

**UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL
CURSO DE DIREITO**

Kayane de Castro Nied

**A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA FRENTE AO DIREITO DE DESCONEXÃO NA
MODALIDADE DE TELETRABALHO**

MONTENEGRO/RS
2025

Kayane de Castro Nied

**A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA FRENTE AO DIREITO DE DESCONEXÃO NA
MODALIDADE DE TELETRABALHO**

Projeto de Trabalho de Curso, modalidade monografia, apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul, UNISC, como condição para aprovação na graduação de Direito.

Orientador(a): Prof. (Ms) Mauricio Antonacci Krieger

MONTENEGRO
2025

“Precisa se considerar que nesse processo são ditas, sem parar, muitas coisas para as quais o entendimento já não basta; as pessoas estão simplesmente cansadas demais e distraídas de muitas coisas, e em troca se entregam à superstição.”

Franz Kafka (O Processo)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço à minha família pelo apoio, incentivo e compreensão. Principalmente aos meus pais, por todo amor em forma de força, por acreditarem em mim, e por me ensinarem o valor da dedicação e da integridade.

Também agradeço ao professor Maurício Krieger, pela orientação no presente trabalho e pelas aulas ministradas na graduação.

Cada passo desta caminhada foi tecido pelas mãos que me ampararam — porque toda grande jornada é, no fundo, uma construção coletiva de coragem, afeto e propósito.

RESUMO

O presente trabalho monográfico possui como tema a análise da legislação trabalhista brasileira frente ao direito de desconexão na modalidade de teletrabalho e tem como objetivo investigar e avaliar a adequação da legislação trabalhista quanto ao fornecimento deste direito aos trabalhadores que atuam nessa modalidade. Logo, a problemática a ser enfrentada é a situação da aplicabilidade do direito à desconexão no teletrabalho e se temos proteção específica e garantia de segurança jurídica quanto ao disposto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sobre o tema. Para isso, utilizou-se a abordagem qualitativa e exploratória, e como fontes de pesquisa a consulta na doutrina, jurisprudência e legislação pertinentes ao tema. Por fim, pode-se afirmar que, embora o ordenamento jurídico brasileiro tenha o teletrabalho reconhecido e regulamentado, com as alterações provindas da Reforma Trabalhista de 2017 e pela Lei nº 14.442/2022, continuam a existir lacunas que comprometem a proteção dos teletrabalhadores e a segurança jurídica quanto ao seu direito à desconexão, sendo necessária uma evolução normativa para garantir o equilíbrio e a preservação dos limites entre vida pessoal e profissional.

Palavras-chave: Controle de jornada. Direito à Desconexão. Reforma Trabalhista. Teletrabalho.

ABSTRACT

This monographic work addresses the Brazilian labor legislation in light of the right to disconnect within the telework modality. Its main objective is to investigate and assess the adequacy of labor laws regarding the protection of this right for teleworkers. The central issue lies in the applicability of the right to disconnect in telework and whether there is specific protection and legal certainty under the Consolidation of Labor Laws (CLT) on this matter. A qualitative and exploratory approach was adopted, using as research sources the relevant doctrine, case law, and legislation. The findings indicate that, although Brazilian labor law recognizes and regulates telework— particularly through the 2017 Labor Reform and Law No. 14.442/2022— there are still legal gaps that compromise the protection of workers and the legal certainty regarding their right to disconnect. Therefore, normative evolution is necessary to ensure balance and preserve boundaries between personal and professional life.

Keywords: Labor Reform. Right to Disconnect. Telework. Working hours control.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	O DIREITO DO TRABALHO E SEUS DESDOBRAMENTOS	10
2.1.	Evolução histórica do direito do trabalho	10
2.2.	O conceito e abrangência do direito do trabalho	16
2.3.	A função social do direito do trabalho	22
3.	DO TELETRABALHO	26
3.1.	O surgimento do teletrabalho	27
3.2.	A reforma trabalhista e a regulamentação do teletrabalho	31
3.3.	O impacto da tecnologia na relação empregatícia no teletrabalho	35
4.	DO DIREITO À DESCONEXÃO	40
4.1.	Conceitualização e fundamentos jurídicos do direito à desconexão	42
4.2.	Impactos do direito à desconexão na atividade laboral	46
4.3.	Perspectivas futuras quanto ao direito à desconexão no teletrabalho	49
5.	CONCLUSÃO	52
	REFERÊNCIAS	54

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como tema a análise da legislação trabalhista brasileira frente ao direito à desconexão na modalidade de teletrabalho, com foco nos desafios jurídicos e sociais decorrentes da expansão da modalidade. O trabalho se delimita à verificação da adequação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente após as alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017 e pela Lei nº 14.442/2022, quanto à garantia do direito à desconexão dos trabalhadores submetidos ao regime de teletrabalho. O teletrabalho teve sua expansão acelerada com a pandemia da COVID-19, apresentando novos dilemas na relação trabalhista, assim como lacunas normativas. Nesse contexto, o direito à desconexão — entendido como o direito do trabalhador de se desligar das obrigações laborais fora do seu horário de expediente — surge como pauta na área do Direito do Trabalho contemporâneo.

O objetivo geral da pesquisa consiste em investigar e avaliar se o ordenamento jurídico brasileiro acompanha, de forma eficaz, as mudanças trazidas pela digitalização das relações de trabalho e se fornece proteção suficiente ao direito à desconexão no teletrabalho, observando sua efetiva aplicabilidade, limites e possíveis lacunas legais. Especificamente, pretende-se examinar os princípios do direito do trabalho aplicáveis ao teletrabalho, compreender os impactos da hiperconectividade sobre a saúde mental e física dos trabalhadores e verificar como a jurisprudência tem interpretado e aplicado esse direito.

A problemática central deste estudo é expressa na seguinte indagação: Existe, na legislação trabalhista brasileira vigente, proteção específica e segurança jurídica suficientes quanto ao direito à desconexão dos teletrabalhadores? Essa reflexão torna-se particularmente relevante diante da flexibilização das jornadas e da intensificação do uso da tecnologia no trabalho remoto, fatores que dificultam a delimitação entre tempo de trabalho e tempo de descanso.

A pesquisa se vale de uma metodologia qualitativa e exploratória, com base em revisão bibliográfica em doutrinas especializadas, artigos científicos, análise legislativa nacional e internacional, e jurisprudencial, com enfoque em, especialmente, decisões judiciais do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), buscando compreender como a temática tem sido interpretada. Logo, a estrutura do trabalho é composta por três capítulos principais.

No primeiro capítulo, traça-se um panorama histórico do Direito do Trabalho, abordando sua evolução. Para isso, contém aqui, uma análise de marcos históricos e as transformações advindas destes, como no caso das Revoluções Industriais e as greves por parte dos trabalhadores. Movimentações como esta que impactaram diretamente no Brasil, que vem a prover a Justiça do Trabalho e a formalização da área do direito do trabalho após, sendo pautadas também, já no século XXI, outras demarcações legislativas importantes que estão em tramitação no contexto atual.

Tal levantamento histórico auxilia na pesquisa, para possibilitar o estudo sobre o conceito e abrangência da área do direito do trabalho no subcapítulo seguinte, que traz, além de interpretações doutrinárias do que é o direito do trabalho, uma análise crítica sobre sua natureza, sua extensão e sua interdisciplinaridade. Segue-se assim, com a temática de sua função social, sobre como o direito do trabalho concretiza e realiza um conjunto de valores sociais de suma importância, com suas características teleológicas e finalísticas, posicionando a área como proteção de um segmento social, tendo uma natureza tutelar sobre os trabalhadores. Isso com o intuito de posicionar o direito do trabalho, com seu devido humanismo jurídico, como arma de renovação social, para assim, possibilitar a análise do cenário laboral moderno e o florescer do teletrabalho.

O segundo capítulo trata especificamente do teletrabalho, pautando a sua origem, de como o uso dos meios telemáticos constantemente foi uma solução para diferentes problemáticas. Vindo assim, Recomendações e Convenções da OIT, por volta de 1996, para fundamentar a temática, este seguido do conceito de teletrabalhador formalizado nos anos 80 na Europa. Após, analisa-se o impacto da Reforma Trabalhista e demais regulamentações atuais na temática, com alteração na CLT e demais características quanto à modalidade. Também se analisam alguns aspectos, como a informatização e a conectividade, até que se chegue ao necessário equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional. Pontuando os pontos positivos e negativos dessa relação já firmada, sendo aqui onde o direito à desconexão entra em cena, este sendo violado sem uma percepção preventiva.

O terceiro capítulo é dedicado ao estudo do direito à desconexão, focado em seu conceito e em seus fundamentos jurídicos atuais, em síntese, o direito de não trabalhar, posicionando que a flexibilidade que o teletrabalho apresenta vêm a atuar como diluidora de fronteira de tempo e espaço que deveriam ser limitadas no trabalho. Aqui, pauta-se a desconexão como uma proteção de intimidade e

bem-estar, assim como o levantamento do Projeto de Lei nº 4.579/2023, que fundamenta a necessidade de formalização deste direito, juntamente com o reconhecimento deste direito pela jurisprudência, diante de processos que citam essa característica disponibilidade contínua que é imposta ao teletrabalhador.

Ao explorar os impactos que o direito à desconexão traz à relação laboral, é pontuada a comparação entre ter o tempo livre para realização de outras tarefas ao viver a ociosidade, também necessária e de menor enfoque quanto à sua importância. Referindo-se também às questões de saúde que provêm do desrespeito ao direito à desconexão, como o adoecimento mental e físico dos teletrabalhadores. Ainda no terceiro e último capítulo, são discutidas as perspectivas futuras quanto à efetivação do direito à desconexão no teletrabalho, com base nos referenciais utilizados na pesquisa, com ênfase na importância de considerar que a problemática do direito à desconexão carrega urgência normativa, ética e social.

A escolha do tema justifica-se pela atualidade e relevância social da discussão, considerando que o teletrabalho tornou-se prática comum em diversos setores. A ausência de regulamentação clara acerca dos limites da jornada e da conectividade dos trabalhadores tem gerado insegurança jurídica, além de impactar diretamente a saúde e o bem-estar dos profissionais. No campo jurídico, o debate sobre o direito à desconexão contribui para a constante atualização do Direito do Trabalho frente aos impactos da transformação digital, promovendo a efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador. No campo acadêmico, trata-se de um tema em expansão, que desafia as categorias tradicionais do Direito do Trabalho e exige uma reflexão interdisciplinar. A relevância acadêmica deste estudo reside na sua capacidade de fomentar o posicionamento crítico acerca do tema e promover o avanço teórico sobre os direitos fundamentais frente à inovação tecnológica. Ao estudar o direito à desconexão, a presente pesquisa traz abordagens que enriquecem a doutrina trabalhista contemporânea. Socialmente, a discussão remete à pauta da qualidade de vida dos trabalhadores e da construção de relações laborais com humanidade e equilíbrio. Assim, o presente estudo propõe-se a contribuir para o debate jurídico e acadêmico, oferecendo subsídios teóricos relevantes para a pesquisa acadêmica e para a produção científica, ressaltando a importância do reconhecimento e efetivação do direito à desconexão como um direito fundamental do trabalhador do século XXI.

2 O DIREITO DO TRABALHO E SEUS DESDOBRAMENTOS

Inicia-se o presente trabalho abordando alguns marcos históricos do direito do trabalho, que formaram consideráveis referências à atual legislação trabalhista e na garantia dos direitos às partes na relação de trabalho.

Após, verificar-se-á sobre o conceito de direito do trabalho e, juntamente, promover destaque à sua função social, que foi o motivo da disciplina emergir junto ao dinamismo da sociedade. Estudar o contexto histórico, bem como a idealização e função social do direito do trabalho, auxilia a realizar uma análise exitosa sobre o papel da legislação trabalhista que, posteriormente, resulta nos temas que aqui serão tratados, como as relações de trabalho contemporâneas, o teletrabalho e o direito à desconexão.

2.1. Evolução histórica do direito do trabalho

Ao idealizar a história do direito do trabalho, logo remete à época em que o próprio era vinculado, basicamente, à submissão, violência e mão de obra humana. E, realmente era como tal, conforme a doutrina salienta.

Inicialmente o trabalho era tido como punição, pois destinava-se unicamente aos escravos dos quais não se distinguiam os servos na chamada sociedade pré-industrial (ALMEIDA, 2017).

A própria terminologia “trabalho”, segundo Bonzatto (2011, p. 3), é oriunda da palavra latina “tripalium”, um instrumento de tortura inquisitorial, que alguns atribuem ao sofrimento e algo do qual querem separação.

Assim como a prática, a palavra também reforçava essa conotação de dor, trazendo a visão de que o trabalho era algo opressor e todos queriam distância.

O trabalho subordinado como forma de tortura que a escravidão figurava, por sua vez, é abolida com a Lei Áurea em 13 de maio de 1888. Assim, o doutrinador Mota (2022, p. 14) destaca:

Efetivamente, na sociedade brasileira, o pressuposto para o surgimento do trabalho subordinado (categoria essencial do Direito do Trabalho) é a existência do trabalhador livre, o que se torna relevante após a publicação da Lei Áurea, em 1888.

Quando o autor cita “trabalhador livre”, está se referindo aos trabalhadores que, após a promulgação da Lei, deixaram de ter vínculo àquele sistema de

servidão e foram libertados para trabalhar de acordo com suas pretensões laborais e de forma distinta à escravidão.

Este período foi de grande impacto no que conheciam como trabalho. Segundo Bonzatto (2011, p. 32), o termo “trabalho” como *tripalium* (tortura, hierarquia, submissão, exploração) foi ficando no passado e o ato laboral se naturalizou como um elemento costumeiro em nossa trajetória humana.

Comparando este período com o contexto atual, hoje já existe o dever de exercer atividade laborativa como garantia do bem-estar social e condições virtuosas de existência, segundo a Lei das Contravenções Penais citada por Almeida (2017):

Na sociedade atual, todo ser humano deve, necessariamente, manter algum tipo de atividade laborativa, sob pena de caracterizar-se infração contravencional, já que o art. 59 do Decreto-Lei nº 3.688/1941 (Lei das Contravenções Penais) estabelece pena de detenção de quinze dias a três meses para os que se entregam à ociosidade sem meios que lhes assegurem a sobrevivência.

Seguidamente, com a Revolução Industrial, entre fins do século XIX e início do século XX, surgem novos métodos de produção, acarretando a dispensa de centenas de trabalhadores. Frise-se que a Revolução Industrial em tema diz respeito à segunda Revolução Industrial ocorrida (ALMEIDA, 2017).

Após tal revolução, a mão de obra humana é substituída por meio de uma demissão em massa, em sua maioria, pelas máquinas e, evidentemente, tal reorganização industrial insatisfaz a classe trabalhadora.

O descontentamento dos obreiros dá início aos primeiros movimentos sociais, quando começam as greves, violentamente reprimidas pelo Poder Público (ALMEIDA, 2017). O autor Mota (2022, p. 14) disserta que esse período transcorre entre 1888 e 1930 e está relacionado às atividades rurais vinculadas, sobretudo, ao café e às atividades da industrialização recente no país.

Essa etapa representou a gradual transição de uma economia agrária para uma economia industrial, que veio a influenciar profundamente o desenvolvimento econômico e social do país.

Até então, como consequência dessa revolta social agravada, já é notável o avanço à uma atuação trabalhista que visualiza as necessidades dos trabalhadores e o cunho social como parte importante na relação de trabalho, como cita o doutrinador Mota (2022, p. 15):

Durante essa fase, o pensamento político prevalecente era de cunho liberal, que pregava o distanciamento do Estado diante das atividades econômicas dos particulares. Todavia, mesmo assim, podemos identificar normas que pouco a pouco buscam fazer frente à questão social.

Este “distanciamento” foi fruto característico da influência internacional na Constituição Brasileira de 1824, não existia intervenção alguma nas relações de emprego. Porém, isso foi alterado segundo Pretti (2014, p. 28): No entanto, a Constituição de 1824 determinou a abolição das corporações de ofício (Art. 179, XXV), dando liberdade do exercício de ofícios e profissões.

O direito do trabalho, analisando cronologicamente, provém de diferentes razões, segundo observa cronologicamente Amauri Mascaro Nascimento (2013, p. 47):

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado.

As razões que determinaram o seu aparecimento são econômicas, políticas e jurídicas.

A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servo e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção.

A citação acima destaca que o direito do trabalho surgiu como resposta às reformas trazidas pela Revolução Industrial, que fez ingressar o trabalho assalariado em larga escala. Com o fim dos modelos antigos de trabalho, houve a necessidade de adequação econômica, política e jurídica. Essas mudanças estruturais moldaram a forma como as relações de trabalho passaram a ser organizadas e protegidas.

Diante de tal fala, é perceptível que os direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador estão sendo cada vez mais protegidos ao longo do tempo, estando assim, acima dos direitos econômicos, afirma Nascimento (2013, p. 48).

Foi o primeiro ramo jurídico com caráter e direcionamento sociais surgido na História do Direito, no sentido de ter sido pioneiro em estruturar um complexo de princípios, regras e institutos em favor de um largo segmento social dominado e excluído institucional e juridicamente na sociedade – no caso, os trabalhadores (DELGADO, 2024, p. 43).

Assim, desponta o Direito do Trabalho, conceituado por Benatto (2022, p. 4) como parte do Direito que regula e transforma todas as relações de emprego, para os celetistas e também para os outros trabalhadores. Como toda área do Direito, tem normas, princípios e regras que devem ser respeitados.

Apesar da brevidade da colocação, há destacada ênfase na relação de emprego para os trabalhadores em específico, não importando o contexto temporal vivenciado.

Já Sérgio Pinto Martins (2009, p. 16), de forma mais abrangente, conceitua como:

O conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

Aqui, no posicionamento do autor, cita os termos já pontuados no decorrer da história, como o trabalho subordinado e o estabelecimento de melhores condições ao trabalhador. Ademais, Sérgio traz uma novidade ao final: as medidas de proteção.

Surgem, em decorrência, as primeiras leis trabalhistas: A Constituição Mexicana, de 1917, pela primeira vez, eleva em postulado constitucional o salário mínimo capaz de satisfazer às necessidades básicas do trabalhador e limita a jornada de trabalho em oito horas diárias, estabelecendo, outrossim, um dia de descanso a cada seis dias de trabalho (ALMEIDA, 2017, p. 29).

Não se olvide a Constituição Russa de 1917, que instituindo a socialização dos meios de produção, proclamando a denominada ditadura do proletariado (ALMEIDA, 2017, p. 29). Após, Almeida (2017, p. 29) também traz:

Significativa, sem dúvida, a Constituição de Weimar, em 1919, colocando o trabalho sob proteção do Estado, o que levaria à criação da OIT - Organização Internacional do Trabalho, que, a rigor, representou a universalização do Direito do Trabalho.

Citadas as legislações internacionais para visualizarmos que houve influência destas em nossa legislação, segundo Nascimento (2013, p. 48), estas movimentações externas advindas de outros países exerceram certa pressão no país quanto às legislações trabalhistas.

Juntamente, na visão de Nascimento (2013, p. 50), o compromisso internacional foi de peso ao ingressar na Organização Internacional do Trabalho (OIT), fruto do Tratado de Versailles (1919), no qual os envolvidos se

comprometeram à regular observação das normas trabalhistas. Gerando assim, uma pressão para que este âmbito se aprimorasse em território nacional.

No Brasil, malgrado iniciativas esparsas e sem maior ressonância, o Direito do Trabalho só surge, efetivamente, no governo de Getúlio Vargas, na década de trinta (ALMEIDA, 2017, p. 29).

Criava-se a Justiça do Trabalho (Decreto - Lei nº 1.237, de 2-5-1939), constituída, então, dos seguintes órgãos (ALMEIDA, 2017, p. 29):

I - Juntas de Conciliação e Julgamento e os Juízes de Direito; II - Conselhos Regionais do Trabalho e III - Conselho Nacional do Trabalho.

Após a ocorrência de diferentes marcos históricos na organização política de nosso país, nasce outra Constituição Federal, que trazia mais uma novidade legislativa: a criação dos sindicatos devidamente legitimados frente à própria Carta Magna.

A Constituição Federal de 1934, proclamando a existência dos Sindicatos e associações profissionais (art. 120), afirmava no seu art. 121 (ALMEIDA, 2017, p. 30) que a lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

Segundo Prazeres (2024, p. 32), a de 1934 foi a primeira Constituição Brasileira especificamente do Direito do Trabalho, sendo fruto do constitucionalismo social.

Garantia a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de 8 horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal e férias anuais remuneradas (PRAZERES, 2024).

No período condizente com a Constituição de 1934, foram também expedidos marcos legais para o avançar do direito do trabalho, conforme Nascimento (2015, p. 51) sintetiza:

Surgiram, em fins de 1800 e começo de 1900, como leis esparsas que tratam de temas como trabalho de menores (1891), organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), férias (1925), Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (1930), relações de trabalho de cada profissão (decretos a partir de 1930), trabalho das mulheres (1932), nova estrutura sindical (1931), convenções coletivas de trabalho (1932), Justiça do Trabalho (1939) e salário mínimo (1936).

Ponderadas tais leis esparsas de organização de direitos do trabalhador, vêm a público a oficialização da lei específica sobre as relações de trabalho, trazendo maior celeridade quanto à interpretações sobre os direitos do empregado.

No dia 1º de maio de 1943 era promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho, conjunto de leis disciplinando as relações individuais e coletivas do trabalho, verdadeiro marco na história da justiça social no Brasil (ALMEIDA, 2017, p. 30).

A estruturação na Consolidação promoveu melhor organização temática, conforme Nascimento (2015, p. 52) diz: A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (1943) é a sistematização das leis esparsas existentes na época, acrescidas de novos institutos criados pelos juristas que a elaboraram.

Nascimento sublinha que a CLT foi criada para unificar e sistematizar as leis já existentes, sincronamente trouxe inovações jurídicas para adequá-las à época. Sendo assim, um evidente avanço para o direito trabalhista.

A terminologia “Consolidação” tem uma motivação clara para seu uso: A Consolidação não é um código, porque, não obstante a sua apreciável dimensão criativa, sua principal função foi a reunião das leis existentes e não a criação, como num código, de leis novas, de acordo com Nascimento (2015, p. 52).

Diversas leis posteriores foram promulgadas, sobre repouso semanal remunerado (Lei n. 605, de 1949), gratificação natalina ou décimo terceiro salário (Lei n. 4.090, de 1962), ambas em vigor, e outras já alteradas, como a Lei de Greve, de 1964, e a Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, de 1966, substituídas por leis posteriores, segundo Nascimento, 2015, p. 52.

Diante da promulgação de nova fonte constitucional, tem-se assim a inserção da área trabalhista em nosso principal poder. Conforme Almeida (2017, p. 30), motivada pela Constituição Federal de 1946, a Justiça do Trabalho passa a ser incorporada no Poder Judiciário.

E quanto à Constituição efetiva atualmente, promulgada no ano de 1988, a contextualização social ainda é assegurada e priorizada. Tendo como ponto de destaque, segundo Nascimento (2013, p. 51), a tentativa de ampliação dos espaços do movimento sindical e o apontamento de diferentes direitos individuais dos trabalhadores.

A Constituição vigente mantém tais conquistas sociais, situando o Brasil entre os países que veem, no trabalho e no capital, forças que se conjugam, voltadas para o bem comum, o bem-estar social (ALMEIDA, 2017, p. 30).

O procedimento para a inclusão de direitos trabalhistas, na Constituição de 1988, já foram realizados por uma nomeada Subcomissão da área de direito do trabalho especificamente, conforme Nascimento (2013, p. 53) detalha:

Os temas trabalhistas foram confiados à Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos, que elaborou um projeto que, apesar de pecar pela inobservância de um critério técnico-jurídico, foi amplo em direitos sociais, incluindo: a jornada semanal de 40 horas; a estabilidade no emprego, após um contrato de experiência de 90 dias; a participação do empregado nos lucros da empresa; a igualdade de direitos dos trabalhadores em geral; o pagamento em dobro das férias; a greve ampla, geral e irrestrita; e diversos direitos de trabalhadores domésticos e outros pugnados pelo relator, Dep. Mário Lima.

Já entre os anos de 2003 e 2004, houveram novas leis aprovadas durante o Governo Lula, período em que o eleito Presidente da República sancionou o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego Para Jovens (Lei nº 10.748/2003) e as hipóteses legais que configuram condição análoga à de escravo (Lei nº 10.803/2003), bem como o reajuste do valor do salário mínimo (Lei nº 10.888/2004), exemplifica Nascimento (2013, p. 58).

Adiante, no governo presidido por Dilma Rousseff, Nascimento (2013, p. 58) pontua que tivemos dois marcos: foi alterada a lei do aviso-prévio, para cumprir com preceito constitucional, da sua proporcionalidade ao tempo de serviço do empregado na mesma empresa e estendeu o art. 6º da CLT sobre trabalho a “Domicílio”, passando a ser trabalho à “Distância”.

Após tal linha temporal, se configurou o direito do trabalho conhecido e vivenciado hoje, com sua abrangência atual. Logo, no próximo tópico, será abordado o que é o direito do trabalho, de acordo com os fundamentos doutrinários de diferentes autores.

2.2. O conceito e abrangência do direito do trabalho

Previamente, antes de sua conceitualização, é de suma importância categorizar o Direito do Trabalho quanto à sua natureza jurídica, que pode ser interpretada como direito público e como direito privado. Conforme Prazeres (2024, p. 38) explica ao trazer esta possibilidade, tal área pode ser considerada como ramo

do direito público quando lembrada a inferência do Estado nas relações de emprego, já de outro lado, pertencente ao direito privado, focando no contrato de trabalho firmado entre particulares (cujo o Estado interfere, mas não descaracteriza). Fato condizente com o que Prazeres apud Moura (2024, p. 39) disserta:

Para os partidários da classificação do direito do trabalho como pertencente ao direito privado, a interferência do Estado não descaracteriza o contrato de trabalho; inúmeros ramos do direito privado sentem a mão do Estado a dirigir as relações jurídicas, como acontece, por exemplo, no direito de família, sem descaracterizar sua natureza. Esta também é a hipótese do direito do trabalho. A este fenômeno jurídico se condicionou a chamar de "dirigismo contratual". A existência de um mínimo existencial nos contratos de trabalho, composto por normas de ordem pública, inderrogáveis e irrenunciáveis, não representa a transposição do direito do trabalho para o direito público.

A citação argumenta que, apesar da intervenção do Estado no direito do trabalho, este ainda pertence ao direito privado, centrado na relação contratual entre empregador e empregado. O conceito de "dirigismo contratual" descreve essa influência do Estado para garantir um mínimo existencial nos contratos de trabalho, por meio de normas públicas e inderrogáveis. Com isso, prevalece na doutrina o enquadramento do Direito do Trabalho como ramo do direito privado (PRAZERES, 2024).

O Direito do Trabalho, ao longo do tempo, sofreu sucessivas alterações na sua denominação: Legislação Social, Direito Corporativo, Direito Industrial e Direito Operário, entre outras (ALMEIDA, 2017, p. 30).

Nenhum desses epítetos alternativos, contudo, prevaleceu ou se afirmou hegemonicamente no tempo, certamente em face de cada um deles apresentar tantos ou mais problemas e insuficiências quanto os perceptíveis no consagrado título Direito do Trabalho (DELGADO, 2024, p. 46).

Essas diferentes denominações ao longo da história refletem que, diante das mudanças sociais e econômicas, o campo sempre contou com a adaptação contínua às novas realidades.

Logo, é válido a pontuação do por que se permaneceu a terminologia Direito do Trabalho. Para isso, Delgado (2024, p. 49), que explicita em sua obra que as demais denominações não são adequadas, declara que deve-se manter esta, pois:

[...] De um lado, o trabalho empregatício constitui a mais relevante modalidade de relação trabalhista lato sensu existente no mundo contemporâneo, justificando-se, pois, que a espécie mais importante oferte

o designativo cabível ao próprio gênero (procedimento, aliás, muito comum na linguagem) [...]

De outro lado, a tendência expansionista do Direito do Trabalho tem estendido suas normas a categorias de prestadores de trabalho que não são, tecnicamente, empregados (como ocorre com o trabalhador avulso).

Nesse contexto de expansão, o empregado se mantém como a figura central da normatividade justralhista, embora não possa mais ser considerado o único tipo de trabalhador abrangido pelo ramo jurídico especializado a que deu origem (DELGADO, 2024).

Entendida a abrangência do direito do trabalho, o admirável Süsskind (2005, p. 109), sobre o conceito, comenta:

É que se há um ramo da ciência jurídica, constituído em unidade orgânica e doutrinária, que visa a regular e proteger o trabalho, como atividade profissional (prestado com subordinação jurídica a empregador, ou, de forma autônoma, por trabalhadores de determinadas categorias sujeitas a regulamentações especiais), bem como as relações coletivas e os conflitos que dele resultem - afigura-se-nos óbvio que ele deve ser denominado Direito do Trabalho.

Em tal citação, vemos que o ato de regular e proteger o trabalho com subordinação é o ponto alto da conceitualização da área, dada sua abrangência e especificidade.

Assim como Cassar (2014, p. 5) também conceitua:

Para nós, o conceito de Direito do Trabalho é um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados.

Ademais, o direito do trabalho, por Martins (2021), é aquele entre as espécies de Justiça Especializada que, integrando o ramo do direito privado, é a quem compete a regulação da relação jurídica havida entre trabalhadores e empregadores.

Já Donato (1982, p. 6) é objetivista em sua definição, trazendo que o direito do trabalho é um corpo de princípios e normas jurídicas que regem a prestação do trabalho subordinado ou equivalentes, assim como as relações e os riscos envolvidos.

Diante de tais conceitualizações doutrinárias, é perceptível a ênfase na função social do trabalho para a economia familiar e a proteção das partes, principalmente o trabalhador, no contrato trabalhista.

Assim como Almeida (2017, p. 29) traz sua descrição, sinteticamente:

Ramo de direito privado que disciplina juridicamente as relações entre empregados e empregadores, nasce o Direito do Trabalho como consequência do Estado intervencionista, no sentido de dar igualdade jurídica ao empregado, inequivocamente o hipossuficiente na relação laboral.

A ideologia que o autor traz ao citar que o empregado é, inequivocamente, o hipossuficiente na relação trabalhista é fruto da intervenção do Estado que foi citada anteriormente. Antes dela, não havia o levantamento justo de quem era o beneficiado economicamente nessa relação, que é, por regra interpretativa, o empregador.

Nesse sentido, Mota (2022, p. 3) acrescenta um detalhe sobre a abrangência da área, comentando que sempre existiu o trabalho, mas nem sempre houve o Direito do Trabalho, que não regulamenta toda forma de prestação de serviço, e sim toda a prestação de serviço que tem subordinação na relação de emprego.

Quando citamos a subordinação, não podemos confundi-la com o que ocorria na escravidão ou servidão, pois nesta categoria se tratava de sujeição pessoal. A subordinação que o Direito do Trabalho tem como característica é predominante na sociedade capitalista, conclui Mota (2022, p. 3) sobre sua observação.

Octavio Bueno Magano nos traz uma definição mista, que o Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e equiparados, com o objetivo de aprimorar a condição social do trabalhador, modificando as estruturas e provendo medidas protetoras (Delgado apud MAGANO, 1991, p. 59).

Já Leite (2020, p. 44) define o Direito do trabalho, recordando assim, de que é uma área ampla:

Ramo da ciência jurídica constituído de um conjunto de princípios, regras, valores e institutos destinados à regulação das relações individuais e coletivas entre empregados e empregadores, bem como de outras relações de trabalho normativamente equiparadas à relação empregatícia, tendo por escopo a progressividade da proteção da dignidade humana e das condições sociais, econômicas, culturais e ambientais dos trabalhadores.

Com o decorrer do tempo, o conceito do direito do trabalho foi se ampliando, Leite já menciona que, além das relações individuais - empregado e empregador -,

também tem a regulação da coletividade e o trabalho equiparado à relação empregatícia.

Pontuadas as relações individuais e coletivas acima, Delgado (2024, p. 45) as define, diferenciando-as de maneira sucinta:

[...] o Direito Individual do Trabalho define-se como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas.

Já o Direito Coletivo do Trabalho pode ser definido como o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborais de empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas associações.

Salientando, para fins de distinção, o autor Delgado fala que o Direito Individual do Trabalho regula as relações entre empregador e empregado e o Direito Coletivo do Trabalho trata das relações laborais no contexto da ação coletiva, envolvendo sindicatos e associações. Cada um foca em um nível distinto da relação trabalhista, e são regidos por princípios e normas jurídicas específicas.

Após, quando o autor menciona “outros grupos jurídicos normativamente especificados”, ele se refere às associações sindicais profissionais e empresariais, as pactuações e disputas que entre si firmam (Delgado apud HUECK e NIPPERDEY, p. 243).

Nessa mais restrita acepção, o Direito do Trabalho corresponderia, efetivamente, apenas ao Direito Material do Trabalho (chamado, comumente, de Direito do Trabalho, tão só), o qual abrangeria o Direito Individual do Trabalho (que envolve a Teoria Geral do Direito do Trabalho) e o Direito Coletivo do Trabalho (Delgado, 2024, p. 58).

Após tal divisão, Delgado (2024, p. 58) finaliza com sua explicação do que é o Direito do Trabalho para ele: conjunto de princípios, regras e institutos jurídicos dirigidos à regulação das relações empregatícias e outras relações de trabalho expressamente especificadas.

Por fim, Nascimento (2013, p. 65) discorre:

O Direito do trabalho não é exclusiva decorrência dos fatos sociais nem produto único da elaboração do Estado, e a sua realidade é mais ampla, traduzindo tentativas de conciliação entre cooperações sociais, liberdade individual e intervenção do Estado. Suas normas não são estáticas, mas dinâmicas. Desenvolvem-se em um processo em que se correlacionam os fatos da vida social, os valores que presidem a evolução das ideias, em uma perspectiva de mútua exigência a qual dá origem à formação de estruturas normativas que sintetizam as tensões desse correlacionamento, concretizadora de uma realidade não unidimensional.

A junção entre a cooperação social, a liberdade individual e a necessária intervenção do Estado traz uma síntese do que o direito do trabalho é na prática. Além de seu dinamismo normativo, que anda correlacionado com o meio social e seus valores.

A área jurídico-trabalhista provém da relação empregatícia, logo os ramos que com ela se relacionam, apenas existem propiciados por este vínculo. O autor Delgado (2024, p. 57) lista cada um deles:

Nessa lata acepção, a área jurídico-trabalhista abrange, pelo menos, os seguintes grupos de ramos jurídicos: a) Direito Material do Trabalho, englobando o Direito Individual do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho; b) Direito Constitucional do Trabalho; c) Direito Internacional do Trabalho; d) Direito Público do Trabalho, englobando o Direito Processual do Trabalho, o Direito Administrativo do Trabalho, o Direito Ambiental do Trabalho, o Direito Previdenciário e Acidentário do Trabalho (ou, mais amplamente, o Direito da Seguridade Social) e, finalmente, o Direito Penal do Trabalho (há forte e consistente dissensão sobre a real existência autônoma deste último ramo).

A amplitude da área se desdobra em variados ramos, dentre eles os já citados direito individual e coletivo, bem como o direito constitucional e internacional do trabalho. Ademais, áreas do direito público, como o administrativo, processual e ambiental e as áreas que se relacionam explicitamente como o direito previdenciário (que caminha junto ao direito do trabalho, um exemplo são os benefícios prestados em caso de acidente do trabalhador durante seu labor) e o penal (que é possível exemplificar com a Lei de Greve, por exemplo, que aborda a legislação penal para possíveis consequências).

O Direito Material do Trabalho segue regras, princípios e outras diretrizes do Direito Constitucional do Trabalho, advindas do Texto Magno da República que proporciona os direitos sociais e individuais trabalhistas, diz Delgado (2024, p. 58). Também no Direito Material do Trabalho comparecem, obviamente, regras e institutos próprios ao Direito Internacional do Trabalho, em especial no tocante às fontes justralhistas (tratados e convenções internacionais, notadamente) (DELGADO, 2024).

E o Direito Administrativo do Trabalho remete à intervenção administrativa e fiscalizadora do Estado na gestão empresarial e na criação de direitos e deveres no âmbito contratual trabalhista, finaliza Delgado (2024, p. 58).

Essa extensão do Direito do Trabalho expõe a complexidade e a interdisciplinaridade do campo jurídico trabalhista.

Em resumo, o Direito do Trabalho é um campo excepcional para as relações laborais, averiguando os interesses dos empregadores e dos empregados para a possibilidade de equilibrá-los quanto aos seus direitos. A análise dos autores discutidos trás a concepção de que, diante das transformações socioeconômicas ao decorrer do tempo, permaneceram como principais fundamentos os princípios clássicos do direito laboral e a função social do trabalho.

Compreender o conceito de direito do trabalho é essencial para que seja possível verificar que o direito do trabalho avançou junto às demais áreas historicamente. Logo, no próximo tópico, será visto quais são os impactos deste no âmbito das relações sociais.

2.3. A função social do direito do trabalho

É válido também que seja pontuada a função social do direito do trabalho e como a área promove diferentes prerrogativas que, em tempos remotos, não eram priorizadas. Além de compreender o contexto histórico, buscar estender a interpretação de como o direito do trabalho exerce sua função no âmbito social.

Todo Direito é, por isso, teleológico, finalístico, na proporção em que incorpora e realiza um conjunto de valores socialmente considerados relevantes (DELGADO, 2024). E, colaborando, Nascimento (2013, p. 65) apresenta que:

O debate sobre as funções do direito do trabalho não pode perder de vista as suas origens, nitidamente tutelares dos assalariados, inerentes à sua própria natureza, presentes em nosso dias, ao lado de imperativos de ordem econômica que acentuam a sua finalidade coordenadora entre o capital e o trabalho.

Desde sua ascendência, tem a função de proteger os trabalhadores assalariados, ponderando sua natureza tutelar. Além disso, o autor destaca que, no contexto atual, tal função se nivela com a necessidade de coordenar as relações entre capital e trabalho, considerando os fatores econômicos.

A básica função econômica que já é de conhecimento sobre a relação empregado e trabalho é de origem puramente econômica, como Silva (2008, p. 112) pontua:

É fato notório que a maior parte dos trabalhadores, necessitam do seu trabalho como meio de prover o seu sustento e/ou de sua família, e que de fato, uma dependência econômica umbilicalmente une trabalhador e empregador.

Porém, a função do direito do trabalho é mais do que tal. Para isso, inicia-se tal análise pela Constituição Federal de 1988, da qual Payão (2016, p. 244) cita:

A ordem constitucional inaugurada pela Carta Magna de 1988 possui, dentre outros méritos, o do reconhecimento da dignidade da pessoa humana e da solidariedade social como pilares da sociedade, os quais ecoam nos mais diversos ramos do direito e da comunidade como um todo.

Assim, foram inseridos novos valores, como a dignidade da pessoa humana e a solidariedade social, que fizeram o cenário econômico se adequar rapidamente, segundo Payão (2016, p. 244).

Após a edição da CF/88, é evidente que passou-se a focar na socialização, indo além dos aspectos formais da relação de trabalho. Complementando com a fala de Mota (2024, p. 15), que diz que a CF/88 é o diploma normativo mais avançado quanto à democracia brasileira e a constitucionalização em alto grau quanto ao Direito do Trabalho.

O contrato de trabalho, no momento em que aplica o respeito à dignidade humana e visa o cumprimento de sua função social, vem a ser mais racional e se desprende da ideia de que sempre será sobre o fraco ser ou estar submetido pelo mais forte, conforme Silva pontua (2008, p. 109). Complementando também citando:

Ao reconhecer o direito ao trabalho com direitos fundamentais e humanos, a Constituição estabelece a relação entre trabalho, direitos trabalhistas e dignidade humana, o que indica que, segundo ela, o trabalho com direitos é uma via de acesso à existência conforme a dignidade humana, o que é realçado pelo art. 170, caput, da Constituição, vez que, segundo ele, a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e tem por fim assegurar a todos a existência digna (ALMEIDA, 2020).

Enfatizando, em sua fala, que a Constituição admite o trabalho com direitos como essencial para garantir a dignidade humana, criando um laço entre direitos fundamentais e trabalhistas. O próprio artigo 170 traz essa consideração, ao posicionar a importância do trabalho humano para a ordem econômica e na busca por uma existência digna integralmente à sociedade, concorrentemente. Isso destaca o papel do trabalho na promoção de justiça social.

Dessa maneira, segundo o autor argumenta sobre o disposto em nossa Carta Magna, o preceito de prover uma existência digna está ligado diretamente ao exercício de trabalho com direitos garantidos. Nesta mesma linha, Nascimento (2013, p. 71) também aborda que outros pensarão no direito do trabalho como meio de realização de valores sociais e não de valores econômicos, em especial de

preservação de um valor absoluto e universal, a dignidade do ser humano que trabalha.

Nascimento destaca que o direito do trabalho vai além de questões econômicas, priorizando valores sociais. Essencialmente, com o principal objetivo de preservação da dignidade do trabalhador, deferindo o trabalho para além da subsistência, como um valor universal e essencial à realização humana.

O direito do trabalho é expressão de humanismo jurídico e arma de renovação social pela sua total identificação com as necessidades e aspirações concretas do grupo social diante dos problemas decorrentes da questão social (NASCIMENTO, 2013).

De modo contíguo, segundo Mota (2024, p. 8), o Direito do Trabalho também desempenha uma função civilizatória e democrática, apresentando uma relação de poder (o trabalho subordinado) e regendo a atividade reivindicatória da coletividade de trabalhadores.

Já a partir do ano de 2003, ocorreu um grande exemplo do que o Direito do Trabalho representa à população brasileira. Do ponto de vista de Delgado (2024, p. 55), foi nesta época que aconteceu a formalização dos empregos em nosso país (em correspondência com o estreitar de laços de compromisso com a OIT, em conjunto neste período) e a inclusão de milhões de brasileiros formalmente incorporados ao direito do trabalho ocorreu juntamente com um grande processo de inclusão social e econômica.

Quando o autor cita que tais eventos ocorreram no mesmo período não é mera coincidência, é perceptível e fascinante o papel civilizatório e progressista do Direito do Trabalho em nossa realidade, conclui Delgado (2024, p. 55).

Segundo Delgado (2024, p. 55), foi no período entre o ano de 2003 até 2013 que ocorreu a efetiva aplicação da política pública que diz respeito à geração de empregos e o prestígio do direito trabalhista brasileiro.

Com a mudança da política pública por volta dos anos 2015, 2016 e 2017, as medidas ultraliberalistas foram exacerbadas, fazendo com que os níveis de desemprego se levassem novamente no Brasil e se perdessem até 2022, relembra Delgado (2024, p. 56).

Ademais, Delgado (2024, p. 56) nos traz sobre a função política conservadora que o Direito do Trabalho possui, de modo concomitante:

[...] Esta existe à medida que esse ramo jurídico especializado confere legitimidade política e cultural à relação de produção básica da sociedade contemporânea. O reconhecimento dessa função, entretanto, não invalida o diagnóstico de que a normatividade autônoma e heterônoma justrabalhista é que assegurou, ao longo de sua existência, a elevação do padrão de contratação e gestão das relações empregatícias existentes e do próprio nível econômico conferido à retribuição paga aos trabalhadores por sua inserção no processo produtivo.

Segundo a fala do autor, é ingenuidade pensar que o Direito do Trabalho não possui esta função política conservadora, pois tal ramo tem relação com o tema da produção no contexto atual. Além disso, manifesta que essa função foi de grande valia para que o nível econômico vinculado com a remuneração dos trabalhadores aumentasse, assegurando a sua inserção no processo produtivo de forma mais equilibrada.

Em síntese, a função social do Direito do Trabalho se trata de um instrumento fundamental para o equilíbrio das relações entre capital e trabalho, conferindo proteção aos trabalhadores e promovendo justiça social.

A normatividade trabalhista legitima as relações produtivas, assim como também contribui para o aprimorar das condições de trabalho e da dignidade humana. Não obstante, à medida que novas formas de trabalho surgem, como o teletrabalho, nascem novos desafios à aplicação dessa proteção em um contexto que exige novas adaptações legais e normativas, o que será analisado no próximo capítulo.

3. DO TELETRABALHO

Impulsionado pela evolução tecnológica e pelo constante crescimento da digitalização das atividades laborais, o teletrabalho transformou-se em uma modalidade cada vez mais presente no mercado de trabalho. Tal forma de prestação de serviços, realizada fora das dependências físicas da empresa, fomenta a quebra de fronteiras tradicionais do Direito do Trabalho, principalmente quando voltado à fiscalização da jornada, à saúde e segurança no trabalho, e ao direito de desconexão.

O termo teletrabalho está associado ao trabalho realizado remotamente, por meio de TIC, possibilitando a obtenção dos resultados do trabalho em um local diferente daquele ocupado pela pessoa que o realiza (ROSENFELD e ALVES, 2011).

Os autores Rocha e Amador apud Rosenfield e Alves (2018, p.154-152) adicionam à conceitualização, as seis categorias principais do teletrabalho, essenciais à análise:

- a) trabalho em domicílio: também identificado com o termo small office/home office (SOHO), trata-se do trabalho realizado na casa do trabalhador;
- b) trabalho em escritórios-satélite: os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central;
- c) trabalho em telecentros: o trabalho é realizado em estabelecimentos normalmente instalados próximo ao domicílio do trabalhador que oferecem postos de trabalho a empregados ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos;
- d) trabalho móvel: fora do domicílio ou do centro principal de trabalho, compreendendo viagens de negócios ou trabalho de campo ou em instalações do cliente;
- e) trabalho em empresas remotas ou off-shore: call-centers ou telesserviços por meio das quais firmas instalam seus escritórios-satélite ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata;
- f) trabalho informal ou teletrabalho misto: arranjo com o empregador para que se trabalhe algumas horas fora da empresa.

Tais diferenciações não tem fins apenas categóricos, e ao longo desta monografia serão de suma importância. No contexto atual, são comuns dois deles, dos quais é válido o destaque: o trabalho em domicílio (realizado integralmente na casa do trabalhador) e o trabalho móvel (exemplificado pela viagem à negócios), tais modalidades do teletrabalho que irão se mostrar presentes quando, futuramente, o direito à desconexão for pautado na presente pesquisa.

Atualmente, estimar a quantidade de teletrabalhadores no mundo se mostra uma tarefa difícil: os números disponíveis na literatura são consideravelmente divergentes. Entretanto, é unânime a constatação da tendência de forte aceitação mundial dessa modalidade de trabalho, bem como seu acelerado crescimento. Com vistas a reconhecer e regulamentar a prática do teletrabalho, países como Portugal, Itália, Espanha, França, Finlândia, EUA, Argentina e Chile já desenvolveram legislações específicas, além de haver regulamentações próprias da União Europeia (BARBOSA, 2010). Assim, têm-se o disposto no artigo 4º da Ley 10/2021, citada no artigo 13 da *Ley del Estatuto de los Trabajadores*, da Espanha, como fundamento do trabalho à distância:

3. Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes. Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.

O estado atual da legislação espanhola é um exemplo de como o teletrabalho possui importância no cenário trabalhista mundial, com enfoque na igualdade de tratamentos e na garantia de direitos dos teletrabalhadores.

Neste capítulo, será examinada a dinâmica do teletrabalho, suas implicações jurídicas e os desafios que tal regime impõe à proteção dos direitos dos trabalhadores no cenário contemporâneo.

3.1. O surgimento do teletrabalho

A maior parte dos estudos sobre a modalidade do teletrabalho retorna apenas até a década de 1970, ao explorarem suas origens e os primeiros indícios da prática, retrocedem limitadamente que Jack Nilles inovou a temática ao inventar os termos “*telecommuting*” e “*teleworking*”, para que os funcionários trabalhassem a distância diante da crise do petróleo vivenciada naquele momento da história, segundo Fincato (2016, p. 368).

Diante de tal citação, neste ponto é importante a diferenciação desses termos. Para isso, Rocha e Amador (2018, p. 153) resumem:

[...] O primeiro termo enfatiza o deslocamento entre o centro demandante do trabalho e o local onde é realizado, sendo substituído pelo uso de

ferramentas telemáticas. O segundo enfoca as atividades realizadas por tais meios tecnológicos.

Ambos os termos, porém, dizem respeito a um mesmo universo de organização do trabalho, referindo-se à atual tendência das atividades laborais serem realizadas com uso de meios telemáticos sem necessidade de deslocamento do trabalhador ao local onde os resultados devem ser apresentados (ROCHA e AMADOR, 2018).

Porém, para que fosse possível a atuação de Nilles, antes deste existiu a intervenção de outro sujeito: Claude Chappe, inventor francês responsável pela criação do telégrafo óptico e por revolucionar as telecomunicações, sendo uma estrutura de torres distanciadas, com a comunicação baseada em uma tabela de códigos, conforme afirma Fincato (2016, p. 369) e, juntamente, detalha:

O princípio de funcionamento do telégrafo óptico era muito simples, sustentava-se sobre um mecanismo visível de longe, tendo sua vista facilitada pelo uso de lunetas bem como pelo emprego de um código de transmissão/decodificação. O sistema francês contava com uma série de torres, dispostas em sequência, da forma mais linear possível. Como cada torre era dotada de um telescópio, sinais emitidos em cada uma eram vistos com facilidade pelo operador da torre vizinha, que os retransmitia para a torre subsequente.

Inicialmente, o telégrafo foi usado para fins bélicos, sendo controlado pelo Ministério da Guerra e após, por volta de 1798, passou a ser de responsabilidade do Ministério do Interior. E foi nesta etapa, que surgiram algumas características que remetem ao teletrabalho conhecido atualmente, conforme Fincato (2016, p. 371) descreve:

Trabalhadores submetidos a uma hierarquia rígida e bem definida faziam funcionar o telégrafo. Tratava-se de um regime praticamente militar. A administração central era composta por três administradores, um chefe e dois adjuntos, em quatro escritórios físicos e distantes das torres de telégrafo.

São notáveis aspectos interessantes nesta citação quanto ao estudo do teletrabalho, como a parte em que cita a existência de escritório físico para os funcionários mas, em âmbito territorial, distante das torres de telégrafo e de seus superiores, remetendo à categoria de trabalho em escritórios-satélite anteriormente citada. Não era integralmente um serviço realizado fora das torres, pois haviam funcionários lotados dentro destas, mas parte da equipe estava em uma considerável distância, e esta não era empecilho para sua atuação.

Posteriormente, o sistema se alterou novamente com a chegada dos telégrafos elétricos no ano de 1853, vindo a substituírem os telégrafos ópticos, mas

sendo também uma ferramenta relacionada essencialmente à evolução das tecnologias de comunicação e ao surgimento do teletrabalho, nos termos da autora Fincato (2016, p. 372).

Após um salto na história, há registros sobre a realização do trabalho a distância nos anos 1950, sendo que nas décadas de 1960 e 1970 era comum a prática do trabalho em casa para a produção de vestuário, têxteis e calçados, embalagem e montagem de materiais elétricos, nos dizeres de Rocha e Amador (2018, p. 153).

Já em 1996, a Convenção OIT n° 177 e a Recomendação OIT n° 184, ambas se referindo ao trabalho “em domicílio”, tendo como enfoque os cuidados com a saúde e a segurança mesmo nessa modalidade de trabalho, conforme Rocha e Amador (2018, p. 153).

A citada Convenção OIT n° 177, a título de exemplo, em seu artigo 1° já conceitua o termo “*trabalho em casa*”:

Para efeitos da presente Convenção:

(a) o termo trabalho em casa significa trabalho realizado por uma pessoa, a ser referida como trabalhador em casa,

(i) no seu domicílio ou em outras instalações da sua escolha, que não sejam o local de trabalho do empregador; [...]

Tendo uma sintética interpretação, esta deixa apenas evidente que se trata de um trabalho fora da sede da empresa/organização. Considerando os acontecimentos que antecederam a promulgação desta Convenção, é como se a OIT (Organização Internacional do Trabalho) enfim formalizasse um conceito já existente na prática.

Com o tempo foram surgindo as TICs (Tecnologias de Informação e Comunicação) e a sociedade sofreu diversas transformações no mundo tecnológico em virtude do fácil acesso e baixo custo destes aparelhos tecnológicos. No entanto, somente em meados dos anos 80, na Europa, é que se configura o primeiro conceito do teletrabalhador através do trabalho à distância (OLIVEIRA apud BARROS, 2009, p. 512).

O uso de tais inovações tecnológicas iniciou-se nos Estados Unidos, tendo como contexto histórico a ocorrência da crise do petróleo na época, tendo o objetivo de deslocamento de todos até o local de trabalho, pensaram assim em levar a atividade laboral para a casa utilizando novas tecnologias de telecomunicação, segundo Barros (2009, p. 513).

Após a ocorrência da Crise do Petróleo, este novo mercado de trabalho se difundiu para a França e Itália, já no Brasil é uma prática comum das microempresas a contratação de trabalhadores para laborar no sistema de teletrabalho exclusivamente, conforme Barros (2009, p. 513).

Na contemporaneidade, o teletrabalho se encontra em expansão, assim como Rocha e Amador apud Barbosa (2018, p. 154-162) comenta:

Atualmente, estimar a quantidade de teletrabalhadores no mundo se mostra uma tarefa difícil: os números disponíveis na literatura são consideravelmente divergentes. Entretanto, é unânime a constatação da tendência de forte aceitação mundial dessa modalidade de trabalho, bem como seu acelerado crescimento.

Como visto, o teletrabalho inicialmente surgiu em um contexto histórico consolidado pela crise conforme apresentado, e foi impulsionado diante da necessidade de adaptação na forma de trabalho cotidiano das equipes, principalmente por parte dos empregadores, conforme visto na situação de Jack Nilles e de Claude Chappe.

Analisando o contexto de sua criação, o teletrabalho sempre foi representado principalmente pela necessidade e pela adaptação, com o tempo ele deixou de ser visto como uma solução temporária e passou a ser, formalmente, uma modalidade de trabalho incorporada à rotina de corporações mundiais, caminhando junto com a importante e inovadora tecnologia e trazendo à tona pautas importantes como a comunicação, a produtividade e a gestão de equipes, bem como a saúde mental dos trabalhadores, e como estes aspectos viriam a ser com as partes da relação de trabalho distantes um do outro. Assim, o teletrabalho segue seu status de revolucionário no mundo corporativo atualmente, com grande potencial de fixação e adaptação às mudanças no comportamento do trabalhador e às novas demandas do mercado.

No subcapítulo seguinte, inicia-se uma análise da regulamentação do teletrabalho no Brasil, mais especificamente quanto à reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017 e trouxe algumas adequações referente à modalidade do teletrabalho.

3.2. A reforma trabalhista e a regulamentação do teletrabalho

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), trouxe mudanças significativas quanto às relações de trabalho brasileiras, carregando adaptações da legislação às novas realidades do mercado. Dentre essas, a regulamentação do teletrabalho é destaque, considerando o contexto tecnológico e a necessidade de maior flexibilidade nos modelos de trabalho. Assim, tendo como base a doutrina consolidada e o direito comparado, realiza-se a análise das mudanças e os artigos acrescidos que a Reforma Trabalhista veio a trazer à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Tendo como exemplo o Código do Trabalho de Portugal, que em 2003 havia também passado por alterações quanto ao teletrabalho, a Reforma Trabalhista vem para desmistificar o padrão de igualização que o artigo 6º da CLT havia até então, segundo a autora Fincato (2020, p. 29).

Ademais, no artigo 3º, 3, alínea k do Código do Trabalho de Portugal atualmente consta que:

[...] 3 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às seguintes matérias:
[...]
k) Teletrabalho;

Reforçando assim, a importância que a matéria do teletrabalho possui quanto à sua relação com a regulamentação coletiva.

De volta ao Brasil, foi incluído um Capítulo na CLT dedicado ao teletrabalho. O Capítulo II-A, no Título II, da CLT, abre com o art. 75-A, que dispõe que deverá ser observado o disposto no Capítulo quando houver uma prestação de serviços em regime de teletrabalho (BENTO, 2022).

Dentre as novidades, ocorrerá a inclusão do Capítulo II-A: Do Teletrabalho, que conceitua e delimita o teletrabalho, com suas caracterizações necessárias. O artigo 75-B vêm a apresentar o que é considerado teletrabalho, tendo como ponto destaque a parte em que cita que o teletrabalho é a prestação de serviços, preponderantemente ou não, fora das dependências do empregador.

Interpreta-se assim, que pode ser incluída na rotina a atividade realizada presencialmente, flexibilidade que a modalidade de teletrabalho, caracteristicamente, possui e é apresentada no §1º do Artigo 75-B.

Ao pontuar um parágrafo do artigo 75-B, não se pode deixar de citar a Lei nº 14.442/2022 que, oriunda da Medida Provisória nº 1.108/2022, é responsável pelas mais recentes mudanças na CLT, com enfoque no teletrabalho, somando parágrafos para lhe garantir aprimoramento. O autor MARTINS (2022, p. 218–235) discorre:

Quanto ao direito à remuneração por labor em sobrejornada, apesar do reconhecimento legislativo de que haverá a possibilidade do regime de teletrabalho por jornada, entendemos que o legislador perdeu a oportunidade de revogar o art. 62, III, da CLT, na medida em que existem situações em que o regime de teletrabalho contempla a prestação dos serviços por produção ou tarefa sem prejuízo do efetivo controle de jornada pelo empregador.

O parecer do autor está voltado à aplicação ou não do controle de jornada também aos que atuam por produção ou tarefa, e traz em seu artigo que este controle pode ocorrer considerando as tecnologias utilizadas atualmente, o registro de acesso ao sistema considerando o momento do *login* e do *logout* do teletrabalhador por exemplo.

Em uma sintética análise voltada à Lei nº 14.442/2022, é notável a mudança que ela carrega consigo, considerando que legisla sobre temas importantes à presente pesquisa, além de dispor que a jornada do teletrabalho deve respeitar os repousos legais (§9º), também traz a possibilidade de que exista o contrato em regime de teletrabalho por jornada (§2º), dentre outras vertentes.

Antes da MP, o caput do art. 75-B descrevia o teletrabalho como uma atividade que deveria ocorrer de forma preponderante fora das dependências do empregador, atualmente, pós MP, isso se flexibilizou e é possível que o empregado labore tanto na sede da empresa como fora dela, sem ter a necessidade de estar ausente das dependências da empresa na maioria do tempo, reforça Bento (2022, p. 45-46).

Assim, quanto ao contexto territorial, resgata-se que o teletrabalho pode ocorrer de forma fluida, não tendo mais o requisito de considerar o local em que preponderantemente estiver o trabalhador.

Ainda referente ao local, diz respeito às modalidades anteriormente apresentadas na presente pesquisa, são elas: trabalho em domicílio, trabalho em escritórios-satélite, trabalho em telecentros, trabalho móvel, trabalho em empresas remotas ou off-shore e o trabalho informal ou teletrabalho misto.

Já quanto ao grau de conexão telemática entre o empregado e o empregador, segundo Fincato (2020, p. 32), há três modalidades:

- offline: por alguns não mais entendida como teletrabalho, eis que a tecnologia não estaria a serviço do tráfego do trabalho, mas tão somente do trato e armazenamento dos dados e informações (matéria prima do teletrabalho), descaracterizando-o essencialmente. Ao trabalho nessas condições se poderia emprestar a proteção própria do trabalho em domicílio.
- oneway line: hipótese em que a comunicação é unilateral, ou seja, apenas para envio ou para recepção da tarefa/trabalho. O trabalhador, por exemplo, recebe a tarefa por e-mail, whatsapp ou outro sistema eletrônico e o entrega presencialmente, por mensageiro ou pelo sistema de correios tradicional.
- online: é o teletrabalho por excelência. Nesta modalidade, a interatividade poderá ser imediata, síncrona e simultânea. Por vezes, inaugurando novos debates sobre o espaço de trabalho, o trabalho é desenvolvido em “webspaces” corporativos (intranets de acesso remoto).

Essa classificação mostra as diferentes formas que o teletrabalho pode assumir na prática, demonstrando que a comunicação com o empregador também é parte importante do contrato de teletrabalho.

Já no artigo 75-C, há a definição da forma como se dá o contrato de teletrabalho, sendo destaque também o fragmento em que cita o dever de constar expressamente no contrato individual de trabalho que se trata de uma prestação de serviços realizada à distância.

Atribuindo caráter especial à modalidade contratual, o legislador impõe forma à contratação do teletrabalho: expressa e, ao que se concluirá com a análise dos artigos seguintes, escrita (FINCATO, 2020).

Ademais, a autora Fincato (2020, p. 32) complementa que o contrato de teletrabalho não será admitido de forma tácita apenas.

Essa exigência da forma expressa escrita se dá pelas particularidades que o regime de teletrabalho vem a carregar consigo, estas precisam estarem descritas no contrato individual de trabalho.

Os parágrafos do artigo 75-C, segundo Fincato (2020, p. 33), apresentam as hipóteses de alterações nas condições estabelecidas em contrato, permitindo que haja a transição de presencial para teletrabalho, ou vice-versa, mediante acordo mútuo e cumprimento do prazo mínimo definido que compreende quinze dias úteis.

Sendo assim, evidente o enfoque no mútuo acordo e a consideração da vontade das partes, podendo tais alterações ocorrerem mediante aditivo contratual também expresso e escrito conforme o ordenamento, exceto no caso de alteração pelo empregador, como a autora Fincato (2020, p. 33-34) traz:

A alteração pelo empregador do regime de teletrabalho para trabalho presencial não pressupõe mútuo acordo, mas aviso prévio mínimo de 15

dias, a ser expresso e escrito em aditivo contratual e com finalidade de permitir tempo de “transição”, segundo o texto legal.

Inequívoca citação, é notável a possibilidade do teletrabalho, mesmo sendo um direito inicialmente do trabalhador mediante mútuo acordo, ser revertido ao regime presencial se o empregador assim o convocar diante de necessidade.

Neste ponto, a autora Fincato (2020, p. 34) recorda do artigo 468 da CLT e o regramento de que as alterações no contrato de trabalho de iniciativa patronal devem ser benéficas ao trabalhador, prevendo uma análise se estas são prejudiciais ao contratado.

Deste modo, se o teletrabalho for mais benéfico ao trabalhador, a alteração para a modalidade presencial já figura como um prejuízo ao empregado, sob pena de nulidade conforme o artigo acima citado.

Dando continuidade às mudanças advindas da reforma trabalhista, o inciso III do artigo 62 é uma delas e impacta diretamente à temática da presente pesquisa, prevendo que os empregados em regime de teletrabalho não são abrangidos pelo controle de jornada e duração do trabalho expostos no Capítulo II do Título II da CLT.

Sobre tal alteração, a autora Fincato (2020, p. 32) possui um posicionamento de maior criticidade, vide a citação:

Registre-se, pois já existentes inúmeros estudos e demonstrações nesse sentido, que nessa modalidade de teletrabalho é possível administrar formas de controle da duração de jornada, em que pese o legislador tenha optado por excluí-lo do teletrabalho, criando presunção *juris tantum* (art. 62, III).

Desta maneira, a autora destaca que foi uma alteração equivocada, não estando alinhada com a realidade atual, que é possível sim a administração do controle de duração de jornada no teletrabalho e, por fim, se adequando ao capítulo supracitado.

Após intervenção da reforma trabalhista, houve alteração para tratamento dessa lacuna. Atualmente está em vigor a Medida Provisória nº 1.108/2022, que modificou o inciso III do art. 62 da CLT. Assim sendo, na redação atual, somente os teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou tarefa tem jornadas não controladas (BENTO, 2022).

Essa delimitação aprimorou o disposto pelo legislador, pois trouxe maior compatibilidade quanto aos teletrabalhadores que atuam diante do controle de jornada, contabilizando suas horas trabalhadas.

Por fim, houve também a inclusão do artigo 611-A na CLT, se referindo ao teletrabalho em seu inciso VIII. A composição do artigo representa uma expressiva mudança na legislação. Segundo os autores Arco e Lobato (2018, p. 199), o rol exemplificativo que o artigo 611-A apresenta em seus incisos se refere a direitos trabalhistas que podem ser suprimidos ou reduzidos por Acordo coletivo de trabalho ou Convenção coletiva de trabalho.

Do ponto de vista dos autores Arco e Lobato (2018, p. 199), tal instrumento foi de impacto positivo, considerando que a CLT provém de uma generalidade e é importante a atuação dos sindicatos, dos acordos e das convenções para melhor estabelecer regras e preencher possíveis lacunas.

Ao final deste, pode-se concluir que a reforma trabalhista trouxe consigo significativas mudanças quanto ao teletrabalho no Brasil, especificando as condições dessa modalidade de trabalho. Apresentou maior autonomia para as partes do contrato de trabalho, tanto o empregador como o empregado, porém a partir dela foram gerados desafios relacionados à proteção dos direitos trabalhistas, com enfoque na jornada de trabalho e saúde do trabalhador. O teletrabalho, consolidado pelo avanço tecnológico, atualmente possui relevância e exige maior dinamismo quanto ao mercado de trabalho contemporâneo.

3.3. O impacto da tecnologia na relação empregatícia no teletrabalho

O teletrabalho é responsável pela transformação na relação entre as organizações e seus funcionários, desafiando algumas questões, como a interação e a gestão. A possibilidade de exercer sua função de qualquer lugar fez com que a comunicação se tornasse integralmente mediada pela tecnologia, exercitando o paradigma da confiança, da colaboração e do desempenho. Essa nova modalidade de trabalho redefiniu a ideologia de ambas as partes quanto à produtividade e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, impulsionando também a adesão de práticas organizacionais diferentes das tradicionais, tendo como característica principal a flexibilidade e um necessário dinamismo nas formas de controle por parte do empregador. Inicia-se tal temática com a citação da autora Bento (2022, p.31):

O aspecto organizativo do teletrabalho se refere à necessidade que o empregador tem de estar organizado em toda sua estrutura empresarial para poder abarcar essa modalidade de trabalho. Cabe ao empregador incluir o trabalhador remoto nas ações estratégicas da empresa, como a ambiência laboral, medicina do trabalho, capacitações e promoções, entre outras.

Como uma modalidade em fase de desenvolvimento e fixação, o teletrabalho provém de vantagens e desvantagens, logo é válido a citação de parte delas de acordo com autores contemporâneos, para melhor compreensão.

Dentre as vantagens ao teletrabalhador estão a flexibilidade e a economia, a primeira se dá devido à liberdade que o empregado pode vir a ter quanto à seus horários dentro de sua rotina e, assim, estabelecer mais momentos de lazer e conciliação de sua vida profissional com a pessoal, comenta Bento (2022, p. 37) que esta vêm a valorizar as individualidade de cada trabalhador. Já a segunda citada, referente ao âmbito econômico da vida do trabalhador, há uma redução de custos financeiros, pois não tem o deslocamento até a sede da empresa e, conseqüentemente, em relação ao vestuário, que também é consumido para o exercício do trabalho.

A vantagem financeira se estende ao empregador juntamente. Com essa modalidade é possível que a empresa diminua as despesas com locação de imóveis e outros investimentos relacionados à infraestrutura necessária para o trabalho no local da empresa (BENTO, 2022). A autora Bento (2022, p. 37) também cita a possibilidade da empresa ter acesso a profissionais de alto nível de qualificação que estejam em outras regiões do Brasil, ampliando sua área de recrutamento.

Sobre outro aspecto positivo ao empregador, pode ser constatada a redução do absenteísmo e da rotatividade, já que parte das licenças dos empregados é usada para solução de problemas pessoais (BENTO, 2022).

Essa descentralização das atividades, segundo a autora Bento (2022, p. 38), também pode causar uma diminuição no risco de paralisação, seja em casos de desastres ou força maior.

Há também vantagens sociais que ocorrem com o teletrabalho, como a redução do tráfego de automóveis nas cidades e conseqüentemente a diminuição da emissão de gases e do uso de combustíveis fósseis que causam uma maior poluição ao meio ambiente. Também, com a descentralização do trabalho é possível que haja um maior desenvolvimento regional e que haja a criação de trabalho em áreas mais remotas e de difícil acesso (BENTO, 2022).

É evidente, pelo posicionamento da autora, que o teletrabalho vem a alcançar até pessoas que se encontram excluídas do mercado de trabalho, gerando a diminuição das desigualdades de oportunidades e promovendo a inclusão social.

Mas, assim como outras modalidades, o teletrabalho também tem suas desvantagens, a flexibilidade concedida por exemplo requer que o trabalhador tenha organização e provenha de equilíbrio entre o tempo de trabalho e o tempo livre. A autora Bento (2022, p. 38) disserta:

Quando o trabalhador não consegue ter esse equilíbrio, pode ocorrer um prolongamento da jornada de trabalho que pode gerar uma mitigação da barreira existente entre os momentos de trabalho e os momentos de lazer. Por conseguinte é necessário que o empregado possua autodisciplina para gerir seu próprio tempo, para evitar um tempo de labor excessivo.

A autodisciplina citada é acompanhada de uma subjetividade, considerando que cada trabalhador tem uma forma de compreensão e atendimento das tarefas, logo para alguns essa desvantagem se mostra mais presente do que para outros.

O autor Antunes (2018, p. 37) traz a temática da dupla jornada como uma desvantagem do teletrabalho também, conforme posiciona:

Mas com frequência é , também, uma porta de entrada para a eliminação dos direitos do trabalho e da seguridade social paga pelas empresas, além de permitir a intensificação da dupla jornada de trabalho, tanto o produtivo quanto o reprodutivo (sobretudo no caso das mulheres). Outra consequência negativa é a de incentivar o trabalho isolado, sem sociabilidade, desprovido do convívio social e coletivo e sem representação sindical.

No caso das mulheres que cuidam dos filhos durante a jornada de trabalho, é uma preocupação válida, pois elas estariam expostas a dupla jornada de trabalho e isso poderia vir a afetar a saúde da trabalhadora e o exercício de sua função para a qual foi contratada. O isolamento social também deve ser considerado, pois o teletrabalhador convive com a falta de contato com os colegas e interação profissional e trocas no geral podem vir a serem prejudicadas. A limitação do teletrabalhador ao ambiente de trabalho dentro de seu domicílio e a não convivência com outras pessoas em diferentes lugares é prejudicial à saúde mental e física deste, visando as doenças mentais e físicas que configuram como consequência do isolamento no contexto atual.

Com diferentes ferramentas de vigilância do trabalho do empregado, a autor Bento (2022, p. 39) traz que:

Assim acaba por se buscar um maior aproveitamento possível da força de trabalho do empregado, o que pode gerar uma cobrança excessiva

para que haja essa produção máxima e com isso gerar um aumento de doenças ocupacionais, físicas e mentais.

Não apenas pelo isolamento, as doenças psíquicas também podem ser causadas pelo contato excessivo com as telas e demais ferramentas de trabalho de cunho tecnológico, conforme Bento (2022, p. 39) salienta. Ainda quanto às tecnologias da informação, o teletrabalho tende a supervalorizar os profissionais que têm conhecimentos tecnológicos, promovendo uma exclusão daqueles que não possuem, conforme Bento (2022, p. 40) pondera.

Além disso, o investimento nas ferramentas tecnológicas de infraestrutura para garantir a efetividade da atividade dos funcionários e os sistemas especializados para a segurança da informação também configura uma desvantagem às organizações, conforme Bento (2022, p. 40) explica:

[...] com o teletrabalho há uma grande troca de informações pelos meios de comunicação telemáticos, fazendo com que haja um risco das informações chegarem a pessoas mal intencionadas, comprometendo a confidencialidade desses dados. Para minimizar esses riscos é necessário que haja uma confiança entre o empregador e o trabalhador e uma rede de controle e proteção.

Para garantir que os meios de comunicação da organização e os dados armazenados em sistemas internos não sejam alvo de vazamento ou golpe, deve haver um considerado investimento por parte da organização para garantir um ambiente virtualmente seguro aos seus funcionários.

Voltado à comunicação, a ausência do contato direto entre empregado e empregador pode ser uma desvantagem à organização, pois configura uma dificuldade na integração da equipe e tomada de decisões, pois eles se contatam apenas por meios telemáticos, como a autora Bento (2022, p. 40) ressalta. Nesta mesma linha, há a dificuldade de impor a hierarquia, o controle e a supervisão de forma efetiva.

Tendo como base o apresentado, assim como o teletrabalho promove importantes mudanças, também possui suas evidentes vantagens e desvantagens. A flexibilidade fornecida, quando em excesso, se mostra necessária intervenção com a autodisciplina do teletrabalhador e o uso das tecnologias facilitam o desenvolver das atividades laborais, mas também expõem o trabalhador ao risco quanto às doenças físicas e mentais. Considerando isso, cumpre-se que o teletrabalho requer um comportamento equilibrado, somado à confiança e ao investimento para garantia de bem-estar e produtividade de forma efetiva.

No capítulo seguinte, será analisado o direito à desconexão no teletrabalho, condizente com o citado quanto ao controle de jornada, e como está fundamentado juridicamente tal direito no Brasil.

4. DO DIREITO À DESCONEXÃO

O direito à desconexão se trata de um conceito relevante no contexto atual, a respeito da relação entre o trabalho e a vida pessoal. Tratar sobre o direito à desconexão é sobre desmistificar a ideia de que o trabalho está fielmente ligado à dignidade, conforme é de conhecimento já enraizado, segundo Bento (2022, p. 41) aponta.

Neste âmbito, é evidente a relação deste com a tutela de bens já conhecidos, como o lazer, o descanso, a saúde e outros previstos na Carta Magna, conforme ressalta a autora Bento (2022, p. 41).

Logo, o direito à desconexão é um direito difuso, da sociedade de forma integral, conforme Bento (2022, p. 42) observa, e tem aspectos positivos que refletem em toda a sociedade.

O avanço tecnológico e a inserção de dispositivos móveis na rotina permitiu que houvesse a flexibilização das condições de trabalho, no teletrabalho têm-se ferramentas que trazem vantagens como a autonomia e a mutabilidade, mas também desvantagens como algumas consequências para a saúde mental e física dos teletrabalhadores.

Assim, o direito à desconexão, em síntese, diz sobre o restabelecimento do equilíbrio perdido, para garantir que os trabalhadores tenham o tempo ócio, voltado para o lazer, respeitado. A autora Severo (2011, p. 209) destaca o dispositivo constitucional em sua obra:

O trabalho é direito fundamental social contido no art. 6º da Constituição. O direito a trabalhar não exclui, porém, o direito ao lazer, o direito ao não trabalho. E não estamos aqui, é preciso pontuar, tratando do lazer como um fim em si mesmo.

Quando posiciona o lazer em sua obra, não o configura apenas como um tempo de ociosidade, mas sim como um ponto de extrema importância para a qualidade de vida do trabalhador.

Assim, a flexibilidade fornecida pela modalidade do teletrabalho, conforme Bento (2022, p. 42) acrescenta, dilui as fronteiras de tempo e espaço que o trabalho realizado de forma presencial possui. Essa quebra de limitação torna impossível um equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional, categorizando assim uma escravidão digital: a não capacidade de se desligar dos meios tecnológicos, posicionando o

trabalhador em uma situação de desproteção quando aos possíveis abusos do empregador.

Nesse sentido, tem-se a jurisprudência sobre a fruição dos intervalos:

EMENTA INTERVALOS INTRAJORNADA. CONTRATO DE TRABALHO ANTERIOR À REFORMA TRABALHISTA. Tratando-se de relação empregatícia firmada anteriormente à entrada em vigor da Lei no 13.467/2017, a qual alterou o art. 71 da CLT, faz jus o trabalhador ao pagamento da hora integral em todo o período contratual não prescrito para os dias em que não usufruído em sua integralidade. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0020349-81.2021.5.04.0024 ROT, em 01/07/2024, Desembargador Claudio Antonio Cassou Barbosa)

A autonomia fornecida às convenções e acordos coletivos quanto à organização dos descansos intrajornada pela Reforma Trabalhista, neste caso, foi preciso ser revista para o trabalhador, para que este não tenha seu direito à desconexão violado.

O impacto do direito à desconexão é ainda maior quando o teletrabalho é exercido na residência do trabalhador. No ambiente domiciliar, exige-se uma adaptação do trabalhador e da família quanto aos ambientes de convivência comum e o respeito aos horários de silêncio, exemplifica Bento (2022, p. 43). Mais do que isso, Severo (2011, p. 213) observa:

O trabalhador que, por opção do empregador, tem sua força de trabalho explorada dentro de sua própria casa, “longe dos olhos” de quem dela se beneficia, acaba por ver negado, também, o controle de sua jornada. Além disso, acaba por “contaminar” seu ambiente doméstico com questões ligadas ao trabalho, perdendo, muitas vezes de forma definitiva, a possibilidade de desconexão.

Esse uso indevido da residência para fins empresariais, mesmo constituindo uma agilidade cômoda ao empregado, acarreta na perda do seu espaço privado.

Ao analisar a conjuntura do ambiente laboral no teletrabalho e o possível controle de jornada do teletrabalhador, autores veem os meios telemáticos como artifícios não somente para direcionar a prestação de serviços, mas também para realizar o controle do volume de horas trabalhadas, ainda que o empregado esteja fora das dependências do empregador (ALMEIDA; COLNAGO, 2016, p. 118-119).

Neste ponto é que encontra-se a linha entre o controle de jornada e o direito à desconexão, e tal prática é feita, atualmente, por meio de sistemas de controle que apresentam ao empregador a atividade do teletrabalhador em seu computador, o instrumento de trabalho principal.

Logo, decorre aqui o estudo do direito à desconexão e seus impactos no âmbito trabalhista, para enriquecimento da compreensão sobre a temática, considerando a pertinência jurídico acadêmica e social deste.

4.1. Conceitualização e fundamentos jurídicos do direito à desconexão

Segundo Severo (2011, p. 207), o direito à desconexão é caracterizado como o direito efetivo ao descanso e ao lazer, seja após ou durante a realização da atividade laboral. O direito a não pensar no trabalho e não assumir a resolução de problemas nas horas de folga.

O citado descanso durante a realização da atividade laboral é o intervalo intrajornada, voltado à alimentação, descanso e atividades pessoais do trabalhador. Já o interjornada se figura entre uma jornada de trabalho e outra, tendo no mínimo 11 horas consecutivas entre elas, conforme artigo 66 da CLT.

Segundo Bento (2022, p. 41), o direito à desconexão é, basicamente, o direito de não trabalhar. Assunto delicado no contexto atual, onde o trabalho é sinônimo de condição humana e quem não o tem, é visto pela sociedade de forma negativa, até indigna.

O teletrabalho é uma modalidade que tem como uma grande característica a flexibilidade. Isso acaba por diluir as fronteiras do tempo e do espaço que deveriam ser limitadas no trabalho. Sem ter uma limitação não é possível haver um balanço entre a vida pessoal e o trabalho, podendo vir a ocorrer uma escravidão digital (BENTO, 2022).

A denominada "escravidão digital", mencionada pela autora, configura-se pela permanente conectividade do teletrabalhador aos recursos tecnológicos da informação, imprescindíveis à execução de suas atividades laborais, especialmente quando estas são desempenhadas no ambiente domiciliar.

É justamente no trabalho a distância, portanto, que os limites entre horário de trabalho e horário de lazer se tornam mais tênues e, muitas vezes, mesmo impossíveis de serem definidos (SEVERO, 2011).

De acordo com a autora Fincato (2019, p. 120), o uso dos equipamentos telemáticos para a realização do trabalho junto à ascensão da era da informação é um conjunto que expõe o teletrabalhador a uma conexão constante, constituindo

assim uma facilidade para que ocorra a lesão ao direito à desconexão. Para mais, Souto Maior (2003, p. 296-313) acrescenta:

A pertinência situa-se no próprio fato de que ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fato determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho.

Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução tecnológica.

Ao propor a ideia de "desconectar-se", o autor destaca a importância de proteger espaços de intimidade e bem-estar diante da constante pressão gerada pelos avanços digitais. Aqui não se fala em parar de exercer a atividade laboral, mas sim em encontrar o equilíbrio, pois o ritmo hiperconectado que o teletrabalho pode posicionar o sujeito exige uma adaptação para garantir que sua dignidade e qualidade de vida não sejam lesionadas.

Existe aqui a importância, juntamente, das questões relacionadas ao uso da comunicação virtual após o expediente, ou a conexão permanente ao cumprir regime de plantão utilizando do telefone celular, expõe Severo (2011, p. 218).

Na doutrina, o direito à desconexão é considerado como um novo direito fundamental, relacionado diretamente com o repouso para descanso e lazer, que se trata de direito fundamental e expressamente previsto na Constituição, combinado com o no artigo 7º, XIII da Carta Magna, que dispõe sobre a jornada não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Direitos esses que não se resumem à Constituição brasileira, o Código do Trabalho de Portugal em seu artigo 170, 1 intitulado de *Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho*, cita:

O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

O destaque no instrumento legislativo é que, assim como o descanso, o empregador tem o compromisso de proporcionar, do âmbito físico e psíquico, boas condições de trabalho ao teletrabalhador. Por mais simplificada que seja, é uma legislação com notória atualização diante da questão do direito à desconexão no teletrabalho.

Retornando ao território brasileiro, têm-se o Projeto de Lei nº 4.579/2023, atualmente sujeito à apreciação pelo Plenário, que prevê a alteração da CLT, a fim de incluir o artigo 75-G e seus parágrafos, nos seguintes termos:

Art. 75-G - Entende-se por direito de desconexão do trabalho a prerrogativa do empregado de não ser obrigado a responder comunicações profissionais, como mensagens eletrônicas, chamadas ou qualquer outro meio de comunicação relacionado ao trabalho, fora da jornada de trabalho pactuada no contrato de trabalho ou durante seus períodos de descanso e férias.

§ 1º - É vedado ao empregador aplicar qualquer espécie de punição ao empregado que exercer seu direito de desconexão ao trabalho exercido na forma do disposto no caput.

§ 2º - Em caso de descumprimento do disposto no caput, o empregador estará sujeito, cumulativamente, a:

I - multa de até 5 (cinco) vezes o salário do empregado afetado, a ser revertida em favor do próprio empregado;

II - sanções adicionais previstas na legislação trabalhista e em contratos coletivos aplicáveis ao caso.

§ 3º - Os empregadores que contarem com mais de 50 empregados poderão firmar acordo coletivo com a entidade sindical representante da categoria profissional, para estabelecer protocolos sobre o exercício do direito à desconexão ao trabalho, definindo os horários em que os empregados poderão ser obrigados a responder a comunicações profissionais.

O deputado federal Fábio Teruel, responsável pelo Projeto de Lei, apresenta em suas justificativas questões importantes como a proteção dos trabalhadores e a sua vida íntima, a garantia da saúde mental e física destes e, por fim, a devida formalização legislativa do direito à desconexão.

Dá-se destaque para a intenção de formalizar o direito à desconexão, encaixando-o para que enfim seja regulamentado pela legislação trabalhista. Juntamente, impondo sanções ao empregador caso o direito à desconexão seja lesado e, no âmbito coletivo, a faculdade de firmar acordo com a entidade sindical da categoria profissional sobre os horários que os trabalhadores devem respondê-los.

Considerando a portabilidade e a facilidade que esses equipamentos estão disponíveis a todos, a hiperconexão é responsável pelo excesso de jornada, provindo da carência de controle de horários e o excesso de cobranças ao teletrabalhador, como reforça Fincato (2019, p. 119-136).

A jurisprudência tem reconhecido o direito à desconexão, conforme acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no julgamento do Processo nº 0020078-59.2022.5.04.0405 (RORSum), rel. Des. Clovis Fernando Schuch dos

Santos, julgado em 21 de agosto de 2023, evidencia-se o entendimento de que o empregador não pode exigir disponibilidade contínua do trabalhador fora do expediente, especialmente por meios digitais, sob pena de violação aos direitos fundamentais à saúde, ao descanso e à dignidade do trabalho, podendo gerar o dever de indenizar por danos morais em casos de abuso reiterado. Têm-se o seguinte recorte do relatório:

O reclamante aponta, também, afronta ao direito à desconexão, que é o direito do empregado de usufruir o tempo que está fora do trabalho, dedicando-se às atividades pessoais, sem ser demandado pelo empregador. Isso porque alega que havia frequentes contatos da empresa no grupo de WhatsApp fora do horário de expediente.

No caso apresentado, o empregador contatava a equipe via Whatsapp fora do horário de expediente, até no turno da madrugada, para os funcionários prestarem serviços à empresa. Aqui têm-se evidente um exemplo de violação ao direito à desconexão, com o relatório acima sendo fundamentado também pela decisão da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), proferida pelo Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, no AIRRR-2058-43.2012.5.02.0464, DEJT 27/10/2017, onde destaca-se:

A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso.

Ambas as decisões são emblemáticas por reconhecerem que a exigência de disponibilidade contínua, mesmo após o término da jornada, compromete a liberdade do trabalhador, bem como sua qualidade de vida. Como destaca o Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, essa constante conexão impede o indivíduo de se desligar do ambiente de trabalho, afetando sua autonomia, bem-estar e capacidade de experienciar plenamente seu tempo livre das atividades laborais. Tal jurisprudência reforça a importância de regulamentar o uso das tecnologias de comunicação no contexto profissional, especialmente em tempos de teletrabalho e hiperconectividade, para que o direito ao ócio, ao descanso e à desconexão se tornem direitos efetivamente protegidos.

Assim, surge a necessidade de estender a análise e considerar os impactos que o direito à desconexão, bem como o descumprimento dele, promovem à atividade laboral e às partes da relação trabalhista.

4.2. Impactos do direito à desconexão na atividade laboral

Em uma realidade em constante conexão, têm-se a linha tênue entre o tempo de trabalho e tempo pessoal, e como visto anteriormente, o direito à desconexão surge como um instrumento para a preservação de diferentes direitos fundamentais no ambiente laboral. Consolidá-lo representa um novo paradigma nas relações trabalhistas, manifestando os limites da disponibilidade do trabalhador perante às exigências do atual mercado de trabalho.

Quando menciona-se o tempo de não trabalho ou tempo pessoal, têm-se a recorrente percepção, com base na convicção que relaciona o produzir à dignidade historicamente analisado, de que neste momento o trabalhador está ocupado com outras tarefas e não liga-se diretamente à importância de viver o denominado ócio dos encargos laborais, bem como a importância dele. Para Domenico De Masi (2000), em sua obra “*O Ócio Criativo*”, se acentua da seguinte maneira: “O ócio é um capítulo importante nisso tudo, mas pra nós é um conceito que tem um sentido sobretudo negativo. Em síntese, o ócio pode ser muito bom, mas somente se nos colocamos de acordo com o sentido da palavra. “

Para o autor, o ócio é como uma atividade criativa, sendo muito mais do que a ausência de trabalho. É definido como um tempo longe das obrigações formais, sendo essencial para o desenvolvimento pessoal e coletivo.

A palavra ócio, derivada do latim *otium*, significa o fruto das horas vagas, do descanso e da tranquilidade, possuindo também sentido de ocupação suave e prazerosa (AQUINO e MARTINS, 2007).

Ao contrário da visão tradicional que o associa à preguiça ou improdutividade, o ócio aqui é enaltecido como espaço fértil para a criatividade, o autoconhecimento e até mesmo para o progresso coletivo.

As tecnologias atuais, como os dispositivos móveis, têm contribuído para que a fundamental vivência do ócio e do direito à desconexão sejam abolidos, essa conectividade constante cria um cenário de pressão psicológica para os teletrabalhadores, mesmo fora de expediente.

Essas facilidades de comunicação, que constituem “marca registrada” do século atual, acabam por impedir o verdadeiro exercício do direito fundamental à desconexão e, com isso, comprometem a higidez física e mental do trabalhador, acrescenta Severo (2011, p. 211).

A exigência de que tudo esteja pronto para ontem, a fragilidade nos laços humanos, que se desfazem em um “click”, a superficialidade das relações intersubjetivas, são dados que estão intimamente imbricados com as questões aqui tratadas (SEVERO, 2011).

Essas citações oferecem uma crítica contundente aos impactos negativos das tecnologias de comunicação, que inicialmente é vista como vantagem no exercício do teletrabalho. Instaurando assim, uma lógica de urgência permanente — o “tudo para ontem” — que mina a violação ao direito fundamental à desconexão aqui pautada.

A ausência de plena liberdade do trabalhador em relação ao tempo não remunerado pelo empregador é justamente o que configura ofensa ao direito à desconexão, determinando a necessidade de remuneração que, se não repõe a perda experimentada, ao menos inibe essa prática (SEVERO, 2011).

Além de se transformar em uma experiência negativa, a não observância do direito à desconexão vêm a gerar o adoecimento do teletrabalhador, considerando que este é a parte diretamente atingida. Nas palavras de Gabriela Neves Delgado:

A relação entre sujeitos, trabalho e tecnologia não raramente é acompanhada do adoecimento do trabalhador, na medida em que a tecnologia, por exemplo, amplia as possibilidades de controle e vigilância da jornada de trabalho e compromete o direito à desconexão.

Portanto, é evidente que o direito à desconexão está largamente ligado à saúde do trabalhador, que pode vir a ser prejudicada por essa característica fiscalização excessiva pelo empregador.

Esse cenário pode levar ao aumento do estresse, da ansiedade e, eventualmente, de problemas mais graves de saúde mental, como o *burnout*. Segundo Loureiro et al. (2008, p. 33-41), consta como o conceito de *burnout*:

O burnout é um processo de resposta ao stress laboral crónico, em que as principais manifestações são a exaustão emocional e física, o cinismo e a ineficácia profissional, e cujas consequências se reflectem negativamente a nível individual, familiar, social e profissional.

Conforme a citação, essa condição pode advir de diferentes motivos, sendo o uso excessivo da tecnologia, a pressão e a hiperconectividade um deles. Sendo estes diretamente ligados a problemas de saúde dos teletrabalhadores.

Aqui, é válida a reflexão de como a tecnologia também pode se tornar uma ferramenta de opressão, que intensifica e explora o tempo do trabalhador, fazendo

com que inexista o limite entre a vida profissional e pessoal. A reflexão levantada é altamente relevante no contexto do teletrabalho e da hiperconectividade já citados.

Nesta mesma linha, a autora Cardim (2020, p. 143) reflete:

A realidade atual impõe extrema conexão ao trabalho, todos os dias da semana por período integral. Em recente pesquisa verificou-se que mais de um em cada três trabalhadores admitem que utilizam todos os dias uma ferramenta de trabalho fora do seu horário normal. Quem nunca esteve em sua residência no período de descanso e sem sequer perceber, estava conectado em seu trabalho, lendo e redigindo relatórios ou respondendo e-mails?

A pesquisa mencionada evidencia um fenômeno crescente: mais de um terço dos trabalhadores utiliza ferramentas de trabalho no seu tempo de descanso, o que demonstra como a fronteira entre vida profissional e pessoal já se encontra cada vez mais tênue, além da exposta naturalização desse comportamento, que muitas vezes é um hábito invisível para o trabalhador.

É nesse contexto, em que novas tecnologias desafiam a possibilidade de preservação de saúde do trabalhador, em vez de servir-lhe de instrumento, que a importância do direito à desconexão se agiganta. E é para essa realidade que propomos reflexão. Uma reflexão comprometida com o outro, que reconheça a precedência, *a priori*, de valores como a paz, o bem comum e a felicidade (SEVERO, 2011).

É aqui, neste processo de sobrecarga de tarefas mesmo em horário diverso ao laboral, que o equilíbrio físico e mental são comprometidos, e se perde o direito à desconexão.

Diante do cenário atual, dotado de hiperconectividade e da dissolução das fronteiras entre tempo laboral e pessoal, o direito à desconexão manifesta-se como uma exigência contemporânea urgente, no âmbito jurídico e humano. Sua efetivação é imperiosa para preservar a saúde física e mental dos trabalhadores, restaurar o equilíbrio nas relações laborais e resgatar a dignidade do tempo livre, que é o espaço legítimo de descanso, ócio criativo e reconstrução subjetiva do ser humano.

Ignorar essa necessidade significa permitir que o trabalho invada silenciosamente a intimidade e a autonomia do sujeito, transformando a tecnologia em instrumento de opressão. Reconhecer e garantir o direito à desconexão, portanto, é garantir que ainda resta espaço para o ser humano.

4.3. Perspectivas futuras quanto ao direito à desconexão no teletrabalho

A concretização do teletrabalho combinado com as avançadas ferramentas tecnológicas, até o momento em que o tema do direito à desconexão vire pauta já configura um avanço que, na história do direito do trabalho analisada anteriormente, era inimaginável. Logo, materializar perspectivas futuras quanto ao exercício do teletrabalho e a quanto a este fundamental direito torna-se também uma tarefa fastidiosa.

Inicia-se, portanto, este importante tópico com a citação da autora Severo (2011, p. 221):

É importante sublinhar que o tempo colocado à disposição do empregador é *tempo de vida do trabalhador na Terra*. Já passamos grande parte do nosso dia em nosso local de trabalho, mas temos também a necessidade de interagir, construir *pontes* em nosso convívio social. Temos necessidade de participar da sociedade, de “desconectarmos” do trabalho para *sermos-com-o-outro*.

O reconhecimento de que o tempo colocado à disposição do empregador corresponde ao tempo de vida do trabalhador é o que o vincula diretamente à dignidade da pessoa humana, conforme exposto na Carta Magna e analisado anteriormente. Ademais, Karl Marx (2013), em sua obra “O Capital: Crítica da Economia Política” expressa que o trabalho não se resume apenas à sua interpretação como fonte de riquezas, mas também é a condição fundamental para a existência humana.

Assim, impedir a fruição plena do tempo livre configura violação indireta aos direitos fundamentais e revela a urgência da positivação e da efetivação do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro.

A crescente adoção do teletrabalho no Brasil, estendida pela pandemia da Covid-19, impulsionou o debate sobre o direito à desconexão. Diante das relações laborais contemporâneas e do intenso contato com a tecnologia no ambiente de trabalho, este direito se torna indispensável para a saúde e dignidade do trabalhador. Acrescenta a autora Bento (2022, p. 8) que, diante da pandemia, o teletrabalho foi aplicado como uma solução para manter a população trabalhando com êxito e ao mesmo tempo estar em isolamento social, para evitar a proliferação do vírus.

Atualmente, ainda falta uma norma específica sobre o direito à desconexão no Brasil. Apesar de existirem projetos de lei, como o PL 4.579/2023 citado

anteriormente, o tema ainda não foi devidamente regulamentado. No futuro, será essencial criar uma legislação que equilibre os interesses das empresas com a proteção da vida pessoal dos trabalhadores.

Além das normas formais, a negociação coletiva também surge como instrumento estratégico para a efetivação desse direito, dotada de adaptações por setor ou empresa, conforme sua flexibilidade. Como visto também, a experiência internacional também pode servir de base para a consolidação de algum plano de ação no contexto brasileiro. Há diferentes ferramentas para que seja fornecida maior clareza e delimitação quanto ao direito à desconexão.

O mundo corporativo está mudando, em crescente movimento, sendo que novas tendências estão sendo incorporadas, mas a legislação é estática neste aspecto, não acompanha a evolução social, desamparando um contingente considerável de teletrabalhadores (DUTRA e VILLATORE, 2011).

A tecnologia, neste cenário, também pode ser utilizada para garantir o direito à desconexão, como os softwares de gestão de jornada, aplicativos de bloqueio de mensagens fora do horário laboral e plataformas com alertas de pausa são ferramentas que podem auxiliar a promover o respeito ao tempo livre do trabalhador.

As perspectivas futuras apontam para a tecnologia como possível aliada, desde que acompanhada de políticas organizacionais coerentes e orientadas por princípios de respeito e bem-estar, combinada com a importante capacitação ética dos gestores empresariais. Assim como Dutra e Villareto (2011, p. 162) apontam:

Devemos lembrar que tanto empregado quanto empregador possuem direitos e obrigações, sendo que nenhum dos dois sujeitos devem ultrapassar certos limites, lembrando que aquele deve ter seus direitos sociais respeitados, mas sem lucro não haverá empregador e, sem este, não haverá emprego. Pode-se ter o lucro sem aviltar a figura de seu empregado.

Os autores destacam que a relação trabalhista é dotada de um equilíbrio, onde reforçam que o lucro e a dignidade não são excludentes, e que o respeito aos direitos sociais fortalecem a obtenção do lucro, com base nas relações laborais sustentáveis.

A jurisprudência e a doutrina trabalhista brasileira têm contribuído para a construção teórica deste direito, como visto anteriormente, o defendendo junto a outros direitos fundamentais, como a intimidade, a saúde e o lazer.

As perspectivas futuras quanto ao direito à desconexão no teletrabalho provém de uma urgência normativa, ética e social. A consolidação desse direito

representa uma resposta aos impactos negativos do uso da tecnologia no trabalho, assim como um passo em direção à humanização das relações laborais. Proteger o tempo pessoal, o descanso e a autonomia do trabalhador é garantir que a evolução tecnológica caminhe junto à promoção da dignidade da pessoa humana. O futuro do trabalho vai além da produtividade, ele também se expande ao bem-estar, liberdade e equilíbrio.

5. CONCLUSÃO

A presente monografia teve como objetivo investigar se a legislação trabalhista brasileira, especialmente após as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista e pela Lei nº 14.442/2022, tem-se mostrado suficiente para garantir o direito à desconexão no âmbito do teletrabalho. A partir da problemática levantada — se o ordenamento jurídico brasileiro atual oferece proteção específica e segurança jurídica quanto ao direito à desconexão dos teletrabalhadores, logo concluiu-se que, apesar de avanços legislativos e doutrinários sobre o tema, a proteção ainda é incipiente, fragmentada e carente de regulamentação específica e eficaz.

No primeiro capítulo, foram abordados os aspectos gerais do Direito do Trabalho, sua evolução histórica e função social, demonstrando como ele se construiu com o objetivo de equilibrar a relação entre capital e trabalho. Esse capítulo serviu de base para entender o surgimento de novos direitos frente às transformações sociais, como o direito à desconexão.

O segundo capítulo tratou do teletrabalho, suas características jurídicas, regulamentação nacional e os impactos da tecnologia nas relações laborais. Destaca-se que o teletrabalho, embora represente uma forma moderna e flexível de prestação de serviços, também trouxe desafios quanto ao controle da jornada e ao respeito aos períodos de descanso, especialmente em virtude da hiperconectividade.

No terceiro capítulo, foi explorado o conceito e os fundamentos do direito à desconexão, relacionando-o com os direitos fundamentais à saúde, ao lazer, à intimidade e à dignidade da pessoa humana. Analisaram-se os riscos à saúde mental do trabalhador submetido à constante disponibilidade e ausência de limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo de vida pessoal. Também foram discutidas implicações práticas da violação desse direito, como o aumento do estresse, da ansiedade e do burnout.

Por fim, ainda no terceiro e último capítulo, apresentou-se as perspectivas futuras quanto à efetivação do direito à desconexão, considerando projetos de lei em tramitação, experiências internacionais, o papel da negociação coletiva e o uso consciente da tecnologia. Constatou-se que, embora o Projeto de Lei nº 4.579/2023

represente um avanço importante, ainda não há uma norma consolidada que garanta de forma plena esse direito no Brasil.

Como resultado, conclui-se que o direito à desconexão no teletrabalho ainda necessita de regulamentação específica, o que contribui para a persistência de um cenário de insegurança jurídica, tanto para trabalhadores quanto para empregadores. O ordenamento jurídico vigente não consegue, por si só, assegurar a proteção integral à desconexão, sendo necessário o avanço de políticas públicas, a atuação propositiva do Poder Legislativo e o fortalecimento da negociação coletiva. Ressalta-se ainda, o papel essencial do Poder Judiciário na construção de uma jurisprudência protetiva que assegure o respeito ao tempo de descanso dos trabalhadores.

Dessa forma, a efetivação do direito à desconexão deve ser considerada como um imperativo de ordem constitucional, ligado à preservação da saúde, da dignidade e da vida pessoal dos trabalhadores. Tal perspectiva exige uma releitura das noções de tempo, trabalho e uso da tecnologia no contexto contemporâneo, especialmente diante dos desafios impostos pelas transformações nas dinâmicas laborais do século XXI.

REFERÊNCIAS

- AGNES, C.; HAAS, H.; HELFER, I. **Normas para a apresentação de trabalhos acadêmicos**. 10. ed. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2017.
- ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho material, processual e legislação especial**. 17. ed. São Paulo: Rideel, 2017. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 18 set. 2024.
- ALMEIDA, Cleber Lúcio; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo. **Trabalho, direitos inerentes ao trabalho, direito do trabalho e Constituição da República: O significado humano, social e político da Reforma Trabalhista**. Revista Direito e Garantias Fundamentais, v. 21, n. 3, p. 337-364, 2020.
- ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 169, a. 42, p. 113-126, maio/jun. 2016.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.
- AQUINO, Cássio Adriano Braz; MARTINS, José Clerton de Oliveira. **Ócio, lazer e tempo livre na sociedade do consumo e do trabalho**. Revista Mal-Estar e Subjetividade, Fortaleza, v. 7, n. 2, p. 479–500, set. 2007.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6023: **informação e documentação: referências: elaboração**. Rio de Janeiro, 2002.
- BALTA, R. **Desenvolvimento, globalização e trabalho decente**. Caderno CRH, v. 26, n. 67, p. 105–122, 2013.
- BARROS, Alice Monteiro. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2009.
- BENTO, Mariana Bordin. **O Controle de Jornada no Teletrabalho**. Porto Alegre, 2022.
- BONZATTO, Eduardo Antonio. TRIPALIMUM: **O trabalho como maldição, como crime e como punição**. São Paulo, 2011, p. 3-32.
- BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 160, n. 169, p. 4, 5

set. 2022. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.579, de 20 de setembro de 2023**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir o direito à desconexão do trabalho dos empregados que realizam atividades à distância ou em regime de teletrabalho, e dá outras providências. Câmara dos Deputados, Brasília, 2023. Disponível em:

<https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicamerais/-/ver/pl-4579-2023>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. **Acórdão nº 0020349-81.2021.5.04.0024. Relator: Cláudio Antônio Cassou Barbosa**.

Julgamento: 01/07/2024. Disponível em:

https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/MWX-cp_Ls0bF_VYd3KHalq?&tp=desconex%C3%A3o%2C+teletrabalho.

CNMP. Juris tantum. **Conselho Nacional do Ministério Público**. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/glossario/7972-juris-tantum>. Acesso em: 10 mar. 2025.

DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. **A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus = Melancholy in telecommuting in times of coronavirus**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, Edição especial, t. 1, p. 171-191, jul. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/180713>.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2024.

DEL'ARCO D.; LOBATO, M. (2022). **A prevalência do negociado sobre o legislado: breves considerações sobre o artigo 611-A, caput, incisos III, XII e XIII da CLT e artigos 611-B, caput e 620, ambos da CLT**. Revista Jurídica Da Unifil, 18(18), 194-211. Recuperado de <http://periodicos.unifil.br/index.php/rev-juridica/article/view/2619/2389>.

DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. **Controle de horário no teletrabalho – Análises jurídicas, sociais e econômicas**. In: CONGRESSO IBERO-AMERICANO DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES, 4., 2011, Porto Alegre. Anais... Porto Alegre: Lex Magister, 2011. p. 149–163.

ESPAÑA. **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**. Boletín Oficial del Estado, Madrid, 9 jul. 2021. Disponível em:

<https://www.boe.es/boe/dias/2021/07/10/pdfs/BOE-A-2021-11472.pdf>.

ESPAÑA. **Real Decreto Legislativo 2/2015, 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**. Boletín Oficial del Estado, Madrid, 23 oct. 2015. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>.

FINCATO, Denise. **A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura**. 2016.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. **A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão**. Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i1.63698>.

HUECK, Alfred; NIPPERDEY, H. C. **Compêndio de Derecho del Trabajo**. Madrid: Revista de Derecho Privado, 1963, p. 243.

LEAL, Mônica Clarissa Hennig. **Manual de metodologia da pesquisa para o direito**. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2007.

LOUREIRO, Helena; PEREIRA, Ana Nicole; OLIVEIRA, Ana Patrícia; PESSOA, Ana Raquel. **Burnout no trabalho**. Referência: Revista de Enfermagem, Coimbra: Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, v. 2, n. 7, p. 33-41, out. 2008.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018 (a).

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista –entenda o que mudou: CLT comparada e Comentada**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Adalberto. **Considerações sobre o teletrabalho: da Reforma Trabalhista à Lei n. 14.442/2022**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, v. 14, n. 28, p. 218–235, jul./dez. 2022.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política**. Volume I. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. São Paulo: Boitempo, 2013.

MASI, Domenico de. **Ócio criativo**. Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2000.

MOTA, Vinicius. **Direito do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Rideel, 2022. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 18 set. 2024.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

OLIVEIRA, Júlia Francieli Neves de. **As novas tecnologias da informação e da comunicação nas relações do trabalho: o teletrabalho**. 2013.

PAYÃO, Jordana Viana; SANTIAGO, Mariana Ribeiro. **A função social e solidária da empresa no âmbito das relações de trabalho**. Universidade de Marília (Unimar), 2016.

PRETTI, Gleibe. **Manual de direito do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Ícone, 2014. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 18 set. 2024. RICUPERO, Rubens. Trabalho e dignidade. Folha de São Paulo, 2004.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. Cadernos EBAPE.BR, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. **Teletrabalho**. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Zouk, 2011b. p. 414-418.

SEVERO, Valdete Souto. **O direito fundamental à desconexão do trabalho**. IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades, Porto Alegre, p. 207-224, setembro de 2011.

SILVA, Leda Maria Messias da. **O cumprimento da função social do contrato no tocante ao meio ambiente do trabalho**. Revista Jurídica Cesumar, v. 8, n. 1, p. 103-116, 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003.

VEIGA, Fábio da Silva; FINCATO, Denise Pires. **Estudos de Direito, Desenvolvimento e Novas Tecnologias**. São Paulo: Editora IBEROJUR, 2020. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18429/2/Teletrabalho_na_reforma_trabalhista_brasileira.pdf. Acesso em: 9 mar. 2025.

2021. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). NORMLEX: C177 – **Convenção de Trabalho em Domicílio**, 1966 (No. 177).