



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
MONOGRAFIA JURÍDICA

**TELETRABALHO  
DIREITO À DESCONEXÃO COMO PROTEÇÃO AO  
TELETRABALHADOR BRASILEIRO**

ORIENTANDA: ELIZABETH AGUIAR DE BARROS  
ORIENTADORA: PROF<sup>a</sup>. MS. YSABEL DEL CARMEN BARBA  
BALMACEDA

**GOIÂNIA  
2022**

ELIZABETH AGUIAR DE BARROS

**TELETRABALHO**  
**DIREITO À DESCONEXÃO COMO PROTEÇÃO AO**  
**TELETRABALHADOR BRASILEIRO**

Monografia Jurídica apresentada a disciplina de Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUC GOIÁS.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Ms. Ysabel del Carmen Barba Balmaceda.

GOIÂNIA

2022

ELIZABETH AGUIAR DE BARROS

**TELETRABALHO  
DIREITO À DESCONEXÃO COMO PROTEÇÃO AO  
TELETRABALHADOR BRASILEIRO**

Data da Defesa: 19 de novembro de 2022.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Ms. Ysabel del Carmen Barba Balmaceda nota

---

Examinador Convidado: Prof<sup>a</sup> Gabriela Pugliesi Furtado Calaça nota

Aos meus pais, Eva Maria de Barros e José de Ribamar Aguiar, dedico este trabalho de conclusão de curso, no sentimento de gratidão aos ensinamentos, a educação e ao amor a mim ofertados.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao meu amado Deus, pelo recebimento do dom da vida e pelo cumprimento de seu propósito em minha passageira existência. “Nem olhos viram, nem ouvidos ouviram, nem jamais penetrou no coração humano, o que Deus tem preparado para aqueles que O amam”. (Bíblia Sagrada 1 Coríntios 2.9.). A cada dia, tenho experimentado de sua graça abundante e de seu favor exuberante e, jamais, poderei dimensionar as bênçãos que me cercam. Serei eternamente grata pelo recebimento deste grande presente que é viver!

Agradeço aos meus pais, Eva Maria de Barros e José de Ribamar Aguiar, por me oferecerem desde o momento em que fui concebida, o amor e o cuidado necessários para que eu sempre me sentisse inabalável perante os desafios da vida. Vocês são a minha motivação diária para continuar! Lhes amo profundamente!

A minha eterna gratidão ao amor da minha vida, Mateus Faleiros Tavares, que independente das nossas diferenças se manteve fielmente ao meu lado, contribuindo com o meu crescimento pessoal, intelectual, profissional e espiritual. Obrigada por me oferecer diariamente o seu amor incondicional, você é a resposta das minhas orações à Deus!

A minha gratidão aos meus grandes amigos e professores da vida, Maria Gorete de Pádua Borges e Ataulfo Rodrigues Borges, que acreditaram em mim nos momentos em que eu mesma deixei de acreditar. Obrigada por terem me acolhido no momento em que mais precisei e por me oferecerem os melhores dos abraços quando imaginei ser o fim da linha. Muito além de um emprego, vocês me presentearam com a oportunidade de ser melhor. Que o senhor receba de onde estiver, a minha homenagem e que a senhora nunca se esqueça que és o meu exemplo de vida!

Agradeço à Professora Ms. Ysabel del Carmen Barba Balmaceda, por toda a paciência e dedicação em dividir comigo seu conhecimento e experiência acadêmica. Obrigada por ter guiado meu aprendizado para que eu pudesse desenvolver este trabalho.

Agradeço à Pontifícia Universidade Católica de Goiás, essencial para o meu processo de formação, por ter me proporcionado a estrutura adequada para a obtenção de todo o conhecimento e instrução que me acompanharão por toda a vida.

A todos aqueles que, de forma direta ou indireta, estiveram comigo e contribuíram para a minha formação, os meus sinceros agradecimentos!

## RESUMO

O presente estudo pretende examinar os impactos que o teletrabalho trouxe para o ordenamento jurídico brasileiro e as garantias que os teletrabalhadores possuem através da legislação trabalhista e constitucional. Como foco de análise, esta monografia aborda o direito à desconexão como proteção à saúde, a integridade física e psíquica dos teletrabalhadores que, assim como os trabalhadores que laboram em outras modalidades de trabalho, também, possuem direitos previstos na legislação brasileira. Dentro dessa perspectiva de análise, este estudo apontou as possíveis consequências oferecidas ao teletrabalhador que tem seus direitos suprimidos. Em suma, o teletrabalho é fruto da socialização que, agregado ao uso da tecnologia, propõe formas de trabalho remoto que contribuem com a empregabilidade e consequentemente o desenvolvimento socioeconômico do país.

**Palavras-chave:** teletrabalho, desconexão, princípios constitucionais.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>CAPÍTULO I – O TELETRABALHO</b> .....	9
1.1. CONCEITO .....	9
1.1.1. Características e modalidades do teletrabalho .....	11
1.2. BREVE HISTÓRICO .....	12
1.3. A REALIDADE ATUAL .....	14
1.4. ALTERAÇÕES NO REGIME DE TELETRABALHO COM A PUBLICAÇÃO DA LEI Nº 14.442/2022 .....	16
<b>CAPÍTULO II – OS IMPACTOS DO TELETRABALHO</b> .....	18
2.1. ANÁLISE DOS ASPECTOS FAVORÁVEIS E DESFAVORÁVEIS .....	18
2.2. A SUPRESSÃO DE DIREITOS DO TELETRABALHADOR .....	21
2.3. PARASSUBORDINAÇÃO .....	24
<b>CAPÍTULO III – O DIREITO À DESCONEXÃO</b> .....	27
3.1. OS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS .....	27
3.2. OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS .....	29
3.3. DANOS EXISTENCIAIS COMO DECORRÊNCIA DA VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO .....	32
3.4. DIREITO AO LAZER E A DESCONEXÃO DO TRABALHO COMO MEIO DE GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS .....	34
<b>CONCLUSÃO</b> .....	37



<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>39</b>
--------------------------	-----------

## INTRODUÇÃO

Na era da informática, considerada a era pós-moderna, a sociedade tem experimentado de várias transformações socioeconômicas que tem interferido diretamente nas relações de emprego. Como fruto da globalização, o teletrabalho, pode ser considerado um excelente instrumento de estudo, visto que se desenvolve como uma alternativa para a manutenção do emprego e da renda no pós-modernismo.

Objetivando atrair atenção para o tema, o trabalho apontará as falhas e incoerências praticadas na legislação brasileira atual, comparando os direitos dos trabalhadores que laboram em modalidade distintas ao teletrabalho, com os direitos legalmente garantidos aos teletrabalhadores. Nesse interim, será evidenciado o direito à desconexão como uma das garantias de proteção ao teletrabalhador, compreendendo que este, deve receber, em relação aos demais trabalhadores, tratamento igualitário perante o ordenamento jurídico brasileiro.

À vista disso, a presente monografia objetivou indicar, a partir de três capítulos, as garantias previstas na norma brasileira que protegem o teletrabalhador da conexão ininterrupta ao trabalho e lhe preservam o direito à saúde, ao lazer, à igualdade e à inclusão social.

O primeiro capítulo conceitua o tema em estudo, indicando suas modalidades, desenvolvimento e a realidade atual na legislação brasileira. A partir desse capítulo, será possível compreender o teletrabalho como uma forma de exercício laboral além do espaço físico do empregador, a qual, necessariamente utiliza de meios eletrônicos para seu o desenvolvimento.

No segundo capítulo, são apresentados os impactos positivos e negativos desencadeados nas relações trabalhistas com o advento do teletrabalho e as

possíveis consequências que este, pode causar para a saúde do teletrabalhador. Dessa forma, serão identificadas as dificuldades que este tema, de importante relevância, ainda, encontra em seu processo de evolução.

Por fim, no último capítulo é abordado o tema central desta monografia, sendo evidenciado o direito à desconexão como meio de garantia da proteção à saúde, ao lazer e ao descanso do teletrabalhador. Neste sentido, são analisados os danos existenciais que atingem diretamente a qualidade de vida do empregado e dificultam o desenvolvimento de suas atividades pessoais, sociais e profissionais.

A metodologia utilizada para a confecção deste trabalho foi descritiva, baseada em assuntos teóricos, através de pesquisas bibliográficas em livros, artigos, doutrinas, legislação e trabalhos acadêmicos pautados no tema em questão.

## CAPÍTULO I – O TELETRABALHO

### 1.1. CONCEITO

Ao conceituar teletrabalho faz-se de extrema importância compreender o que é trabalho, a fim de que seja demonstrada a derivação desta modalidade como forma desenvolvida do trabalho em si. Conforme Marx (*Apud* ETGES, 1997, p. 81) trabalho: “é o processo de objetivação do homem pelo qual entra em intercâmbio com a natureza, que ele molda de acordo com os fins, que ele tem em vista, para atender os mais diversos carecimentos”.

Assim sendo, é possível destacar que o trabalho se identifica como um conjunto de operações executadas de forma organizada e objetiva, as quais têm por finalidade a produção de meios de sobrevivência humana.

Não obstante, o trabalho além de objetivar a manutenção humana, também, socializa o trabalhador, ou seja, aquele que o desenvolve.

Na perspectiva cristã, o trabalho é mencionado como estimulante do desenvolvimento do homem em sua identidade, sendo, neste sentido, objeto que agrega propósito à vida da pessoa.

Embora o trabalho humano seja, em muitas situações, comparado ao trabalho desenvolvido no reino animal, estes não devem se confundir. Para Marx (*Apud* DUARTE, 2019, p. 6), ainda que o trabalho realizado por uma aranha seja comparado ao de um tecelão, ou mesmo, o trabalho de uma abelha seja tão objetivo quanto ao de um arquiteto, estes não se relacionam, pelo simples fato da aranha e da abelha, não terem a capacidade de idealizar o fim de suas criações. Diferentemente do ser humano que determina a forma de execução de sua atividade e projeta seu fim.

Teleologicamente, o trabalho humano compreendido por Aristóteles (*Apud DUARTE, 2019, p. 6*) compreende de dois instantes: pensar (*nóesis*) e produzir (*poíesis*). No pensar, a finalidade de certa atividade é definida, assim como também, os meios para sua execução. No produzir, a finalidade anteriormente definida é concretizada.

Dessa forma, compreende-se que as concepções de trabalho são adaptadas de acordo com as modificações sofridas pela sociedade e suas formas de organizações, considerando interesses econômicos, ideológicos e políticos.

O teletrabalho está diretamente relacionado as mudanças sociais, conforme mencionado, sendo esta expressão, constituída por Niles (*Apud SANTOS, 2021, p. 11*), dito pai do “teletrabalho”, no ano de 1976 em sua criação *The Telecommunications Transportation Trade-Off* que, o definiu como “qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com atividade laboral por tecnologias da informação”.

A palavra teletrabalho se caracteriza da junção das palavras “tele” e “trabalho” que, do grego correspondem respectivamente “longe” e “trabalho”, sendo assim, entendido como o trabalho exercido fora das dependências do empregador que, necessariamente dependerá da utilização de recursos tecnológicos para o seu desempenho.

Neste contexto, compreende-se como teletrabalho, a atividade laborativa executada além do espaço físico da empresa, a qual, necessariamente utiliza de meios eletrônicos para seu o desenvolvimento, não obstante o teletrabalhador de exercer parte de seus serviços no local da contratante.

A Convenção nº 177 de 1996 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), definiu o teletrabalho como o exercício das ocupações profissionais em locais distantes aos dos lugares de produção, o qual, haja a divisão de espaço e o emprego de tecnologias voltadas para a comunicação.

Na legislação brasileira, conforme disposto no art. 75-B da CLT (BRASIL, 2017), o teletrabalho é a prestação de serviços, de forma preponderante ou não, fora das dependências do empregador, a qual, utiliza de meios tecnológicos e de comunicação para o seu desempenho.

Dessa maneira, se evidencia que de forma precisa, é impossível definir o teletrabalho, considerando ser este, um tema ainda em construção e

desenvolvimento, e por isso, demonstra-se existente a possibilidade de tomar como entendimento majoritário os conceitos apresentados.

Ademais, distingue-se o teletrabalho da prática de trabalho externo, considerando que, a primeira modalidade de trabalho é pactuada entre empregado e empregador, enquanto a segunda, tem por sua natureza o exercício laboral em locais distintos ao da empresa.

### 1.1.1 Características e modalidades do teletrabalho

O tema teletrabalho tem se apresentado, no cenário atual, de modo muito mais simplório do que realmente é. Com o advento da pandemia ocasionada pela disseminação do coronavírus SARS-CoV-2, essa temática foi colocada em prática em diversos setores de atuação.

Conforme o surgimento da necessidade de isolamento social, no parâmetro mundial, o teletrabalho se popularizou basicamente como “*Home-office*”, o que necessariamente não se deve confundir, considerando que, o trabalho à domicílio é uma das espécies de teletrabalho.

Nesta perspectiva, Alice Monteiro de Barros (*Apud* GOMBAR, SEOANE, SILVEIRA, 2014, p.81) leciona que:

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mais também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além de utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário.

Por este ângulo, compreende-se então a pluralidade em que o teletrabalho se apresenta em relação às suas definições e interpretações que, conseqüentemente, abrem um leque para configurar propriamente suas características e modalidades.

À vista disso, Maurício Godinho Delgado (*Apud* GOMBAR, SEOANE, SILVEIRA, 2014, p.81-82) também propôs uma distinção entre o trabalho à domicílio e o teletrabalho, considerando o artigo 62, I, da CLT (BRASIL, 2017) (labor externo insuscetível de controle de jornada) há a possibilidade de três situações: a) o

tradicional trabalho no domicílio, sendo comum em certos segmentos como: costureiras, doceiras etc; b) o novo trabalho no domicílio, denominado *home-office*, o qual, faz uso de meios tecnológicos e de comunicação; c) o teletrabalho, que pode se jungir ao *home-office*, mas pode também se corporificar em distintos locais de utilização de equipamentos eletrônicos.

Deste modo, apercebe-se que o teletrabalho não se molda apenas ao trabalho executado à domicílio, mas também, pode ser exercido em diferentes lugares que, com a utilização de meios tecnológicos e de comunicação, viabiliza seu exercício independentemente do local de execução.

Por esse motivo, importante salientar, o caráter flexível que essa modalidade de trabalho se apresenta, levando em consideração as inferências sociais e jurídicas que, implicam diretamente as mudanças corporativas e que expõem vários fatores, como: tempo, local, organização funcional, subordinação, jornada de trabalho, contrato entre outros. (GODOY, 2018, p.1)

Analisando ainda as modalidades de teletrabalho, pondera-se o teletrabalho realizado em centros satélites, os quais se situam em locais propriamente planejados, podendo pertencer às empresas que, objetivando melhores condições sociais e econômicas, investem em espaços munidos de equipamentos de informática e estrutura adequada para a prestação de serviços a distância.

O teletrabalho demonstra-se, desta forma, como a modalidade de trabalho que permite ao teletrabalhador exercer suas atividades de acordo com as necessidades e demanda do empregador, podendo este, estar em movimento, transcendendo os limites espaciais, em decorrência desta forma de prestação de trabalho não estabelecer, necessariamente, um local específico e determinado para tal.

## **1.2. BREVE HISTÓRICO**

Previsto pela Consolidação das Leis do Trabalho, de forma tardia, através da reforma trabalhista de 2017, o teletrabalho se configura no ordenamento jurídico brasileiro como ferramenta necessária para a modernização das relações de trabalho, ocasionadas pelo grande desenvolvimento tecnológico que afeta diretamente a sociedade e suas organizações.

Nesse sentido, empregadores e empregados aderiram aos recursos digitais como meio de execução das atividades laborativas, que antes, eram exercidas precisamente em recinto físico empresarial.

Tal modalidade de trabalho foi empregada na norma jurídica brasileira a fim de regulamentar a relação de emprego existente entre empregado e empregador, onde o primeiro, passa a desenvolver suas atividades em ambiente distinto ao do segundo, através da inserção da telemática que possibilita o desempenho de serviços mediante as redes de telecomunicações. (CARDOSO, 2018, p.1)

Nesse contexto, menciona-se que em decorrência da Revolução Tecnológica pós-moderna o final do século XX foi um momento de grandes mudanças sociais e econômicas, as quais trouxeram novas formas de raciocínio, sendo muitas delas, diretamente paragonadas às relações de trabalho. Para Marcelo de Souza (Apud GOMBAR, SEOANE, SILVEIRA, 2014, p.78):

(...) a origem do termo Teletrabalho, que inicialmente referia-se, a trabalhadores com vínculos empregatícios, surgiu a partir das experiências e pesquisas de Jack Nilles, que em 1972, trabalhando como consultor de foguetes realizou na cidade de Los Angeles um trabalho para o programa Espacial da Força Aérea Norte-americana da cidade de Washington D.C. Tornou-se um pesquisador da *University of Southern California*, enfocando a interface entre telecomunicação e transporte. Em 1973, utilizando os meios tecnológicos e para diminuir o tempo gasto no transporte dos trabalhadores até as empresas, desenvolveu seu primeiro projeto de Teletrabalho (organização de 30 funcionários de uma empresa privada). Por tudo isso, hoje é conhecido como o “Pai do Teletrabalho (...).

Nesse interim, as mudanças tecnológicas projetaram-se pontualmente sobre os contratos de trabalho, aderindo as novas formas de tecnologias que, com a esperança de garantir maior flexibilidade aos trabalhadores, em face do horário e do deslocamento, previram essa modalidade.

À face do exposto, concebe-se que o teletrabalho não é um tema atual, diferente disso, teve seu avanço de acordo com o surgimento das necessidades ocasionadas por novas formas de organizações sociais. Tal modalidade ainda, se elaborou através de inúmeras tentativas até que chegasse ao que é hoje propriamente dito. Para Estrada (Apud OLIVEIRA, 2021, p.7):

Os primeiros vestígios dos quais se conhece se encontram em 1857, quando J. Edgard Thompson, proprietário da estrada de ferro Penn Railroad, nos Estados Unidos, descobriu que poderia usar o sistema privado de telégrafo de sua empresa para gerir equipes de trabalho que se encontravam longe. A



organização seguia o fio do telégrafo e a empresa externamente móvel se transformou num complexo de operações descentralizadas.

Outrossim, no período da década de 70, em decorrência da crise do petróleo onde as despesas relacionadas ao descolamento estiveram insuportáveis para muitas empresas, os Estados Unidos e conseqüentemente outros países do mundo, consentiram o teletrabalho como alternativa para o desempenho de algumas atividades.

A partir da década de 90, houve-se a criação da ANATEL (Agência Nacional de Telecomunicações) no Brasil, sendo, em conjunto com a privatização do sistema de telecomunicações, primordiais para o desenvolvimento social do país. Com isso, a internet brasileira obteve impulso e conquistou lugar nos domicílios e conseqüentemente nas empresas que ganharam grande expressão no mercado latino-americano, gerando mais empregabilidade voltadas para a sociedade da informação.

O teletrabalho obteve reconhecimento no Brasil em 1997, com a ocorrência do seminário *Home Office/Telecommuting* – perspectivas de negócios e de trabalho para o terceiro milênio, sendo, em 1999 fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade – SOBRATT que, em 2015 trouxe orientações para sua implantação.

Contudo, somente com o advento da Lei nº 12.551 (BRASIL, 2011), é que o teletrabalho foi inserido na legislação, tendo mais adiante, a edição da Súmula 428, do TST que, versou a despeito da questão do sobreaviso. No entanto, com a Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), através da reforma trabalhista, é que o teletrabalho passou, exclusivamente, a ser regulamentado de forma propriamente dita, objetivando a apresentação de suas definições e suas formas de aplicação, considerando as delimitações a serem observadas na praticabilidade da lei.

### **1.3. A REALIDADE ATUAL**

Considerando as grandes mudanças sociais ocasionadas pela tecnologia, há de se condecorar que o teletrabalho se apresenta como fruto do desenvolvimento

tecnológico e econômico que atinge a sociedade contemporânea diariamente. Em virtude disso, imensas são as formas de interpretação dessa modalidade no meio laboral brasileiro. A fim de que haja melhor entendimento, o legislador inseriu, através da reforma trabalhista ocasionada em 2017, o art. 75-B da CLT (BRASIL, 2017) que regulamenta e determina o teletrabalho.

Contudo, apenas a lei não tem sido o suficiente para definir a aplicabilidade do teletrabalho nas relações trabalhistas, deixando de apontar questões de grande relevância, como por exemplo, o meio de garantia da privacidade do teletrabalhador, o direito à desconexão e tantos outros.

Nos dias atuais, a tecnologia é uma realidade empenhada em grande parte da vida de uma pessoa, tendo espaço tanto na vida particular quanto na vida coletiva do indivíduo, sendo cada vez mais, implantada por empresas que visam diminuir os custos financeiros e alcançar um valor mais concorrente no meio social.

Em virtude disso, vários aspectos desvantajosos ao trabalhador têm surgido associados a implantação do teletrabalho que, Antunes e Braga (*Apud* DEMO, PASCHOAL, VILARINHO, 2021, p.139) já previam. Para eles, a inserção de tecnologias voltadas para a informação e comunicação no meio laboral, trariam uma certa obscuridade e intensidade para as relações de trabalho. Embora os meios tecnológicos pudessem atuar nos vínculos trabalhistas como uma alternativa dinâmica, as condições voltadas aos trabalhadores seriam tão precárias quanto as condições vivenciadas em séculos passados. Neste sentido, foram utilizados termos como Infoproletariado ou ciberproletariado pra remeter aos trabalhadores que faziam uso da tecnologia para a execução das atividades laborativas, os quais, teriam a vantagem da autonomia, mas que de certa forma, viveriam sobrecarregados pelo excesso de trabalho e as consequências do isolamento excessivo.

Nesse interim, o processo de evolução do teletrabalho no Brasil foi acompanhado por diversas dificuldades que permeiam para os dias atuais, dentre elas, a ausência de fiscalização do trabalho prestado pelo teletrabalhador. Dessa forma, fica a cargo do empregador orientar os empregados, expressamente, quanto as precauções a serem observadas, objetivando, a prevenção de acidentes.

Com a chegada da pandemia do coronavírus SARS-CoV-2, o processo de adoção do teletrabalho foi acelerado, sendo visto como meio de garantia a continuidade da prestação de determinados serviços, os quais, em virtude do

isolamento social, não deixariam de ser prestados em decorrência do uso de meios eletrônicos.

Neste parâmetro, o teletrabalho proporcionou a redução do tempo de deslocamento, flexibilidade de horário e a oportunidade de equilibrar a vida social e profissional do trabalhador. Assim, salienta Tahavori (*Apud* DEMO, PASCHOAL, VILARINHO, 2021, p.138):

Consoante com esses achados, estudos internacionais têm apontado inúmeros benefícios do teletrabalho. Por exemplo, há dados sobre benefícios como usar roupas mais informais para trabalhar, redução do tempo de deslocamento entre casa e trabalho, mais tempo para a família, maior controle sobre o trabalho, ambiente de trabalho mais confortável, melhor organização das tarefas, mais motivação para trabalhar, aumento de produtividade, menos dias de afastamento por motivos de saúde, diminuição de custos com deslocamento e menor distração no desenvolvimento das atividades (...).

Desse modo, no cenário atual, a flexibilidade das normas trabalhistas tem se mostrado um meio para que as empresas se sobressaiam sobre o caos econômico vivenciado, em grande parte decorrente da pandemia, objetivando a manutenção do emprego e da renda, que conseqüentemente beneficiará a diminuição do “giro” na condição financeira.

#### **1.4. ALTERAÇÕES NO REGIME DE TELETRABALHO COM A PUBLICAÇÃO DA LEI Nº 14.442/2022**

Com a publicação da Lei nº 14.442/2022, o regime de teletrabalho sofreu algumas alterações significativas, que modificou sua definição para incluir o trabalho remoto.

A nova lei alterou a Consolidação das Leis do Trabalho e trouxe o conceito de que o teletrabalho ou o trabalho remoto é toda:

(...) prestação de serviço 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.

Além do conceito, foi estabelecido que os empregadores deverão priorizar as vagas de teletrabalho ou trabalho remoto, aos funcionários com deficiência e aos

empregados que possuem filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade.

Outro ponto de importante consideração, é a respeito da aplicação das normas coletivas, que serão aplicadas ao empregado em regime de teletrabalho à base territorial do estabelecimento do trabalhador. A nova lei, expressamente, descartou a utilização das normas coletivas do local onde se encontra o empregado, afastando a controvérsia existente em relação a aplicação da norma coletiva do teletrabalhador.

Ademais, foi apreciada a jornada de trabalho dos empregados em regime de teletrabalho e trabalho remoto que, na modalidade de produção/tarefa ficam excluídos do controle de jornada. Já o trabalhador inserido na modalidade por jornada deverá possuir controle de ponto e receber pelas horas extras laboradas.

Com as novas alterações passou a existir três espécies distintas de teletrabalhador: aquele que ganha por jornada (diária, quinzenal ou mensal); aquele que ganha por produção e aquele que ganha por tarefa. Sendo assim, passa a ser relevante analisar estas três figuras distintas para avaliar se será necessário ou não o controle da jornada de trabalho e eventualmente a prestação de serviços em regime de horas extras. (FIGUEIRÔA JUNIOR, 2022, p. 1).

Outrossim, a nova lei, ainda, autorizou que os estagiários e os aprendizes realizem suas atividades no regime de teletrabalho ou trabalho remoto o que, contribuirá para a inserção de jovens no mercado de trabalho.

Com a publicação da Lei nº 14.442/2022, se evidencia o grande desenvolvimento que o teletrabalho vem obtendo ao longo do tempo. Compreende-se dessa forma, a importância que essa modalidade de trabalho tem para as novas relações de emprego que, em um cenário “pós pandêmico”, pôde experimentar de forma prática as flexibilidades ofertadas pelo teletrabalho.

## **CAPÍTULO II – OS IMPACTOS DO TELETRABALHO**

### **2.1. ANÁLISE DOS ASPECTOS FAVORÁVEIS E DESFAVORÁVEIS**

Há de se considerar que o teletrabalho, conforme introduzido no ordenamento jurídico brasileiro, de forma tardia, objetivando formalizar legalmente as novas relações de trabalho já desenvolvidas na prática, ocasionadas com o avanço da tecnologia, apresenta grandes aspectos favoráveis e desfavoráveis ao empregador e ao empregado, no ângulo econômico e social.

Com a difusão dessa modalidade de trabalho e seu caráter multiforme, as empresas e os colaboradores, em sua grande maioria, vem experimentando de numerosas vantagens que se estendem além do ambiente corporativo, neste sentido leciona Torres (Apud PAULA JÚNIOR, 2020, p.1):

Como pode ser visto, essa modalidade traz enormes vantagens e benefícios para empresas e colaboradores. De um lado as empresas ganham ao diminuírem gastos imobiliários com a redução dos espaços utilizados como escritórios e, segundo dados, as empresas que adotaram essa modalidade reduzem cerca de 20% de seus custos imobiliários e de consumo. Além disso, há um aumento significativo na produtividade, já que os colaboradores são menos interrompidos e ficam mais motivados. Outro ponto importante é o da atração de talentos e a retenção de talentos.

Em face dessa perspectiva, além das vantagens oferecidas à estrutura interna organizacional de entidades empresariais, para Bramante (Apud PAULA JÚNIOR, 2020, p.1) o teletrabalho concede numerosa contribuição ao cumprimento da função social da empresa que, ao objetivar a solidariedade social na atividade econômica, ainda combate ao desemprego, exigindo uma política voltada para a qualificação profissional do indivíduo, nas hipóteses de desemprego estrutural causado pelo analfabetismo digital; além disso, promove a inserção da pessoa com

necessidades especiais e da pessoa com mobilidade reduzida no mercado de trabalho; estimula o desenvolvimento econômico das regiões menos favorecidas, reduzindo as desigualdades regionais etc.

Partindo dessa premissa, tem-se o entendimento de Barbosa:

O recurso do teletrabalho para a empresa é, principalmente, uma opção com o escopo de obter ganhos de produtividade e competitividade, mas é também um mecanismo de redução de despesas no que se refere aos custos espaciais, energia e de equipamentos de escritório, principalmente à medida que se afasta dos grandes centros urbanos. Por conseguinte, é menos dispendioso, além de que menos trabalhadores produzem mais e, por vezes, com redução do pessoal de enquadramento e supervisão, o teletrabalho dificilmente falta. (BARBOSA Apud DE PAULA JÚNIOR, 2020, p. 1).

Neste interim, também são observados os benefícios que se aplicam conjuntamente aos empregados que, ao usufruírem do conforto ofertado por um ambiente alheio ao do empregador, manifestam profissionalmente grandiosos progressos. “O teletrabalho gera benefícios ao trabalhador, pois ele não precisa gastar tempo locomovendo-se para o trabalho, pode organizar melhor sua agenda de trabalho, ter convívio familiar mais intenso” (SCHIAVI, 2020, p. 174).

Soma-se ainda, a segurança oferecida ao trabalhador que, de certa forma, é menos exposto à violência; adquire melhoria em relação a qualidade de vida; tem a possibilidade de realizar suas refeições em casa; flexibilidade de horários; menos interrupções; privacidade e autonomia para organizar suas tarefas.

Ademais, o teletrabalho atribui consideráveis vantagens para a sociedade ao contribuir para a suavização do fluxo de veículos nas vias públicas, auxiliar na diminuição da poluição e, conseqüentemente, favorecer a amortização de acidentes de trânsito.

Apesar das avaliações positivas, com o desenvolvimento do teletrabalho, considera-se também os aspectos desfavoráveis que essa modalidade de trabalho pode apresentar para ambos os polos da relação de emprego. Neste sentido, crê-se que com o aumento do isolamento e o distanciamento, a identificação do empregado com o empregador possa diminuir, ensejando de certo modo, a desmotivação do funcionário em relação ao cumprimento de suas atividades laborais e conseqüentemente o absenteísmo de suas funções.

Além disso, é expressiva a complexidade do controle do desempenho do colaborador por parte da empresa, que ocorre em decorrência da prestação do serviço entregue pelo empregado, ser distinto ao ambiente do empregador.

Não obstante, o teletrabalho pode gerar para o empregado o aumento do sedentarismo, ensejando o aparecimento de enfermidades; isolamento; depressão; falta de convivência com os outros funcionários, falta de desconexão do trabalho; riscos de problemas ergonômicos, e confusão entre as vidas privada e profissional (SCHIAVI, 2020, p. 174).

Dessarte, essa modalidade de trabalho, ainda, cria para o empregado condições para o abuso do horário, já que, os meios telemáticos para o cumprimento das atividades laborais são os mesmos utilizados para fins familiares.

Neste aspecto, a problemática do teletrabalho se desenvolve para além do vício do trabalho exercido pelo trabalhador, mas também, para a supressão de seus direitos que se manifesta na ausência de recebimento do adicional de horas extras, adicionais noturno etc., já que, o teletrabalho foi incluído na exceção do regime de jornada de trabalho do artigo 62 da CLT, em decorrência da dificuldade de controle. Nesta perspectiva, jurisprudência:

TELETRABALHO. HORAS EXTRAS INDEVIDAS.

Ao tempo da redação do inc. III do art. 62 da CLT, dada pela Lei n. 13.467/2017, o teletrabalho regular excluía completamente o direito de horas extras. Recurso patronal a que se dá provimento.

Por conseguinte, ainda são consideradas as desvantagens relacionadas aos indicadores estruturais: aumento no custo de água e luz, custo de equipamentos, dificuldades organizacionais, falta de infraestrutura, falta de treinamento específico para o teletrabalho, mudanças na estrutura organizacional e a tecnologia sem a performance esperada (CASTRO, FILARDI, ZANINI, 2020, p. 34).

À vista disso, compreende que o teletrabalho tem-se desenvolvido num período de grandes adaptações no meio corporativo que, por interferência da globalização, contempla em sua natureza flexibilidades nas relações de emprego, apresentando aspectos favoráveis e desfavoráveis à empresa e ao empregado que, por sua vez, podem ser melhorados conforme seu desdobramento.

## 2.2. A SUPRESSÃO DE DIREITOS DO TELETRABALHADOR

Com o advento da publicação da Lei nº 13.467/17, a qual inseriu o capítulo II-A, passou-se a regulamentar o que já era presente nas diversas relações de emprego no Brasil, o teletrabalho que, ante o cenário tecnológico, evolui apresentando pontos positivos e negativos que proporcionam mudanças significativas na sociedade.

Conforme pautado na Constituição Federal de 1988, o princípio da dignidade da pessoa humana garante ao indivíduo suas necessidades vitais, sendo este, um direito absoluto, que é inquestionável, rígido e obrigatório. Neste sentido, Sarlet (*Apud* BASSO, BARRETO JUNIOR, 2018, p. 70-71) aponta que:

Onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objetivo de arbítrio e injustiça.

Por essa razão, a inserção da normatização do teletrabalho no Brasil é discutida, ao comparar o ordenamento constitucional pátrio à redação da Lei nº 13.467 de 12/07/2017 e suas possíveis inconstitucionalidades voltadas para a supressão dos direitos dos teletrabalhadores.

Desse modo, questiona-se a desigualdade de direitos do teletrabalhador em relação aos direitos do trabalhador que não exerce suas atividades em regime de teletrabalho. Logo, é mencionada a inconformidade de tratamento referente ao direito de recebimento do adicional de horas extras, adicional noturno etc. que, se justifica em decorrência da impossibilidade de controle de jornada.

Contudo, é evidente que os meios tecnológicos, já presentes no cotidiano das empresas e dos empregados, são suficientes para o controle da jornada de trabalho do teletrabalhador. Câmeras, sistemas de *login*, ligações telefônicas etc., oferecem ao empregador a possibilidade de controlar a jornada do teletrabalhador. Neste sentido, entende o Tribunal Superior do Trabalho:

O teletrabalho também foi incluído na exceção do regime de jornada de trabalho do artigo 62 da CLT, ou seja, devido à dificuldade de controle, não há direito ao pagamento de horas extras, adicionais noturno, etc. Entretanto,



de acordo com alguns precedentes do TST, se houver meio de controle patronal da jornada, é possível reconhecer os adicionais.

Dessa forma, inúmeras empresas já utilizam diversos instrumentos de regulação da jornada de trabalho do empregado, não justificando a supressão desse direito, já que, o pagamento de horas extras, adicional noturno etc. pode ser reconhecido quando houver o controle patronal da jornada, conforme entendimento jurisprudencial.

Partindo desse pressuposto, o teletrabalhador, ainda, tem seus direitos suprimidos em relação a precarização das condições do trabalho que são evidenciadas a partir do dano existencial sofrido. Nesta perspectiva, entende-se que:

(...) a responsabilidade das partes quanto ao meio ambiente laboral, determinada na lei, comprova a precarização das condições do trabalho, eis que o dispositivo 75-E da CLT confere maior exposição do empregado aos riscos relacionados tanto à sua saúde, quanto à sua vida. Note que a lei desconsidera toda e qualquer norma regulamentadora referente à segurança, saúde, luminosidade, temperatura e ergonomia, aplicada aos trabalhadores que executam suas atividades nas dependências do empregador, para o teletrabalho. Transfere para o teletrabalhador a obrigação de adequar o seu local de trabalho, seja ele sua residência, telecentros ou qualquer outro local. O que é muito conveniente ao empregador, uma vez que a adequação do ambiente de trabalho implica em gastos financeiros e se fosse diferente não atrairia tantas empresas a aderir essa forma de trabalho, pois enxergam nas contratações por meio do teletrabalho a oportunidade de reduzir seus gastos justamente por não ter seu empregado em suas instalações. (BASSO, BARRETO JUNIOR, 2018, p. 72-73).

O artigo 200 da CLT estabelece a cargo do Ministério do Trabalho a criação de disposições referentes à Segurança e Saúde do Trabalho que, em 1978 aprovou a Portaria nº 3.214 voltadas para este tema.

Diante disso, a obrigatoriedade de garantir as condições de segurança, higiene, ergonomia e salubridade dos trabalhadores por parte do empregador, restam-se totalmente ausentes ao serem repassadas para o teletrabalhador, comprovando a violação e o desrespeito aos princípios basilares do direito do trabalho.

Nesse interim, faz-se de extrema importância destacar a responsabilidade civil do empregador relacionada aos possíveis acidentes de trabalho ocasionados pelo descumprimento das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho que, preveem a melhoria das condições e do meio ambiente do trabalho.

A responsabilidade civil do empregador, conforme conceito trazido pelo artigo 186 do Código Civil, menciona que: “Aquele que, por ação ou omissão

voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.” (BRASIL, 2002).

Dessa forma, por negligência do empregador e total desconsideração da lei que regula o teletrabalho, o direito à Saúde e Segurança do Trabalhador, garantido constitucionalmente ao tratar a dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, é totalmente desrespeitado.

Por conseguinte, é oportuno mencionar que as excessivas jornadas de trabalho e as precárias condições para o exercício laboral, desencadeiam a impossibilidade de desconexão do teletrabalhador que, se vê sem o direito de usufruir do tempo do não trabalho, da não conexão e conseqüentemente tem mais um de seus direitos suprimidos. Para Cassar (*Apud* SILVA, SILVA, 2021, p.11):

O trabalhador tem direito à desconexão, isto é, a se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado.

O desrespeito ao direito à desconexão se evidenciou ainda mais com a chegada da pandemia da Covid-19 que, ao se espalhar pelo mundo em uma rápida escala de tempo, obrigou o isolamento social da população mundial.

Neste cenário, muitas atividades consideradas não essenciais para a manutenção da vida humana, precisaram ser interrompidas, enquanto, as atividades ditas essenciais tiveram uma drástica redução em seus níveis de atuação, adotando o teletrabalho como alternativa de dar continuidade.

No entanto, a adoção do teletrabalho relacionado ao cenário pandêmico uniu o ambiente de trabalho ao ambiente da vida privada, o que, dificultou a não desconexão do trabalho, desencadeando o crescimento no número de doenças psicológicas, como: a Síndrome de Burnout, depressão etc.

Dessa forma, a desigualdade de direitos entre o trabalhador comum e o teletrabalhador, resta-se evidenciada ao eximir os direitos já garantidos constitucionalmente e previstos pela legislação trabalhista brasileira, da rotina do teletrabalhador, o que, claramente não deve existir, considerando o disposto no artigo 7º da Constituição Federal que, abrange todos os trabalhadores, sem distinção (BASSO, BARRETO JUNIOR, 2018, p. 73).

## 2.3. PARASSUBORDINAÇÃO

A parassubordinação é intermediária entre a subordinação e a autonomia tendendo a ser muito utilizada por empregados que detêm uma grande especialização, e são muito valorizados pelo mercado, por isso conseguem elaborar um contrato de trabalho onde configuram como empregados subordinados, mas com grandes concessões que são peculiares do trabalho autônomo. (SILVA, 2004, p.1)

Neste sentido, a parassubordinação surge perante o cenário de grande desenvolvimento tecnológico conjuntamente a necessidade de adequação das relações de emprego. Dessa forma, os contratos de trabalho foram sofrendo mudanças consideráveis, condizentes a esse conceito.

No entanto, a parassubordinação ainda é um tema em construção que, foi desenvolvido pela doutrina italiana e posteriormente se espalhou por diversos países, incluindo o Brasil que, ainda não tipificou a figura do trabalhador parassubordinado em sua norma jurídica, mas o hospedou em sua realidade prática. Amanthéa (Apud, MACHADO, 2013, p. 1) leciona que:

A parassubordinação pode ser conceituada como um contrato de colaboração coordenada e continuada, em que o prestador de serviços colabora à consecução de uma atividade de interesse da empresa, tendo seu trabalho coordenado conjuntamente com o tomador de serviços, numa relação continuada ou não eventual.

Como exemplo dessa forma de prestação de trabalho, tem-se a figura do representante comercial que, ao mesmo tempo que possui a liberdade de fixação de horário em relação ao serviço prestado, tem a obrigatoriedade de cumprir com as diretrizes da empresa, desenvolvendo suas atividades de forma continuada e com personalidade.

A parassubordinação ainda, carrega em seu conceito algumas características de importante consideração, dentre elas, configura-se a coordenação que, para Amauri César Alves (Apud, MACHADO, 2013, p. 1) é entendida como a sujeição do trabalhador às diretrizes do empregador, sem que haja a presença da subordinação. Além disso, a coordenação pode se caracterizar como a organização conjunta da prestação de serviço entre contratante e contratado cabendo exclusivamente àquele, entretanto, a responsabilidade sobre o empreendimento.

Diante disso, cabe ressaltar que além da coordenação, apresenta-se como atributo da parassubordinação a figura da continuidade que, se manifesta através da realização dos serviços de maneira não ocasional, onde, o prestador de serviço realiza suas atividades de forma contínua, sem que essa prestação se encerre com o resultado de um único serviço.

Ademais, é oportuno mencionar o aspecto da prevalência da personalidade e da dependência econômica do trabalhador em relação ao tomador do serviço, que são características da parassubordinação. Para Amauri César Alves (Apud, BATISTA, 2019, p.1): “Se a realidade fática demonstra coordenação, personalidade e não eventualidade, em um trabalho oneroso, deve ser reconhecida a parassubordinação e garantida à justa proteção.”.

Neste cenário, surge-se então, a figura do teletrabalhador que possui todos os elementos da relação de emprego, sendo este, pessoa física, prestando pessoalmente serviços ao tomador, de maneira onerosa, subordinada e não eventual; os quais, são de extrema importância para a configuração da relação de emprego.

Contudo, conforme já mencionado, na modalidade de teletrabalho o empregador tem uma certa dificuldade no controle de jornada do teletrabalhador, conferindo a este, a liberdade para definir o horário do desenvolvimento de suas atividades que, conseqüentemente lhe concede mais autonomia que subordinação. Por esse ângulo, Sérgio Pinto Martins (Apud, FERREIRA, ROCKENBACH, 2021, p.7) comenta:

No teletrabalho a subordinação acaba ficando mitigada. Em alguns casos poderá se verificar muito mais autonomia do que subordinação. São diluídas as ordens de serviço. Um executivo pode não ter a quem dar ordens de serviço, pois não há escritório, trabalho interno, subordinação, etc.

Por este ângulo, muito se discute a respeito da ausência do elemento da subordinação na prestação de serviço sob a modalidade de teletrabalho que, se restringe na medida em que o empregado conforme sua independência e liberdade, atua no desenvolvimento de suas tarefas. Logo, a subordinação do teletrabalhador estaria comprometida a medida em que este, fosse revestido de autonomia.

Para muitos autores, ausente a figura da subordinação e presente a parassubordinação, o reconhecimento do trabalhador sob o regime de teletrabalho não pode ser de empregador e empregado, mas de contratante e contratado.

Contudo, a doutrina majoritária aponta que, é possível a subordinação na modalidade de trabalho no que compete ao controle de jornada do teletrabalhador por parte da empresa, através da facilidade que os meios telemáticos oferecem, eximindo totalmente a presença da parassubordinação.

Neste sentido, compreende-se que estão presentes todos os requisitos para a confirmação do vínculo empregatício no teletrabalho, devendo este ser reconhecido para a garantia e proteção de direitos equivalentes ao trabalho subordinado. Aponta jurisprudência (*Apud*, RIBEIRO, 2018, p.1):

RELAÇÃO DE EMPREGO. A prestação de serviços na residência d empregado não constitui empecilho ao reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos exigidos pelo artigo 3º da CLT, visto que a hipótese apenas evidencia trabalho em domicílio. Aliás, considerando que a empresa forneceu equipamentos para o desenvolvimento da atividade, como linha telefônica, computador, impressora e móveis, considero caracterizada hipótese de teletrabalho, visto que o ajuste envolvia execução de atividade especializada com o auxílio da informática e da telecomunicação. (TRT-3 – RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA RO 3197309 00977 – 2009-129-03-00-7 (TRT-3) Data de publicação: 26/11/2009.

## **CAPÍTULO III – O DIREITO À DESCONEXÃO**

### **3.1. OS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS**

Com a ocorrência da Revolução Industrial na Inglaterra, surge-se a figura do proletariado assalariado (empregado, com vínculo empregatício de subordinação) e da sociedade industrial que, marcaram o início das primeiras formas de manifestações do Direito do Trabalho, que se inicia com fundamentos em razões econômicas, políticas e jurídicas.

Conjuntamente ao Direito do Trabalho, tornam-se evidentes os princípios trabalhistas, que surgiram com o objetivo de equilibrar as relações de emprego empregado-empregador.

Neste cenário, a ideia de igualdade jurídica manifestada pelos burgueses da Revolução Francesa é considerada para a criação das primeiras leis de proteção ao trabalhador, uma vez que ele é visto como a parte vulnerável da relação de emprego.

Na atualidade, há uma grande categorização de trabalhadores que, merecem um tratamento distinto perante a lei de acordo com as transformações ocorridas. Neste sentido, surge a figura do teletrabalho que tem desafiado o princípio da proteção, característico do direito do trabalho.

Dessa forma, são consideradas as grandes flexibilizações sofridas pelo direito do trabalho através da reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) que, evidenciou o contraste entre o tradicional princípio da proteção ao trabalhador e as recentes reformulações legislativas brasileiras relacionadas ao teletrabalho.

Em pauta, surge-se o direito à desconexão que tem sido alvo de grande discussão entre os operadores do direito, considerando as interferências das

atividades laborativas ao empregado, que se estendem para além da sua jornada comum de trabalho o que, se restou demonstrado de forma mais clara com a ocorrência da Pandemia Covid-19, causada pelo vírus *Sars-Cov-2*, altamente contagiosa e letal, que afeta principalmente o sistema respiratório.

Neste sentido, Souto Maior (*Apud* BALARDINI, BRUGINSKI, 2021, p.14) conceitua o direito à desconexão:

Como um direito ao não-trabalho, cujo titular não é apenas o próprio trabalhador, mas toda a sociedade, na medida em que a existência de trabalho excessivo por parte de alguns pode representar o desemprego de outros. Dessa forma, o Direito à Desconexão não se refere a um direito de não trabalhar por completo, mas a um direito de trabalhar menos, em um período de tempo razoável que permita ao empregado dispor de seu tempo livre, de forma a preservar a sua saúde e sua vida privada.

O direito à desconexão é um tema de grande importância para o ordenamento jurídico brasileiro, sendo este, interessante para ambos os polos da relação empregatícia, seja para o empregado, que continua trabalhando nos horários em que deveria estar descansando, seja para o empregador, que se vê diante da possibilidade de criação de condições capazes de ensejar o direito à remuneração em sobrelabor, sabidamente indevida, por parte do empregado. (MARETO, 2013, p.1)

Não há no ordenamento jurídico brasileiro lei específica tratando do tema, mas já tínhamos o artigo 6º da CLT que sofreu alteração pela Lei 12.511/2011, prevendo a conexão do empregado por meios telemáticos, e-mails, WhatsApp, entre outros meios de comunicação remota, configurando o trabalho a distância não se distinguindo do trabalho realizado no estabelecimento do empregador. (PASTORE, 2021, p.1).

Isso restou clarividente no julgamento do Recurso de Revista – RR n. 64600-20.2008.5.15.0127, onde consignou:

"A concessão de telefone celular ao trabalhador não lhe retira o direito ao percebimento das horas de sobreaviso, pois a possibilidade de ser chamado em caso de urgência por certo limita a sua liberdade de locomoção e lhe retira o direito à desconexão do trabalho." (Processo: RR - 64600-20.2008.5.15.0127. Data de Julgamento: 27/06/2012, Relatora Juíza Convocada: Maria Laura Franco Lima de Faria, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/06/2012). (Grifei). (MONTEIRO, 2018, p.1).

A partir desse entendimento, nota-se que o direito do trabalho brasileiro já dispõe de meios que asseguram o direito à desconexão do trabalhador, ao garantir intervalos para descanso, férias etc (CLT); sendo estas, normas de contenção que permitem tanto ao trabalhador, que exerce suas atividades no estabelecimento do

empregador, quanto do teletrabalhador, que labora por meios telemáticos, de se desconectarem do trabalho.

No que tange ao Direito do Trabalho, está presente no artigo 7º da Constituição Federal de 1988 alguns dos princípios utilizados para melhor interpretação dos direitos sociais dos trabalhadores, como por exemplo, o Princípio da proteção, o Princípio da norma mais benéfica, o Princípio da continuidade, o Princípio da Subordinação, entre outros. Há, portanto, vários princípios norteadores que evidenciam os principais direitos e deveres de uma relação de trabalho, assim como existem alguns elementos para caracterizar esse elo, visando uma maior transparência e razoabilidade para a mesma. (BROETTO FILHO, SANCHES, 2017, p.4-5).

Desse modo, é necessário que tais princípios sejam incluídos efetivamente nas relações de emprego, sem que haja distinção entre o empregado contratado para trabalhar de forma presencial e o teletrabalhador, a fim de que o direito à desconexão seja reconhecido em ambas modalidades de trabalho, objetivando a preservação da vida privada e da saúde do trabalhador.

A regra fundante do Estado de Direito Democrático, qual seja: a dignidade da pessoa humana (CF/88, art. 3.º, III), as normas de saúde, higiene e ambiente do trabalho, além dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, não nos deixam dúvidas de que o direito à desconexão e à limitação da jornada de trabalho, com respeito à vida social e privada, às relações individuais e familiares, ao lazer e ao descanso do obreiro, é norma de direito fundamental do trabalhador, cujo conteúdo deve ser observado por toda classe patronal, pena de voltarmos ao período sombrio da escravidão humana dos trabalhadores em pleno Século XXI, o que, indubitavelmente, não é o desejo de ninguém, porquanto o Estado, a sociedade, os patrões, as empresas, o mercado e a economia precisam de mão de obra, para além de qualificada, igualmente revitalizada, porque somente assim se produzirá, com responsabilidade social, mais e melhor, o que é de suma importância para o desenvolvimento do país.

Por conseguinte, o direito do empregado à desconexão do trabalho evita a discussão sob o prisma jurídico, da falsa presunção de que o trabalho, sendo externo, longe dos olhos físicos do empregador, não está sujeito a limite. (MAIOR, 2003, p.14)

### **3.2. OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS**

Em referência aos princípios constitucionais relacionados ao direito à desconexão do teletrabalhador, verifica-se que este, está implícito na norma jurídica brasileira, considerando as garantias pautadas no princípio da dignidade da pessoa



humana e em seus direitos fundamentais previstos no artigo 1º da Constituição Federal de 1988. Neste sentido, Soares (*Apud* Dornelles, Marders, 2020, p.18) aponta que:

Os direitos fundamentais são formados por aqueles elementos essenciais para a preservação de uma vida digna da pessoa e de sua identidade, garantindo-se, também, a diversidade e a pluralidade da humanidade. É, justamente, porque a vida digna se apresenta como um valor relevante que o ordenamento veda a prática de atos que afrontem esse interesse que foi escolhido como maior “bem” a ser protegido, tanto que a Constituição Federal brasileira erige a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito (artigo 1º, III) e estabelece que a prevalência dos direitos humanos seja observada pela República Federativa do Brasil (artigo 4º, II).

Por essa perspectiva, ao indicar em seus artigos 5º e 6º, o direito à privacidade, descanso e lazer a Constituição Federal de 1988 aponta direitos fundamentais individuais que, envolvem o direito à desconexão e garante ao trabalhador, sem distinção do teletrabalhador, o direito de se desconectar de suas atividades laborativas sem que haja a obrigação de estar em regime de prontidão ao empregador.

Nascimento (*Apud* Dornelles, Marders, 2020, p.19-20) discorre que o direito à privacidade, descanso e lazer são fundamentais, uma vez que:

O tempo livre permite ao homem o desenvolvimento integral da sua personalidade quando se dedica a outras atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitem convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, prática desportiva, leitura de jornais e revistas, passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria de sua condição social. O lazer atende à necessidade da libertação, de compensação às tensões da vida contemporânea e é uma resposta à violência que se instaurou na sociedade, ao isolamento, à necessidade, do ser humano para encontrar-se consigo e com o próximo, sendo essas, entre outras, as causas que levam a legislação a disciplinar a duração do trabalho e os descansos obrigatórios.

Além disso, o direito à desconexão promove ao trabalhador a possibilidade de repouso que é de grande importância para sua renovação física e psíquica, estando incluída entre as condições dignas de trabalho, promovidas pelas normas de segurança e saúde laborais, como um direito básico e fundamental para a manutenção da sobrevivência e integridade física do trabalhador.

Para Martins (*Apud* Dornelles, Marders, 2020, p. 20), “o ambiente de trabalho deve ser o meio do trabalhador ganhar a vida e não de perdê-la”. Neste sentido, compreende-se o que a Constituição Federal de 1988 assegura no texto do artigo 7º, ao mencionar o direito à limitação da jornada de trabalho e dos períodos de descanso dos trabalhadores apontando que, o trabalho excessivo e sem pausas é tão prejudicial à pessoa quanto o desemprego.

Ora, o direito à limitação da jornada a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, ao lado do gozo de férias remuneradas, do repouso semanal remunerado, os quais estão expressos no art.7.º, inciso XIII, XVII e XV, da Carta Magna de 18 de outubro de 1988, são expressões evidente da imposição e da observância à desconexão do trabalho nos períodos de descanso como norma de direito fundamental do cidadão, especialmente nas relações entre empregado e empregador. (MONTEIRO, 2018, p.1)

À vista disso, resta-se demonstrado que o direito à desconexão é uma consequência das normas de saúde e segurança do trabalho, que se comunica diretamente com o direito de lazer garantido ao trabalhador através da Constituição Federal de 1988.

Neste sentido, o direito à desconexão é compreendido como o direito à saúde que, previne o trabalho em excesso, sem descanso, sem lazer, vida social e familiar, promovendo efetivamente o repouso que é essencial para a revitalização das energias fora do ambiente de trabalho, o qual, evita vários prejuízos de ordens físicas e psíquicas à saúde do trabalhador.

Borges e Loguercio (*Apud* Dornelles, Marders, 2020, p. 20) ressaltam que “sem limite de jornada, o trabalhador não está apenas sujeito à extenuação física que o põe em grau de risco elevado de perder a vida num acidente ou contrair doença irreversível, mas também para poder viver em comunidade”. Nesta perspectiva, estudos apontam que, empregados expostos a cargas excessivas de labor desenvolvem vários problemas relacionados à vida íntima e familiar, além de problemas físicos e psicológicos.

Posto isto, compreende-se que a o princípio da dignidade da pessoa humana é o epicentro da Constituição Federal de 1988, sendo a base para a definição das garantias relacionadas ao indivíduo o que, deve ser respeitado independente do desenvolvimento social ocasionado pela tecnologia e demais fatores, como é o caso do teletrabalho.

### 3.3 DANOS EXISTENCIAIS COMO DECORRÊNCIA DA VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO

Com o avanço da tecnologia e suas intervenções nas relações de trabalho na sociedade moderna, empregadores e empregados precisaram se adaptar ao surgimento das novas modalidades contratuais o que, ainda em processo de evolução, surgem com vários aspectos favoráveis e desfavoráveis para ambos os polos das relações de emprego.

Nesse contexto, sobrevém a figura do teletrabalho que, como fruto da modernização, propõe o uso de meios telemáticos como ferramentas de prestação de serviço por parte do empregado, sugerindo o aperfeiçoamento e o aumento da produtividade no meio laboral.

Contudo, o teletrabalho não só flexibiliza a prestação de serviços por parte do trabalhador, mas também flexibiliza direitos e garantias de grande importância para a manutenção da sua saúde. Nesse conjunto de circunstâncias, é mencionado o conceito do direito à desconexão que tem sido negligenciado por muitas empresas ao solicitarem o trabalhador a qualquer tempo, aproveitando da facilidade de contato proporcionada pela tecnologia.

A violação ao direito à desconexão, provoca danos imateriais ao trabalhador que, promovidos por condutas ilícitas do empregador em decorrência das longas jornadas de trabalho, limitam sua vida social. Sobre o tema, discorrem Alvarenga e Boucinhas Filho (*Apud* GOMES, 2019, p.1):

O dano existencial no Direito do Trabalho, também chamado de dano à existência do trabalhador, decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade, ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social ou pessoal.

Para os juristas, o dano está interligado aos prejuízos ocasionados com a violação de um direito juridicamente protegido, sendo conhecido como dano material e moral que respectivamente se referem as repercussões patrimoniais e

extrapatrimoniais. Tal entendimento, foi recolhido pela Constituição Federal de 1988, no artigo 5º, V e X, e, posteriormente no Código Civil em seu artigo 186.

Embora sejam cumuláveis, o dano existencial não se confunde com o dano moral, pois, enquanto o dano existencial se relaciona com a lesão de direitos existenciais, o dano moral se caracteriza com a lesão de direitos de personalidade, sem caráter pecuniário.

Recepcionando o dano existencial nas relações de trabalho, Júlio César Beber o compreende como toda lesão que compromete a liberdade de escolha e frustra o projeto de vida que a pessoa elaborou para sua realização como ser humano. Fala-se existencial porque o impacto gerado pelo dano provoca um vazio existencial na pessoa que perde a fonte de gratificação vital. Por projeto de vida compreenda-se o destino escolhido pela pessoa, o que decidiu fazer com a sua vida. O ser humano, por natureza, busca extrair o máximo das suas potencialidades. Por isso, as pessoas permanentemente projetam o futuro e realizam escolhas no sentido de conduzir sua existência a realização do projeto de vida. (MOLINA, 2020, p. 50).

Neste sentido, o dano existencial será configurado nas situações em que o trabalhador não mais será capaz de autodeterminar e planejar sua vida em decorrência da excessiva carga horária de trabalho, além da prestação recorrente de horas extras que, impostas pelo empregador impede o adequado convívio social do empregado. O dano existencial ainda, pode ser configurado com o desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador, ao repouso, ao lazer, à limitação de jornada ao repouso semanal remunerado e nas diversas outras situações que impedem o empregado de concluir seus projetos de vida e de manter suas relações sociais fora do ambiente de trabalho. (MOLINA, 2020, p. 50).

Deste modo, o dano existencial atinge diretamente a qualidade de vida da pessoa, lhe prejudicando no desempenho de suas atividades rotineiras e subtraindo um direito fundamental da personalidade, o qual, “uma vez configurado o dano, o nexos causal e a culpa do empregador, o trabalhador poderá socorrer-se do Poder Judiciário em busca do direito à reparação dos danos sofridos (morais e materiais).” (CALCINI; MORAES, 2021, p. 1).

Nesse caso, resta ao trabalhador a tutela jurisdicional, através de ação de indenização por danos morais e de tutela inibitória, obrigando o empregador a se abster da prática de solicitar a prestação de serviço do obreiro fora do seu horário de expediente. (GOMES, 2019, p.1).

### **3.4. DIREITO AO LAZER E A DESCONEXÃO DO TRABALHO COMO MEIO DE GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**

Conforme previsto no artigo 6º da Constituição Federal de 1988, o direito à desconexão compõe o rol de direitos sociais assegurados à pessoa humana, dentre os quais, o direito ao trabalho, à saúde, ao lazer, ao convívio social e familiar integram.

Nesta perspectiva, o direito ao não trabalho é compreendido como o direito que o trabalhador tem de se desconectar das atividades laborais ao término de uma jornada, sendo-lhe concedido o descanso, o lazer, à privacidade, e inúmeros outros direitos igualmente relevantes para a revitalização das energias do trabalhador. (MONTEIRO, 2018. p.1).

A conectividade em excesso do empregado em relação ao empregador acerca de assuntos relacionados às atividades da empresa, facilitada por meios eletrônicos, tem se tornado cada vez mais evidente nos dias atuais. Com a pandemia da Covid-19 o ambiente familiar tornou-se, em inúmeros casos, também o ambiente de trabalho, dificultando a não desconexão dos trabalhadores das tarefas pertencentes ao meio laboral.

Em consequência disso, é provocada a confusão de ambientes entre o ambiente de trabalho e o ambiente de descanso do trabalhador que tem contribuído para o aumento de doenças físicas e psíquicas desenvolvidas por vários empregados que, ao exercerem o trabalho em ambiente familiar, acabam por não se desconectarem da forma como deveriam.

Empregados expostos ao labor excessivo, ainda, são provocados por “doenças psicossomáticas, engordando o número de pessoas estressadas, ansiosas, depressivas e com síndromes do pânico e outras tantas, o que acaba por abarrotar ainda mais o nosso Sistema Público de Saúde – SUS, o que é gravíssimo.” (MONTEIRO, 2018. p.1).

Nesse ínterim, o direito ao lazer e à desconexão são compreendidos como garantias dos direitos fundamentais assegurados à pessoa humana que, pautados pelo princípio da proteção ao trabalhador, se sobressaem à flexibilidade oferecida pelo teletrabalho; os quais, têm por finalidade a melhoria das condições de vida dos trabalhadores, independente da modalidade de trabalho submetida à este.

Silva, Nóbrega e Cardoso (*Apud* BALD, p.17) apontam que:

A desconexão é, então, uma forma de efetivar o cumprimento dessas garantias constitucionais referentes a todos os trabalhadores. O teletrabalhador se encontra constantemente disponível ao empregador, e não é justo que ele permaneça a postos para ser acionado pelo superior fora do horário de trabalho, com todas as repercussões em sua vida pessoal e familiar, sem nenhum descanso.

O direito ao lazer nas relações de trabalho ainda, interage diretamente com a produtividade do empregado que ao acessar momentos de atividades prazerosas, aumenta sua capacidade física e intelectual para desempenhar as demandas relacionadas ao trabalho, além de contribuir com o controle do stress e da raiva. Neste sentido, Nascimento (*Apud* BALD, p.17) afirma que:

O tempo livre permite ao homem o desenvolvimento integral da sua personalidade quando se dedica a outras atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitem o convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, prática desportiva, leitura de jornais e revistas passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria da sua condição social.

Destarte, além de contribuir positivamente para o desempenho do empregado em suas atividades laborativas, o lazer ainda, contribui para o fortalecimento da vida íntima do trabalhador que, reforçará o convívio familiar, com os amigos e exercerá programas que lhes confirmam prazer e renovo.

Diante disso, cumpre salientar que tanto o direito ao trabalho, quanto o direito ao não trabalho que é manifestado através do descanso, da desconexão e do lazer, devem ser respeitados e reconhecidos em todas as relações de emprego, pois além de manterem a segurança e saúde do empregado no ambiente de trabalho, são vias de garantia dos direitos fundamentais do trabalhador.

Assim, conforme disposto no artigo 6º da Constituição Federal de 1988: “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”.

Dessa forma, independente da modalidade de trabalho estabelecida na relação empregatícia empregado-empregador, o direito à desconexão e ao lazer perduram como garantia da liberdade, igualdade e inclusão social, devendo ser protegidos, a fim de que haja o equilíbrio e o oferecimento da justiça à todos,

independente da nacionalidade, cor, raça, crença e convicção política, filosófica ou qualquer outra.

## CONCLUSÃO

Em virtude dos fatos mencionados, compreende-se que o teletrabalho é um tema de grande relevância para a sociedade atual. Neste sentido, foram considerados os aspectos históricos que contribuíram para o desenvolvimento dessa modalidade de trabalho e sua conseqüente evolução no ordenamento jurídico brasileiro.

Fruto da tecnologia e da globalização, o teletrabalho se apresenta como uma alternativa para a adequação das relações de emprego diretamente afetadas conforme o avanço social. Contudo, além de contribuições, essa modalidade de trabalho, também, detém de aspectos desfavoráveis tanto para o empregado quanto para o empregador.

Comparado a outros países, o teletrabalho foi inserido de forma tardia no ordenamento jurídico brasileiro, o que, evidencia as grandes falhas que ainda precisam ser avaliadas. Neste sentido, foram apontados os desenvolvimentos da lei trabalhista voltados para a possível adequação dos contratos de trabalho em regime de teletrabalho, objetivando a seguridade dos direitos de ambos os polos da relação de emprego.

À vista disso, a presente monografia abordou o direito à desconexão como uma das garantias de proteção ao teletrabalhador que, por estar exercendo suas atividades laborativas através da tecnologia, independentemente do local físico, acaba por ter seus direitos de descanso físico e mental, direito ao lazer e à desconexão, totalmente suprimidos.

Assim sendo, neste trabalho foi considerada a seguridade do direito à desconexão, que conforme previsão legal, através das normas constitucionais e trabalhistas, deve ser apreciado, também, nesse tipo de contratação.



Dessa forma, as hipóteses levantadas no trabalho foram confirmadas, refletindo as garantias que a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho preveem a todos os trabalhadores, sem que estes sejam tratados com qualquer distinção. À vista disso, o direito a desconexão do trabalho garante o descanso ao empregado e lhe confere a possibilidade de exercer outras atividades fora do seu horário de expediente.

Portanto, no direito brasileiro não deve haver discriminação quanto sua aplicabilidade, sendo suas normas consideradas independente da modalidade de trabalho, restando aos juristas reflexões voltadas para a proteção do direito do trabalhador, que objetivem a igualdade na relação de emprego.

## REFERÊNCIAS

BALARDINI, Douglas Jivago; BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. REFLEXÕES SOBRE A PANDEMIA: O TELETRABALHO E O DIREITO DE DESCONEXÃO DO TRABALHADOR. 2021, Curitiba, p. 14.

BALD, Aline Graziela. DIREITO À DESCONEXÃO FRENTE AOS DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADO NO CONTRATO DE TRABALHO ESPECIFICAMENTE NO TELETRABALHO. 2016, Lajeado, p. 17.

BASSO, Danielle de Mello; BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. O TELETRABALHO E A SUPRESSÃO DE SEUS DIREITOS NA REFORMA TRABALHISTA, Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. 2018, Salvador, p. 70-71.

BASSO, Danielle de Mello; BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. O TELETRABALHO E A SUPRESSÃO DE SEUS DIREITOS NA REFORMA TRABALHISTA, Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. 2018, Salvador, p. 72-73.

BASSO, Danielle de Mello; BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. O TELETRABALHO E A SUPRESSÃO DE SEUS DIREITOS NA REFORMA TRABALHISTA, Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. 2018, Salvador, p. 73.

BATISTA, Josiane Rodrigues Jales. Parassubordinação: uma visão contemporânea. 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/75494/parassubordinacao-uma-visao-contemporanea/3> . Acesso em: 29/07/2022.

BERNADINI, Marina. A história do Direito do Trabalho e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil. 2016. Disponível em: [https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206#:~:text=O%20Direito%20do%20Trabalho%2C%20como,subordina%C3%A7%C3%A3o\)%20e%20a%20sociedade%20industrial](https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206#:~:text=O%20Direito%20do%20Trabalho%2C%20como,subordina%C3%A7%C3%A3o)%20e%20a%20sociedade%20industrial). Acesso em: 29/07/2022.

BÍBLIA SAGRADA. ARA: Almeida Revista e Atualizada. Life.Church. 2022. Disponível em: <https://www.bible.com/pt/bible/1608/1CO.2.9.ARA> . Acesso em: 30/09/2022.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) . Acesso em: 24 de agosto de 2022.

BRASIL. Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943. Brasília: Presidência da República, [1943]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000264/artigo-75b-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943> . Acesso em: 15 de maio de 2022.

BRASIL. Lei nº 8.966 de 27 de dezembro de 1994. Brasília: Presidência da República, [1994]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8966.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8966.htm) . Acesso em: 28 de julho de 2022.

BRASIL. Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Brasília: Presidência da República, [2002]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10718759/artigo-186-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002> . Acesso em: 28 de julho de 2022.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Presidência da República, [2011]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10766164/artigo-6-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943> . Acesso em: 15 de maio de 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467/17, de 13 de julho de 2017. Brasília: Presidência da República, [2017]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) . Acesso em: 24 de agosto de 2022.

BRASIL. OIT. Convenção nº 177 de 20 de junho 1996 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Disponível em: <https://app.sogji.com.br/Manager/texto/arquivo/exibir/arquivo?eyJ0eXAiOiJKV1QiChbGciOiJIUzI1NiJ9AFFljAvMjgzMDYvU0dfUmVxdWlzaXRvX0xlZ2FsX1RleHRvLzAvMC9DT05WRU7Dh8ODTyBPSVQgTsK6IDE3NywgREUgMjAtMDYtMTk5Ni5kb2MMC8wlqAFF1TL2y0vd3CqytAUaczSW87SEac7YbGwB0Z62Eal7G94> . Acesso em: 15 de maio de 2022.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=O%20teletrabalho%20tamb%C3%A9m%20foi%20inclu%C3%ADdo,extras%2C%20adicionais%20noturno%2C%20etc> .

Acesso em: 28/07/2022.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. DEFERIMENTO A RECURSO PATRONAL. TELETRABALHO HORAS EXTRAS INDEVIDAS: JUS BRASIL. 2022. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1537801747/10012239420215020020-sp> Acesso em: 10/08/2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 428. Sobreaviso aplicação analógica do art. 244, § 2º da CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2012]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/nova-redacao-da-sumula-428-reconhece-sobreaviso-em-escala-com-celular> . Acesso em: 15 de maio de 2022.

BROETTO FILHO, Luiz Augusto; SANCHES, Pedro Henrique Aguera. TELETRABALHO: A POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS, 5º Simpósio de Sustentabilidade e Contemporaneidade nas Ciências Sociais. Centro Universitário FAG, 2017, Paraná, p. 4-5.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. O acidente de trabalho no regime do teletrabalho. 2021. Endereço eletrônico: <https://www.conjur.com.br/2021-jul-22/pratica-trabalhista-acidente-trabalho-regime-teletrabalho> . Acesso em: 24/04/2022.

CARDOSO, Bruno. O que é teletrabalho, quais suas vantagens e as novidades trazidas pela Reforma?. 2018. Endereço eletrônico: <https://brunonc.jusbrasil.com.br/artigos/603033170/o-que-e-teletrabalho-quais-suas-vantagens-e-as-novidades-trazidas-pela-reforma> . Acesso em: 28/08/2022.

CASTRO, Rachel Mercedes P. de; FILARDI, Fernando; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. 2020, Rio de Janeiro, p. 34.

DEMO, Gisela; PASCHOAL, Tatiane; VILARINHO, Karina Pereira Bastos. Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem estar e contexto de trabalho?. Revista do Serviço Público (RSP), Brasília, 2021, p. 138.

DEMO, Gisela; PASCHOAL, Tatiane; VILARINHO, Karina Pereira Bastos. Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem estar e contexto de trabalho?. Revista do Serviço Público (RSP), Brasília, 2021, p. 139.

DORNELLES, Letícia; MARDERS, Fernanda. O DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO: UM DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL, 2020, p. 18.

DORNELLES, Letícia; MARDERS, Fernanda. O DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO: UM DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL, 2020, p. 19-20.

DUARTE, Giornni Paolinelli Raposo. O conceito de trabalho no livro I d'O Capital, Minas Gerais, 2019, p. 6.

ETGES, Noberto J. Conceito Do Trabalho, Construção Do Conceito E Trabalho Do Conceito. Perspectiva 17. Santa Catarina, 1992, p. 79-96.

FERREIRA, Lyzia Menna Barreto; ROCKENBACH, Renata Ribeiro da Silva Castilho. O DIREITO À DESCONEXÃO: INSTITUTO FUNDAMENTAL DE PROTEÇÃO NO TELETRABALHO. UNIVAG – Centro Universitário, 2021, p.7.

FIGUEIRÔA JUNIOR, Narciso. A Lei 14.442/22 e as alterações no auxílio alimentação e no teletrabalho. 2022. Endereço eletrônico: <https://setcesp.org.br/noticias/a-lei-14-442-22-e-as-alteracoes-no-auxilio-alimentacao-e-no-teletrabalho/#:~:text=A%20Lei%2014.442%2F22%20traz,tempo%20de%20uso%20das%20tecnologias%2C> Acesso em: 22/09/2022.

GODOY, Leonardo Rodrigues de. Novas formas de contratação de trabalho, 2018. Endereço eletrônico: <https://saberalei.com.br/novas-regras-contrato-de-trabalho/> . Acesso em: 24/08/2022.

GOMBAR, Jane; SEOANE, Yasmin Lange; SILVEIRA, Marina Gomes Coelho Iribarrem. Teletrabalho Na Sociedade Pós-Moderna. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pelotas, 2014, pg. 78.

GOMBAR, Jane; SEOANE, Yasmin Lange; SILVEIRA, Marina Gomes Coelho Iribarrem. Teletrabalho Na Sociedade Pós-Moderna. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pelotas, 2014, pg. 81.

GOMBAR, Jane; SEOANE, Yasmin Lange; SILVEIRA, Marina Gomes Coelho Iribarrem. Teletrabalho Na Sociedade Pós-Moderna. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pelotas, 2014, pg. 81-82.

GOMES, Livia Ohana Bezerra. A sociedade moderna e o dano existencial decorrente da violação do direito à desconexão do trabalhador. 2019. Endereço eletrônico: <https://jus.com.br/artigos/72604/a-sociedade-moderna-e-o-dano-existencial-decorrente-da-violacao-do-direito-a-desconexao-do-trabalhador> . Acesso em: 22/08/2022.

MACHADO, Paulo Correa. Competência da Justiça do Trabalho para julgar os casos de parassubordinação. 2013. Endereço eletrônico: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8141/Competencia-da-Justica-do-trabalho-para-julgar-os-casos-de-parassubordinacao> . Acesso em: 29/07/2022.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalho. 2003. Endereço eletrônico: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8141/Competencia-da-Justica-do-trabalho-para-julgar-os-casos-de-parassubordinacao> . Acesso em: 15/08/2022.

MARETO, Elisangela Belote. Do direito à desconexão do trabalho. 2013. Endereço eletrônico: <https://drwelitonrogeraltoe.jusbrasil.com.br/artigos/111560645/do-direito-a-desconexao-do-trabalho> . Acesso em: 10/08/2022.

MOLINA, André Araújo. DANO EXISTENCIAL POR VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHADOR. 2020, p. 50.

MONTEIRO, Fagner Cesar Lobo. O Direito à Desconexão como Direito Fundamental do Trabalhador. 2018. Endereço eletrônico: <https://jus.com.br/artigos/68226/o-direito-a-desconexao-como-direito-fundamental-do-trabalhador> . Acesso em: 15/08/2022.

OLIVEIRA, Laura Manoella Tavares Gonçalves De. Teletrabalho: O Novo Paradigma De Trabalho Em Tempos De Pandemia, Goianésia, 2021, P. 7.

PASTORE, Eduardo. A ultraconexão se coíbe com mudança de comportamento, e não das leis. 2021. Endereço eletrônico: <https://drwelitonrogeraltoe.jusbrasil.com.br/artigos/111560645/do-direito-a-desconexao-do-trabalho> . Acesso em: 10/08/2022.

RIBEIRO, Roxane Fernandes. A regulamentação do Teletrabalho pela Reforma Trabalhista e o requisito da subordinação nas relações de emprego. 2018. Endereço eletrônico: <https://roxanefernandesribeiro.jusbrasil.com.br/artigos/611677948/a-regulamentacao-do-teletrabalho-pela-reforma-trabalhista-e-o-requisito-da-subordinacao-nas-relacoes-de-emprego#:~:text=O%20teletrabalhador%20pode%20ser%20empres%C3%A1rio%2C%20aut%C3%B4nomo%2C%20parassubordinado%20ou%20subordinado.,assun>

[%C3%A7%C3%A3o%20dos%20riscos%20do%20neg%C3%B3cio](#). Acesso em: 29/07/2022.

SANTOS, Anna Karollyne Moreira. O Avanço do Teletrabalho No Brasil, Uberlândia, 2021, p.11.

SCHIAVI, Mauro. Manual Didático de Direito do Trabalho. CLT Comentada. 7ª edição. Salvador, 2020, p.175.

SILVA, Frederico Silveira e. O Teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 9, n. 382, 24 jul. 2004. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5499> . Acesso em: 15 jul. 2022.

SILVA, Frederico Silveira e. O Teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 9, n. 382, 24 jul. 2004. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5499> . Acesso em: 29 jul. 2022.

SILVA, Gustavo Martinato Gonçalves; SILVA, Talles Cota. TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO COVID-19. Centro Universitário Una de Betim, 2021, p. 11.

PAULA JÚNIOR, Kleverson Glauber Figueiredo de. O Teletrabalho na Reforma Trabalhista: Suas Vantagens e Desvantagens. 2020. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-teletrabalho-na-reforma-trabalhista-suas-vantagens-e-desvantagens/> Acesso em: 24/06/2022.