



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO**

VIVIAN COSTA MATTOS

**A EXCLUSÃO DO TELETRABALHADOR DO CONTROLE DE JORNADA E O
DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL**

Sousa – PB
2022

VIVIAN COSTA MATTOS

**A EXCLUSÃO DO TELETRABALHADOR DO CONTROLE DE JORNADA E O
DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande – UFCG, como exigência parcial para obtenção do título de bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Marana Sotero de Sousa

VIVIAN COSTA MATTOS

**A EXCLUSÃO DO TELETRABALHADOR DO CONTROLE DE JORNADA E
O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) – Campus Sousa/PB como requisito à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Marana Sotero de Sousa

Data da aprovação: ____ / ____ / ____

Banca Examinadora:

Prof. (a): Dra. Marana Sotero de Sousa (Orientadora)
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

Prof.: Dr. Francivaldo Gomes Moura (Orientador)
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

Prof.: Me. Francisco Paulino da Silva Junior (Orientador)
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

Sousa/PB
2022

M343e Mattos, Vivian Costa.

A exclusão do teletrabalhador do controle de jornada e o direito à desconexão laboral / Vivian Costa Mattos. – Sousa, 2022.
50 f.

Mono (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Campina Grande, Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, 2022.

"Orientação: Prof.^a Dr.^a Marana Sotero de Sousa".

Referências.

1. Teletrabalho. 2. Trabalhador. 3. Controle de Jornada. 4. Exclusão. 5. Desconexão. I. Oliveira, Eduardo Jorge Pereira de. II. Título.

CDU 349.2(043)

Por terem me dado tudo aquilo que o dinheiro não pode comprar e o que ninguém jamais poderá de mim tirar, dedico este trabalho aos meus pais, que sempre farão parte de mim.

“O capital humano é, sem dúvida, o maior recurso de uma empresa. Não importa se o produto vendido são carros ou cosméticos. A qualidade de uma empresa é diretamente proporcional às pessoas que emprega.”

- Mary Kay Ash

RESUMO

A globalização e o avanço das Tecnologias de Comunicação e Informação passaram a permear os mais diversos aspectos da vida humana, inclusive o trabalho. Isso proporcionou o estreitamento das distâncias e o acesso entre as pessoas independentemente de localidades e horários. Nesse sentido, destaca-se o regime de teletrabalho, considerado como a prestação de serviços pelo empregado fora das dependências do empregador, o que permite o exercício laboral de qualquer lugar, inclusive do próprio domicílio do empregado. No Brasil, até então esse regime não era normatizado, entretanto, a pandemia de COVID-19, que impôs a adoção de medidas de isolamento social para impedir a propagação do vírus, propulsionou a adoção do teletrabalho para a continuidade da produção e do movimento da economia, provando, portanto, a sua funcionalidade. Na legislação laboral pátria, o regime de teletrabalho passou a ser regulamentado pela Lei nº 13.467, de 2017, conhecida como reforma trabalhista, promovendo alterações no Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 e acrescentando ao seu texto o Capítulo II-A com disposições exclusivas sobre esse regime. Contudo, a reforma incluiu o inciso III no artigo 62 da CLT, excluindo o teletrabalhador do controle de jornada. Dessa forma, o objetivo dessa pesquisa foi de analisar como essa exclusão acarretou em violações aos direitos do empregado, como por exemplo os direitos constitucionais do limite de jornada e o das horas extraordinárias, previstos no artigo 7º, XIII e XVI da Carta Magna e o direito ao intervalo interjornada e intrajornada, previstos respectivamente nos artigos 66 e 71 da CLT, entre outros. Para alcançar os objetivos propostos, realizou-se uma pesquisa bibliográfica com abordagem qualitativa e método dedutivo. Considerando os resultados obtidos, restou evidente a necessidade de regulamentação do direito à desconexão, a fim de assegurar esses direitos, pois a desconexão certifica os períodos de descanso e os direitos à vida íntima, ao lazer e à saúde legalmente conquistados pelos trabalhadores a fim de refrear a exploração da mão de obra humana e garantir a dignidade humana do trabalhador.

Palavras-chave: Teletrabalho. Trabalhador. Controle de jornada. Exclusão. Desconexão.

ABSTRACT

Globalization and the advancement of Communication and Information Technologies began to permeate the most diverse aspects of human life, including work. This provided the narrowing of distances and access between people regardless of locations and times. In this sense, the teleworking regime stands out, considered as the provision of services by the employee outside the dependencies of the employer, which allows the exercise of work from any place, including the employee's own home. In Brazil, this regime was not regulated, however, the COVID-19 pandemic, which imposed the adoption of social isolation measures to prevent the spread of the virus, propelled the adoption of teleworking for the continuity of production and the movement of the economy, proving its functionality. In the national labor legislation, the telework regime started to be regulated by Law No. 13,467, of 2017, known as labor reform, promoting changes in Decree-Law No. 5,452, of 1943 and adding to its text Chapter II-A with exclusive provisions on that regime. However, the reform included item III in article 62 of the CLT, excluding teleworkers from working hours. In this context, the objective of this research was to analyze how this exclusion resulted in violations of employee rights, such as constitutional rights of working hours limit and overtime hours, provided for in Articles 7, XIII and XVI of the Magna Carta and the right to inter-working and intra-working hours, respectively provided for in Articles 66 and 71 of the CLT; and others. To achieve the proposed objectives, a bibliographic research was carried out with a qualitative approach. Considering the results obtained, the need to regulate the right to disconnection became evident, in order to ensure these rights, because the disconnection certifies the rest periods and the rights to intimate life, leisure and health legally conquered by workers in order to curb the exploitation of human labor and guarantee the human dignity of the worker.

Keywords: Telework. Worker. Journey control. Exclusion. Disconnection.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	08
2 O TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	10
2.1 AS INFLUÊNCIAS EXTERNAS À NORMATIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.....	11
2.2 A NORMATIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	13
2.3 A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO.....	16
3 OS IMPACTOS DA EXCLUSÃO DO TELETRABALHADOR DO CONTROLE DE JORNADA.....	23
3.1 A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E A ALIENAÇÃO DO TEMPO DE VIDA DO TRABALHADOR.....	23
3.2 AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DA EXCLUSÃO DO TELETRABALHADOR DO CONTROLE DE JORNADA.....	26
3.3 A INTERVENÇÃO NA FLEXIBILIZAÇÃO DO TELETRABALHO.....	30
4 O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL.....	36
4.1 A NECESSIDADE DE SE DESCONECTAR DO LABOR.....	36
4.2 A DESCONEXÃO NO DIREITO EUROPEU.....	38
4.3 A DESCONEXÃO NO DIREITO BRASILEIRO.....	39
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	46
REFERÊNCIAS.....	48

1 INTRODUÇÃO

A tecnologia está presente em todos os aspectos que norteiam a vida das pessoas, inclusive no trabalho. Sabe-se que o trabalho é uma necessidade do homem e o seu surgimento é atribuído ao próprio surgimento da humanidade. O labor é instrumento de sobrevivência desde os tempos mais remotos, servindo como meio de obtenção de alimentação, moradia, segurança e até mesmo de atribuir dignidade às pessoas, como defendido por Max Weber, jurista alemão, que o considerava como uma das mais nobres e dignas ações presentes na sociedade, daí a máxima defendida por ele: “o trabalho dignifica o homem”.

Com o avanço da tecnologia, e a capacidade decorrente desta de diminuir distâncias e aumentar a produtividade, percebeu-se os benefícios que poderiam ser aplicados no âmbito laboral. Assim, o trabalho passou a ser instrumentalizado de forma tecnológica, através dos mais variados mecanismos criados e proporcionando a sua realização de qualquer lugar, inclusive, sem a necessidade de relações presenciais entre os empregadores e os colaboradores.

Nesse sentido, progressivamente, o teletrabalho se tornou uma realidade para milhões de pessoas ao redor do mundo, propiciando a prática de atividades laborativas preponderantemente fora das dependências do empregador, sendo realizado onde quer que o trabalhador se encontre, e muitas vezes, em sua própria residência.

No Brasil, apesar do teletrabalho já estar presente nas relações laborais, a regulamentação desse regime somente aconteceu com o advento da Lei nº 13.467 de 2017, conhecida popularmente como “Reforma Trabalhista”, que introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452 de 1943, o capítulo II-A, normatizando o teletrabalho e agregando proteção aos empregados que laboram fora das dependências do empregador.

Entretanto, a mesma lei acrescentou o inciso III no artigo 62º da CLT/1943, excluindo o empregado, em regime de teletrabalho, do controle de jornada, o que trouxe consequências positivas e negativas ao empregado, por exemplo, restrições à direitos sociais e fundamentais, tantos os insculpidos no art. 7º da Constituição Federal vigente, como o direito à saúde, ao lazer e à desconexão, as quais serão discutidas ao longo deste estudo.

No contexto atual, marcado pela pandemia de COVID-19, o mundo precisou flexibilizar ainda mais as relações trabalhistas. Com o isolamento social e a necessidade de continuidade da produção, as tecnologias de comunicação e informação (TIC's) proporcionaram o desenvolvimento das atividades laborais à distância, mas ainda, sob o controle do empregador. O que resultou em um crescimento exponencial da adoção do regime de teletrabalho e, portanto, nas consequências decorrentes destes.

Nesse sentido, considerando a crescente adoção do teletrabalho e o desenfreado uso das TIC's nas relações laborais, surge a discussão acerca do direito à desconexão, sendo entendido como direito ao descanso, ao lazer, à limitação da exploração do trabalhador desconectando-o do trabalho, partindo do pressuposto de garantia aos direitos constitucionais, cujos tem o escopo de assegurar a dignidade humana.

Em vista disso, este trabalho busca desenvolver uma reflexão a partir de referenciais teóricos recentes, incluindo doutrinas e artigos científicos, além da legislação brasileira e de outros países, por meio de pesquisa do tipo bibliográfica, com abordagem qualitativa e método dedutivo, analisando a problemática sobre a exclusão do teletrabalhador do controle de jornada e a violação a direitos fundamentais deste, dentre eles, o direito à desconexão. Portanto, tem-se como objetivo analisar as consequências decorrentes dessa exclusão e como isso tolhe direitos fundamentais do trabalhador.

Para alcançar os objetivos propostos, este trabalho abordará o tema, discutindo-o a partir do surgimento do direito do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, analisando as influências externas que contribuíram para a normatização do direito laboral no Brasil, como também a própria normatização no ordenamento pátrio e, posteriormente, a reforma trabalhista que regulamentou o teletrabalho;

No tópico seguinte, discutir-se-á os impactos da exclusão do teletrabalhador do controle de jornada, refletindo sobre a subordinação jurídica e alienação do tempo de vida do trabalhador, as vantagens e desvantagens decorrentes dessa exclusão e, em seguida, as intervenções à flexibilização do teletrabalho.

Por fim, tecer-se-á considerações sobre o direito à desconexão, a importância de se desconectar do labor, como a desconexão é normatizada no direito europeu e o direito a desconexão no próprio ordenamento jurídico brasileiro.

2 O TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Antes de analisar a normatização do teletrabalho no ordenamento jurídico pátrio, é necessário contextualizar como se deu o surgimento da regulamentação das normas trabalhistas no Brasil e no mundo. Isto porque, existiram fatores econômicos, políticos, sociais e jurídicos que influenciaram na necessidade de surgimento das normas como se conhece hoje.

Quanto a causa econômica, o principal marco para o surgimento do Direito do Trabalho foi a Revolução Industrial. Ocorrida no Século XVIII, essa revolução corresponde à consolidação do sistema capitalista sucedido na Inglaterra quando se deu o surgimento da máquina a vapor. Esse desenvolvimento tecnológico na indústria têxtil marcou a substituição do trabalho artesanal pelo trabalho assalariado.

Por isso, é desnecessário retomar aos tempos de escravidão e servis, ao fazer uma análise, do ponto de vista histórico, haja vista serem incompatíveis esses institutos com o Direito do Trabalho. O seu surgimento é atribuído a necessidade de regulamentar o trabalho livre e refrear a exploração da mão de obra humana, sendo compatível, portanto, com as relações empregatícias marcadas pela subordinação desenvolvidas no século XIX, dessa forma, Delgado (2017, p.94) ensina:

Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturaram, na Europa e nos Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho. Por essa razão, é cientificamente desnecessário a busca de manifestações justralhistas em sociedades anteriores a sociedade industrial contemporânea.

Nesse sentido, a normatização das relações trabalhistas pode ser atribuída a diversos fatores sociais, como por exemplo, o êxodo rural, a produção industrial em larga escala e a necessidade das pessoas de proverem subsídios econômicos para a própria sobrevivência, assim, sujeitando-se a condições de trabalho torpes como: jornadas de trabalho de quinze horas diárias em troca de salários ínfimos, não havendo distinção para mulheres e crianças submetidas às mesmas situações degradantes.

Diante disso, os trabalhadores passaram a exigir melhores condições de trabalho, daí a necessidade de normatização de leis aptas à regirem as relações laborais visando a proteção dos trabalhadores em face dos empregadores, constituindo um marco social para o surgimento das leis trabalhistas. Pode-se afirmar, portanto, que o Direito do Trabalho surgiu com um caráter limitador à exploração da mão de obra humana.

Adiante analisar-se-á a normatização laboral no exterior, partindo para a análise no âmbito da jurisdição brasileira, discutindo-se, posteriormente, pontos da reforma trabalhista no que concerne a regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico pátrio.

2.1 AS INFLUÊNCIAS EXTERNAS À NORMATIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

As primeiras leis que regulamentaram condições de trabalho foram leis ordinárias que se restringiam a limitar a idade mínima dos trabalhadores e a duração do trabalho diário. Nascimento (2015, p.50) destaca a “Lei de Peel” (1802) na Inglaterra, limitando o trabalho dos menores nas fábricas a 12 horas diárias; a lei francesa de 1814, estabelecendo idade mínima de 8 anos para os trabalhadores; as leis alemãs que proibiam o trabalho dos menores de 9 anos e as leis de proteção ao trabalho da mulher e do menor, instituída na Itália, em 1886.

Mais tarde, essas leis trabalhistas passaram a ser incluídas nas constituições de alguns países. Daí o denominado surgimento do constitucionalismo social. A primeira constituição da qual se data o aparecimento de leis nesse sentido é a Constituição do México de 1917, cuja, no artigo 123, proibia o trabalho de menores de 12 anos, limitava a jornada diária de 8 horas, a noturna de 7 horas e a dos menores de 16 anos em 6 horas, ainda previu o descanso semanal, a proteção à maternidade e contra acidentes de trabalho, a igualdade salarial e o direito ao salário mínimo, o direito de sindicalização, de greve, de conciliação e arbitragem, de indenização nos casos de dispensa e seguros sociais. Portanto, constituiu um importante marco na garantia de direitos sociais aos trabalhadores.

Seguindo na evolução da garantia de direitos e preservação da dignidade humana, a Constituição de Weimar de 1919, na Alemanha, conferiu direitos de representação dos trabalhadores nas empresas, garantindo a liberdade de acordos entre estes para a defesa e melhoria das condições de trabalho, inclusive quanto a

fixação de salários, constituindo, assim, uma importante referência no que diz respeito a democracia social.

Outro importante marco histórico, no que diz respeito à garantia aos direitos trabalhistas, decorreu do Tratado de Versalhes, instituindo em 1919, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, atualmente composta por 187 Estados-membros, que formulam e aplicam, através de convenções ratificadas pelos Estados, normas internacionais do trabalho. A OIT é a única organização das Nações Unidas que possui uma estrutura tripartite, composta não somente por representantes governamentais, mas também por representantes de organizações de empregadores e trabalhadores, cujos participam de forma igualitária, a fim de promover uma eficaz justiça social.

As primeiras normas previstas pela OIT limitavam a jornada laboral diária em 8 horas e 48 horas semanais, a idade mínima de 14 anos para o trabalho em fábricas, proibiam o trabalho noturno para mulheres e menores de 18 anos e resguardavam a proteção à maternidade e a luta contra o desemprego. Como signatário da OIT, o Brasil ratificou as convenções firmadas, passando a prever as normas trabalhistas citadas no ordenamento pátrio.

Contudo, é preciso observar que esses direitos protecionistas resultaram da incansável luta dos trabalhadores, através de reivindicações dos movimentos sindicais e operários, entre o final do século XIX e início do século XX, que buscavam condições dignas de trabalho. Batistella (2015) atribui aos trabalhadores “mais qualificados”, definindo esses como aqueles detentores do saber de um ofício, sendo os sapateiros, alfaiates, padeiros, marceneiros, tipógrafos, etc., o pioneirismo dos movimentos operários que resultaram na edição das normas garantidoras de direitos mínimos aos trabalhadores. Para o autor, esses trabalhadores possuíam maior influência no mercado de trabalho da época, pois possuíam melhores salários e maior facilidade de colocação nesse mercado, demonstrando um maior poder de barganha frente as negociações coletivas.

Esses trabalhadores qualificados buscavam melhores condições de trabalho, maiores salários e jornadas diárias menores, tendo um importante papel, como movimento operário que buscava direitos e garantias para a classe trabalhadora. O movimento operário provocou reivindicações no Brasil e ao redor do mundo, Batistella (2015, p.22), ensina, nesse sentido:

Aliás, essas características não eram exclusividades do caso brasileiro, pois mesmo em países europeus industrializados, até 1914, a base do movimento operário era constituída pelos trabalhadores qualificados, enquanto a maioria dos trabalhadores, os “desqualificados”, estavam fora dos sindicatos (GEARY apud BATALHA, 2003).

Conseqüentemente, essas transformações que ocorriam no âmbito laboral ao redor do mundo causaram grande influência na realidade e no ordenamento jurídico brasileiro. No Brasil, uma importante influência interna para a consolidação de leis trabalhistas que regulavam as relações laborais foi a política trabalhista de Getúlio Vargas, instituída a partir de 1930. Sendo assim, a partir de 1934, todas as Constituições brasileiras previram, em seus textos, normas trabalhistas.

A partir disso, pode-se afirmar, portanto, a incidência de fatores externos e internos que repercutiram na necessidade de regulamentação dos vínculos trabalhistas no Brasil. Sendo possível perceber a grande pressão, acarretada pelas mudanças legislativas ocorridas no exterior, somada a política populista da Era Vargas, instituindo a previsão da normatização laboral no ordenamento pátrio.

2.2 A NORMATIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Essa normatização, em um primeiro momento, ocorreu de forma esparsa por meio de leis ordinárias datadas de: 1891 que tratava o trabalho de menores; 1903, relativa a organização de sindicatos rurais; por sua vez, 1907 sobre a organização de sindicatos urbanos; 1925, regulamentando as férias; 1930, cuja instituiu o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio; 1931 sobre o trabalho feminino; 1932, normatizando o direito coletivo, por meio de convenções coletivas de trabalho; 1936, acerca do salário mínimo e 1939, idealizando a Justiça do Trabalho.

Consoante a situação das leis infraconstitucionais já instituídas, destaca-se a introdução de previsão de normas de âmbito laboral nas Constituições brasileiras de 1937, 1946, 1967, também na Emenda Constitucional de 1969 e na de 1988. Na Carta Magna de 1934, ressalta-se o pluralismo sindical, que permitia a criação de mais de um sindicato da mesma categoria profissional em um mesmo âmbito territorial; em

contrapartida, em 1937, houve a previsão constitucional que limitava a existência de um sindicato por categoria de trabalhadores, além de proibir greves, entendendo ser nocivo à economia; adiante, a Constituição de 1946 preservou as diretrizes antes previstas, não obstante ter trazido certos princípios liberais, contudo retomou o direito de greve. Ainda, salienta-se a inovação de ter transformado a Justiça do Trabalho em Órgão do Poder Judiciário.

Posteriormente, com a Carta Maior de 1967, destaca-se a atribuição de força normativa constitucional ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, até então vigente como Lei Ordinária de 1966 (NASCIMENTO, 2015, p.55) e finalmente, a Constituição Federal de 1988 que trouxe, em seu artigo 7º, a previsão de tantos direitos para os trabalhadores urbanos e rurais, elencados em trinta e quatro incisos.

Ao elencar a dignidade da pessoa humana como um fundamento da República Federativa do Brasil, no artigo 1º, inciso III, a CF/88 passou também a garantir a dignidade humana do trabalho, ao dispor de normatizações que visam atribuir condições mais valorosas e justas aos empregados. No mesmo sentido, igualmente numerou os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamento, no inciso IV do mesmo artigo, consubstanciando esse entendimento de garantia das normas regulamentadoras do trabalho.

Para tanto, o artigo 7º da Carta Maior (BRASIL, 1988) relacionou uma série de direitos fundamentais trabalhistas, conforme supracitado, tratando de temas como, por exemplo, a fixação do limite máximo de jornada, proteção contra despedida arbitrária e garantia ao seguro-desemprego, FGTS, salário mínimo, 13º salário, férias, entre outros. Entretanto, é válido salientar que a tutela laboral não se esgotou no referido artigo.

Cabe destacar que houve, no mesmo capítulo de direitos sociais, a normatização da livre associação profissional e sindical, com previsão no artigo 8º, a garantia ao direito de greve, no artigo 9º, garantia da participação dos envolvidos nas relações trabalhistas nos colegiados de órgãos públicos, quando forem objeto de deliberação os seus interesses, no artigo 10º, e ainda, garantia de representação dos empregados nas empresas que contem com mais de 200 colaboradores, no artigo 11º (salienta-se a existência de previsão mais específica sobre o último tema na própria Consolidação das Leis do Trabalho).

Portanto, com a promulgação da CF/88, o direito do trabalho ganhou força normativa constitucional, garantindo maior proteção aos direitos laborais de forma não

só individual, mas também coletiva, atribuindo maior força às organizações sindicais e às negociações coletivas. Admitindo uma interpretação que consubstancia na democratização e forma de tratamento isonômico da sociedade brasileira (LACERDA; MARINO, 2017).

Observadas as inovações trazidas constitucionalmente, é necessário expressar que as leis trabalhistas esparsas, previstas anteriormente a 1988, foram consolidadas em 1943, sendo reunidas e sistematizadas em uma lei geral, diferenciando-se de um código, pois se limitou a sedimentar leis já existentes (NASCIMENTO, 2015, p.56). A essa lei geral deu-se o nome de Consolidação das Leis do Trabalho, conforme vigência até os dias atuais.

Diante dessa marcante característica de reunir normas já existentes, essa consolidação tornou-se defasada, dando ensejo a necessidade de promulgação de outras leis que tratassem de temas, cada vez mais presentes nas relações trabalhistas, e não regulamentados. Por exemplo, negociações coletivas, direito de greve e representação dos empregados nas empresas. Daí, o surgimento de demais leis, posteriores a CLT/1943, sendo algumas delas: Lei nº 605 de 1949, que tratou do repouso semanal remunerado; Lei nº 4.090 de 1962, sobre o 13º salário (ou gratificação natalina) e a Lei nº 7.783 de 1989, cuja normatizou o direito de greve;

Percebe-se, nesse sentido, o caráter limitado da CLT/1943 que deixou de abranger assuntos como a liberdade sindical, o direito de greve e de negociações coletivas, que passaram a ser previstos posteriormente, na CF/88, conforme já demonstrado. Para Nascimento (2015, p.61):

A CLT (1943) resulta dos princípios políticos da época em que foi elaborada, em especial o corporativismo e o intervencionismo do Estado nas relações coletivas de trabalho, em prejuízo da liberdade sindical, do direito de greve e das negociações coletivas. Suas disposições foram, em grande parte, afetadas pelas modificações fáticas posteriores ao seu surgimento.

Ademais, é preciso salientar o caráter protetivo dessa consolidação que passou a tratar a força de trabalho como uma mercadoria peculiar em relação as demais, haja vista ser exercida através de pessoas, cujas estão vendendo o seu tempo e força de vida. Ainda nos primeiros anos da revolução industrial, a força de trabalho humana era equiparada a outra qualquer, razão pela qual os trabalhadores eram submetidos

à condições degradantes, como as extensas jornadas e os salários ínfimos, conforme já discutido neste tópico, diante disso, as leis que foram sendo editadas ao longo do tempo até os dias atuais, atuam com esse caráter protecionista em favor do empregado, por considerá-lo como uma parte mais frágil nas relações que compõem o mercado, admitindo o valor especial dessa força de trabalho (CARVALHO, 2017).

Diante das características apresentadas, é possível admitir que uma consolidação de leis que são produtos da sociedade que se apresentou a época de suas edições, com o passar do tempo, tornou-se obsoleta diante de novas situações desenvolvidas pelas relações trabalhistas. Nesse cenário de precariedade de normatização, conforme as novas perspectivas, decorrentes das relações laborais, foi promulgada a Lei nº 13.647/2017, apelidada “Reforma Trabalhista”, editando normas já previstas na consolidação, sob uma nova perspectiva, introduzindo direitos e revogando outras disposições, modificando muitos aspectos que compõem as relações laborais.

2.3 A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO

Uma das inovações, no que diz respeito a normatização trabalhista trazidas pela reforma de 2017, foi a introdução de dispositivos que regulam o instituto do teletrabalho. Regime que apresenta um crescimento exponencial na realidade atual, pois permite a continuidade do funcionamento de setores produtivos do empregador, ainda que em lugar distinto das suas instalações físicas.

Portanto, é certo que o teletrabalho não era regulamentado até então pelo Direito do Trabalho, porém, é preciso salientar o advento da Lei nº 12.551 de 2011 que alterou o artigo 6º da CLT, dispondo que: “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. Trata-se essa da primeira previsão que se assemelha ao instituto do teletrabalho no ordenamento jurídico laboral pátrio. (FERREIRA e AGUILERA, 2021).

Apesar de não haver, até antes da reforma trabalhista, outras previsões acerca do regime remoto de prestação de serviços, é possível entender que essa não distinção entre o trabalho presencial e o não-presencial, expressa no artigo 6º, confere a todos os empregados os direitos laborais constitucionais, os previstos na CLT e em

disposições coletivas, como por exemplo férias, descanso semanal remunerado e décimo terceiro salário (FERREIRA, 2021).

Contudo, a normatização detalhada ocorreu quando a reforma trabalhista, acrescentando o Capítulo II-A, dispendo dos artigos 75-A ao 75-E, passou a regulamentar o regime de teletrabalho na CLT. Nos termos desses dispositivos, a legislação definiu, no artigo 75-B, esse regime como: “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologia de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Assim, é possível enquadrar como teletrabalho, por exemplo, a atividade, nos moldes das determinações do empregador, exercida pelo empregado além das dependências do empregador, como por exemplo na sua própria residência e fiscalizado e controlado por meio das TICs.

Nesse sentido, Ferreira e Aguilera (2021) definem o teletrabalho como:

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho realizado à distância, isto é, fora do espaço físico da empresa, mas não necessariamente um trabalho em domicílio, podendo ser realizado em qualquer lugar. Sua característica principal é a utilização das TICs, e a flexibilização na realização desse tipo de trabalho, em contraste com a rigidez preponderante dos modelos fordistas.

Ainda no artigo 75-B, é previsto em seu parágrafo único que não fica descaracterizado esse regime havendo o comparecimento do empregado no estabelecimento do empregador com a finalidade de cumprir atividades que exijam a sua presença. Porém, deve haver a previsão expressa da adoção do teletrabalho no contrato laboral firmado entre as partes, com as devidas atividades que serão cumpridas, de forma especificada, nos termos do artigo 75-C.

O legislador previu ainda, nos parágrafos do artigo supramencionado, a possibilidade de variação entre o regime de teletrabalho e o trabalho presencial no mesmo contrato, estabelecendo requisitos diferentes para cada situação de alteração. Desse modo, um empregado contratado para exercer atividade de forma presencial poderá ter seu contrato de trabalho alterado para o exercício em regime de teletrabalho quando houver mútuo acordo entre as partes, conseqüentemente, é necessário que essa alteração ocorra de forma expressa por meio de aditivo contratual, conforme o parágrafo primeiro do referido artigo.

Por sua vez, o parágrafo segundo traz a previsão de que nos casos em que fora previamente firmado contrato de trabalho em regime de teletrabalho e havendo a modificação para o regime presencial, por determinação do empregador, além da alteração em aditivo contratual deve ser concedido ao empregado um prazo mínimo de 15 dias para a transição de um regime para o outro.

Posteriormente, a CLT (BRASIL, 1943) trata no artigo 75-D sobre utilidades para o exercício da atividade laboral em regime de trabalho remoto. Nesse ponto, a legislação se limita a atribuir a responsabilidade, acerca dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para a prestação dos serviços, conforme a vontade das partes, expressando que as regras relativas à aquisição, manutenção, fornecimento dessas utilidades e reembolso pelas despesas do empregado, deverão estar contidas no contrato escrito. Ainda, ressalta-se que o parágrafo único do mesmo artigo assenta que as utilidades mencionadas não compõem a remuneração do empregado que preste serviços em regime laboral remoto.

Em vista disso, percebe-se o afastamento do caráter protecionista da legislação laboral em favor do empregado, pois confere ao empregador ampla liberdade para definir esses pontos em contrato formulado exclusivamente por este. A ausência de previsão de regras mais específicas acerca da aquisição, da manutenção e do fornecimento confere ao empregador a independência de simplesmente não fornecer utilidades idôneas ou satisfatórias, desrespeitando, por exemplo, critérios que definam se o equipamento utilizado confere a devida proteção à saúde do trabalhador.

Nessa perspectiva, acentua-se a crítica de Bezerra Leite (2021) a este dispositivo apontando ser cabível a interpretação de que ocorre a permissão ao empregador de transmitir o risco de sua atividade econômica ao empregado, parte hipossuficiente na relação, elevando ainda mais a desigualdade já existente entre as partes, pois dentro dessa liberdade conferida àquele, admite-se que estabeleça em contrato que a responsabilidade para aquisição e manutenção das utilidades seja exclusivamente do trabalhador, ferindo, portanto, o princípio da proteção ao empregado.

Assim, é conceptível entender que, quando atribuído ao empregado a responsabilidade de aquisição de equipamentos para trabalhar, devido a sua condição de desprovisionamento de recursos financeiros, quando comparado ao empregador, estará suscitado a adquirir os produtos mais módicos e acessíveis, que até mesmo deixem

de atender aos parâmetros que observem normas de saúde fixadas por órgãos responsáveis (FERREIRA E AGUILERA, 2021).

Consistindo, a normatização do teletrabalho, em um capítulo sucinto que conta com apenas cinco artigos, apresenta-se, por fim, o artigo 75-E (BRASIL, 1943) que tenta reprimir as doenças e os acidentes de trabalho. Esse artigo define que cabe ao empregador informar ao empregado, de forma expressa e ostensiva acerca de precauções com o propósito de evitar que acidentes e doenças sejam desenvolvidos em razão do trabalho. Conferindo legalidade a essa previsão sob a mera apresentação de um termo de responsabilidade assinado pelo empregado, pactuando-se a observar essas instruções na execução dos seus serviços.

Apresentados os artigos que compõem o capítulo normatizador do teletrabalho, resta evidentemente demonstrado que essas regras são insuficientes para abarcar todas as situações que possam decorrer desse tipo de relação laboral. Na verdade, a forma genérica com que foi feita essa regulamentação confere uma liberdade demasiada entre as partes que, devido a desigualdade econômica e social presente na relação, pode resultar em prejuízos para o lado mais fraco, isto é, ao empregado.

Diante da posição de dominância do empregador em detrimento do empregado, este tem uma maior probabilidade a ceder os seus direitos em busca de um emprego que garanta a sua subsistência e da sua família, principalmente no contexto atual que decorre de uma pandemia causadora de uma crise econômica sem precedentes. Inclusive, essa crise não pode ser reputada somente a pandemia, mas que já vinha apresentando fortes indícios desde o *impeachment* da ex-Presidente da República Dilma Rousseff, em 2016.

Nesse sentido, há a possibilidade de entendimento que a Reforma Trabalhista de 2017 refletiu indícios dessa crise gerada desde 2016, criando regras pautadas em acordos entre as partes para tornar a constituição de relações laborais mais flexível. Por isso, um capítulo normatizador de todo um regime laboral de forma tão enxuta e com regras que conferem ampla liberdade para as partes envolvidas.

À vista disso, argumenta Ferreira (2021):

Em decorrência da nova ordem social implantada em todas as partes do mundo devido ao surgimento da pandemia, Martínez e Possídio (2020, p.25) ressaltam que a legislação trabalhista existente é insuficiente para regulamentar todas as mudanças observadas no cenário nacional, devendo se adequar e estruturar para tanto.

Contudo, é preciso trazer à discussão opiniões divergentes, de que a regulamentação do teletrabalho acarretou em vantagens não somente para o empregador, mas também ao empregado. Nesse contexto, ilustra Barbosa (2021) que este regime consiste em um benefício ao empregado, pois pode ele mesmo definir os seus horários de trabalho, flexibilizando horas para começar e terminar e, inclusive, dar pausas para dar conta de afazeres pessoais nos horários em que estaria restrito ao escritório em regime de trabalho presencial.

Considerando esse entendimento de que o regime de teletrabalho traz ao empregado a possibilidade de definir, por si próprio, a sua jornada de trabalho. Ressalta-se a Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022 (BRASIL, 2022), editada pelo Presidente Jair Bolsonaro, que trata de duas questões: o auxílio-alimentação e o teletrabalho. Contudo, neste trabalho, discutir-se-á somente acerca das alterações promovidas referentes ao teletrabalho.

A MP nº 1.108, alterou a definição de teletrabalho, promovendo nova redação ao artigo 75-B, modificando o caput e incluindo novos incisos, *in verbis*:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo. (Redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

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

individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022). (BRASIL, 1943, Art. 75-B).

Conforme as alterações promovidas, permitiu-se que o empregado, ainda que execute serviços específicos habitualmente nas dependências do empregador, permaneça sob regime de teletrabalho. Ademais, trouxe novos meios de prestação de serviços, sendo: por jornada, por produção ou por tarefa, observando que quando definida a execução dos serviços por produção ou tarefa fica dispensado o controle de jornada, acrescentando também que o uso de equipamentos direcionados ao teletrabalho fora da jornada prevista não constitui tempo à disposição do empregador, nem regime de prontidão ou sobreaviso, salvo se houver previsão em acordo individual ou coletivo entre as partes.

A MP em questão também consubstanciou que o trabalho de telemarketing ou teleatendimento, por si só, não caracteriza regime de teletrabalho e mais, permitiu a adoção desse regime para estagiários e aprendizes, o que não era previsto. Por sua vez, as previsões seguintes determinaram que os teletrabalhadores se submetem as legislações e convenções da base territorial em que se encontra o estabelecimento para o qual presta serviços, inclusive quando residente no exterior.

E por fim, determinou que as partes do contrato laboral determinem formas de comunicação, respeitando os horários de repouso obrigatórios, em acordo individual. Determinação essa que mantém a flexibilidade nas deliberações entre empregado e empregador, conforme discutido anteriormente neste capítulo.

É importante destacar que quando as discussões acerca da legislação estão no âmbito do Direito do Trabalho deve-se sempre ter em mente o princípio norteador dessa área do Direito, o princípio da proteção ao trabalhador, isto porque, conforme demonstrado no início deste capítulo, o direito laboral surgiu a fim de refrear a exploração de mão de obra humana e assegurar a dignidade humana a todos os trabalhadores, cujos, historicamente, sempre estiveram em situação de desigualdade perante o empregador, tendo que se submeter a jornadas de trabalho exaustivas em troca de recompensas ínfimas, enquanto o lucro do empregador era sempre crescente.

Indiscutível é o fato de que devem ser resguardadas e incentivadas as políticas de iniciativa privada no território brasileiro, com o objetivo de crescimento e desenvolvimento da economia e da sociedade como um todo, entretanto os direitos trabalhistas devem se manter aptos a regulamentar as formas de exploração do trabalho humano porque firmar um contrato de trabalho se traduz na alienação da força e do tempo de vida de um indivíduo.

Por essa razão, é sinônimo de preocupação quando a normatização de todo um regime ocorre de forma tão genérica e flexível, porque o status de isonomia entre as partes não foi atingido, e pela própria natureza dessa relação, entre pessoas subordinadas às outras, duvida-se que chegará a ser em algum momento.

3 OS IMPACTOS DA EXCLUSÃO DO TELETRABALHADOR DO CONTROLE DE JORNADA

Conforme elucidado, a reforma trabalhista promoveu diversas modificações na CLT, principalmente no que diz respeito a normatização do teletrabalho. Contudo, ao excluir o teletrabalhador do controle de jornada, o legislador abriu precedentes para demasiadas consequências que podem vir a causar prejuízos para aquele.

Dessa forma, no decorrer deste capítulo analisar-se-á essas consequências para discutir a problemática de que a exclusão do controle de jornada pode acarretar violação aos direitos constitucionais e infraconstitucionais trabalhistas, assim como na violação a dignidade humana do trabalhador, apresentando uma breve discussão sobre a subordinação jurídica do empregado, seguida da análise das vantagens e desvantagens decorrentes dessa exclusão, e posteriormente, das intervenções legais feitas na flexibilização do teletrabalho..

3.1 A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E A ALIENAÇÃO DO TEMPO DE VIDA DO TRABALHADOR

Subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade e prestação do serviço por pessoa física. Esses são, nos termos do artigo 3º da CLT, os requisitos que configuram a relação de trabalho (gênero) como uma relação de emprego (espécie).

Nos tempos servis e de escravidão, o trabalhador era tratado como propriedade do seu senhor. Ou seja, quando a relação escravista ou servil era imposta entre as partes, o trabalhador alienava a si mesmo e a sua liberdade, sendo totalmente submisso as vontades daquele que o comprava. A partir da consolidação do trabalho livre e assalariado, o trabalhador deixou de ser submisso ao seu patrão e passou a ser subordinado juridicamente.

Oliveira (2017) define a subordinação jurídica a partir do autor Cesarino Junior: “entende a subordinação jurídica como a sujeição do empregado à direção e ordens do empregador ou seus prepostos, especialmente mediante determinação de horário de trabalho e sua fiscalização.”

Assim, pode-se afirmar que essa acepção jurídica do termo “subordinação” impõe limites tanto ao empregado quanto ao empregador. Ao empregado porque

permite que o credor dos seus serviços limite a sua liberdade, determinando horas que devem ser destinadas à execução das atividades e às ordens que devem ser cumpridas nesse tempo, e ao empregador, porque limita o seu poder diretivo, de forma que, deverá exercer os seus comandos imperativos somente no período de tempo previamente fixado. Isto, por sua vez, garante a dignidade humana ao empregado, princípio fundamental insculpido no artigo 1º, III da CF/88.

Esses limites impostos pela normatização do Direito do Trabalho são necessários para refrear a exploração da mão de obra humana, bem como, garantir a dignidade humana aos empregados é pressuposto desse âmbito do Direito que, por sua vez, se ampara no protecionismo à parte hipossuficiente da relação laboral frente aos abusos aos quais foram submetidos por longos anos. A liberdade do trabalhador é um bem precioso e inerente a sua condição de ser humano. Nesse sentido, disse Pessoa (2006, p.46), se referindo ao seu patrão Vasques:

Tenho muitas vezes, inexplicavelmente, a hipnose do patrão Vasques. Que me é esse homem, salvo o obstáculo ocasional de ser dono das minhas horas, num tempo diurno da minha vida?

Em vista disso, Amado (2018) considera a liberdade preciosa e para ele, há o evidente sacrifício da liberdade quando um contrato de trabalho é celebrado, cabendo a ordem jurídica a determinação de como e quanto do tempo do trabalhador deve ser alienado.

É inegável a importância de uma ocupação laboral para o homem. Através da execução de um ofício, o trabalhador garante o meio de prover a sua subsistência e daqueles que dele dependem, promovendo também, o aperfeiçoamento de suas habilidades e o conhecimento de si mesmo. Na máxima de Ripert, “o trabalho é o próprio homem no seu corpo e no seu espírito”. Contudo, a vida humana, na sua complexidade, não deve se limitar ao contexto profissional. Sabe-se que para um pleno desenvolvimento e satisfação, deve o homem fruir de tempos de lazer, de descanso, de desenvolvimento espiritual e etc., daí a importância da limitação da jornada.

Ademais, pode-se afirmar que a vida humana gira em torno de questões econômicas, o trabalho, principalmente. Justamente pelo fato de a CLT regular

relações laborais que sejam frutos de atividades econômicas que visam o lucro, pode-se considerar que, no fim das contas, esta é a verdadeira preocupação dos empregadores: “o quanto vai custar?”. Nesse sentido, a legislação trabalhista surge da necessidade da promoção da dignidade humana do trabalhador e da valorização do trabalho e da iniciativa privada, ambos fundamentos da república insculpidos no artigo 1º, incisos III e IV da Carta Magna (BRASIL, 1988).

Inclui-se na promoção da dignidade humana do trabalhador a limitação da jornada de trabalho, cuja esteve presente, como uma reivindicação deste desde os primórdios da luta pelos direitos sociais trabalhistas. Conforme visto no item anterior, as primeiras leis que versavam sobre a regulamentação do labor reduziam as jornadas de extrema duração, que perpetuavam por 12 a 16 horas diárias em condições de trabalho degradantes e em troca de salários ínfimos.

Esse entendimento é consubstanciado na CRFB/1988, especificamente, no Capítulo II que dispõe dos Direitos Sociais, havendo previsão no artigo 7º, inciso XIII, da limitação da jornada de trabalho em oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais como um direito dos trabalhadores urbanos e rurais, visando a melhoria da sua condição social (BRASIL, 1988). Tal previsão, encontra-se igualmente disposta no artigo 58, caput, da CLT prevendo: “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite” (BRASIL, 1943).

Freitas (2021) defende a importância da limitação da jornada de trabalho nos seguintes termos:

O direito à limitação da jornada de trabalho possibilita ao empregado saber quais são os horários em que estará efetivamente trabalhando ou disponível ao empregador, e quais os momentos em que estará no exercício do seu direito ao não trabalho, isto é, que estará livre da conexão com seu trabalho para fazer o que bem entender.

Essa limitação vai além de uma questão econômica e de âmbito individual do trabalhador. Trata-se de questão de saúde pública e de direito fundamental, apoiado na dignidade humana, que deve ser considerado conforme a esfera coletiva de direitos. Portanto, a modulação do limite de jornada está intrinsecamente ligada às medidas de segurança do trabalho, gerando, a sua ampliação, maior probabilidade de

doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, e, logicamente, a sua redução na diminuição dessa probabilidade (DELGADO, 2017, P. 975).

Portanto, como fruto da luta árdua de trabalhadores, durante séculos, a limitação da jornada constitui-se em um direito do trabalhador, e a sua supressão caracteriza um retrocesso ao direito do trabalho, pois pressupõe a sobrecarga de trabalho e o abuso dos empregadores aos momentos de descanso e lazer, garantidos constitucionalmente aos empregados.

3.2 AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DA EXCLUSÃO DO TELETRABALHADOR DO CONTROLE DE JORNADA

Dessa forma, no ordenamento pátrio, é regra o controle da jornada de trabalho, ligando-se intrinsecamente a outros fatores, como o valor do trabalho, a forma salarial e a garantia de outros direitos ligados ao fator tempo (MADERS, 2020). Portanto, esse controle, através da limitação da jornada, caracteriza-se como elemento imprescindível quanto a regulamentação dos direitos trabalhistas, estando atrelado à garantia de outros direitos também previstos no artigo 7º da CF/88, como por exemplo, a remuneração das horas extraordinárias superior à do normal (inciso XVI), remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (inciso IX) e repouso semanal remunerado (inciso XV) (BRASIL, 1988).

Entretanto, a reforma trabalhista inseriu o teletrabalhador no rol de empregados que estão excluídos do controle de jornada, conforme o artigo 62, inciso III da CLT (BRASIL, 1943). Quanto a isso, o ponto o qual ressalta-se a presente discussão é que essa exclusão confronta princípios que norteiam o Direito do Trabalho, principalmente no que diz respeito ao princípio da proteção do trabalhador, pois permite a ocorrência de uma sobrecarga de trabalho atribuída a ele, podendo consumir a maior parte de suas horas diárias exclusivamente com o trabalho, considerando-se, pois, que o empregado deixa de separar a vida profissional da vida privada, pois não se limita as dependências do empregador para o exercício laboral.

Posto isto, é possível entender que a normatização do teletrabalho na CLT, a partir da reforma trabalhista, pretendeu flexibilizar a relação laboral para as partes envolvidas, conferindo liberdade de forma significativa para o empregador e o empregado pactuar o contrato de trabalho. Essa liberdade passou a permear vários aspectos da relação laboral, como: a responsabilidade acerca dos custos para

aquisição e manutenção dos equipamentos necessários à prestação dos serviços a distância, a jornada de trabalho exercida, a quantidade de tarefas atribuídas ao empregado e os meios e formas de comunicação entre este e o empregador.

O fato é que, com o passar dos anos e com a crescente evolução tecnológica, o regime de teletrabalho passou a apresentar uma exponencial adoção, pois o uso das TICs tornou-se realidade de forma cada vez mais ampla e o alicerce legal, previsto atualmente, não se mostra apto a regular todas as relações laborais nos seus diferentes aspectos. Ainda, outro fator relevante foi a pandemia de COVID-19, que ao determinar a necessidade de medidas de isolamento para refrear a propagação da doença, propulsionou o trabalho remoto para o desenvolvimento das atividades econômicas, nesses tempos de crise.

Nesse sentido, afirma Ferreira (2021):

O avanço tecnológico faz com que parte da empresa migre diretamente para dentro das residências dos empregados, com todas suas funcionalidades, atividades, tarefas, metas e obrigações, de modo que os conceitos jurídicos tradicionais da esfera trabalhista são colocados em dúvida, como a jornada de trabalho, a subordinação direta ao empregador e os horários de repouso, descanso e lazer dos empregados.

Conforme já discutido neste trabalho, percebe-se que o regime remoto acarretou em vantagens e desvantagens. Observa-se, por exemplo, grande vantagem atribuída aos empregadores e as empresas em manter o regime de teletrabalho, haja vista a economia com as despesas relativas às instalações e equipamentos físicos nas dependências do empregador, bem como a redução de encargos previstos na legislação trabalhista, como horas extraordinárias e vale-transporte aos trabalhadores. Em relação aos empregados, considerando-se a principal vantagem a flexibilidade, com isso o trabalhador poderia determinar por si próprio como realizar as suas atividades laborais ao longo do dia, por exemplo. Entretanto, enquanto a flexibilidade de horários aparenta ser vantajoso sob certa perspectiva, também possui o condão de apresentar algumas desvantagens.

Sendo excluído, o teletrabalhador, do controle de jornada é aberto o precedente para que ocorra uma sobrecarga de trabalho, submetendo-se o empregado a cumpri-la, independentemente de quanto tempo isso demande. Isso, por sua vez, pode vir a

gerar um ciclo vicioso, pautado na necessidade de produtividade contínua, no intuito de agradar o empregador que busca sempre mais resultados e lucros.

Conforme pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, em julho de 2020, 50% dos teletrabalhadores afirmaram ter cumprido atividades laborais aos sábados e 37%, aos domingos, ainda, 61% responderam afirmativamente ao serem questionados se realizaram o labor em feriados (IBGE, 2021).

Considerando os dados supracitados, cabe o entendimento de que conferir tamanha liberdade e flexibilidade para que as partes determinem esses aspectos no contrato de trabalho é como permitir uma desregulamentação no âmbito laboral, pois garantias constitucionais são desrespeitadas, cujas surgiram com o intuito de refrear a exploração da mão de obra humana, que por tantos anos permitiu a condição trabalhista de pessoas hipossuficientes de forma demasiadamente desvalorizada.

No contexto atual, marcado pela crise gerada pela pandemia que resultou num alto índice de desemprego e na continuidade de produção em larga escala, presume-se que: permitindo legalmente condutas abusadoras por parte dos empregadores, como atribuir sobrecarga de trabalho e propiciar contato sobre o labor em dias de descanso, os empregados passarão a submeter-se às condições cada vez mais prejudiciais a sua saúde, a fim de manter suas ocupações laborais.

Esse entendimento é ilustrado por Ferreira (2021) entendendo que:

O trabalhador se vê obrigado a ter que provar a produtividade esperada, ainda que esteja em regime domiciliar, a fim de que os empregadores não tenham a errada impressão que, por estarem em suas casas, estão no ócio ou dedicando-se à outras atividades cotidianas. Com isso, a pressão psicológica aumenta ainda mais, o que pode ocasionar a sobrecarga e desgaste dos trabalhadores, que devem fielmente registrar o cumprimento de prazos e metas estabelecidos previamente pelas empresas e empregadores.

Para Gauriau (2020), o trabalhador do século XXI é aquele que demonstra maior capacidade de reatividade, compreendendo nisso características de disponibilidade, rápida formulação de soluções e fácil acesso ao empregado. A autora ilustra que a presença dessas características é capaz de definir o grau de competência e as habilidades do trabalhador, havendo dessa forma ausência de separação entre a vida profissional e a vida pessoal deste.

Com a propulsão do uso das TICs para estabelecer o contato entre empregado e empregador, seja por meio de aplicativo de mensagens instantâneas e até mesmo através de redes sociais, o empregado se vê diante da situação de estar sempre conectado ao seu labor, pois estando em sua residência conserva a ideia de que necessita demonstrar a efetividade de seu serviço para que o empregador não se predisponha a acreditar que aquele não está cumprindo com as obrigações pactuadas, dessa forma sujeitam-se aos cumprimentos de prazos estipulados pelo empregador, independentemente da quantidade de horas de trabalho exercidas no dia (FERREIRA, 2021).

As consequências dessa realidade geram patologias desenvolvidas pelos trabalhadores em regime remoto, tanto de forma física quanto psíquica. Nesse sentido, Ferreira (2021) elucida sob o seu ponto de vista:

O trabalho remoto também pode ocasionar ou impulsionar o desenvolvimento de diversas patologias consideradas psíquicas, como ansiedade, depressão, jornadas exaustivas, assédio psicológico, solidão, tristeza profunda, dentre diversas outras. Como consequência, outras doenças físicas aparecem em decorrência das psíquicas, como dores de cabeça, alteração no sistema imunológico, dores no corpo, cansaço físico, estresse, gastrite, insônia, angústia, variações no humor, inflamações, indisposições, dentre outras.

Por conseguinte, são esses fatores que afastam o caráter protecionista da legislação laboral, permitindo que os trabalhadores estejam expostos às situações que causem danos a sua saúde objetivando manter os seus contratos de trabalho pelo seu sustento e de sua família. Daí a situação alarmante decorrente da exclusão do teletrabalhador do controle de jornada.

Pode-se considerar a não limitação da jornada laboral um retrocesso social, pois fruto da luta dos trabalhadores a fim de estabelecer condições dignas de trabalho e de vida, sendo visto como uma conquista dos direitos trabalhistas, dessa forma, a não limitação poderia ser uma causa para o adoecimento dos empregados (FERREIRA, 2021).

Considera-se que os impactos da exclusão do controle de jornada, demonstrados até então, apresentam aptidão para violar certos direitos garantidos ao trabalhador, como o direito ao lazer, ao descanso remunerado, à saúde e à vida íntima. Assim, o Ministério Público do Trabalho, a fim de resguardar estes direitos

entrevista, emanando observações a serem seguidas por todos os influentes nas relações laborais, como empregadores, sindicatos, empresas, instituições fiscalizadoras e inclusive, os próprios empregados.

3.3 A INTERVENÇÃO NA FLEXIBILIZAÇÃO DO TELETRABALHO

Diante disso, o Ministério Público do Trabalho, em 10 de setembro de 2020, emitiu a nota técnica nº 17/2020, na qual emanou diretrizes a serem seguidas pelo próprio Ministério Público do Trabalho com a finalidade de garantir direitos fundamentais, incluindo à saúde, dos teletrabalhadores. Dessa forma, o MPT determinou medidas a serem observadas pelas empresas, sindicatos e órgãos públicos envolvidos em relações laborais, a partir de uma série de considerações fundamentadas na legislação constitucional e infraconstitucional.

Nesta nota, o MPT ao emití-la considerou aspectos como: em razão da pandemia de COVID-19 e a adoção das medidas sanitárias para a sua contenção, houve a propulsão do teletrabalho como forma de continuidade da produção econômica no país; que, conforme pesquisa do IPEA, o teletrabalho é possível no Brasil em 22,7% das ocupações, entretanto, variando entre os Estados e podendo maximizar as desigualdades sociais e regionais; a necessidade de desenvolvimento de modalidades de ensino sobre o teletrabalho para todas as pessoas, mesmo aquelas que não aderiram a este regime ou que sequer exerçam atividade laboral; a observância dos parâmetros previstos na Lei nº 12.965/2014 (Marco Civil da Internet); os fundamentos estabelecidos pelas Convenções 142, 156 e 159 da OIT, ratificadas pelo Brasil e devendo ser observados, conforme o artigo 8º da CLT. (BRASIL, 2020).

Quanto as Convenções supracitadas, considerou-se a necessidade de organização do teletrabalho através de políticas e programas que abarquem orientação e formação profissional, nos termos artigo 2º, inciso XL, anexo XL, Decreto nº 10.088/2019 que ratificou a Convenção 142 da OIT. Além de garantir a oferta desse regime, de forma prioritária, para os trabalhadores que tenham consigo a responsabilidade sobre crianças, adolescentes, idosos, pessoas com deficiência e enfermos, conforme a Convenção 156. Ainda, que seja ofertado à pessoas com deficiência, de acordo com a Convenção 159. (BRASIL, 2020).

Ademais, o MPT preocupou-se em destacar a necessidade de análise ergonômica do teletrabalho a fim de garantir o fundamento constitucional da

valorização social do trabalho e da livre iniciativa, insculpido no artigo 1º, inciso IV da CF/88, assegurando a proteção social do regime em comento e a otimização da produção econômica. Também salientou que o artigo 6º da CLT equipara os meios telemáticos, isto é, as TICs aos meios de controle e supervisão do trabalho de forma física. (BRASIL, 2020). Portanto, visando o objetivo de garantir a saúde física e mental dos teletrabalhadores, o MPT passou a emitir dezessete diretrizes a serem observadas por todos os componentes das relações de teletrabalho, incluindo, os empregados, empregadores, empresas e sindicatos. Isto posto, passaremos a analisar, a seguir, as medidas emanadas.

Conforme a nota técnica analisada, fora determinada a necessidade de respeito a ética digital, principalmente no que diz respeito a autonomia e a privacidade dos teletrabalhadores, prezando pela sua intimidade e segurança dos dados por eles fornecidos; estabeleceu a regulamentação contratual deste regime laboral, por meio de aditivo escrito que preveja a sua duração, a responsabilidade acerca da infraestrutura necessária para a realização do labor de forma remota e a realização de adaptação e treinamento dos trabalhadores. (BRASIL, 2020).

Outro parâmetro a ser observado é o de ergonomia, quanto ao estado físico e cognitivo do trabalhador, abrangendo aspectos como as condições dos equipamentos de trabalho, o tempo para cumprimento das atividades, a plataforma eletrônica utilizada para o exercício laboral, entre outros. Ressalta-se, também, a garantia de pausas e intervalos para descanso para deter a possibilidade de sobrecarga de trabalho. (BRASIL, 2020).

Ademais, ao considerar como necessária a capacitação e treinamento dos trabalhadores em regime remoto, o MPT estabeleceu parâmetros para o oferecimento, pelo empregador, de assistência tecnológica, procedimentos de capacitação, orientação e adaptação para o exercício laboral a fim de otimizar a produção e prevenir a saúde dos trabalhadores. Por conseguinte, destacou a importância de instrução dos empregados quanto as devidas precauções, de maneira clara e expressa, para evitar doenças e acidentes de trabalho, adotando medidas de segurança que resultem em efetividade dessas prevenções. (BRASIL, 2020).

Em outra diretriz fixada, recomendou-se a adoção de “etiquetas digitais” no sentido de padronizar condutas de acesso entre aqueles que compõem as relações laborais para garantir os períodos de descanso e o direito à desconexão, assim como para evitar possíveis condutas abusivas que caracterizem assédio, seja de cunho

moral, psicológico, sexual e físico, destacando o uso de apelidos, expressões constrangedoras ou ameaças. Garantindo, entretanto, a liberdade de expressão, salvo no que diz respeito as ofensas e condutas supramencionadas. (BRASIL, 2020).

A nota técnica 17/2020 (BRASIL, 2020) também assegurou a garantia da privacidade dos teletrabalhadores quanto ao uso e direito da imagem e da voz. Isto é, estabeleceu a necessidade de consentimento prévio quanto a utilização de serviços e produtos que contenham esses elementos quando difundidos por plataformas digitais abertas. Nesse sentido, orientou que fossem preferencialmente utilizadas as plataformas privadas, de acesso restrito ou sem o uso da imagem fidedigna dos trabalhadores, a fim de resguardar os direitos fundamentais decorrentes destes usos.

Além do mais, destacou a primordialidade de que o teletrabalho seja ofertado a idosos, na forma da Lei nº 10.741/2003, e as pessoas com deficiência, nos termos do Decreto nº 6.949/2009, a fim de que sejam respeitadas as suas condições e que seja garantido o seu direito ao trabalho e ao exercício laboral, visando também a reintegração da pessoa na sociedade. Por fim, ilustrou que devem ser adotadas maneiras de controlar a jornada dos empregados que laboram utilizando plataformas digitais, sejam elas abertas ou privadas, observando a impossibilidade de redução de jornada ou suspensão do trabalho. (BRASIL, 2020).

Considerando o exposto, é importante perceber a quantidade e o conteúdo das orientações formuladas pelo Ministério Público do Trabalho, salientando ser este o órgão responsável por fiscalizar a aplicação das normas nas relações laborais. Em vista disso, verifica-se que por se tratar de tantas diretrizes específicas, que devem ser observadas por todas as partes que influenciam nas relações de trabalho, resta evidente que as normas editadas pela reforma trabalhista quanto ao capítulo II-A da CLT/1943 que versa sobre o teletrabalho são insuficientes e podem gerar insegurança jurídica e desrespeito aos direitos trabalhistas necessários para assegurar garantias fundamentais dos empregados.

Com isso, a influência gerada pela Nota técnica, diante da sua necessidade para regular aspectos fundamentais que estariam sendo confrontados com a normatização inserida pela reforma, fora editada a Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022 discutida no capítulo anterior, cuja alterou significativamente o artigo 75-B da CLT. É importante destacar que a flexibilidade continuou sendo um aspecto que se sobressai, no que diz respeito a legislação do trabalho remoto, entretanto, foi incorporado ao artigo algumas modificações presentes na nota do MPT,

como por exemplo a previsão da adoção do regime com especificação de que seja controlado por jornada, tarefa ou produção e a previsão, por meio de acordo individual, dos meios e horários de comunicação entre empregado e empregador, respeitando os repousos previstos (BRASIL, 2020, art. 75-B).

Portanto, os parâmetros estabelecidos e as edições ao artigo 75-B da CLT, no que concerne ao controle de jornada dos teletrabalhadores, demonstra tamanha necessidade de regulamentação desse aspecto laboral, a fim de garantir direitos e preservar a saúde do trabalhador. Nesse sentido, a 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho aprovou o enunciado 17 que considera inconstitucional o artigo 62 da CLT, por ferir diretamente os direitos ao repouso semanal remunerado e a limitação da jornada de trabalho conferidos a todos os trabalhadores, sejam urbanos ou rurais (BRASÍLIA-DF, 2007).

Para Miranda, o empregador além de conhecer as atividades que serão exercidas e o tempo médio que elas demandam, detém a possibilidade de fiscalizar e controlar o trabalho através de unidades de produção, excetuando-se disso apenas as atividades que exijam o uso de criatividade e produção artística. Por isso, a interpretação que deve ser dada ao artigo 62 da CLT necessita ser de modo restritivo, utilizando-o somente quando impossível de serem calculadas as unidades de produção (MIRANDA, 2022).

A exclusão do teletrabalhador do controle de jornada apresenta riscos para este, pois influencia em aspectos relacionados a sua saúde. Como visto, essa exclusão interfere em direitos trabalhistas garantidos constitucionalmente, e além disso, pode acarretar em riscos físicos e psicossociais. Sem ter uma jornada de trabalho sob controle, os empregados tendem a permanecer exercendo o labor por demasiados períodos de tempo, interferindo na sua saúde quando analisado a longo prazo.

Por exemplo, os empregados em regime de trabalho remoto, devido ao isolamento e a necessidade de cumprimento de prazos das atividades determinadas, podem desenvolver depressão, solidão e irritabilidade, fatores de risco psicossociais associados a Síndrome de Burnout, tendo sido esta reconhecida como uma patologia de esgotamento profissional causada pelas más condições de trabalho, reconhecida pelo Ministério da Saúde, através da Portaria nº 1339/99 e Decreto nº 6.042/2007 (FERREIRA E AGUILERA, 2021).

A partir do que foi explicitado, percebe-se que a flexibilização da regulamentação do teletrabalho, incluindo a jornada de trabalho, é importante para o desenvolvimento econômico, considerando o ritmo cada vez mais acelerado em que se apresenta, entretanto, necessita de limitações a fim de evitar a violação de direitos garantidos pelas normas constitucionais e infraconstitucionais. Nesse sentido, elucida Vignoli (2010):

Assim, das conclusões dos referidos autores, poder-se-ia dizer que as mudanças advindas da flexibilização da jornada de trabalho devem estar estritamente condicionadas aos parâmetros estabelecidos pela Constituição. A importância do instituto é notória, devendo-se, entretanto, ser utilizado com cautela, diante de limites claros, sob pena de ocorrer a mitigação de direitos indisponíveis dos trabalhadores.

Como dito anteriormente neste trabalho, a normatização vigente não está apta a regulamentar todas as situações inovadoras que o mundo laboral globalizado pode vir a apresentar. É preciso que o Direito do Trabalho acompanhe o avanço social que urge, dispondo de soluções eficazes e rápidas que, ainda, observem os princípios norteadores desse âmbito jurídico, por exemplo, o princípio protecionista ao empregado.

Em vista disso, admitir que sejam emitidas disposições genéricas para regular as relações laborais e que, por conseguinte, seja ampliada a liberdade entre empregado e empregador para pactuar o contrato de trabalho implica admitir também essa flexibilização do Direito do Trabalho de forma cada vez mais exacerbada. Para Nascimento (2015), a flexibilização afasta a austeridade das normas permitindo maior liberdade para as partes pactuarem as condições de trabalho, distanciando o caráter protecionista da normatização trabalhista, necessário para refrear a exploração indiscriminada do trabalhador.

Diante disso, é indispensável que sejam observados limites à flexibilização da jornada laboral, observa-se a previsão constitucional do artigo 7º, inciso XIII, que como já mencionado no presente trabalho, limita a jornada diária em 8 horas e a semanal em 44 horas, contudo, a mesma norma prevê a compensação das horas ou redução da jornada por meio de negociações coletivas (acordo ou convenção) (BRASIL, 1988). Sabe-se que quanto às negociações coletivas, é imprescindível a participação

sindical, conferindo, dessa forma, em uma limitação constitucional a flexibilização da jornada.

Pode-se considerar como uma limitação constitucional à flexibilização, porque se pressupõe que o sindicato, como órgão representativo de determinada classe de trabalhadores, deve transacionar em negociações coletivas, observando a devida proteção ao empregado para evitar abusos cometidos pelos empregadores. Para isto, entretanto, é imperiosa a participação e representação sindical forte, com efetivos poderes de representatividade e compartilhamento de controle das decisões e deliberações pelos representados. (VIGNOLI, 2010).

Considerando tudo o que foi exposto no presente capítulo, percebe-se que a exclusão do teletrabalhador do controle de jornada de forma indiscriminada, oferta grandes precedentes para a mitigação de direitos trabalhistas, desrespeitando inclusive o fundamento constitucional da dignidade humana e ignorando os princípios norteadores do Direito do Trabalho. É imperiosa a discussão acerca dessa desregulamentação, buscando limites e soluções equilibradas para os tipos de jornadas até então não previstos, que a globalização e o avanço tecnológico estão proporcionando à realidade laboral e que os que surgirão com o passar do tempo, a fim de que essa área do Direito continue regulamentando as relações de emprego e garantindo os direitos conquistados pelos trabalhadores até então.

4 O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL

Diante do que foi explicitado ao longo deste trabalho, é possível identificar que a globalização, e o rápido avanço tecnológico e social decorrente desta, continuará a apresentar novos meios e formas de trabalho, e nesse sentido, a legislação laboral pátria como se apresenta atualmente, não está e nem estará apta a regulá-los.

Da mesma forma, consubstanciou-se que a Lei nº 13.467/2017 ao inserir na CLT o capítulo II-A, dispôs sobre o regime de teletrabalho, até então não regulamentado, através de cinco artigos, admitindo uma regulamentação flexível que conferiu ampla liberdade para as partes pactuarem o contrato de trabalho. Nesse sentido de flexibilização, o teletrabalhador foi excluído do controle de jornada, nos termos do artigo 62, inciso III da CLT.

Sem uma limitação de jornada, somada ao fato de o teletrabalhador prestar seus serviços de qualquer lugar, inclusive de sua própria residência, admite-se a aproximação de sua vida pessoal e profissional de tal forma que não consiga separá-las, deixando de resguardar suas horas destinadas aos seus projetos de vida pessoais e dedicando-se ao trabalho ininterruptamente ou por demasiados períodos.

Assim, neste capítulo será discutida a necessidade de se desconectar do trabalho, como o direito à desconexão é regulamentado determinados países europeus, e por fim, a situação atual da regulamentação da desconexão no Brasil.

4.1 A NECESSIDADE DE SE DESCONECTAR DO LABOR

Conforme discutido no capítulo anterior, a exclusão do teletrabalhador do controle de jornada pode permitir a abertura de precedentes para violação de direitos trabalhistas garantidos constitucionalmente e pela própria legislação trabalhista, por exemplo a inobservância aos intervalos intrajornada e interjornada, pois sem uma fiscalização ou limite preestabelecido considera-se a possibilidade de que haja uma sobrecarga de trabalho, mantendo o teletrabalhador conectado ao labor por demasiados períodos de tempo.

Essa sobrecarga de trabalho, atrelada a outros fatores inerentes ao regime remoto, como a solidão e a repetitividade da rotina, podem acarretar em prejuízos a saúde do trabalhador. Sobre isso, argumenta Ferreira (2021):

O trabalho remoto também pode ocasionar ou impulsionar o desenvolvimento de diversas patologias consideradas psíquicas, como ansiedade, depressão, jornadas exaustivas, assédio psicológico, solidão, tristeza profunda, dentre diversas outras. Como consequência outras doenças físicas aparecem em decorrência das psíquicas, como dores de cabeça, alteração no sistema imunológico, dores no corpo, cansaço físico, estresse, gastrite, insônia, angústia, variações de humor, inflamações, indisposições, dentre outras.

Esse entendimento, somado ao fato da influência das Tecnologias de Informação e Comunicação ser dimensionado ao ponto de permitir o acesso do empregador ao empregado, independentemente de qualquer distância e de qualquer horário. Isto é, a evolução das TIC's é tamanha que possibilita que o empregador entre em contato ou acarrete tarefas ao empregado em qualquer dia e a qualquer momento, e o empregado, no intuito de demonstrar um bom desempenho laboral e manter sua ocupação se vê na posição de responder a esses chamados de forma imediata.

Admitindo essa realidade a longo prazo, existem consequências prejudiciais que podem acometer o empregado, incluindo a sobrecarga supramencionada, interferindo em sua saúde física e mental, conforme já discutido, assim como violando direitos trabalhistas assegurados a fim de impedir a superexploração da mão de obra humana. Daí a necessidade de se discutir o direito à desconexão.

Nesse sentido, preliminarmente, é preciso entender qual a essência desse direito. Para tanto, Freitas (2021) define o direito à desconexão, como:

O direito à desconexão é, então, o direito de o trabalhador se desconectar do seu trabalho após a duração da jornada de trabalho, é o direito a não trabalhar e de descansar nos momentos livres. É o direito de trabalhar somente nos horários fixados como jornada de trabalho, mas usufruir do descanso e do lazer após o término desses horários. É o direito a ter a sua jornada de trabalho limitada para usufruir no seu tempo livre o que desejar. É o trabalhador poder ter uma vida com dignidade fora do ambiente de trabalho.

Em outros termos, admitir um direito à desconexão está relacionado a preservar o direito à saúde, ao repouso, ao lazer, à vida em família e em sociedade do trabalhador ao não permitir o recebimento de chamadas telefônicas, correspondências

eletrônicas ou mensagens instantâneas inoportunamente, ou seja, fora do horário de trabalho (GURIAU, 2020).

Portanto, o direito à desconexão se traduz no direito de se desconectar do labor e de usufruir demais garantias, como o direito à saúde, ao lazer e aos intervalos para repouso e alimentação. (FREITAS, 2021). Tão importante é a importância desse direito para toda a sociedade trabalhadora, pois possui o escopo de impedir que o trabalhador fique submetido aos chamados do empregador em seus momentos de descanso. Dessa forma, assegura a sua vida íntima e o seu convívio familiar e social

Nesse sentido, a necessidade do direito à desconexão surge da necessidade de limitar o efetivo período em que o empregado deve concentrar as suas horas diárias em exercer o seu labor para garantir o devido tempo em que deve destinar as suas horas para o repouso e a reparação física e mental, para que sejam assegurados direitos básicos como o direito à saúde, ao lazer, à segurança, dentre outros. (FERREIRA, 2021). Para, faz-se necessária, além do seu reconhecimento, a sua normatização nos ordenamentos jurídicos.

4.2 A DESCONEXÃO NO DIREITO EUROPEU

Visto isso, em alguns ordenamentos esse direito já é aplicado, como, por exemplo, no direito francês. Gauriau (2020) defende que na França, esse direito tem o objetivo de assegurar o direito à saúde, ao repouso, ao lazer e a vida privada, garantindo ao empregado o direito de se desconectar das ferramentas profissionais digitais quando ultrapassada a jornada máxima laboral, e para tanto, justifica a aplicabilidade com diálogo, permitindo que ambas as partes adaptem esse direito a sua realidade, a fim de preservar não só a autonomia do trabalhador, como também os interesses do empregador.

Ademais, na França, a Lei nº 2016-1088 modificou o artigo 2242-17, parágrafo 7º do *Code du Travail*, isto é, a legislação trabalhista francesa, determinando que nas empresas com mais de cinquenta empregados, cabe ao empregador junto aos representantes das classes trabalhadoras, negociações coletivas por meio de acordos acerca de formas de comunicação com os empregados fora do hora de trabalho a fim de conferir máxima efetividade ao direito à desconexão, e ainda, na ausência de acordo que, após conferir aviso prévio aos representantes, emita cartas aos

empregados sobre as condutas necessárias para assegurar esse direito. (PONZILACQUA e SILVA, 2020).

A partir do exposto, é possível aferir a preocupação do legislador francês em garantir a efetividade do direito a desconexão a partir de mecanismos que coíbam o acesso desenfreado do empregador ao empregado por meios das TIC's que assim o permitem. Esses mecanismos, ainda que determinados de forma flexível por conferir que sejam acordados em negociação coletiva, visam refrear a violação aos demais direitos do trabalhador, como o direito a saúde e o direito ao repouso, por exemplo.

Seguindo o precedente criado pela legislação francesa, na Espanha, a Lei Orgânica 3/2018 de 5 de dezembro inseriu em seu artigo 88º o direito a desconexão, estabelecendo no n.º 1 o objetivo de garantir o respeito ao repouso do trabalhador fora do horário de trabalho previamente estabelecido, definindo ainda que os mecanismos para a sua efetividade também devem ser definidos por meio de negociação coletiva. Acrescentou também no artigo 20 do Estatuto de *los Trabajadores*, expressamente, a garantia ao direito a desconexão digital. (PEREIRA, 2021).

Assim, percebe-se que o reconhecimento do direito a desconexão tornou-se uma realidade para estes países europeus, devido a influência do avanço tecnológico nas relações laborais, atenuando assim a violação a certos direitos trabalhistas e assegurando a sua dignidade humana, necessidade esta que se faz presente também na realidade laboral brasileira que demonstra a propulsão da adoção do regime de teletrabalho.

4.3 A DESCONEXÃO NO DIREITO BRASILEIRO

Quanto a validade, na acepção jurídica da palavra, não existe dispositivo exposto normatizando o direito à desconexão no ordenamento pátrio, contudo, a jurisprudência brasileira admite esse direito por meio de interpretações a determinados dispositivos constitucionais. Nesse sentido, Guriau (apud Lenza, 2020) cita os seguintes artigos previstos na CF/88:

Direito à intimidade e à vida privada (art. 5º, V e X), à saúde (art. 6º e 196), à limitação da jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), ao repouso

semanal (art. 7º, XV), ao gozo de férias anuais remuneradas (art. 7º, XVII), ao lazer (217, §3º) e à convivência familiar (art. 227).

De igual modo, Ferreira e Aguilera (2021) defende que o direito a desconexão, no Brasil, decorre de uma interpretação integrativa da legislação constitucional e do trabalho, mesmo não estando previsto em um dispositivo expresso, para tanto, existe a limitação da jornada de trabalho em oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, além dos intervalos entre as jornadas e durante, como também o descanso semanal remunerado.

Visto isso, é possível admitir a necessidade de discussão do direito à desconexão, cujo garante demais direitos trabalhistas, quando se dimensiona a sua importância para o trabalhador, pois a normatização trabalhista é, ou deveria ser norteada por princípios, dentre os quais, o da proteção ao empregado. É necessária a conscientização de que a evolução das TIC's no âmbito laboral continua crescente e influente, capaz de acarretar em muitas mudanças nas relações de trabalho, as quais a legislação atual não se encontra apta a regular.

Sendo severos os impactos que podem acometer os empregados em regime de teletrabalho, que não respondem a um limite de jornada e se veem sob a necessidade de permanecerem conectados para responder aos chamados do empregador, não importa a ocasião e o horário, é indispensável que a norma laboral preveja dispositivos que reprima condutas abusivas por parte do empregador, como o acesso aos empregados indiscriminadamente, por exemplo.

A ausência de limitação de jornada e de previsão do direito de se desconectar do labor pode causar confusão ao teletrabalhador no sentido de que sem horários previamente estabelecidos, não consiga diferenciar a sua vida íntima da vida profissional. Isto, por sua vez, gera a consequência de intenso desgaste físico e emocional, provocando-lhe doenças e diminuindo os seus índices de produtividade, mesmo sendo maior a sua jornada laboral (FERREIRA, 2021).

Da mesma forma, é preciso considerar a violação ao direito de repouso gerada pela não limitação da jornada de trabalho. Esse direito também é fruto da luta da classe trabalhadora para preservar a sua saúde, pois garante que o empregado possua tempo para reparar dos desgastes ocasionados pela jornada do dia anterior e consiga exercer as suas atividades no dia seguinte, além de assegurar demais direitos, como ao lazer, a vida privada, etc.

Assim, ensina José Augusto Rodrigues Pinto e Rodolfo Pamplona Filho (2000, p.452):

Os repouso do trabalhador formam um sistema de equilíbrio com os períodos de trabalho durante os quais o empregado deve a prestação de energia posta à disposição dos fins da empresa, de modo a utilizá-la em três planos de aproveitamento – orgânico, social e econômico, por isso, as legislações fundamentadas em estudos de Medicina do Trabalho, estabelecem para eles uma escala de duração em inteira correspondência com a escala de duração do trabalho, resultando da execução continuada, que é um dos caracteres do contrato individual.

Em vista da importância do direito à desconexão para assegurar demais direitos trabalhistas, e conseqüentemente garantir a dignidade da pessoa humana ao trabalhador, mostra-se evidente a necessidade de regulamentação desse direito no ordenamento jurídico brasileiro, pois o uso das TICs no exercício laboral não se mostra como algo próximo a se esgotar. Na verdade, a propulsão do uso das TIC's, em decorrência da pandemia de COVID-19 provou o seu valor e a sua necessidade para a continuidade da produção de bens e serviços de forma cada vez mais imediata e mais rentável para a economia do mundo.

O direito à desconexão necessita de regulamentação porque diante do contexto atual e globalizado em que a sociedade está inserida, não se admite que o empregado, por livre e espontânea vontade, se permita desconectar do labor. Não atender aos chamados do empregador, em qualquer hora que seja, devido a característica da subordinação, muitas vezes pode soar como um fator que diminui o valor do empregado se comparado àquele outro empregado que mostra a sua reatividade imediata.

Sobre isso, elucida Amado (2018):

Neste contexto, ousar desconectar-se, pode implicar, a curto ou médio prazo, ser desligado da empresa... E o receio da perda do emprego, a luta infrene para escapar às agruras do desemprego, ou, mesmo que em moldes menos drásticos, a simples preocupação em assegurar que os canais permanecem abertos para uma eventual progressão na carreira (promoções, p.ex.), tudo isto redundam em que o trabalhador, mesmo se fatigado, desgastado, perturbado, contrariado, devassado, no limiar do esgotamento, sem tempo para si e para os seus, não ousará desconectar-se. Esse é, simplesmente, um luxo a que ele não

poderá dar-se. Ele poderá sonhar com isso, mas, em regra, tudo não passará do plano dos devaneios, pois ele não ousará fazer isso...

No Brasil, por sua vez, a mera admissão desse direito através de interpretações integrativas dos demais dispositivos da normatização laboral aumenta a distância para a sua efetivação, pois não possui determinações que garantam o seu cumprimento, pelo contrário, efetiva a continuidade da crescente violação aos demais direitos trabalhistas atrelada a velocidade de implementação do uso das TIC's nas relações laborais causando demasiados prejuízos a parte mais fraca da relação, ou seja, ao empregado.

Ainda, é demasiadamente contraditório o argumento de que a exclusão do teletrabalhador do controle de jornada é admissível baseado no fato de que não existem meios de controlar a jornada pelo simples fato do empregado exercer suas atividades fora das dependências físicas do empregador, pois assim como as TIC's permitem o acesso ilimitado entre pessoas, independentemente de sua distância, o exercício laboral a distância ocorre através de plataformas desenvolvidas para as empresas que contam com sistemas que reconhecem os acessos pelos empregados.

Nesse sentido, a Lei nº 12.551 de 2011 promoveu alterações substanciais ao artigo 6º da CLT (Brasil, 1943), inserindo o parágrafo único no referido artigo que dispõe:

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

Portanto, é expressa a previsão normativa de controle, comando e supervisão do teletrabalhador através dos meios telemáticos e informatizados de responsabilidade do empregador aos quais os empregados são submetidos, não havendo o que se falar, portanto, em impossibilidade de controle da jornada de trabalho.

Como elucidado, o direito a desconexão tem o escopo de promover efetividade à garantia de demais direitos trabalhistas. Assim, defende Freitas (2021):

Percebe-se tamanha necessidade da desconexão do trabalho pelo trabalhador. O empregado precisa vender a sua força laboral durante uma determinada jornada de trabalho em troca de salário para prover o seu sustento. Razão pela qual se faz tão importante o ordenamento jurídico assegurar tantos direitos a ele, pois não se pode permitir que venda a sua força de trabalho de forma ilimitada, pois isto acarretaria sérios problemas ao próprio indivíduo, mas também a sociedade como um todo.

A ausência do direito a desconexão, na legislação laboral atual, permite a hiperconexão a qual os teletrabalhadores são submetidos em razão das TIC's, o que torna a classe de trabalhadores prisioneira da sobrecarga de trabalho imposta pelo empregador. Nesse sentido, a desconexão garante o desligamento dos empregados, quebrando as amarras consequentes dessas tecnologias sem dar margem ao empregador de comparar a produtividade e qualidade do trabalho do empregado com a sua reatividade aos seus chamados (BERNARDO, 2022).

Diante da situação de não haver uma jornada previamente estabelecida, considera-se a possibilidade de aproximação entre vida pessoal e profissional do empregado, ainda mais pelo fato de se encontrar em regime remoto, trabalhando de sua própria residência. Por não haver limites que possam distinguir quando o empregado deve dedicar suas horas para o trabalho e quando pode dedicar horas para atividades pessoais e cotidianas, por muitas vezes, deixará de fruir do seu direito ao lazer e à vida privada.

Isso, por sua vez, tem o condão de causar dano existencial ao empregado, pois implica diretamente em impedimentos para a execução de seus projetos sociais, o que causa um vazio existencial à pessoa afetando a sua dignidade humana. Dessa forma, a responsabilidade pelo dano existencial é ônus do empregador, pois cabe a ele garantir a higidez da saúde física e mental do empregado, assim como um ambiente de trabalho equilibrado (BERNARDO, 2022).

No mesmo sentido, para Pedroso (2022) existe estreita ligação entre o direito a desconexão e o dano existencial, pois a inobservância à necessidade de se desconectar do labor frustra os projetos de vida do empregado e implica no seu convívio familiar e social, causando-lhe dano extrapatrimonial, especificamente o dano existencial.

Diante da importância do direito a desconexão, no contexto atual e tecnológico que a sociedade está inserida, assim como sob a influência do direito externo, no

Brasil está em tramitação o Projeto de Lei nº 4.044/2020. Esse projeto de lei, de autoria do Senador Fabiano Contarato, visa combater o uso indiscriminado e habitual dos meios de tecnologia de comunicação e informação pelos empregadores para acesso aos empregados, fora do período previsto para a jornada de trabalho. Para o autor do projeto, essa ausência de regulamentação sobre o acesso ao empregado potencializa as doenças ocupacionais decorrentes do regime de teletrabalho. (BERNARDO, 2022).

Para isso, o projeto propõe a exclusão do inciso III do artigo 62 da CLT, assim como a inclusão do direito a desconexão no mesmo texto infraconstitucional, trazendo o seguinte conceito: “o direito a desconexão do trabalho consiste na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir o seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada” (BRASIL, 2020). Além de acrescentar quatro dispositivos ao texto da CLT, sendo eles:

Art. 65-A As disposições deste capítulo aplicam-se aos casos de teletrabalho, ainda que esta modalidade seja realizada de forma parcial, incluída qualquer comunicação entre empregador e empregado atinente ao trabalho e realizada através de ferramentas telemáticas.

Art. 72-A Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas a hora extraordinária.

§1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional.

§2º As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva.

Art. 133-A Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho.

§1º O empregador poderá adicionar o empregado aos grupos de trabalho e o empregado reinstalará as aplicações de internet somente após o gozo do período de férias.

§2º As disposições desse artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas.

Logo, os dispositivos supracitados ainda conferem liberdade nas conjecturas contratuais do teletrabalho, pois expressão a necessidade de acordo coletivo, entretanto, estabelecem regras e limites quanto ao acesso do empregador ao empregado em seus períodos de descanso e de férias, o que por sua vez assegura o direito ao lazer e à vida íntima quando comparado a atual legislação trabalhista.

Este é, portanto, um exemplo evidente da imperiosidade de uma nova normatização laboral que, ao mesmo tempo que conceda limites a intervenção estatal na iniciativa privada, também assegure os direitos constitucionalmente previstos em prol do trabalhador, pois se trata de direitos conquistados após anos de incessante luta e decorrentes da superexploração da mão de obra humana que, por muito tempo, mitigava a dignidade humana.

No capítulo deste trabalho objetivou-se demonstrar a estreita ligação entre o direito a desconexão e a garantia a saúde e o bem-estar do teletrabalhador, pois sendo este um empregado subordinado ao empregador necessita da proteção conferida pela legislação laboral, assegurando direitos como a limitação da jornada, ao descanso, aos intervalos entre as jornadas e a remuneração superior por horas cumpridas extraordinariamente.

Dessa forma, impossível esgotar o tema em comento assim como demonstrada a vultuosa importância da discussão sobre o direito a desconexão e formas da sua regulamentação no ordenamento jurídico pátrio no âmbito acadêmico, laboral, jurisprudencial e legislativo.

Entende-se que o direito à desconexão assegura demais direitos constitucionalmente previstos ao teletrabalhador, em razão do fato de que o regime remoto estreita a vida íntima e a vida laboral deste por exercer o seu labor na sua residência e no seio de sua convivência familiar. Assim, a desconexão surge como a garantia do trabalhador de fruir dos seus momentos de descanso, férias e lazer sem receber chamados do empregador, assim como de não ter que se manter ligado ao trabalho por meios das TIC's ininterruptamente. Portanto, essencial no contexto globalizado e tecnológico no qual a sociedade está atualmente inserida.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho consiste em analisar como a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), ao inserir o teletrabalhador no artigo 62, inciso III da CLT, excluindo-o do controle de jornada, passou a permitir o acesso ininterrupto do empregador ao empregado, assim como situações de superexploração por não limitar o tempo em que o empregado deve concentrar seus esforços somente para o trabalho.

Evidenciou-se que essa situação apresenta o condão de permitir violações a alguns direitos trabalhistas, como o direito ao lazer, à vida privada, ao descanso e aos repousos e, por sua vez, à saúde do trabalhador. Dessa forma, a ausência de limitação da jornada laboral estreita os laços entre vida íntima e vida profissional do empregado, influenciado pelo fato de que este presta seus serviços em sua própria residência no seio de sua convivência familiar e social.

Restou evidentemente demonstrada a hipótese de que a exclusão do teletrabalhador do controle de jornada acarreta violação aos direitos trabalhistas previstos no artigo 7º da Constituição Federal vigente, assim como fora demonstrado que o direito à desconexão assegura garantias constitucionais, como o direito ao lazer, à saúde e à vida privada.

Nesta pesquisa não se esgotou o tema abordado, haja vista sua importância e recorrente atualização, cabendo, portanto, a incidência de demais pesquisas neste âmbito, como por exemplo, a possibilidade de controle dos meios de tecnologia de comunicação e informação que permitem o acesso do empregador ao empregado, assim como sobre a normatização do direito a desconexão na legislação trabalhista.

O fato é que o Direito do Trabalho surgiu com o escopo de conferir proteção ao empregado, por ser parte hipossuficiente na relação laboral com o empregador, e permitir a ausência do controle de jornada resta em demasiados prejuízos aquele.

Dessa forma, é necessário fomentar o debate a fim de que sejam promovidas mudanças na atual legislação trabalhista para assegurar direitos previstos ao teletrabalhador diante da crescente adoção do regime remoto, pois as relações de trabalho continuam se modificando, atreladas as inovações tecnológicas que

estreitam distâncias, além de pressupor maior produtividade e concorrência no mercado de trabalho a cada dia mais.

Portanto, entende-se que excluir o teletrabalhador do controle de jornada corrobora com violações ao seu direito à vida privada, assim como ao direito à saúde e ao lazer. Por isso, resta clara a necessidade de que seja acrescentada a legislação laboral disposições que regulamentem o direito à desconexão, como forma de assegurar os direitos violados supracitados e garantir a dignidade humana ao trabalhador em regime de teletrabalho.

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. **Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.n.52, p. 255 – 268, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/141951>. Acesso em: 23 maio 2022.

BARBOSA, Fernanda Sena. **A reforma trabalhista e a regulamentação do teletrabalho**. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/90823/a-reforma-trabalhista-e-a-regulamentacao-do-teletrabalho>. Acesso em: 17 jun. 2022.

BATISTELLA, Alessandro. **A era Vargas e o movimento operário e sindical brasileiro (1930-1945)**. Unoesc & Ciência - ACHS Joaçaba, v. 6, n. 1, p. 21-34, jan./jun. 2015. Disponível em: <file:///D:/Documentos/Downloads/claudio,+A+era+Vargas....pdf>. Acesso em: 22 maio 2022.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito do trabalho – 13º ed.** – São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 4.044, de 03 de agosto de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documentodm=8871666&ts=1630441472970&disposition=inline>. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 13 de julho de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 abr. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualização conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18ªed. - São Paulo: Ltr, 2019.

FREITAS, Juliana Santos de. Os impactos da tecnologia da informação e comunicação no direito à desconexão do trabalho. **Brazilian Journal of Development**, v.7, n.1, p.978-994, jan. 2021. Disponível em: <https://brazilianjournals.com/ojs/index.php/BRJD/article/view/22601/18095>. Acesso em: 15 jul. 2022.

FERREIRA, Marcela Pereira. A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v.7, n.1, p. 101-119, jan./jul. 2021.

Disponível em:

<https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/7934/pdf>. Acesso em: 30 abr. 2022.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v.7, n.1, p. 24-43, jan./jul. 2021. Disponível em:

<https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/7564/pdf>. Acesso em: 30 abr. 2022.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região**, v.24, n.2, p. 152-164, jan. 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/420/346>. Acesso em: 15 jul. 2022.

HISTÓRIA DA OIT. ilo.org, 1996. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15 maio 2022.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. Disponível em:

[http://federacaodasaude.org.br/upload/file/Boletim%20Mercado%20de%20Trabalho%20IPEA%20Outubro%202017\(1\).pdf#page=83](http://federacaodasaude.org.br/upload/file/Boletim%20Mercado%20de%20Trabalho%20IPEA%20Outubro%202017(1).pdf#page=83). Acesso em: 02 jun. 2022.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Teletrabalho em tempos de pandemia – avaliação dos impactos para os trabalhadores**. 2020. Disponível em: <https://assibge.org.br/confira-a-pesquisa-sobre-teletrabalho-no-ibge/>. Acesso em: 01 jul. 2022.

LACERDA, Luana Pereira; DE CASTRO MARINO, Lúcia Helena Fazzane. A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL E OS REFLEXOS DA GLOBALIZAÇÃO. **REGRAD - Revista Eletrônica de Graduação do UNIVEM - ISSN 1984-7866**, [S.l.], v. 10, n. 01, p. 259 - 284, oct. 2017. ISSN 1984-7866. Disponível em:

<<https://revista.univem.edu.br/REGRAD/article/view/2191>>. Acesso em: 25 maio 2022.

MADERS, Terry Rosado. **Tempos flexíveis e teletrabalho: a suplantação do controle de jornada pelo “trabalho feito” e a necessidade de efetivação do direito à desconexão do trabalho**. 2020. 191 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal de Pelotas, 2020. Disponível em:

<http://guaiaca.ufpel.edu.br:8080/handle/prefix/7715>. Acesso em: 24 maio 2022.

MIRANDA, Lara Caxico Martins. **Teletrabalho: a inconstitucionalidade da ausência de controle de jornada e o direito a desconexão ao trabalho**. Conteúdo Jurídico, 2022. Disponível em:

<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/58117/teletrabalho-a->

inconstitucionalidade-da-ausencia-de-controle-de-jornada-e-o-direito-a-desconexao-ao-trabalho. Acesso em: 07 jul. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40° ed – São Paulo/SP: LTr, 2015.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A subordinação jurídica no Direito do Trabalho**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 19 maio 2022.

PEREIRA PONZILACQUA, Marcio Henrique; SILVA, Luana Graciana. *O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no direito brasileiro*. In: **Revista Direito e Práxis**, [S.1.], dez 2020. ISSN 2179-8966. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br>. Acessado em: 29 abr. 2022.

Pereira, R. A. (2021). **Direito e tecnologia: O direito à desconexão digital enquanto mecanismo de delimitação do tempo de trabalho na era tecnológica** [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/24489>

PESSOA, Fernando. **Livro do Desassossego**. Obra Essencial de Fernando Pessoa, I, Lisboa: Assírio & Alvim, 2006.

RODRIGUES PINTO, José Augusto; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Repertório de Conceitos Trabalhistas**. v. 1. Direito Individual. São Paulo: LTr, 2000.

WERTZ, Thaiz. **Fórum de Extensão Aborda a Importância do Trabalho na Formação do Indivíduo**. Unitau.br, 2021. Disponível em: <https://unitau.br/noticias/detalhes/4862/forum-de-extensao-aborda-a-importancia-do-trabalho-na-formacao-do-individuo/>. Acesso em: 24 abr. 2022.