

BRASIL. Lei 13.467, de 14 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 16 dez 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10 maio 2021.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise**, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Ministério do Trabalho, Brasília, a. 23, n. 63, out 2017. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/171024_bmt_63_07_politica_em_foco_visao_geral.pdf. Acesso em: 31 out. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução do trabalho - Parte II. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 48, jul/dez 2010. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/documents/22365/3687049/TRT+-+Revista+48.pdf/9b77b156-1b4f-4d3e-a73a-84dde919e81d>. Acesso em: 11 out. 2021.

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, jul. 2020. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/179993>. Acesso em: 23 maio 2021.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O Teletrabalho: Importância, Conceito e Implicações Jurídicas. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 33, set. 2014. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93895>. Acesso em: 05 jun. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** - obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei nº 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DUARTE, Verônica Lemos. A pandemia do covid 19 e a nova perspectiva de trabalho: teletrabalho e os impactos na saúde. *In*: II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI. DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I, 2020, Florianópolis. **Anais eletrônicos [...]**. Florianópolis, 2020. Disponível em:
<http://site.conpedi.org.br/publicacoes/nl6180k3/37qj2s30/agn8MIF970b4B86Y.pdf>. Acesso em 30 out. 2021.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 64, n. 1, jan/abr 2019. Disponível em:
<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698/38404>. Acesso em: 01 nov. 2021.

GAGO, Eliane Ribeiro. De Olho nas Regras: crescimento de ações trabalhistas por home office acende alerta nas empresas: como devem ser os acordos? **Revista Gestão & Negócios**, São Paulo, Escala, a. 10, n. 139, maio 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GRECO, Marco Aurelio; MARTINS, Ives Gandra da Silva. (Coord). **Direito e Internet**: relações jurídicas na sociedade informatizada. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2001.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. O teletrabalho e a limitação da exploração do trabalho sem fim. **Revista da Escola Judicial do TRF4**,

Porto Alegre, v. 2, n. 4, jan/jun 2020. Disponível em: <https://rejrtr4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/61/52>. Acesso em: 23 maio 2021.

MAGALHÃES, Joalvo. **Reforma Trabalhista 2017: o mundo do trabalho em suas mãos**. Rio de Janeiro: Curso Ênfase, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 10 out. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MELO, Camila Barbosa Almeida. O teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista da Esmam**, São Luiz, v. 10, n. 10, jan/dez 2016. Disponível em: <https://revistaesmam.tjma.jus.br/index.php/esmam/article/view/92/80>. Acesso em: 31 out. 2021.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano; ROCHA, Cláudio Jannotti da. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 57, jan/dez 2013. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_87_88/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf. Acesso em: 01 nov. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: LTr, 2002.

NOGUEIRA, Carla Felinto. Uma nova maneira de trabalhar: Teletrabalho - conceito e lei aplicável. **Revista Direito e Liberdade**, Escola da Magistratura do Rio Grande do Norte. Mossoró, v. 3, n. 2, set 2006. Disponível em: http://ww2.esmarn.tjrn.jus.br/revistas/index.php/revista_direito_e_liberdade/article/view/270/307. Acesso em: 4 set 2021.

OLIVEIRA, Lays Costa de. Reforma trabalhista: conquistas e privilégios para o empregador, ou mais um desafio à massa trabalhadora do Brasil? **Revista da**

ESMAT 13 – Escola Superior da Magistratura Trabalhista da Paraíba, João Pessoa, a. 9, n. 9, out 2018. Disponível em: <http://www.amatra13.org.br/site/wp-content/uploads/2018/11/REVISTA-ESMA-2018-E-BOOK7-1.pdf>. Acesso em: 31 out 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático**. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, jul. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf. Acesso em: 20 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**: Promover o trabalho digno no mundo digital. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_759851.pdf. Acesso em: 20 maio 2021.

SALES, Fernando Augusto; MENDES, Marcel Kléber. **Direito do trabalho de A a Z**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

SANTOS, R. M. H. dos *et al.* (Coord). **Relações de trabalho e a pandemia do coronavírus**. Porto Alegre: OABRS/RS, 2021.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

SARMENTO, Miriam Parreiras de Souza; ALVES, Samuel Steferson de Araujo. Os Impactos do Avanço Tecnológico no Direito do Trabalho: Uma Proposta de Releitura dos Requisitos da Relação de Emprego. *In*: II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI. DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I, 2020, Florianópolis. **Anais eletrônicos [...]**. Florianópolis, 2020. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/nl6180k3/37qj2s30/F574b7P07G03kj5s.pdf>. Acesso em 18 maio 2021.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, t. 2, jul 2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-2-643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 01 nov. 2021.

SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no Brasil à luz de dados internacionais. **Boletim Mercado de Trabalho** - Conjuntura e Análise, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Ministério do Trabalho, Brasília, a. 24, n. 64, abr 2018. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/180502_bmt_64_08_politica2.pdf. Acesso em: 31 out. 2021.

STUCHI, Victor Hugo Nazário. **Vade Mecum Prática OAB: Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

TARGINO, Maria das Graças. Novas tecnologias de comunicação: mitos, ritos ou ditos? **Revista Ciência da Informação**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 194-203, 1995. Disponível em: <http://revista.ibict.br/ciinf/article/view/586/588>. Acesso em: 20 maio 2021.

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**, Jundiaí, v. 1, n. 1, jan/jun 2019. Disponível em: <https://revistas.anchieta.br/index.php/Dirdotrabalhoeprocessodotrabalho/article/view/1421/1303>. Acesso em: 31 out. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Teletrabalho – o trabalho de onde você estiver. **Material educativo**, Secretaria de Comunicação Social do TST, Brasília, 1 ed. dez. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 22 maio 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver. **Notícias do TST**, Brasília, mar. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/especial-teletrabalho-o-trabalho-onde-voc%C3%AA-estiver>. Acesso em: 11 maio 2021.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

KALEB, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. O Regime de Teletrabalho e o Direito à Desconexão. **Revista Percorso – UNICURITIBA**, Curitiba, v. 1, n. 32, jan/mar 2020. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/4266/371372544>. Acesso em: 10 maio 2021.

WULFING, Juliana. **Teletrabalho: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado no Brasil**. 2014. Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito, Florianópolis, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/128693>. Acesso em: 4 set. 2021.