

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
ESCOLA DE DIREITO

HENRIQUE CAZELLI PEREZ

TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO

São Paulo

2020

HENRIQUE CAZELLI PEREZ

TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO

Trabalho de Pós-Graduação apresentado ao curso de Especialização em Direito do Trabalho da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

ORIENTADOR: PROF. DR. WERNER KELLER

São Paulo

2020

AGRADECIMENTOS

A conquista de um sonho envolve muitos passos que nem sempre podem ser dados sozinhos. O importante na busca dos sonhos é cercar-se de pessoas que podemos contar com o apoio, conforto e inspiração, muitas vezes incondicionais, seja na esfera social, acadêmica ou até mesmo familiar.

Impossível, portanto, é deixar de agradecer e reconhecer todas as pessoas específicas que no decorrer dessa jornada estiveram olhando por nós e torcendo pelo nosso melhor desempenho e evolução como pessoas e como profissionais, não cabendo nesta singela homenagem todos aqueles que contribuíram para tanto.

O primeiro agradecimento, é claro, vai para meus pais Marcia Cazelli Perez e Mauro Santos Perez, que em conjunto mostraram-me o caminho do Direito e me empenharam-se, em conjunto, para me fornecerem a educação, o carinho e o zelo suficientes para que eu conseguisse traçar meu caminho e imprimir meus primeiros passos nesta jornada, bem como em todas as anteriores.

Também, ao meu irmão, Fernando Cazelli Perez, pela compreensão ao longo da parceria e amizade até a presente data, bem como pelo suporte necessário para a elaboração e conclusão do presente trabalho.

Aos meus tios, Renato Cazelli (*in memoriam*) e Roseli Santos Perez, pelo apoio moral e pelo aparente entusiasmo ao ouvirem as longas explicações sobre a elaboração do presente trabalho, bem como sobre os causídicos ao decorrer da especialização e fora desta, nas oportunas reuniões familiares.

Aos meus melhores amigos: Jessica Jonry Ferreira Joo pelos muitos momentos partilhados, pelas risadas e pelos apoios sentimentais, morais e pelo grande ombro amigo que se mostrou durante o curso e fora deste; Tabata Carolina Ferreira Nascimento, pela grande amizade nutrida desde o curso de graduação, bem como pelo apoio e pelos conselhos precisos nas horas mais necessárias; Tiago Diadami Perez, pela amizade longa e duradoura, bem como pelos momentos necessários de distração; Vinicius Freitas de Oliveira Navarro, pelo apoio incondicional, pelas palavras e ombro amigo que me suportaram durante grande parte deste desafio, bem como de outros.

Aos professores Cristina Paranhos Olmos e Werner Keller, primeiramente pela inspiração, bem como por suas orientações e lições durante o curso, pelos ensinamentos, pelos importantes questionamentos plantados durante as discussões e por aguçar o interesse no curso e nos estudos.

RESUMO

O teletrabalho sempre esteve presente na prática laboral, mesmo antes de sua previsão legal com a sua previsão da L. 13.467/17, conforme verificamos em alguns julgados em seu tempo. Com os avanços sociais, sua prática começou a ser mais fácil e abrangente. Em primeiro, iniciaremos o presente trabalho com um breve panorama sobre os avanços dos direitos fundamentais do trabalhador, para que se destaque a importância e o crescimento das proteções dadas à esta hipossuficiente parte nas relações de trabalho. Não obstante a discussão no presente trabalho quanto à relação do teletrabalho com o direito ao descanso, bem como seus efeitos desta relação na saúde do trabalhador, demonstraremos também ao leitor os danos que podem existir quando ocorrida a inobservância do direito à desconexão do trabalhador e sua eventual consequência jurídica. Uma discussão sobre a saúde física e mental do trabalhador será colocada em plano para um maior enfoque sobre a reparação necessária após a violação ao direito ao não-trabalho, e os motivos fundamentos e natureza que pairam sobre esta reparação.

Palavras-chave: Teletrabalho. Direito à desconexão. Direito do Trabalho Pandêmico. Sars-cov-2. Covid-19.

ABSTRACT

Teleworking has always been present in labor practice, even before its legal provision with the enactment of L. 13.467/17, as seen in jurisprudence in its time. With the advent of social advances, its practice began to be easier and more embraced. First, we will start the present work with a brief overview of the progress of fundamental workers' rights, to highlight the importance and the growth of the protections given to this under-productive part in labor relations. Notwithstanding the discussion in the present work regarding the relationship between tele-work and the right to disconnect, and the effects of this relationship on the worker's health, it will be demonstrated what kinds of damage can withstand when the right of disconnect is not granted, and its consequential legal consequence. Furthermore, a discussion related about the worker's physical and psychological health is going to be presented focusing on the necessary repair caused by the violation of the right of no-work, ending the present work with its reasons, fundamentals and nature that hover over this repair.

Keywords: Telework. Right to disconnect. Pandemic Labor Law. Sars-cov-2. Covid-19.

LISTA DE SIGLAS (ALTERAR QUANDO CONCLUÍDO)

Art	Artigo
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
D	Decreto
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
L	Lei
LC	Lei Complementar
MP	Medida Provisória
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PLR	Participação nos Lucros e Resultados

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
1.1	OBJETIVOS.....	11
1.1.1	Objetivo Geral.....	11
1.1.2	Objetivo Específico.....	11
1.2	METODOLOGIA.....	11
1.3	JUSTIFICATIVA.....	12
1.4	MOTIVAÇÃO.....	12
1.5	DIVISÃO CAPITULAR.....	12
2	EVOLUÇÃO DO TRABALHO.....	14
2.1	DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO.....	16
2.2	DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	19
2.3	REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS.....	21
2.3.1	Teletrabalho e a quarta revolução industrial.....	26
2.4	DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	31
2.4.1	Direitos fundamentais de primeira geração.....	35
2.4.2	Direitos fundamentais de segunda geração.....	36
2.4.3	Direitos fundamentais de terceira geração.....	38
2.4.4	Direitos fundamentais de quarta geração.....	39
3	O TELETRABALHO.....	41
3.1	CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO.....	43
3.1.1	3.1.1 Distinção necessária entre o teletrabalho, <i>home office</i> , o trabalho a distância e a domicílio.....	52
3.2	FORMAS DE MONITORAMENTO E LIMITES.....	54
3.3	O MEIO AMBIENTE DO TELETRABALHO.....	59
4	DIREITO À DESCONEXÃO E REFLEXOS NA SAÚDE.....	66
4.1	CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO.....	66
4.2	DOS EFEITOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR.....	72
4.3	A VIOLAÇÃO AO DIREITO À FELICIDADE E SUA NECESSÁ- RIA REPARAÇÃO.....	76
5	CONCLUSÃO.....	84
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	86

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho havia sido figura central de diversas discussões, tanto para sua conceituação, como para sua aplicabilidade, desde sua criação. Na mesma esteira, com o advento da popularização destes, o direito ao descanso também sempre esteve presente no ordenamento jurídico e, em que pese sua inobservância nos contratos de teletrabalho, em sua maioria, deve ser respeitado, pela proteção necessária da saúde do trabalhador.

Antes de adentrar o tema da figura central deste trabalho, traçamos uma rota histórica para a percepção do leitor sobre os avanços do direito laboral na proteção dos trabalhadores, os motivos e consequências dos momentos históricos que traçaram as revoluções industriais e os marcos de cada uma das gerações dos direitos fundamentais.

O direito ao descanso é direito de todos os trabalhadores, mesmo aqueles que não laboram na modalidade de teletrabalho, porém, é mais presente sua desvirtuação neste tipo de contrato, tendo em vista o desrespeito do contratante com o trabalhador em regime de teletrabalho, seja com cobranças por mensagens em redes sociais, ou cobrança através de sistemas de *e-mail*, ou sistemas internos.

O presente estudo visa analisar ambos os temas, para então conseguir examinar com mais profundidade a aplicação do regime de teletrabalho e o direito ao descanso durante o período pandêmico causado pelo Sars-cov-2.

Tendo em vista a forma abrupta da decretação de estado de calamidade na saúde pública, poucos empregadores puderam observar todos os requisitos que a própria CLT demanda, nos seus artigos 75-B a 75-E, tendo em vista que o capítulo II da medida provisória nº 927/2020 deixa de observar requisitos essenciais para a proteção do trabalhador.

Desta feita, observando-se que a aplicação do regime de teletrabalho aplicado às pressas para contenção da pandemia, podemos observar diversos riscos que o trabalhador passa a assumir, tendo em vista tanto a promulgação apressada da lei, como o desconhecimento da própria CLT pelos empregadores, que, em que pese respaldados pela medida provisória, não observam os outros requisitos legais.

Busca-se também um respaldo internacional, analisando medidas dos países que lidaram com a mesma pandemia, porém, que observaram a necessidade de proteção do

trabalhador, não passando para estes, outros riscos à saúde destes, além daqueles decorrentes do vírus, como por exemplo à sua ergonomia, seus olhos e seu principalmente o abalo psicológico causado pelo isolamento e teletrabalho.

Por fim, tendo em vista os grandes impactos trazidos pela forma abrupta adotada pelo legislador e pelos empregadores, do regime de teletrabalho, busca-se uma análise dos impactos das medidas nos tempos que vigoram pandemia e as medidas de isolamento, bem como projeções para os tempos pós-pandêmicos nos direitos material e processual do trabalho, bem como no direito previdenciário.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo geral

Analisar o regime do teletrabalho e sua relação com o direito ao descanso, com maior enfoque na saúde psicológica do trabalhador durante e após os tempos de pandemia por Sars-cov-2.

1.1.2 Objetivos específicos

Através da análise da compatibilidade do teletrabalho com o direito à desconexão, buscaremos analisar os impactos do isolamento social na vida e na saúde do teletrabalhador, especificamente nos danos à saúde psicológica do trabalhador, bem como traremos, ao final do trabalho, os motivos, fundamentos e a natureza da devida reparação necessária caso não observado o direito à desconexão do teletrabalhador.

1.2 METODOLOGIA

Para a realização deste trabalho, observaremos na literatura, artigos e livros jurídicos específicos sobre os temas de teletrabalho, direito à desconexão, meio ambiente de trabalho, direitos fundamentais, bem como em literatura mais abrangente, também da área trabalhista, bem como da área constitucional, todos no plano nacional e internacional. Na área científica, analisaremos artigos sobre a saúde do trabalhador, tendo em vista que os impactos do isolamento social refletem diretamente nos olhos, na ergonomia, e na saúde psicológica deste.

Por fim, passaremos a analisar os reflexos do isolamento social e das medidas públicas para a contenção da pandemia no direito material e processual do trabalho, bem como na seara previdenciária.

1.3 JUSTIFICATIVA

O caos jurídico causado pela pandemia por Sars-cov-2 é patente. A segurança jurídica restou abalada. Diversas foram as palestras em plataformas digitais para debate, sem, contudo, um consenso ser apresentado.

É preciso consolidar, através da diversificação dos estudos sobre os temas aqui apontados para que um consenso doutrinário seja atingido, para que, no futuro, a jurisprudência também se consolide, trazendo, à sociedade, a tão desejada segurança jurídica. O teletrabalho foi forçado através da MP 927/2020 (que vigorou entre sua promulgação em 22 de março de 2020, até a perda de sua eficácia, por não ter sido transformada em lei, em 20 de julho de 2020), e uma diversidade de especificidades não foi observada, motivo pelo qual o reflexo na saúde física e psicológica é evidente, necessitando, mais uma vez, o estímulo nos estudos dos temas aqui elencados.

1.4 MOTIVAÇÃO

A sociedade jurídica ainda não chegou em um consenso quanto á aplicabilidade do teletrabalho, e, em que pese o conhecimento do direito ao descanso, pouca aplicação é vista no âmbito jurisprudencial.

Durante os períodos de isolamento social, tendo em vista a aplicação abrupta do regime de teletrabalho, sem qualquer tipo de preparo pela maioria dos empregadores, a inobservância de seus aspectos é cristalina, motivo pelo qual o número de lides processuais tende a aumentar, tornando-se, assim, o presente estudo de grande relevância no âmbito jurídico.

1.5 DIVISÃO CAPITULAR

O presente trabalho visa o estudo da relação do teletrabalho e do direito à desconexão, com foco nos períodos durante e após a pandemia por Sars-cov-2.

Passado este primeiro capítulo, o segundo visa traçar um plano histórico da evolução do trabalho e do direito do trabalho, fazendo apontamentos quanto aos principais momentos históricos das quatro revoluções industriais e das quatro gerações de direitos fundamentais.

O terceiro capítulo traz os estudos referente ao teletrabalho, com sua conceituação, classificação e fundamentação na legislação brasileira, sua distinção com o trabalho remoto e trabalho em domicílio, suas formas de monitoramento e limites para o empregador, traça, também, uma visão do meio ambiente de trabalho no regime de teletrabalho, bem como as possibilidades, limitações e aplicação do regime de teletrabalho para empregados e empregadores.

Já no quarto capítulo da presente obra, passaremos a analisar o direito à desconexão, trazendo também seu conceito, sua classificação e fundamentação, faremos também apontamentos do direito à desconexão como um direito à personalidade do trabalhador, e traremos os reflexos da inobservância do direito à desconexão na saúde do trabalhador, principalmente na seara física, focando nos olhos e na ergonomia, e psicológica do trabalhador. Ainda, no mesmo capítulo, traremos a relação de direito à desconexão e o direito ao lazer e, por fim, debateremos a possibilidade do dano decorrente da inobservância do direito à desconexão do trabalhador.

Ao final do quarto capítulo, traremos os motivos, fundamentos e a natureza da reparação necessária, caso o direito à desconexão não seja observado.

Por fim, apresentaremos uma conclusão sucinta para o leitor, esperando, contudo, auxiliar nos longos debates que já acontecem, e por certo, continuarão a acontecer a respeito dos temas aqui apontados.

2 EVOLUÇÃO DO TRABALHO

A relação de trabalho sempre existiu no mundo, ainda que não com a complexidade e proteção que vemos atualmente, por óbvio, eis que a relação interpessoal tem sua evolução constante, adaptando-se às necessidades no mesmo ritmo em que a sociedade se transforma, motivo pelo qual Reale afirma que o direito não é um fenômeno estático, mas dinâmico.

Antes mesmo do surgimento das primeiras civilizações o homem e a mulher sempre trabalharam, seja para o sustento da tribo (caça ou plantio), ou até mesmo para proteção (vigia, guarda), por exemplo. Podemos dizer, então, que o trabalho é tão antigo quanto o homem.

Insta apontar que difere-se o que se discute no presente momento da relação de emprego. O trabalho escravo, por exemplo é, de fato, uma relação de trabalho, mas definitivamente não é uma relação de emprego.

Vólia Bomfim Cassar¹, ao nosso ver, define melhor o que é, de fato, o trabalho: “Trabalho pressupõe ação, emissão de energia, desprendimento e despedimento de energia humana, física e mental, com objetivo de atingir algum resultado”.

O próprio surgimento da palavra ‘trabalho’ remete às dificuldades passadas pelos trabalhadores na antiguidade.

Etimologicamente, a palavra trabalho vem de variações que remetem à dor ou instrumento de tortura, conforme se vê:

No português, **Trabalho**, no francês, **Travail**, e no espanhol, **Trabajo**, têm sua origem no vocabulário latino, da palavra *trepalium* (também chamado de *tripalium*) que nada mais é que um instrumento de tortura e que servia para prender animais domesticáveis de grande porte.

As palavras no italiano e no inglês, **Lavoro**, e **Labour**, respectivamente, derivam de *labor*, que, em latim, significa dor, sofrimento, esforço. A variação grega

¹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista – 16ª Ed. São Paulo: Método, 2018, p. 3.

correspondente à *labor* é **ponos**, que deu origem à palavra pena, no sentido da sanção. Ambas as palavras advérbias têm conotação negativa, como se vê.

O trabalho sempre foi visto na antiguidade como uma obrigação penosa, que apenas os menos favorecidos é que deveriam se sujeitar à tal, pois o sofrimento seria intrínseco ao trabalho. A reformulação do trabalho como algo digno é recente, considerando a evolução e o curto período de tempo em que as relações de trabalho eram degradantes, para os dias atuais a partir do iluminismo, em que o trabalho é dignificado.

Na história humana, os estudiosos dividem o direito do trabalho em dois períodos, o período pré-histórico e o período histórico.

No primeiro, surgem as primeiras relações de trabalho, como já dito. São três fases distintas das relações de trabalho: escravidão, servidão e corporativismo. Surge, no final deste período, a locação do trabalho, que, como veremos em tópicos seguintes, é a raiz do direito do trabalho.

O período seguinte é que, de fato, contribuiu para o surgimento do direito do trabalho, e a novo conceito de trabalho que temos atualmente. Pode-se afirmar, portanto, que o Direito do Trabalho é um produto cultural do Século XIX, que, de acordo com Mauricio Godinho Delgado², veio maturando-se desde os fins do Século XVIII. Tal maturação se deu pelo amadurecimento da sociedade ao perceber que a relação de trabalho subordinado se tornara característico, necessitando, portanto, de maior observância.

A evolução histórica do direito do trabalho no mundo será debatida no tópico seguinte, onde será possível vislumbrar a evolução histórica até a positivação de direitos trabalhistas em favor dos trabalhadores, motivo pelo qual não se busca a exaustão do tema no presente tópico.

Atualmente vivemos numa verdadeira enxurrada de inovações tecnológicas que possibilitam a melhoria e o aperfeiçoamento do trabalho, e, ao mesmo compasso, a substituição de trabalhadores por máquinas.

A tecnologia anda no mesmo compasso que a sociedade, e, como vimos na recente história mundial em razão da pandemia pelo vírus SARS-CoV-2, ou simplesmente da

² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores – 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019. P. 99 e 100.

doença Covid-19, pudemos, por meios tecnológicos, não interromper o funcionamento de todos os setores de trabalho, seja por meio do teletrabalho, do *home office*, ou de outras ferramentas a fim de atingir o isolamento social necessário nos tempos pandêmicos, motivo pelo qual o presente estudo toma sua importância.

Por fim, o trabalho (e o emprego), tornaram-se essenciais na sociedade moderna, e, em que pesem as grandes evoluções tecnológicas, é impensável, num panorama futurista, imaginar uma sociedade onde a relação de trabalho ou até mesmo de emprego não exista.

Não se busca com o presente tópico exaurir o tema, mas sim demonstrar historicamente como a proteção ao trabalhador vêm evoluindo, em decorrência das necessidades que aparecem em momentos pontuais e históricos.

Com isto, passamos a avaliar os momentos históricos que mais marcaram a vida do direito do trabalho, e seus respectivos impactos para a vida do trabalhador.

2.1 DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO

Conforme já ventilado, o trabalho sempre existiu no mundo. Nos tempos antigos, a relação de trabalho servia para alimentação, proteção, defesa e construção.

Até o século XIX a escravidão foi uma das formas de trabalho. A pessoa escravizada era um mero bem de troca e estava numa relação de domínio em favor de seu dono, onde deveria prestar os serviços que lhe eram designados.

Concomitante ao trabalho escravo, a locação da mão de obra existia desde o século XXI a.C. até o século XIX.

O Código de Hamurabi, baseado na Lei do Talião, era adotado na Babilônia, e já dispunha sobre algumas condições de trabalho livre, sem a escravidão, prevendo inclusive o salário.

O Direito Romano também já previa formas de locação de trabalho, junto com o arrendamento da coisa (*locatio conducto operarum*).

Após, com o surgimento do feudalismo, os servos trabalhavam nas terras dos senhores feudais, que, em troca de proteção militar e política, eram obrigados a entregar parte de sua produção.

O fim do feudalismo, com as cruzadas, invasões e pestes deram início à fuga dos colonos, que buscaram nas sociedades urbanas uma maior proteção, fundando as primeiras corporações de artes e ofício, compostas por mestres, companheiros e aprendizes, detentores de um monopólio sobre o que produzia naquela corporação.

Surge, com os conflitos entre os mestres e os companheiros, a chamada *Compagnonnage*, que é o embrião de um paralelismo sindical, acarretando no fim das corporações, pois os companheiros reuniam-se para acirrar a luta entre estes e seus respectivos mestres.

A revolução industrial é o marco central do nascimento do direito do trabalho como vemos atualmente.

Descoberta a máquina a vapor, a substituição do trabalho braçal por uma mão-de-obra mais barata para a operação das máquinas apontou a necessidade de maior proteção pela exploração desumana do trabalho, que incluía crianças e mulheres para laborarem em jornadas de até 16 horas, em condições insalubres e noturnas.

Conhecido como pai do Direito do Trabalho, Robert Owen foi contrário às práticas na época, e proibiu, quando assumiu a direção de uma fábrica de tecidos em 1800, os castigos aos trabalhadores, a admissão de menores de 10 anos, instituiu jornada de dez horas e meia de trabalho e medidas de higiene no trabalho, bem como uma caixa de assistência para a velhice e a assistência médica aos trabalhadores.

Não obstante, o galense instituiu ainda o *Grand National Consolidated Trades Union*, que correspondia a um sindicato.

A partir do início do movimento utópico socialista e cooperativista que Robert Owen consolidou, diversas leis de proteções aos trabalhadores começaram a surgir, como, por exemplo: em 1802, que fixou a jornada de 12 horas e proibição ao trabalho noturno; em 1813 e 1814 que proibiram o trabalho do menor de 18 anos em minas de subsolo e em domingos e feriados, respectivamente.

Somente em 1917 que a proteção ao trabalhador ganhou status constitucional, no México e, em seguida, a segunda constituição a adotar a proteção expressa ao trabalhador de forma constitucional foi a Alemã, em 1919.

Dando fim à primeira Guerra Mundial, durante a Conferência da Paz, em 1919, ocasião em que foi assinado o Tratado de Versalhes, notou-se a necessidade de criação de uma

organização internacional para que o trabalho digno fosse defendido, dando início a partir da assinatura do referido tratado, à Organização Internacional do Trabalho.

A OIT foi criada para ser um organismo neutro, que institui regras de obediência para a proteção do trabalho, e conta atualmente com 187 Estados-Membros, sendo a única agência das Nações Unidas com uma estrutura tripartite, onde participam representantes de empregadores, trabalhadores e de governos participam, com iguais poderes, e em situação de igualdade.

A partir destes fatores uma crescente mudança ao redor do globo foi adotadas. Diversos Estados foram se modernizando, e passaram a adotar a proteção constitucional sobre os direitos sociais do trabalhador.

Em 1948, foi assinada a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que, para o presente estudo, maior atenção será dada aos artigos 23 e 24, que, respectivamente, nos trazem:

- Art. 23
 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.
- Art. 24

Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.³

³ Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948. Disponível em < <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>>. Acesso em 09/06/2020 às 22:10.

De acordo com Luciano Martinez “o processo construtivo do direito do trabalho e, por consequência, dos demais direitos sociais decorreu do conflito de classes. (...) O ramo jurídico ora em análise parece efetivamente ter emergido pela força do inevitável, do inexorável. Ele tinha de acontecer, por isso aconteceu: múltiplos fatores alinharam-se e contribuíram para a edificação dos direitos sociais, especialmente para a construção de um sistema jurídico capaz de proteger os trabalhadores dos abusos perpetrados por seus patrões.”⁴

2.2 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Carlos Henrique Bezerra Leite divide a história do direito do trabalho brasileiro em três fases: 1) do descobrimento (1500) à abolição da escravatura (1888); 2) da Proclamação da República (1889) à campanha política da Aliança Liberal (1929); 3) da Revolução de Trinta (1930) aos dias atuais.

No primeiro momento, a Lei Áurea, ainda que não tenha característica justralhista, é tida pelos doutrinadores trabalhistas como um marco inicial na História do Direito do Trabalho brasileiro.

Referida Lei não trata, por óbvio de direitos trabalhistas, mas garante direitos sociais àqueles que sofriam nas relações de trabalho escravocratas, bem como estimulou, de forma revolucionária e em âmbito nacional, as relações de emprego.

Os olhos começam a se voltar para as relações de emprego a partir da segunda fase, momento no qual um maior número de relações de emprego, principalmente nos setores rurais e agrícolas começam a surgir, e, concomitantemente, com a emergente industrialização presente nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro (ou distrito federal, à época).

Importante ressaltar que o segundo período é marcado, também, pelo início de movimentos operários, desorganizados e sem qualquer pressão, motivo pelo qual algumas normas justralhistas esparsas começam a surgir, visando proteger alguns setores de trabalho, citando-se, à título de exemplo, os decretos nº 843 de 1890 (Banco de operários); e 1.313 de 1891 (regularização do trabalho de menores na capital federal).

⁴ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 58

É na segunda fase do Direito do Trabalho que uma caracterização dos direitos trabalhistas começa a ser estruturada nos países centrais no plano internacional, marcada pela criação da OIT e pela promulgação da Constituição de Weimar (1919).

Maior relevância para o presente estudo (não menosprezando as outras), será dada à terceira fase, que iniciou-se com uma revolução armada que depôs o presidente Júlio Prestes, eleito pelo voto popular, porém, quem assumiu a chefia da União foi Getúlio Vargas, que firmou uma estrutura completa de um modelo trabalhista unificado, que mantém plenos efeitos até os dias atuais.

A partir daí, diversos foram os conflitos estatais, onde eram concedidos direitos sociais, mas suprimidos direitos políticos e civis, motivo pelo qual diversos conflitos e manifestações levantaram-se na sistemática laboral, que sofriam represálias da ditadura getulista, porém, com uma elaboração de leis instituindo o sistema justalinhista (com rigoroso controle estatal, por óbvio).

No decorrer de 1930, diversas leis esparsas foram promulgadas que visavam melhorias aos trabalhadores, sendo algumas específicas para certas categorias, outras de caráter mais brando.

Com a promulgação da Constituição de 1934, os ânimos sociais se acalmaram, tendo em vista esta ser a primeira Constituição que tratou abertamente de direitos trabalhistas, precisamente no §1º do artigo 121, que firmava os preceitos trabalhistas a serem observados na legislação, ‘que colimem melhorar as condições do trabalhador’.

Em 1 de maio de 1943, quando já havia um sistema trabalhista estruturado para a toda a população em geral, para as áreas específicas que demandavam atenção diversa do trabalho comum, e com a presença até mesmo das normas que regulam as relações coletivas de trabalho, todas com teor trabalhista foram reunidas, ou melhor, consolidadas, no que conhecemos atualmente como Consolidação das Leis do Trabalho.

A partir daí, diversas foram os esforços para a garantia dos direitos sociais dos trabalhadores, podendo-se citar, como melhores exemplos, a Carta de 1946, considerada democrática por dispor sobre o PLR, repouso semanal remunerado, feriados, entre outros, a L. 2.573/55, que dispôs sobre o adicional para o trabalho perigoso, as Leis 4.090/62 e 4.769/65, que dispuseram sobre o 13º salário e L. 5.107/66, que dispôs sobre o FGTS.

Em 1988, a nova Constituição, reconhecidamente como Constituição Cidadã, retomou o homem como figura central na proteção estatal.

2.3 REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS

Conforme já ventilado, as evoluções e clamores da sociedade impulsionam a evolução do direito, que se molda às necessidades da atualidade. Não se pretende no presente estudo análises exaustivas sobre todas as revoluções industriais, porém, pretende-se, assim como no capítulo anterior, demonstrar a evolução histórica da sociedade, que traçou o caminho que enfrentamos hoje.

As revoluções industriais foram de extrema importância para o Direito do Trabalho, tendo em vista que, conforme as evoluções tecnológicas tornam-se parte do cotidiano do trabalhador, este tende a sofrer prejuízos, seja na sua saúde, ou até mesmo no seu campo social, motivo pelo qual o Direito, adaptando-se às revoluções industriais/tecnológicas, precisa adaptar-se à nova realidade da sociedade.

Com o progresso tecnológico nas relações de trabalho, um cenário de extrema injustiça social emerge, acentuando, portanto, a desigualdade econômica entre as partes da relação de trabalho.

O aparecimento das máquinas à vapor, que marca a primeira revolução industrial, apaga a destreza e as habilidades do homem comum, porquanto o trabalho deste, no singular, é amplamente superado pelas máquinas, tornando o homem, à esta época, menos relevante no setor labora, como um simples operador de máquina.

Com menor relevância, e ainda sem a proteção social no trabalho, tendo em vista que as revoluções industriais tomam os anos de 1760 a 1860, o trabalho do homem é explorado para apenas operar máquinas, pois a relação de custo x benefício entre o homem e a máquina tende a pender para a máquina, tanto em custo, quanto em benefício.

A partir daí, os empregadores observam que a operacionalização das máquinas não necessariamente deve ser realizada por um homem adulto, motivo pelo qual começa a explorar o trabalho infantil, monetariamente mais barato para o empregador.

Poder-se-ia chegar à conclusão de que, com os avanços tecnológicos, o trabalho do homem seria aprimorado, menos intenso, ou, no pelo menos, menos dificultoso. Não foi o que aconteceu durante a primeira Revolução Industrial.

O pensamento expansionista do capitalismo se instala nos empregadores, intensificando, ainda mais, o trabalho do homem nas máquinas, fazendo com que a inovação tecnológica que deveria facilitar a vida do homem na sociedade, seja responsável por torná-lo escravo de si mesmo.

Nem todas as críticas devem ser feitas à primeira Revolução Industrial. Enquanto por um lado esta prejudicou a vida laboral em espécie, por outro, também passou a gerar empregos, o que passou a gerar, também, um clamor pelo avanço nos direitos sociais voltados à seara trabalhista.

Contribuiu para tanto, o êxodo rural, impulsionado também pelas evoluções tecnológicas do campo, onde os senhores de terra visavam ampliação do lucro e o corte de gastos com pessoas, tendo em vista a melhoria de suas produções.

A segunda Revolução Industrial inicia-se na segunda metade do século XIX, e termina durante a segunda guerra mundial.

Nesta, diversos avanços podem ser listados, como, por exemplo, o surgimento de alguns, e o aprimoramento de meios de transporte, e as invenções do automóvel e dos meios de comunicação.

Os primórdios da segunda Revolução Industrial também tinham como matéria prima para os maquinários o carvão, assim como sua antecessora, porém, acrescenta-se nesta, a utilização de combustíveis fósseis não renováveis, como o gás e o petróleo para o funcionamento das máquinas.

A produção das máquinas criadas durante a segunda Revolução Industrial era ainda mais acentuadas, passando a produzir em massa, e, em sua maioria com base em linhas de montagem e padronização, tendo em vista a utilização da eletricidade nestas, gerando uma produção mais rápida e padronizada.

Neste sentido, há de se destacar a figura de Frederick Winslow Taylor, que preconizava a produção de produtos idênticos, e em massa, com o a padronização das tarefas, com

a devida separação dos setores de produção, entre a gerência, a concepção, o controle, e a execução da produção.

Na mesma linha, surgiu o modelo de produção chamado de *fordismo*, baseado no primeiro modelo de produção, anteriormente citado, porém, que visava, além da separação dos setores de produção, uma administração conjunta e exata dos tempos de esteiras nas produções.

No *fordismo*, pela forte administração do tempo, o trabalhador também era controlado, com tarefas repetidas em execuções exatas, ágeis e precisas.

O trabalhador, portanto, era designado para certo campo da produção, e especializava-se neste setor, o que acabou gerando a profissionalização dos setores industriais.

Neste modelo de produção, o trabalhador não tinha qualquer controle sobre seu próprio tempo, sobre o projeto do que produzia, o ritmo da produção, ou até mesmo tinha conhecimento sobre a organização do processo de produção, sendo, portanto, uma simples peça do complexo sistema organizacional da produção empresarial.

Neste cenário é que surge a primeira companhia bilionária, bem como empresas com mais de 700.000 empregados.

A adoção de medidas protetivas ao trabalhador começa a tornar-se mais habitual durante o período em que se consolida como a segunda revolução industrial.

O final da época que compreende a segunda Revolução Industrial é marcado pela ruptura de vínculos sociais, bem como de vínculos econômicos, intimamente ligados com desequilíbrios no cenário econômico e mundial.

Foi no ápice do *fordismo* que organizações e manifestações de trabalhadores apontavam suas insatisfações dos empregadores contra a classe trabalhadora.

É somente quando se fala na terceira Revolução Industrial que surge o trabalho em ambiente virtual.

Isto se dá porque este novo modelo de produção é marcado pelo maior avanço nas ciências e na tecnologia, e, principalmente, na informática, por estar intimamente ligada à criação da sociedade da informação.

Também chamada de revolução tecno-científica, a terceira Revolução Industrial marca seu período pela criação da robótica, onde o homem sequer é necessário para operar as máquinas.

Superando o *fordismo*, a concorrente japonesa no ramo automobilístico cria um modelo de produção, chamado de *toyotismo*, onde a produção homogênea em série perde espaço nas linhas de produção.

Naquele, cada homem era responsável por sua máquina e realizava sempre as mesmas tarefas.

Neste, valoriza-se o trabalhador multi-tarefado, que participa de mais de uma parcela da produção.

Para melhor entender o *toyotismo*, é necessário observar que, tendo o trabalhador participando de mais de uma linha de produção, o empregador investiu neste com treinamento e qualificação para mais de uma tarefa.

Além disto, é importante apontar que o *toyotismo* estimula a participação do trabalhador na forma de realização do seu próprio trabalho, ou seja, é neste momento que os empregadores começam a dar voz aos empregados para sugestões e reclamações, justamente visando melhor qualidade na produção, alinhado à melhora na vida do empregado, o que geraria maior produtividade.

É neste modelo de produção que se adota a filosofia do *just in time*, onde as empresas passam a produzir apenas o necessário, e, não obstante, deixam de controlar a maioria dos setores produtivos, passando a controlar menor parte dos setores produtivos, dependendo, assim, de fornecedores e terceiros em suas cadeias de produção, distribuição, entre outros setores organizacionais.

À título de exemplo, as empresas que adotavam o modelo *fordista*, em seu auge, eram detentoras de até 75% da produção dos insumos de seus produtos e tinha controle absoluto sobre todas as suas fases de produção, controlando até mesmo o transporte e venda de seus produtos, tendo algumas empresas chegado a ter adquirido plantações de seringueiras para a produção dos pneus de seus próprios veículos, assim como outras adquiriram os navios necessários para o transporte de seus produtos.

No *toyotismo*, entretanto, ocorre o inverso, sendo esta empresa detentora de apenas 25% das fases da produção à venda, passando a depender intimamente de terceiros e fornecedores.

Com a adoção do *just in time*, os estoques passam a ser mínimos, e a produção das empresas passa a ser movida pela necessidade dos consumidores.

Este modelo, em suma, depende da propulsão dos consumidores para a produção dos produtos. Se não há novas demandas, ou estas estão em baixa, os setores de produção acompanham o ritmo do mercado, e, portanto, esfriam.

Como consequência, os setores industriais passam a empregar menos, o que acarreta em um aumento nos setores de serviços.

Também, tendo em vista que este modelo de sistema de produção é detentor de menor parcela produtiva, bem como que especializa seus trabalhadores para operar em mais áreas produtivas, adota maior seletividade na contratação de funcionários, tendo em vista que a oferta de mão de obra no mercado de trabalho é abundante.

Há quem defenda que outros modelos de produção já se firmaram no mundo, como o *volvismo*, criado pelo indiano Emto Chavanmco, na empresa sueca, sendo este um sistema altamente informatizado, com participação direta dos trabalhadores e intensa colaboração sindical, bem como, que atualmente vivemos no *gatismo*, visão de Bill Gates, onde tudo, ou quase tudo é informatizado, sendo o ser humano apenas uma peça que movimenta das grandes engrenagens da indústria⁵

No Brasil, o modelo *toyotista* chegou com grande atraso, com maior intensidade a partir de 1990, o que gerou a reorganização da produção, redução dos postos de trabalho, e o volumoso crescimento da terceirização de serviços.

Com o histórico resumido das revoluções industriais traçado apresentado até aqui, podemos analisar com mais afinco a mais importante revolução industrial para a análise do presente tema proposto, a quarta revolução industrial.

⁵ FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. Direitos humanos e relações sociais trabalhistas. (Renata de Assis Calsing, Rúbia Zanotelli de Alvarenga (coord). São Paulo: LTr, 2017. p.86.

2.3.1 Teletrabalho e a Quarta Revolução Industrial.

Também chamada de indústria 4.0, a quarta Revolução Industrial é mais violenta que suas antecessoras, ao mudar o rumo da sociedade, das coisas, das relações pessoais, e, mais importante para o presente estudo, pela diminuição nos postos de trabalho, principalmente daqueles que demandam menos qualificações. Autores apontam o início da quarta Revolução Industrial se deu em 2012, durante a Feira de Hannover, na Alemanha.

Nas palavras de Klaus Schwab, fundador e presidente executivo do Fórum Econômico Mundial, a quarta Revolução Industrial ‘não se trata apenas de máquinas e sistemas inteligentes e conectadas. Sua extensão é muito maior. Ela ocorre simultaneamente em ondas de avanços ainda maiores em áreas que abrangem desde a sequência genética à nanotecnologia, de fontes renováveis à computação quântica. É a fusão destas tecnologias e suas interações através dos domínios físicos, digitais e biológicos que fazem a quarta Revolução Industrial diferente de suas antecessoras’⁶.

Lembra o autor, entretanto, que nem todo o mundo já passou pelos reflexos de todas as Revoluções Industriais, apontando, à título de exemplo que aproximadamente 17% do mundo ainda não experimentou os reflexos da segunda Revolução Industrial (como apontado no tópico supra, encerrou-se com o final da segunda guerra mundial), que 1.3 bilhões de pessoas sequer têm acesso à energia elétrica.

No mesmo raciocínio, mais de metade da população mundial (à época da edição de seu livro), sequer têm acesso à internet, motivo pelo qual também não experienciaram a terceira Revolução Industrial.

O autor segue apontando que a presente revolução tem como 4 manifestações físicas listando-as como veículos autônomos, impressões 3D, a robótica avançada, e, por fim, o surgimento de novos materiais. Outros autores citam também como marca desta Revolução

⁶ Original: “The fourth industrial revolution, however, is not only about smart and connected machines and systems. Its scope is much wider. Occurring simultaneously are waves of further breakthroughs in areas ranging from gene sequencing to nanotechnology, from renewables to quantum computing. It is the fusion of these technologies and their interaction across the physical, digital and biological domains that make the fourth industrial revolution fundamentally different from previous revolutions.” SCHWAB, Klaus. The Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum, Cologny/Geneva, 2016, p. 12. Extraído do sítio <https://luminariaz.files.wordpress.com/2017/11/the-fourth-industrial-revolution-2016-21.pdf>, em 10/07/2020, às 16:12.

Industrial uma internet ubíqua e móvel, sensores menores e mais baratos’, além do avanço da inteligência artificial⁷.

Na mesma esteira, além dos avanços físicos, uma ponte entre os avanços físicos e digitais tem crucial importância no reconhecimento e nas consequências da quarta revolução industrial, que o autor chama de ‘internet of things (IoT)’, também chamado de *internet of all things*.

Descreve o autor que a ‘internet das coisas’ é a relação da interligação entre as coisas, podendo estas serem coisas físicas, produtos, lugares, entre outros, e as pessoas, possibilitado pela tecnologia, e por várias plataformas e até mesmo o intangível, como por exemplo o arquivamento de documentos nas nuvens.

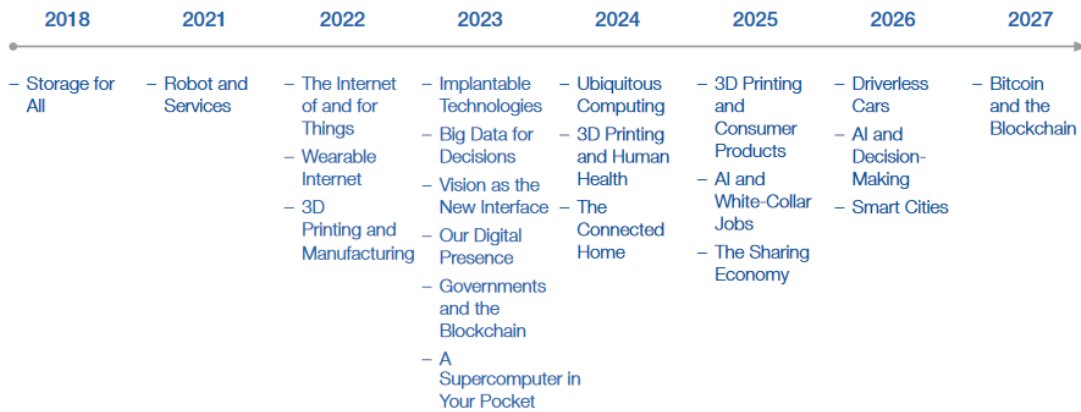
Ora, o próprio local de trabalho pode ser conectado com a própria casa do trabalhador, por uma simples conexão com a internet, e um computador capaz de dar as ‘ferramentas de trabalho’ ao trabalhador.

É, portanto, a partir da quarta Revolução Industrial que a efetivação da conexão entre o próprio local de trabalho, e a casa do trabalhador ocorre, tornando estes um só, no chamado teletrabalho.

Em relatório publicado em 2015, denominado ‘*Deep Shift: Technology tipping points and societal impact*’, no Fórum Econômico Mundial, foi traçado um cronograma de avanços tecnológicos, que sobreveio de uma pesquisa sobre o que se espera que aconteça, entre os anos de 2018 e 2027, com a porcentagem de probabilidade de que aconteça, descritos nas figuras que seguem:

Figura 1 – média do ano em que cada avanço deve ocorrer

⁷ ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019. p. 36.



8

9 **Figura 2 – probabilidade dos avanços nas datas apontadas**

	%
10% of people wearing clothes connected to the internet	91.2
90% of people having unlimited and free (advertising-supported) storage	91.0
1 trillion sensors connected to the internet	89.2
The first robotic pharmacist in the US	86.5
10% of reading glasses connected to the internet	85.5
80% of people with a digital presence on the internet	84.4
The first 3D-printed car in production	84.1
The first government to replace its census with big-data sources	82.9
The first implantable mobile phone available commercially	81.7
5% of consumer products printed in 3D	81.1
90% of the population using smartphones	80.7
90% of the population with regular access to the internet	78.8
Driverless cars equalling 10% of all cars on US roads	78.2
The first transplant of a 3D-printed liver	76.4
30% of corporate audits performed by AI	75.4
Tax collected for the first time by a government via a blockchain	73.1
Over 50% of internet traffic to homes for appliances and devices	69.9
Globally more trips/journeys via car sharing than in private cars	67.2
The first city with more than 50,000 people and no traffic lights	63.7
10% of global gross domestic product stored on blockchain technology	57.9
The first AI machine on a corporate board of directors	45.2

⁸ Fonte: Deep Shift – Technology Tipping Points and Societal Impact, Global Agenda Council on the Future of Software and Society, World Economic Forum, September 2015. P. 6 Extraído de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GAC15_Technological_Tipping_Points_report_2015.pdf. Acesso em 10/07/2020 às 17:07

⁹ Fonte: Deep Shift – Technology Tipping Points and Societal Impact, Global Agenda Council on the Future of Software and Society, World Economic Forum, September 2015. P. 6 Extraído de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GAC15_Technological_Tipping_Points_report_2015.pdf. Acesso em 10/07/2020 às 17:07 p.7.

Como se depreende das expectativas supra, espera-se que, em 2023 aproximadamente 80% da população tenha acesso à internet. Também, para o mesmo ano, espera-se que 90% da população esteja usando *smartphones*.

Tais previsões demonstram o nível de conectividade de todos durante a quarta Revolução Industrial, que segue a mesma trilha das demais.

Por óbvio, a quarta Revolução Industrial traz, e tende a continuar trazendo impactos, não apenas nas inovações tecnológicas, mas também na economia, nos negócios, na sociedade, na globalização, e no próprio indivíduo.

Schwab afirma que, em relação aos impactos na economia, estes serão vastos e multifacetados, e focou seus estudos nos impactos sobre duas dimensões, o crescimento econômico, e o emprego.

Sobre o emprego, o autor tem a certeza de que as novas tecnologias mudarão dramaticamente a natureza do trabalho em todas as indústrias e ocupações. Aponta, entretanto, a incerteza quanto à vastidão, decorrente do quanto a automatização substituirá o trabalho, quanto tempo está substituição vai demorar para ocorrer, e qual sua abrangência.

Conforme o histórico apontado das outras revoluções industriais, podemos chegar à conclusão de que a cada onda de inovação tecnológica, empregos são destruídos, sendo estes substituídos por outros, em atividades diferentes.

O ser humano sempre se adaptou à inovações, porém, conforme acompanhamos dia após dia, as inovações tecnológicas durante a quarta revolução industrial seguem num ritmo frenético, como nunca visto.

Metaforicamente falando, a primeira revolução industrial compara-se ao engatinhar de uma criança, a segunda pode ser comparada ao caminhar de um adulto, enquanto a terceira revolução industrial compara-se à velocidade de um atleta profissional de corrida, e, por sua vez, a quarta revolução industrial compara-se à um avião à jato.

Conforme Célio Pereira Oliveira Neto aponta à título comparativo, “enquanto o tear mecanizado demorou 120 anos para conquistar a Europa, a internet obteve igual proeza em menos de 10 anos”.¹⁰

Na mesma esteira, o conteúdo das plataformas digitais já é quase que imensurável. Também à título de exemplo, com pouco tempo de lançamento, a *streamer* Netflix já possuía mais horas de conteúdo em sua plataforma do que qualquer ser humano poderia consumir, mesmo que assistisse seu conteúdo desde o seu nascimento, sem pausas, e este não é o único serviço de *stream* nesta proporção.

Fato é, que a quarta revolução industrial tende a reduzir os empregos em escala global, principalmente nos setores industriais. As profissões tradicionais também não estão livres deste risco, pois, conforme depreende-se das Figura 1 e 2, espera-se que nesta, e na próxima década, a inteligência artificial e a robótica já substituam os empregos de colarinho branco e até mesmo os farmacêuticos.

Na mesma esteira, com as indústrias e outros setores absorvendo os avanços tecnológicos, os postos de trabalho tornar-se-ão mais escassos, pois, com as produções automatizadas, alinhado com a desnecessidade de reuniões, a tendência é que o chamado *home office*, que era exceção, tornar-se-á regra no cenário mundial.

Enquanto o trabalho físico torna-se cada vez mais raro, o trabalho em ambientes digitais tende a recuperar um pouco do espaço perdido por conta da quarta revolução industrial. Leia-se no que foi dito aqui que, espera-se que ambas, as relações de trabalho e de emprego, (gênero da primeira), cresçam, enquanto os trabalhos e empregos, diminuam, em sua forma física dentro de empresas.

Enquanto o desemprego é tendência mundial, em reflexo da quarta revolução industrial, os setores de desenvolvimento de software e TI são a grande ascensão do momento.

Em pesquisa recente, a Associação Brasileira das Empresas de Software (ABES)¹¹ aponta um nas áreas, bem como o número de desenvolvedores domésticos.

¹⁰ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. São paulo: LTr, 2018. p. 27.

¹¹ Extraído de: <http://central.abessoftware.com.br/Content/UploadedFiles/Arquivos/Dados%202011/ABES-EstudoMercadoBrasileirodeSoftware2019.pdf> em 10/07/2020.

Isto se dá por dois motivos, principalmente, o primeiro é a escassez de oportunidades de emprego, e o outro é a tendência de adaptação, inerente do ser humano.

2.4 DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os Direitos Humanos são construídos, e evoluem com o passar do tempo, como qualquer outro ramo do direito, ou seja, com a evolução da sociedade em que está inserto, observados os parâmetros políticos, econômicos, sociais e culturais, concomitantemente ao seu tempo.

Enquanto a nomenclatura ‘direitos humanos’, como aponta a melhor doutrina, está ligada a tratados internacionais, os ‘direitos fundamentais’ depreendem da positivação das normas atreladas a direitos sociais à cada Constituição, em ordenamento jurídico interno, portanto.

Em que pese a confusão doutrinária, e o diverso número de sinônimos, para ambos, estes não se confundem, apesar da íntima ligação entre ambos.

A diversidade de nomenclaturas atinentes ao tema é extensa, motivo pelo qual José Afonso da Silva faz as distinções entre *direitos naturais*, *direitos humanos*, *direitos do homem*, *direitos individuais*, *direitos públicos subjetivos*, *liberdades fundamentais*, *liberdades públicas* e *direitos fundamentais do homem*¹², que, resumidamente, é o que segue:

- *Direitos naturais* – nas palavras do autor, são aqueles inerentes à natureza do homem, somente pelo fato de ser homem.
- *Direitos humanos* – é a expressão que se utiliza para os documentos que tratam dos direitos do homem, de cunho internacional.
- *Direitos individuais* – são os direitos do indivíduo isoladamente analisado. De acordo com o autor, ‘é terminologia que a doutrina tende a desprezar cada vez mais’, porém, que encontra inserta na própria constituição, para manifestar o conjunto de direitos fundamentais, como o direito à vida, igualdade, liberdade, entre outros.
- *Direitos públicos subjetivos* – é também insuficiente para caracterizar os direitos fundamentais, segundo o autor constitucionalista, pois este é um

¹² SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. São Paulo: Malheiros, 2014. p. 177 a 181.

conceito técnico-jurídico do Estado Liberal, e, portanto, seu exercício depende da vontade de cada pessoa, podendo até mesmo renunciá-los, motivo pelo qual se diferencia dos *direitos fundamentais* do homem.

- *Liberdades fundamentais e liberdades públicas* – são expressões que exprimem os direitos fundamentais, porém, aponta o autor que são conceitos limitativos e insuficientes. O primeiro conceito, segundo o autor, é mais restrito, e refere-se apenas a algumas liberdades. O segundo, inclui ao primeiro o gozo livre dos direitos políticos, porém, ainda ‘pobre de conteúdo’, afirma o autor.
- *Direitos fundamentais do homem* – Expressão mais adequada, como afirma o conceituado constitucionalista, pois, ‘além de se referir a princípios que resumem a concepção do mundo e informam a ideologia política de cada ordenamento jurídico, é reservada para designar, *no nível do direito positivo*, aquelas prerrogativas e instituições que ele concretiza em garantias de uma consciência digna, livre e igual de todas as pessoas’.

Feitas tais considerações, podemos perceber, com a sapiência do doutrinador, que a melhor denominação para tratar o tema é *direitos fundamentais do homem*.

Tais direitos são característicos por impor obrigações, tanto na sociedade civil, como para os entes públicos, que absorvem os principais efeitos do sistema protetivo. As obrigações se refletem tanto em abstenções como em prestações, para ambos.

Também é importante ressaltar que os direitos fundamentais são, em regra, inatos, absolutos, invioláveis e imprescritíveis.

Na esfera laboral, a natureza dos direitos fundamentais do homem é multidimensional, pois asseguram uma ampla diversidade de liberdades individuais ao trabalhador, como a tutela da igualdade dos trabalhadores, até mesmo no âmbito coletivo do direito do trabalho.

Também, poucas são as normas trabalhistas que não têm algum tipo de respaldo em preceito constitucionalmente positivado.

Como bem lembra Marcus Firmino Santiago, o plano das relações trabalhistas é ‘um dos espaços mais sensíveis no que tange a proteção do ser humano’.¹³

É com a Constituição de 1988, também chamada de Constituição Cidadã, que se firmou o princípio da dignidade humana nas relações de trabalho, expresso em sua abrangência, no artigo 1º, inciso III, da Magna Carta, que constituiu a República Federativa do Brasil em Estado Democrático de Direito, tendo como fundamento a dignidade da pessoa humana (inciso III), entre outros.

Referido princípio é norteador para diversos direitos fundamentais do homem, em todas as esferas do direito, e, como exposto alhures, com o direito do trabalho não poderia ser diferente.

As relações de trabalho são imensamente afetadas por tal princípio, razão pela qual não apenas o homem merece ser tratado com dignidade, mas este também merece ter um trabalho digno.

Falar da proteção da dignidade do trabalhador, dessa feita, é falar dos direitos que protegem e que garantem essa dignidade ao trabalho decente. Tais proteções advém (em sua maioria) da segunda geração (ou dimensão) dos direitos humanos, conhecidos como os direitos sociais, que serão discutidos em tópico próprio.

Para o presente, vale citar apenas que grande parte dos direitos laborais estão insertos nesta dimensão, ou geração, como preferem alguns, pois os chamados direitos sociais estão positivados na Constituição de 1988, e abrangem não apenas os direitos trabalhistas, mas também direitos como educação, saúde e moradia.

O ilustre Ministro e doutrinador Alexandre de Moraes aponta como a finalidade dos direitos sociais a ‘melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social’¹⁴

Dito isto, já podemos apontar, por exemplo, que é direito de todo cidadão o direito à saúde, motivo pelo qual torna obrigado o Estado a positivar normas para que se garantam meios para proteger a saúde de todas as pessoas, inclusive do trabalhador.

¹³ SANTIAGO, Marcus Firmino. Eficácia horizontal dos direitos humanos fundamentais. A eficácia direta ou imediata dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. *In* Direitos Humanos e relações trabalhistas. CALSING, Renata de Assis. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.). São Paulo: LTr, 2017.

¹⁴ MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2010. p.196.

Neste exemplo, podemos verificar que a saúde se encontra positivada no rol do artigo 6º da Carta Magna (Capítulo II – Dos direitos Sociais), e, ao mesmo tempo, frisa também a necessidade de observância da saúde do trabalhador, tendo em vista que o constituinte apontou a proteção específica no inciso XXII do artigo 7º, do mesmo *codex*, positivando que é direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de **normas de saúde**, higiene e segurança.

Na mesma esteira, no plano dos direitos humanos (plano internacional), a OIT aprovou em 11 de agosto de 1983 a convenção nº 155, que também trata da aplicação de normas voltadas à saúde dos trabalhadores, especificamente em seu art. 4º, parágrafos 1 e 2, com os seguintes dizeres:

Art. 4 – 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho.¹⁵

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.¹⁶

Referida convenção foi promulgada pelo decreto nº 1.254/94, e, futuramente consolidada no D. 10.088/2019, que consolidou os atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil.

Tal decreto consolidado consta com 77 anexos, sendo todas as convenções e recomendações da OIT ratificadas pelo Brasil, em vigor.

Fernando Araújo, em obra comemorativa dos 100 anos da OIT afirma que esta estabelece padrões internacionais para o trabalho, na promoção de tais padrões pelos Estados

¹⁵ Disponível em https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm, consulta em 11/07/2020, às 15:45.

¹⁶ *Ibidem*.

membros, principalmente no que se trata da proscricção das discriminações, da exploração, de riscos e insalubridades, defesa dos direitos de associação e de negociação coletiva, defesa de políticas de criação de empregos, proteção social, e da dignificação do estatuto dos trabalhadores, das suas famílias, de suas comunidades e grupos sociais, e da representação destes na política e econômica.¹⁷

Vê-se, portanto, que alguns direitos constitucionalmente assegurados são reflexos da incansável busca por melhoria social no plano internacional.

Com isto, podemos passar a analisar as dimensões, ou gerações, dos direitos fundamentais que, vale destacar, não ostentam nenhuma hierarquia entre eles, sendo diferenciados por denominações diferentes por terem se dado em momentos históricos diferentes, e por tutelarem proteções diferentes.

2.4.1 Direitos fundamentais de primeira geração

Com isto, podemos passar a analisar as dimensões, ou gerações, dos direitos fundamentais, que, vale destacar, não ostentam nenhuma hierarquia entre eles, sendo diferenciados por denominações diferentes por terem se dado em momentos históricos diferentes, e por tutelarem proteções diferentes.

O marco de seu surgimento são as revoluções burguesas, no século XVIII, em especial a Revolução Francesa.

As primeiras constituições a positivarem os direitos fundamentais trouxeram a marca do individualismo do homem perante o Estado, tutelando, após longas e derradeiras discussões sociais, os direitos do homem, tendo como principal enfoque a liberdade individual deste perante o Estado.

Não obstante, esta primeira geração de direitos fundamentais também limitou os poderes do Estado, até então soberano e absolutista, por conquistarem a omissão estatal em alguns pontos, favorecendo-se, assim, a liberdade do indivíduo.

Daí, surgem uma série de direitos que hoje temos como básicos, porém, que à época, apenas foram conquistados com verdadeiras batalhas do homem contra o Estado.

¹⁷ NAHAS, Thereza; ORTEGA, Fernando Fita (coord.). OIT 100 años: una visión de sus principios fundamentales desde el siglo XXI. Pamplona: Thomson Reuters, 2018.

Podem ser citados o direito à vida, à liberdade, à propriedade e à igualdade perante a lei, num rol exemplificativo e enxuto dos direitos nascidos na primeira geração dos direitos fundamentais.

Novamente, o ministro Alexandre de Moraes define os direitos fundamentais de primeira geração como “os direitos e garantias individuais e políticos clássicos (liberdades públicas)”¹⁸.

São documentos que marcaram a primeira geração dos direitos fundamentais a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão, em 1789, e a Declaração de Virgínia, nos Estados Unidos da América, em 1776.

Neste último, há de se destacar, pela extrema pertinência para o presente tema, o próprio artigo 1º, que, em tradução livre, determina:

Todos os homens são, por natureza, igualmente livres e independentes, e têm certos direitos inatos, dos quais, quando entram em estado de sociedade, não podem por qualquer acordo privar ou despojar seus pósteros e que são: o gozo da vida e da liberdade com os meios de adquirir e de possuir a propriedade e de buscar e obter felicidade e segurança.¹⁹

Em 1776, já buscava o homem positivar, perante o autoritarismo Estatal, seu direito à felicidade.

2.4.2 Direitos fundamentais de segunda geração

A segunda geração dos direitos fundamentais tem seu foco em direitos ligados ao direito social, econômico e cultural.

Vê-se, portanto, que, enquanto sua antecessora pretendia abster o Estado de agir, a segunda geração dos direitos fundamentais firmou obrigações a este, pelo surgimento de ideias socialistas, onde clamou-se uma conduta ativa na positivação de direitos ligados à área da saúde, educação, e do trabalhos.

¹⁸ MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 25 ed. São Paulo: Atlas, 2010. p.31.

¹⁹ Original: “Section 1. That all men are by nature equally free and independent and have certain inherent rights, of which, when they enter into a state of society, they cannot, by any compact, deprive or divest their posterity; namely, the enjoyment of life and liberty, with the means of acquiring and possessing property, and pursuing and obtaining happiness and safety.” Em “The Virginia Declaration of Rights, June 12, 1776,” Document Bank of Virginia, Em <https://edu.lva.virginia.gov/dbva/items/show/184> acesso em 14/07/2020, às 20:44

Tais ideais, ressalte-se, tiveram importantíssimo papel para o direito laboral. É durante o período da segunda geração dos direitos fundamentais que se firmou a Constituição Francesa, em 1948, a Constituição Mexicana, em 1917, a Declaração de Direitos do Povo Trabalhador e Explorado, durante a Revolução Soviética, em 1918, e a Constituição de Weimar, na Alemanha, em 1919.

Importante combustível para referidas constituições foi a idealização comunista, através do Manifesto Comunista, idealizado em 1848, com pensamentos de união dos trabalhadores do mundo, contra o capitalismo desenfreado da primeira revolução industrial, que deixava os trabalhadores à mercê de seus empregadores.

Referidas Constituições foram (para dizer o mínimo), revolucionárias, ao positivarem em seu bojo, uma série de direitos e garantias trabalhistas.

A ideia trazida pelos direitos fundamentais da segunda geração é a de que não existe a liberdade do indivíduo, garantida pelos direitos de primeira geração, se não houverem garantias estatais mínimas para a sobrevivência de seu povo, pois, como aponta Sandra Regina Pavani Foglia, ‘liberdade não é apenas ausência de constrangimentos, mas a real possibilidade de agir e viver em conformidade com as escolhas de cada um’²⁰.

Como bem lembra Carlos Henrique Bezerra Leite, os direitos sociais trabalhistas são, ‘em certa medida destinados a outras espécies de trabalhadores, ainda que não sejam sujeitos de uma relação de emprego típica (empregados)’²¹.

O autor vai além, ao discorrer sobre a sintonia da Constituição Federal atual com o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, e aponta que referido tratado afirma que “os direitos sociais, culturais e econômicos são inerentes à dignidade da pessoa humana e que o ideal do ser humano livre, liberto do temor e da miséria, só pode ser concretizado à medida em que se criem condições que permitam a cada um gozar de seus direitos econômicos, sociais e culturais, assim como de seus direitos civis e políticos”²².

A segunda geração dos direitos fundamentais é a mais importante para o direito do trabalho, eis que assegura grande proteção aos trabalhadores, principalmente ao seu tempo,

²⁰ FOGLIA, Sandra Regina Pavani. *Lazer e trabalho: um enfoque sob a ótica dos direitos fundamentais*. São Paulo, LTr, 2013. p. 48.

²¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 54.

²² *Ibidem*. p. 56.

onde estes sofriam pela a lacuna omissiva do estado perante seus trabalhadores, fazendo com que estes sofressem na mão de seus empregadores, sem qualquer proteção legal.

2.4.3 Direitos fundamentais de terceira geração

Finda a segunda Guerra Mundial, nasce a Organização das Nações Unidas, buscando a manutenção da paz e do desenvolvimento de todas as nações, motivo pelo qual um dos documentos mais relevantes para a terceira geração dos direitos fundamentais é a própria Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Neste momento, busca-se a positivação de proteção a grupos humanos, como família, povo, nação, caracterizados como direitos de titularidade coletiva ou difusa (direito à paz, desenvolvimento, meio ambiente etc.), motivo pelo qual a doutrina defende que os direitos fundamentais de terceira geração resguardam os direitos de solidariedade e fraternidade, observada sempre a coletividade e a cooperação entre os povos.

Regra geral para os direitos englobados pela terceira geração dos direitos fundamentais é que estes tratam da coletividade, e têm o Estado como sujeito passivo de referidos direitos.

A busca por direitos fundamentais se deu logo após o fim da segunda Guerra Mundial, tanto pelos aspectos sociológicos, como também pelos avanços tecnológicos que o final da segunda revolução industrial, e começo da terceira, trouxeram a todos.

Bom lembrar que a segunda revolução industrial fora aquela que trouxe maior avanço nos meios de transporte, bem como maior utilização dos meios de combustível fósseis, não renováveis, e o grande avanço armamentício.

O conflito entre direitos da terceira geração é recorrente, podendo-se citar, por exemplo, o direito ao desenvolvimento com o direito à um meio ambiente saudável, devendo nestes casos, para solução dos conflitos, socorremo-nos da interpretação constitucional dos direitos assegurados, com a hermenêutica e o sopesamento na análise dos conflitos.

Alexandre de Moraes²³ impõe sua visão moderna sobre os direitos de terceira geração e inclui, além dos já apontados, o direito à uma saudável qualidade de vida.

²³ MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 25 ed. São Paulo: Atlas, 2010. p.32.

Vemos, portanto, que até o presente momento, os direitos do trabalhador englobam-se nas três gerações já expostas. Na primeira, o direito à vida, à liberdade e à igualdade perante a lei; na segunda, mais presente nos direitos trabalhistas, temos também o direito à saúde, além de diversos outros específicos para a seara trabalhista; na terceira geração, temos também a proteção dos direitos fundamentais no que concerne a paz de todos, como uma coletividade, e, também, como apontou Alexandre de Moraes, uma saudável qualidade de vida.

2.4.4 Direitos fundamentais de quarta geração

Diverge a doutrina quanto à proteção tutelada pelos direitos fundamentais da quarta geração, tendo duas correntes distintas, uma, liderada por Norberto Bobbio, e a outra, pelo constitucionalista Paulo Bonavides.

Este último sustenta que a quarta geração dos direitos fundamentais tutela os direitos à democracia direta, à informação e ao pluralismo, decorrente do fenômeno da globalização mundial.²⁴

Para o autor, os direitos fundamentais de segunda, terceira e quarta gerações complementam e absorvem-se, apontando melhor eficácia normativa de ‘todos os direitos da sociedade e do ordenamento jurídico’.

Ingo Wolfgang Sarlet, ao criticar o autor, aponta que sua visão sobre a existência da quarta geração de direitos fundamentais, não passa de uma justa e saudável esperança para a humanidade, sendo a divisão desta dimensão apenas profética, embora não utópica²⁵.

Norberto Bobbio, por outro lado, em sua conceituada obra *A era dos direitos*, aponta os direitos fundamentais de quarta geração como aqueles relacionados à pesquisa biológica, que permitem manipulações do patrimônio genético do indivíduo²⁶.

Bem, não há motivos para escolher uma ou outra corrente doutrinária, tendo em vista que outras gerações de direitos fundamentais abrangeram áreas distintas de tutela, motivo pelo qual é possível entender que, em decorrência dos grandes avanços sociológicos e tecnológicos, concomitantemente, podemos entender que a quarta geração dos direitos fundamentais engloba as duas visões doutrinárias aqui expostas.

²⁴ BONAVIDES, Paulo. Curso de direito constitucional. 15ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2000, p. 570.

²⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. 8ª Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 61.

²⁶ BOBBIO, Norberto. A era dos direitos. Nova ed. 7ª Reimpressão, Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p. 8.

De certo, faz-se necessária a tutela de direitos quanto à pesquisa biológica, e, como vemos atualmente, referida tutela já se encontra presente em alguns lugares do mundo. Na legislação brasileira, a Lei. 8.974/95, em que pese sua eficácia infraconstitucional, já apontava a necessidade da presença estatal no referido tema.

Referida Lei foi revogada pela L. 11.105/2005, não deixando, entretanto, de observar os organismos ‘geneticamente modificados’ e seus derivados, tendo esta norma, como diretrizes, ‘o estímulo ao avanço científico na área da biossegurança e biotecnologia, a proteção à vida e à saúde humana, animal e vegetal, e a observância do princípio da precaução para a proteção do meio ambiente’²⁷.

Feitas tais ponderações, podemos seguir a análise dos principais temas, quais sejam do teletrabalho, do direito à desconexão, e os óbices à estes, por razão da pandemia por SARS-Cov-2, que serão tratados em temas próprios.

²⁷ Art. 1º da L. 11.105/05, disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11105.htm#art42 consulta em 18/07/2020, às 11:31.

3 O TELETRABALHO

A modalidade de teletrabalho sempre existiu no sistema trabalhista brasileiro, mesmo antes de sua positivação na Lei 13.467/17, neste sentido, diversas obras jurídicas conceituaram o teletrabalho, como, por exemplo, o conceito de Manuel Martín Pino Estrada, em 2014:

“o teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho”²⁸.

Mais distante, na década de 50, autores já apontam a existência e conceituação do trabalho à distância, denominando-se, outrora, de ‘trabalho à distância’, voltando o reaparecimento da discussão sobre o trabalho telepresencial apenas na década de 70²⁹

O teletrabalho, antes de sua positivação como tal, era caracterizado pelo artigo 6º da CLT, com os dizeres: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”, até 2011, quando da promulgação da Lei 12.551/11, que alterou referido artigo para acrescentar o trecho “(...) o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados (...)”.

Importante obra acerca do tema é o estudo do Ministro Augusto Caputo Bastos, em 2013, denominado ‘TELETRABALHO (telework ou telecommuting): uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho’³⁰.

Na mesma esteira, em pesquisa jurisprudencial, percebe-se que a discussão no TST se estende a 2013 (AIRR - 195-86.2013.5.03.0012, AIRR - 776-36.2012.5.06.0018, entre outros), 4 anos antes da positivação do teletrabalho.

Em julgado também anterior à chamada Reforma Trabalhista (25/11/2015), o Ministro João Oreste Dalazen já havia também apontado a necessidade de controle de jornada, mesmo em regime de teletrabalho no seguinte trecho de acórdão de sua relatoria:

Nessa mesma esteira a doutrina de Gilberto Stürmer e Juliana Hörlle Pereira (Teletrabalho: Controle de Jornada e Ambiente Laboral. Revista Justiça do

²⁸ ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho & direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos. Curitiba: Juruá, 2014. p. 15-16.

²⁹ CHIARELLA, José Roberto. A influência das gerações Y e Z no Teletrabalho: home office, anywhere office e o novo modelo de produção no Brasil e na Argentina. 1ª Edição. A4 Ideias. p. 27.

³⁰ Disponível em <http://www.sobratt.org.br/index.php/24102013-teletrabalho-telework-ou-telecommuting-uma-nova-forma-de-ver-o-tempo-e-o-espaco-nas-relacoes-de-trabalho/> acesso em 19/07/2020 às 17:43.

Trabalho. Porto Alegre, v. 30, n. 354, p. 07-37, jun/2013), ao defender a necessidade de se impedir que o trabalho nos moldes à distância ‘converta-se em facilitador de jornadas extenuantes, capazes de aniquilar a vida pessoal do profissional e de ameaçar sua saúde física e psíquica, o que certamente representaria inadmissível retrocesso em ponto especialmente sensível da disciplina do trabalho subordinado’. Leciona a doutrina referida, ainda, que, reconhecido o trabalhador como titular do direito fundamental à limitação da jornada, é incontornável a necessidade de se adequarem os meios (instrumentos e sistemas de controle de horários) ao fim (preservação da saúde física e psíquica), reforçando tal assertiva o entendimento de que o enquadramento do trabalhador na regra excepcional do art. 62, I, da CLT não pode ser presumido e exige cabal demonstração da inviabilidade da manutenção de controle de jornada por parte do empregador. Trata-se, portanto, de esclarecimento e atualização quanto ao conteúdo protetivo geral da regra celetista, da década de 1940, à luz das novas tecnologias disponíveis no Século 21, em especial aquelas relacionadas aos meios telemáticos e informatizados de comunicação, comando, controle e supervisão por parte do empregador já reconhecidos pela nova redação dada ao art. 6º da Consolidação e que trata do teletrabalho. Consagra o referido dispositivo legal o entendimento da doutrina e da jurisprudência que, tanto a subordinação jurídica quanto o controle de horário e jornada, podem perfeitamente se dar também à distância mediante a adoção de instrumentos tecnológicos de controle patronal quanto ao modo da prestação laborativa, entendimento de todo aplicável à interpretação da hipótese do art. 62, I, da CLT³¹.

Verifica-se, portanto, que a discussão acerca do teletrabalho, bem como sua conceituação, requisitos e características são matérias relativamente recentes, tendo em vista que foi somente a partir da 3ª Revolução Industrial que se popularizou o uso das ferramentas de informática.

Não obstante a discussão sempre estar presente, nem sempre fora pacífica. O próprio conceito de teletrabalho era objeto de discussão, nunca tendo a doutrina chegado num consenso.

³¹ RR - 1562-47.2011.5.04.0026, 4ª Turma. Julgamento: 25/11/2015. Disponível em <https://jurisprudencia-bac-kend.tst.jus.br/rest/documentos/36c0814ff50d30c0412022e8e70f259e>. acesso em 19/07/2020 às 11:11.

Tal discussão fora remediada com a vigência da Lei 13.467/17, que adicionou o Capítulo II-A à CLT, com os artigos 75-A a 75-E, que regulamentam e conceituam o Teletrabalho.

Na mesma medida, referida Lei adicionou também à CLT, III do artigo 62 da CLT, excluindo os trabalhadores no regime de teletrabalho das regras do capítulo II da CLT, que trata da duração do trabalho.

A modalidade do teletrabalho era exceção, ainda que não fosse em sua integralidade, ou seja, com o preenchimento de todos os requisitos, aplicando apenas algumas empresas, em pequenas parcelas de suas funcionalidades, e, em pequenas partes da jornada.

Com a pandemia por Sars-cov-2, vimos a exceção tornar-se regra, motivo pelo qual o estudo minucioso da modalidade de teletrabalho faz-se necessário, sendo certo que o estudo da modalidade de teletrabalho nos tempos de isolamento social analisar-se-á oportunamente, no capítulo 5.3.

3.1 CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO

Conforme exposto, o conceito do teletrabalho foi trazido pela própria L. 13.467/17, em seu artigo 75-B, sendo assim positivado:

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

Destaca Raphael Miziara que o legislador se utilizou, para a criação do referido conceito de teletrabalho (e de toda positivação do teletrabalho no capítulo citado), o artigo 165 e seguintes do Código de Trabalho português, que também conceitua o teletrabalho como ‘*a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação*’³².

Segundo a OIT, o teletrabalho é uma forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permite a separação física do empregado e do empregador pelo ambiente de trabalho, e que se utiliza uma nova tecnologia em comparação com a que utilizaria em seu ambiente normal de trabalho, para que facilite a comunicação entre empregado e empregador.

³² MIZIARA, Raphael. A reforma trabalhista e o novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. Revista Trabalhista Direito e Processo – Ano 16 – N. 58, p. 202

O teletrabalho, como o próprio nome entrega, compreende toda relação de trabalho, com prestação dos serviços fora das dependências do contratante (o que inclui o empregador, quando se tratar de relação de emprego), com a utilização de meios de comunicação e tecnologias de informação, desde que não se enquadre nos moldes do trabalho externo.

Entende-se por trabalho externo aquele que é tipicamente realizado fora das dependências do empregador, como vendedores externos, que visitam os clientes, ou até mesmo o trabalho técnico externo, como o de manutenção de linhas de telefone, técnicos de informática que atendem clientes etc.

Em minúcias, passemos a analisar a conceituação legal do teletrabalho, definindo, em conjunto, as características de um contrato de teletrabalho:

- *Prestação de serviços* – deve o teletrabalhador prestar serviços à alguém, seguindo-se dos princípios elencados nos artigos 2º e 3º da CLT, ou seja, devem ser empregados e empregadores. Excluem-se, portanto, a figura do autônomo, que presta seus serviços para si mesmo, seu próprio empregador, e o empregado doméstico, por se tratar de serviços de natureza não lucrativa aos seus contratantes, e no âmbito residencial destes, regido pela LC 150/2015. A MP 927/2020 previu, expressamente, a possibilidade de adoção de regime de teletrabalho para estagiários durante sua vigência;
- *preponderantemente*– Por preponderantemente, entende-se que a maioria do tempo, não pode estar o trabalhador nas dependências do empregador.

Por maioria do tempo, não se pode entender, por exemplo, numa jornada de 8 horas de trabalho, que este trabalhe 5 horas em sua residência, e 3 nas dependências do empregador.

Entende-se como *preponderantemente* como a maior parte dos *dias*, podendo este ser nas semanas ou nos meses em que a prestação de serviços se dá. Por exemplo, num trabalho de segunda a sexta, de segunda a quarta-feira, o trabalho remoto, e quinta e sexta-feira de forma presencial, ou os 20 primeiros dias do mês, de forma remota, e os outros 10, de forma presencial.

Verifica-se, desta forma, a preponderância do trabalho remoto, em relação à proporcionalidade imposta no contrato de trabalho;

- *fora das dependências do empregador* – Neste aspecto, muito se discute se deve existir um local específico para a prestação dos serviços, o que entendemos pelo sentido contrário, ou seja, que não é necessário existir um único local em que a prestação de serviços ocorre, isto porque pouco importa, tanto para o trabalhador como para o contratante, onde se presta o serviço remoto, desde que este seja feito.

Na mesma esteira, pouco importa para os empregadores se um empregado, que tem esta possibilidade, presta seus serviços em um canto da sala, ou noutro. Portanto, pode o empregador, remotamente, prestar seus serviços de sua casa, ou até mesmo de uma *lan house*, um café ou qualquer outro estabelecimento/residência, desde que tenha acesso à livre prestação de seus serviços à seu contratante/empregador;

- *utilização de tecnologias de informação e de comunicação* – por tecnologias de informação e de comunicação entendemos o legislador tratar de que o prestador de serviços por meio de teletrabalho deve ter acesso à ferramentas como celulares, notebook e/ou tablets, que possibilitem que estes comuniquem-se através de meio de comunicação à distância, bem como que estes meios possibilitem o envio e recebimento de ordens e de serviços. Não se enquadra quanto o trabalho necessite de apenas uma das tecnologias apontadas, por expressão do próprio artigo.

O emprego das tecnologias na prestação de serviço deve vir de ambas, tecnologias de informação e comunicação, motivo pelo qual telefonistas com a função única e exclusiva de realizar ligações telefônicas não se enquadram no conceito de teletrabalhadores;

- *por sua natureza, não se constituam como trabalho externo* – excluiu o legislador, com razão, os trabalhadores que prestam serviços de natureza exclusivamente externa ao enquadramento como teletrabalhador.

Caso não observasse o legislador a exclusão dos trabalhadores externos, enquadrar-se-iam os vendedores externos como teletrabalhadores, por prestarem estes seus serviços à seus respectivos empregadores em locais externos à de seu empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, meios estes por onde recebem suas ordens e informações para apresentação.

As delimitações de teletrabalhadores e trabalhadores externos será mais bem delineada em tópico próprio (3.2).

Francisco de Assis Barbosa Junior traz os apontamentos de Guilherme Machado Dray, que, resumidamente caracteriza que o teletrabalho nos seguintes aspectos:

- “a) ser realizado a distância, fora das dependências empresariais, sendo possível, inclusive, seu exercício na residência do obreiro (*home-based work*). Porém, não é apenas residencial, podendo ser realizado de diversos locais como aeroportos, hotéis ou instalações de clientes (*mobile telework*). Igualmente, pode ocorrer em centros de multimídias especialmente concebidos para este fim, em locais descentralizados, a exemplo da periferia das grandes cidades, ou em centros de multimídia criados nas zonas rurais (*telecottages*);
- b) envolver o uso de tecnologias de informação e comunicação, a exemplo de telefone fixo e móvel, computador pessoal, Internet, videoconferência e correio eletrônico;
- c) dizer respeito geralmente a empregados subordinados da empresa os quais, em certo momento, adotam esta modalidade de labor”³³.

Vólia Bomfim Cassar traz os apontamentos de João Hilário Valentim, que define três elementos básicos para a caracterização do teletrabalho, sendo eles: “a) utilização de novas tecnologias referentes à informática e à telecomunicação; b) ausência ou redução do contato pessoal do trabalhador com o patrão, superiores hierárquicos ou colegas; c) o local de prestação de serviços é a casa do trabalhador”³⁴.

Com efeito, o regime de teletrabalho pode ser, de fato, total ou parcial. O contrato de trabalho pode ser celebrado para que o teletrabalhador labore 100% do seu tempo remotamente, sem a necessidade de adentrar o estabelecimento da empresa, ou, conforme apontado acima, pode ser o regime de teletrabalho elaborado de forma parcial, para que o trabalhador passe a maior parte de seu tempo fora do estabelecimento da empresa que o contratou.

Importante ressaltar, também, o grande avanço na ótica da inclusão que o teletrabalho pode exercer, fato este também já analisado pelo Tribunal Superior do Trabalho, conforme se verifica no seguinte trecho de acórdão:

Processo: RR - 1076-13.2012.5.02.0049

³³ BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. Contrato de teletrabalho: estudo comparado dos elementos constitutivos e da regulamentação concernente. São Paulo: LTr, 2019. p. 19

³⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 18ª ed. São Paulo: Método, 2018. p.669.

Min. Rel. Claudio Mascarenhas Brandao – 7ª Turma

Publicação: 03/05/2019

“a autora apresentou alternativas que seriam razoáveis para o adequado retorno ao trabalho e que não acarretariam ônus excessivo ao empregador, quais sejam: sua transferência para uma das agências bancárias indicadas e localizadas próximas à sua residência; reativação do contrato de trabalho em regime de teletrabalho; ou a disponibilização de transporte especial para ida e vinda do trabalho. Tal atitude do empregador, ao realocar a empregada de maneira a facilitar o acesso ao trabalho, não representa favor, gesto piedoso ou caridade; muito ao contrário, revela cumprimento do compromisso de inclusão social que decorre do já citado artigo 170 da Constituição, o qual, nas palavras José Afonso da Silva, constitui um dos " princípios políticos constitucionalmente conformadores ou princípios constitucionais fundamentais " da ordem econômica e social, além de viabilizar o direito fundamental à igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência, expressamente reconhecido pelo Estado brasileiro, em face da previsão contida no artigo 27, I, "a", da Convenção mencionada. Decisão regional que merece reforma. Recurso de revista conhecido e provido”³⁵

Não descaracteriza o contrato de teletrabalho, ainda que este tenha sido firmado para que a totalidade do labor seja prestado fora das dependências do empregador, o comparecimento do teletrabalhador nas dependências da empresa, desde que para realização de atividades específicas, que somente poderiam ser realizadas *in loco*, como, por exemplo, o chamamento do teletrabalhador para apresentação de seu projeto, pelo o que preconiza o parágrafo único do artigo 75-B, como bem aponta Carla Teresa Martins Romar³⁶.

O teletrabalho, por se tratar de modalidade especial de regime de trabalho, exige contrato específico, ou aditivo contratual, para os contratos de trabalho celebrados antes da reforma trabalhista, pelo o que preconiza o artigo seguinte da consolidação.

Ainda, por se tratar de modalidade especial, esta deve constar expressamente na CTPS do trabalhador, para as novas contratações, ainda que esta seja digital, por força do artigo 29 da CLT, conforme bem aponta Jorge Pinheiro CAND³⁷.

³⁵ Íntegra do Acórdão disponível em <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/c16bb31a888548f8b6cd10889bde1317>, com acesso em 25/01/2020, acesso às 17:26.

³⁶ ROMAR, Carla Teresa. Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: Saraiva Educação. p.192.

³⁷ CASTELO, Jorge Pinheiro. Panorama geral da reforma trabalhista: aspectos de direito material: volume I. São Paulo, LTr, 2018. p.110.

Para os contratos de trabalho celebrados antes da vigência da L. 13.467/17, o legislador teve o cuidado de adicionar os §§1º e 2º no artigo 75-C, dando aos contratantes, a possibilidade de alteração do regime de laboral para a modalidade de teletrabalho, ou deste, para o presencial, respectivamente.

No primeiro caso, qual seja a alteração do regime do presencial, para o de teletrabalho, este deve se dar por mútuo consentimento entre as partes, e deve, obrigatoriamente, ser registrado por meio de aditivo contratual, por expressa previsão legal.

Também pudera, é princípio laboral da inalterabilidade contratual lesiva, positivado no art. 468 da CLT.

O que causa estranheza, é o §2º do artigo 75-C, da CLT, que, ao revés do primeiro, a alteração do regime de teletrabalho, para o regime presencial, não necessita do mútuo consentimento, havendo a necessidade, unicamente de um pré-aviso de no mínimo quinze dias do empregador, devendo ocorrer, também, o correspondente registro em aditivo contratual.

Justifica o legislador a possibilidade de tal feita, o poder diretivo do empregador, ao referir-se à esta possibilidade ‘por determinação do empregador’, sem, contudo, observar a necessidade do mútuo consentimento que aponta o art. 468 da CLT.

Em tempo pandêmicos, vimos o poder da MP 927/2020, em seu artigo 4º, apontar que o empregador pode, ‘a seu critério’, alterar o regime de trabalho para as modalidades de teletrabalho, trabalho remoto ou qualquer outro tipo de trabalho a distância, sem sequer consultar seus respectivos empregados.

Em que pese a *vacatio legis* da referida MP ter se encerrado em 20 de julho de 2020, por não ter havido a conversão em Lei, a regra da aplicação da lei no espaço convalida os contratos de trabalho transformados em regime de teletrabalho quando transformados no período compreendido entre sua promulgação (22 de março de 2020), e a perda de sua validade, na data supra.

Seguindo, o art. 75-D nos traz as responsabilidades quanto aos equipamentos necessários e da infraestrutura necessária e adequada para a prestação de serviços.

O legislador tomou o cuidado, ao prever a modalidade do regime de teletrabalho, de reafirmar a necessidade do empregador de assumir os riscos de sua atividade econômica, nunca podendo ser transferindo estes para o empregado, fato este característico do empregador, conforme preconiza o art. 2º da norma celetista.

Por tal motivo, ainda que seja o empregado responsável pela aquisição dos produtos, deve estar previsto no contrato ou aditivo contratual de trabalho, a forma de reembolso

pelas despesas que o trabalhador assumiu quando da aquisição de produtos para a prestação de seus serviços.

Referido contrato ou aditivo deve apontar também quem será o responsável pela adequação do lugar para a prestação dos serviços e a manutenção do equipamento adquirido que, tendo em vista o princípio levantado supra, deve ser do empregador.

Neste sentido os seguintes enunciados, aprovados nos Congressos nacionais da Justiça do Trabalho (CONAMAT):

70. Teletrabalho: custeio de equipamentos

O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e a forma de reembolso das despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos arts. 75-D e 2º da CLT à luz dos arts. 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do art. 21 da Convenção n. 155 da OIT³⁸.

25. TELETRABALHO

A interpretação do art. 75-D da CLT deve ser feita de forma sistêmica, sendo que o contrato escrito pode dispor sobre a forma de custeio dos equipamentos e da infraestrutura necessários ao labor pelo empregador, bem como sobre a forma de reembolso das despesas eventualmente feitas pelo empregado, não sendo possível transferir ao empregado os custos do labor realizado em regime de teletrabalho, em atenção ao disposto no art. 2º, *caput*, da CLT³⁹.

O parágrafo único do artigo 75-D seguiu a mesma linha de raciocínio de todo o contexto da L. 13.467/17 para desonerar o empregador em relação à migração ao regime de teletrabalho ao pontuar que, caso o empregador, em referido aditivo ou contrato de trabalho com o regime telepresencial, este arcará com os custos da internet de banda larga do empregado, porém, que tal custo não integrará a remuneração do empregado, por se tratar de mera utilidade e não de verba salarial.

Por fim, o último artigo do capítulo II-A (Do Teletrabalho), do Título II (Das normas gerais de tutela do trabalho) da CLT trata da necessidade do empregador instruir os empregados, ‘de maneira expressa e ostensiva’, quanto às precauções que os trabalhadores em

³⁸ Revista trabalhista: direito e processo – ano 17 – n. 59. Brasília: ANAMATRA, 2018. p. 295.

³⁹ Revista trabalhista: direito e processo – ano 17 – n. 60. Brasília: ANAMATRA, 2019. p. 204.

regime de teletrabalho devem tomar, a fim de evitar doenças, acidentes, e agravamentos de ambos.

Ora, a fiscalização do empregador nos postos de serviço enquanto o trabalhador está em trabalho remoto é praticamente impossível de acontecer sem violar a integridade e a intimidade dos trabalhadores.

Na mesma esteira, não pode o empregador monitorar, a todo tempo a ergonomia do empregado, por exemplo.

Por tal motivo, eximindo-se de qualquer culpa, o legislador satisfiz-se com a previsão de mera instrução ao teletrabalhador, ainda que de maneira expressa e ostensiva.

A ineficácia absurda do mandamento legal merece discussão, que será feita quando da análise do meio ambiente do teletrabalhador, satisfazendo-nos para o presente momento, com a mera análise da letra da lei.

Deveria constar de previsão expressa também a necessidade do empregador de analisar o meio ambiente em que o teletrabalhador se encontra, eis que pode o regime de trabalho na modalidade telepresencial ser prejudicial ao empregador e à sua família.

Esquivando-se de tal tema, o legislador contentou-se com a previsão de que o empregador deve alertar ‘ostensivamente’ seu empregado quanto às precauções que deve tomar em sua própria residência (em sua maioria), e nos ambientes externos.

O único raciocínio que poderia se enquadrar como benéfica referida norma, seria quanto às conexões alheias dos instrumentos de trabalho com a internet de locais estranhos ao trabalhador, pela precaução da tentativa de fraudes digitais com os dados empresariais, tendo em vista que, dependendo do golpe digital a ser sofrido, constatar-se-ia o rastro digital do próprio trabalhador, vítima de *hackers*.

Melhor doutrina aponta a aplicação análoga do artigo 44 da LC 150/15⁴⁰ para a fiscalização do meio ambiente do trabalho ser realizada por fiscais do trabalho.

Referido artigo acrescentou o artigo 11-A na Lei 10.593/2002, que dispõe sobre a reestruturação na carreira da auditoria-fiscal do trabalho, entre outras.

Referido artigo vigora com a presente redação:

“Art. 11-A. A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do

⁴⁰ Neste sentido, Vólia Bomfim Cassar (Comentários à reforma trabalhista, 3ª Ed. São Paulo: Método, 2018. p.52) e Homero Batista Mateus da Silva (Comentários à reforma trabalhista. 2ª Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p.59 e 60).

domicílio do empregador, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador.

§ 1o A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora.

§ 2o Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

§ 3o Durante a inspeção do trabalho referida no caput, o Auditor-Fiscal do Trabalho far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado.⁴¹”

Como se vê, a fiscalização, caso ocorra pelos fiscais do trabalho, depende de agendamento e entendimento prévio entre a fiscalização e o empregador, devendo haver, também, a concordância do próprio empregado neste caso, tendo em vista que se trata de seu local de trabalho, e, em sua maioria, de sua própria residência.

A eficácia do parágrafo único do artigo 75-E é questionável, pelo princípio da primazia da realidade dos fatos.

Em que pese o termo de responsabilidade ser assinado pelo empregado, sua validade deve ser questionada. De nada adianta a norma exigir um termo de responsabilidade para seguir as instruções do empregador, se não houver instruções, ou ainda, que estas sejam esparsas, ou raramente feitas.

Na mesma esteira, de nada adianta o empregador firmar as instruções, porém, não respeitar outras normas celetistas com o fim de preservar a saúde do empregado, como por exemplo.

A título de exemplo, imaginemos um empregador que instrua o empregado semanalmente a fazer repousos a cada duas horas de trabalho em computador, para descansar as vistas e alongar-se, para preservar sua saúde, porém, cobra o empregado serviços extraordinários, fora de sua jornada, de forma ostensiva, sequer dando tempo para que este desligue-se de sua estação de trabalho ou até mesmo que este se alongue.

Passada a conceituação, passadas as análises das características e fundamentação do teletrabalho, necessária se faz a distinção entre este e as demais modalidades de trabalho remoto e externo.

⁴¹ Extraído de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm, em 20/07/2020 às 03:14.

3.1.1 Distinção necessária entre o teletrabalho, *home office*, o trabalho a distância e a domicílio

Já levantado quando apontadas as características do teletrabalho, a atividade externa não se confunde com o teletrabalho.

A própria legislação já prevê a distinção entre ambos, por apontar, no mesmo artigo, que ambas as modalidades de trabalho não são abrangidas pelo regime da duração do trabalho da CLT.

Levando-se em conta, por primeiro, o princípio da hermenêutica jurídica de que a lei não contém palavras desnecessárias ou inúteis (*verba cum effectu sunt accipienda*), a distinção de ambos já se configura somente pela letra da lei.

Não obstante, a atividade externa é aquela que somente pode ser realizada fora das dependências do empregador, como já suscitado, o exemplo do vendedor externo. O motorista também se enquadra como trabalhador externo, o que já se difere do teletrabalho, por se tratar este um regime de jornada que poderia ser prestado nas dependências do empregador.

Ambos os exemplos trazidos têm como característica a mobilidade constante do empregado, enquanto o teletrabalhador têm como característica (embora não a necessidade) de um local fixo, preponderantemente fora das dependências do empregador, sem a necessidade da locomoção frequente, como é o caso dos primeiros.

Também, em que pese a utilização de ferramentas de comunicação e informação em ambos os regimes, a necessidade, bem como o meio e a finalidade da utilização destes também se difere.

Por exemplo, o motorista deve utilizar-se de um celular para comunicar-se com seu empregador, receber ordens etc. enquanto o teletrabalhador deve utilizar-se, além dos celulares, de computadores ou tablets conectados com rede de banda larga para envio e recebimento de arquivos.

Quanto ao vendedor externo, este pode utilizar-se de computadores, porém, esta a utilização deste dar-se-á preponderantemente para apresentações de produtos para os clientes de seu empregador, e não para o contato direto com o empregador que, por certo, se dará em menor frequência.

Quanto ao trabalho em domicílio, este se equipara à atividade externa. São os trabalhadores que se deslocam ao domicílio do cliente de seu empregador, para lá realizarem suas atividades.

É o caso, por exemplo, dos técnicos de informática de uma empresa que oferece assistência em domicílio. Quando solicitado o serviço de assistência, e na impossibilidade desta ser remota, o técnico deve deslocar-se à casa de quem solicitou o serviço, e lá prestar seus serviços.

Difere-se este, contudo, do trabalho em domicílio, regido pela Lei Complementar 150/15, que regulariza o trabalho doméstico, sem qualquer verossimilhança com o teletrabalho.

Quanto à distinção entre *home office* e o teletrabalho, em que pese a proximidade dos sentidos e até mesmo da efetiva prestação de serviços, ambos não se confundem, por serem figuras totalmente distintas.

Nas palavras do doutrinador Professor Doutor Paulo Sergio João:

“Contrato de emprego por meio de teletrabalho não é sinônimo de prática de home office, e vice-versa. Isso pode parecer preciosismo, mas em Direito é importante que a situação jurídica a que se faz referência seja exatamente a que se enquadra ao fenômeno tratado, conforme observado nas primeiras linhas. No caso, apesar de ambos identificarem a prestação de serviços remota, o teletrabalho é modalidade de contrato, enquanto o home office é a forma de cumprimento de jornada de trabalho”.⁴²

Como se vê, o *home office* é apenas uma flexibilização da forma de cumprimento da jornada de trabalho do empregado. Nestes casos, os empregados que optam pelo emprego da modalidade de *home office* na sua jornada de trabalho, adaptam-se às necessidades de seus empregadores escolhendo os dias que pretende laborar *in loco*, e os dias que pretende exercer suas atividades fora do estabelecimento de seu empregador.

Desta forma, deixa a efetiva prestação de serviços de se enquadrar como a “troca” entre o a prestação pecuniária e o emprego de força (física ou mental) do empregado para com seu empregador, mas sim de uma efetiva entrega de resultados do empregado, solicitados pelo seu empregador, onde quer que o primeiro esteja.

Por outro lado, o teletrabalho é regime de prestação de serviços formalmente elaborado por meio de contrato obrigatório entre as partes (art. 75-A da CLT), que depende de concordância de empregado e empregador, por força do princípio da inalterabilidade *in pejus*

⁴² JOÃO, Paulo Sergio; GAGGINI, Natália Biondi. Home office e teletrabalho: a importância da adequação terminológica. Publicado em 10 de julho de 2020, acesso em 17 de fevereiro de 2021 às 11:52, disponível em <https://www.conjur.com.br/2020-jul-10/joao-gaggini-sobrehome-office-teletrabalho>.

do contrato de trabalho (com exceção do período em que vigorou a MP 927/20, por força de seu art. 4º, *caput*, que previa a possibilidade do empregador, unilateralmente, alterar os contratos de trabalho para o regime de teletrabalho enquanto vigorasse o estado de calamidade pública – o qual a discussão sobre sua legalidade não será debatida), e também por força do art., 75-C da CLT.

Neste, como já suscitado, o desenvolvimento das atividades do empregado é realizado predominantemente fora das dependências da empresa, utilizando meios de tecnologia de informação e comunicação.

Ainda sobre esta diferenciação, grande diferença entre ambos se encontra na caracterização destes no artigo 62 da CLT, especificamente seu inciso III, no qual aqueles que são enquadrados pelos contratos de teletrabalho não estão sobre controle de jornada, enquanto aqueles que se enquadram na mera flexibilização no regime de *home office*, continuam tendo seu controle de jornada.

Outra sensível diferença se encontra no sentido de que os contratos com regime de teletrabalho importam na instrução “expressa e ostensiva” quanto às precauções relativas à doenças e acidentes de trabalho, enquanto o regime de *home office* não contém expressa previsão legal para tanto.

3.2 FORMAS DE MONITORAMENTO E LIMITES

Em que pese a inserção do inciso III no artigo 62 da CLT, que exclui os teletrabalhadores do regime de controle de jornada, tanto a doutrina quanto a jurisprudência consideram que quando existe um controle de jornada a ser seguido pelo trabalhador, ou até mesmo quando existe a possibilidade de monitoramento, não importando o regime desta jornada, as horas extras, quando exercidas, devem ser contabilizadas e pagas, em qualquer forma da excluyente do artigo 62 da CLT.

E a jurisprudência é firme neste sentido, que destacamos os seguintes trechos das seguintes ementas:

“Sob o enfoque de direito, a jornada externa em que não há direito ao pagamento de horas extras é aquela incompatível com o controle pelo empregado; não se enquadra na hipótese do art. 62, I, da CLT a situação em que o empregador, embora não controle a jornada externa (justamente para não pagar as horas extras), utiliza-se de meios indiretos, ora sutis, ora flagrantes, de fiscalização da carga horária cumprida pelo trabalhador. Não é relevante a informação de que a

finalidade do monitoramento do caminhão não seria controlar a jornada, porque o direito ao pagamento de horas extras, quanto ao trabalhador em atividade externa, não exige que a jornada seja controlada, mas, sim, que seja passível de efetivo controle” (Min. Rel. Kátia Magalhães Arruda, RR 986-47.2013.5.04.0232 – 6ª Turma. DEJT 22/09/2017)⁴³.

Processo: AIRR 10062-89.2013.5.15.0038

Min. Relator: Maria de Assis Calsing, – 4ª Turma.

Publicado em: 20/10/2017

JORNADA DE TRABALHO. ENQUADRAMENTO DO AUTOR NA EXCEÇÃO DO ART. 62, II DA CLT. IMPOSSIBILIDADE. CONTROLE DE JORNADA.

O Regional, à luz dos elementos de prova consignados nos autos, em particular a prova testemunhal, concluiu que o Reclamante, além de não ocupar cargo de confiança, tinha sua jornada de trabalho fiscalizada pelo empregador. Diante de tal fato, não há como enquadrá-lo na exceção do art. 62, II, da CLT, sendo deferido o pagamento das horas extras deferidas em primeiro grau de jurisdição”⁴⁴.

Verifica-se pelos julgados colacionados que, além dos requisitos de enquadramento, o controle, ou até mesmo a possibilidade do controle da jornada dos trabalhadores trazidos no rol dos incisos do art. 62 da CLT, não pode estar presente.

No primeiro julgado, vemos que até mesmo a possibilidade de que exista um controle de jornada, ainda que este não seja efetivamente realizado, já concede ao trabalhador o direito às horas extras.

No teletrabalho, contudo, a possibilidade de controle já é mais visível. Isto porque a tecnologia atual permite o monitoramento de forma mais rápida e prática. Os próprios sistemas internos apontam horários de entrada e saída neste, bem como os horários de *login*, e

⁴³ Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/504942204/recurso-de-revista-rr-9864720135040232?ref=serp>. Consulta em 25/07/2020, às 11:29.

⁴⁴ Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/514477783/arr-100628920135150038?ref=serp>. Acesso em 25/07/2020 às 11:29.

logout do trabalhador no sistema. Outro meio de controle de forma sutil são as cobranças por meio de outras redes sociais.

Fato é que, a mera possibilidade do controle de jornada já efetiva ao trabalhador o merecimento da remuneração pela jornada extraordinária. Neste sentido os seguintes enunciados do CONAMAT:

71. Teletrabalho: horas extras

São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7ºXIII e XV da Constituição da república, o art. 7º, *e, g e h* protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (Protocolo de San Salvador), promulgado pelo Decreto n. 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação n. 116 da OIT.⁴⁵

21. TELETRABALHO. CONTROLE DE JORNADA.

Reforma trabalhista – art. 62, inciso III/CLT – controle efetivo da jornada. Nos casos em que for possível o acompanhamento ou controle indireto da jornada de trabalho pelo empregador, ainda que por meios informatizados ou telemáticos, o princípio do contrato realidade impõe a interpretação do dispositivo em epígrafe de acordo com o disposto no art. 7º, “*d*”, do PIDESC e art. 7, “*g*”, protocolo de San Salvador, garantindo ao trabalhador o direito às horas extras trabalhadas⁴⁶.

O controle da jornada do teletrabalhador é feito, muitas vezes, às escondidas. O empregador tem em seu controle todos os acessos do teletrabalhador, sem que este saiba, contudo, de tais informações. E o pior, muitas vezes tais dados são omitidos do trabalhador, justamente para que o empregador possa enquadrá-lo no inciso III do art. 62 da CLT, sonegando, portanto, o direito do trabalhador às horas extras que este faz jus.

⁴⁵ Revista trabalhista: direito e processo – ano 17 – n. 59. Brasília: ANAMATRA, 2018. p. 295.

⁴⁶ Revista trabalhista: direito e processo – ano 17 – n. 60. Brasília: ANAMATRA, 2019. p. 203.

Importante ressaltar que a doutrina, em que pese não tenha chegado à um consenso, adotou o entendimento de que a limitação do tempo de trabalho adota os fundamentos da natureza biológica do trabalhador, de seu caráter social, e também em sua índole econômica.

A negativa do empregador sobre tais dados encontra-se prevista no art. 9º da CLT, que aponta que os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos na CLT são nulos de pleno direito.

Em que pese os esforços doutrinários para a configuração do direito do teletrabalhador às horas extras no parágrafo único do art. 6º da CLT, entendemos que esta não prospera, por se tratar este, especificamente para a configuração da subordinação jurídica, o que não é a discussão quanto ao controle da jornada.

Entendemos como o melhor caminho para evitar o enquadramento do teletrabalhador no art. 62 da CLT, o artigo 9º, do mesmo *codex*, já levantado, pois, tendo o empregador informações sobre os meios de monitoramento do teletrabalhador, não pode este deixar de apresentá-las à seu empregado.

É nulo, portanto, o argumento de que este não monitora a jornada do teletrabalhador, pois, como visto acima, a jurisprudência entende que a mera possibilidade de monitoramento concede ao empregado o direito às horas extras laboradas. São nulos também os atos praticados pelos empregadores a fim de omitir as informações quanto à jornada de seus empregados.

Passada a discussão de que o inciso III do art. 62 da CLT está em descompasso com a realidade doutrinária, jurisprudencial, e tecnológica atual, podemos passar aos limites do controle, que afetam diretamente o tema discutido no capítulo 4 do presente trabalho, quando trataremos do direito à desconexão do trabalhador.

Para debatermos os limites da jornada, importante distinguir a duração, a jornada e o horário de trabalho.

O Ministro Maurício Goldinho Delgado é ímpar ao esclarecer que tais nomenclaturas, apesar de corriqueiras, não devem se misturar, pois trazem sentidos diversos, e acabam ocasionando em confusões:

Duração do trabalho é a noção mais ampla entre as três correlatas. Abrange o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato (...).

Jornada de trabalho é a expressão com sentido mais restrito do que o anterior, compreendendo o tempo diário em que o empregado tem de se colocar e disponibilidade perante seu empregador, em decorrência de contrato (...).

O período considerado no conceito de jornada corresponde ao lapso temporal diário (...) Jornada, portanto, traduz, no sentido original (e rigoroso, tecnicamente), o lapso temporal diário em que o obreiro tem de se colocar à disposição do empregador em virtude de contrato laboral.

Já a expressão horário de trabalho traduz, rigorosamente, o lapso temporal entre o início e fim de certa jornada laborativa (...). Em tal amplitude, o horário corresponderia à delimitação do início e fim da duração diária de trabalho, com respectivos dias semanais de labor e correspondentes intervalos intrajornadas⁴⁷.

Na mesma esteira, Luciano Martinez, em toda sua sapiência, resume o que fora exposto simplesmente em:

“I) Duração do trabalho é o tempo de labor legalmente outorgado ou contratualmente oferecido a um empregado.

II) Jornada de trabalho é o tempo que o empregado permanece à disposição do empregador durante um dia.

III) Horário de trabalho é a duração de trabalho com seus limites bem especificados, inclusive com a fixação de intervalos⁴⁸.

Passados tais conceitos, podemos analisar os limites do controle de jornada de trabalho do empregador.

Bem se sabe, além do que já fora exposto, que o contrato de trabalho é um contrato sinalagmático, ou seja, impõe direitos e obrigações à ambas as partes. No contrato de

⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores 18ª Ed. São Paulo, LTr, 2019. p. 1029-1030.

⁴⁸ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10ª Ed. São Paulo, Saraiva Educação, 2019. p.402.

trabalho, a definição da duração, da jornada, e do horário de trabalho não são imposições que recaem apenas a uma das partes.

Fixando o empregador tais limites, em que pese a possibilidade de aumento extraordinário (frise-se, que deveria ser extraordinário, e não corriqueiro) do trabalho, este também se acorrenta aos limites impostos por ele mesmo.

Não é necessário que o empregado efetivamente trabalhe fora dos limites do horário de trabalho, *per se*, porém, como os doutrinadores acima expuseram, a jornada de trabalho trata do tempo que o empregado permanece à disposição do empregador.

Os meios de telecomunicação, bem como os informáticos possibilitam que o empregado esteja 100% de seu tempo à disposição do empregador, mesmo fora do horário de trabalho, tendo em vista que os telefones, e-mails, e outras ferramentas necessitam apenas de um toque para contactar outra pessoa.

Não é razoável, portanto, que o empregado e o empregador estejam conectados 100% de seu tempo um com o outro, motivo pelo qual a simples existência desta conexão não enseja o pagamento de horas extras, mas sim, a extrapolação dos limites da relação de trabalho entre as partes.

Por tal motivo, a necessidade de limitação deve dar-se somente nos momentos em que o empregador ultrapassa os limites que impôs na jornada e no horário de trabalho do trabalhador.

Isto quer dizer que a cobrança de serviço, os questionamentos, ou qualquer outra forma de contato com o empregado para tratar de assuntos relacionados ao trabalho, infringem a cláusula da limitação de jornada de trabalho.

Se o próprio empregador infringe as regras que impôs, é obrigado a ressarcir o empregado por se considerar que tais cobranças fora dos horários estipulados tratam-se de cobrança do empregador sobre o tempo à sua disposição, consideradas, portanto, labor extraordinário.

Feitas tais ponderações, podemos passar a analisar o meio ambiente do teletrabalhador enquanto realiza suas atividades fora dos estabelecimentos de seu empregador.

3.3 O MEIO AMBIENTE DO TELETRABALHO

O tema de meio ambiente do teletrabalhador é controvertido em três pontos: quanto ao próprio ambiente de trabalho; quanto aos acidentes de trabalho; e quanto à fiscalização do local de trabalho.

Os arts. 157 e 158 da CLT já definem a ideia de que o meio ambiente do trabalhador deve ser observado por ambos, empregado e empregador, devendo o primeiro observar as normas de segurança e medicina do trabalho (inciso I do art. 158) e colaborar com a empresa na aplicação das normas de segurança, enquanto o empregador é responsável por cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (inciso I do artigo 157), instruir seus empregados quanto às precauções sobre acidentes de trabalho e doenças ocupacionais (inciso II), adotar medidas determinadas pelo órgão regional competente (inciso III), e facilitar o exercício da autoridade competente (inciso IV).

Para o teletrabalhador, não poderia ser diferente. O próprio artigo 75-E torna-se repetitivo ao firmar ao empregador a necessidade de instrução de seus empregados quanto às precauções para serem tomadas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

O parágrafo único do artigo 75-E segue na mesma sorte, pois apenas refuta o que já continha positivamente expressa, qual seja o já citado art. 158 da CLT, porém, se a própria Constituição Federal é caracterizada como analítica (ou prolixa, segundo outros), o legislador não vê motivos para não tornar as leis infraconstitucionais também copiosas.

Ora, fato é que o local escolhido pelo teletrabalhador torna-se seu ambiente de trabalho, podendo, como repisado acima, ser sua própria casa, um café, ou até mesmo uma *lan house*.

Por tal motivo, o estudo quanto ao ambiente de trabalho do teletrabalhador torna-se capcioso e difícil.

Deve, por primeiro, o empregador estudar (e questionar) o ambiente de trabalho preferencial do teletrabalhador, para que tenha a plenitude de que este ambiente suporta que o empregado possa lá laborar, sem afetar sua saúde, ou prejudicar qualquer esfera da sua vida pessoal.

É de interesse do empregador que o meio de ambiente escolhido como preferencial pelo teletrabalhador seja propício para o trabalho, não apenas para que o labor deste flua

na melhor maneira possível, mas também para que possa orientá-lo melhor quanto às precauções sobre doenças e acidentes do trabalho.

Outro ponto é que o contrato de teletrabalho não firma exatamente o local de prestação de serviços, apenas tratando que o regime ocorrerá total ou parcialmente fora das dependências do empregador.

Para o empregador, a dificuldade nas orientações é patente, motivo pelo qual o empregado deve, sempre que possível, onde prestará seus serviços, quando fora do local preferencial.

Quanto aos questionamentos sobre acidentes de trabalho no regime de teletrabalho, insta frisar que, em que pesem os artigos 75-E e seu parágrafo único da CLT e o §1º do art. 19 da L. 8.213/91, a comunicação ostensiva e o termo de responsabilidade não têm o condão de eximir o empregador das responsabilidades quanto aos acidentes ou doenças ocupacionais.

A questão da fiscalização para evitar acidentes de trabalho é uma que suscita mais debates, pois não pode o empregador invadir a privacidade do empregado para fiscalizá-lo a todo tempo.

Para tanto, a doutrina vem defendendo a aplicação análoga do art. 44 da LC nº 150/15, que acrescentou o artigo 11-A na Lei 10.593/2002, que define a carreira do auditor fiscal do trabalho, entre outros.

Referido artigo adicionou às atribuições do auditor-fiscal do trabalho a fiscalização do âmbito residencial dos empregadores de empregados domésticos, sendo necessário para que tal fiscalização ocorra, o agendamento e entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador.

No caso do teletrabalhador, contudo, o agendamento e o entendimento, como mandam o artigo supra, não poderiam ser com o empregador, mas sim com o empregado, que reside no local de trabalho.

Raphael Miziara nos aponta que outro possível caminho para a solução do tema é o socorro do Código do Trabalho Português⁴⁹, especificamente o artigo 170, n.º 2, que tem os seguintes dizeres:

2 – Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada⁵⁰.

Tal possibilidade (utilização do direito comparado), se dá pela própria CLT, que, em seu artigo 8.º, municia as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho com a possibilidade de utilização (na falta de disposições legais ou contratuais) dos usos e costumes, e até mesmo do direito comparado para suas decisões.

Portanto, a fiscalização do local de trabalho, por aplicação análoga da LC 150/15, e pela utilização do código de trabalho português (que, como vimos, já serviu de inspiração para os arts. 75-A e seguintes), poderá ser realizada pelos auditores fiscais do trabalho, com prévio agendamento, no local escolhido pelo teletrabalhador para sua prestação de serviços.

O enunciado de n.º 23 do XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (CONAMAT), realizado em 2018 traz os seguintes dizeres:

TELETRABALHO. FISCALIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL. OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR. LIMITES.

Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho, para fins de fiscalização do meio ambiente laboral, deverá se dar: (i) com anuência e presença do empregado ou de alguém por ele indicado; (ii) a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho; (iii) em horário comercial segundo os usos e costumes do local; (iv) com respeito aos direitos fundamentais – intimidade e vida privada – do empregado.

⁴⁹ MIZIARA, Raphael. A reforma trabalhista e o novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. Revista Trabalhista Direito e Processo – Ano 16 – N. 58, p. 208.

⁵⁰ Lei n.º 7/2009 Assembleia da República Portuguesa. Disponível em [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx). Acesso em 26/07/2020 às 13:09.

Quanto aos acidentes de trabalho, o meio ambiente residencial de trabalho do teletrabalhador pode acarretar diversos acidentes, como conhecemos os causídicos de acidentes domésticos.

Uma linha tênue entre o que será entendido como acidente de trabalho e acidente doméstico deverá ser desbravada caso a caso, e, como já traçamos, a mera assinatura de termo de responsabilidade pelo trabalhador, ou a instrução ostensiva pelo empregador quanto às precauções a serem tomadas não exime nenhum quanto às responsabilidades que os artigos 157 e 158 já previam.

Por óbvio, os acidentes fora do horário de trabalho (descartado, *in casu*, o trabalho extraordinário) não deverão ser contabilizados como acidentes de trabalho. Na mesma esteira os acidentes quando o teletrabalhador estiver, no horário de refeição, cozinhando.

O foco maior deste dispositivo deve ser dado às doenças ocupacionais, como por exemplo doenças relacionadas à postura e esforço repetitivo (digitação), pois o desleixo com tais pontos, em âmbito residencial, além de ser maior, não incide a fiscalização do empregador, quando o trabalho ocorre em estabelecimento deste.

Em outra esteira, os acidentes de trabalho também podem facilmente ser configurados, mesmo no regime de teletrabalho.

O art. 19 da L. 8.213/91 conceitua o acidente de trabalho como aquele que ocorra pelo exercício do trabalho, a serviço de empresa ou empregado, e o art. 21, da mesma lei, aponta outros meios de equiparação do infortúnio ocorrido com o empregado com o acidente de trabalho.

Maior atenção para o tema merece a alínea 'd', do inciso IV do artigo 21, que equipara como acidente de trabalho o acidente de percurso entre a residência do empregado e o local de trabalho.

Como já exposto, o local de trabalho do teletrabalhador não é, obrigatoriamente a residência deste, podendo este ser um café, uma *lan house*, um local de compartilhamento de espaços para trabalho, e até mesmo outra residência, entre muitos outros. As possibilidades são enormes.

Por óbvio, equiparar-se-á ao acidente de trabalho, como acidente de percurso, nos casos em que o teletrabalhador definir como principal local de prestação de serviços outro,

que não seja sua residência, e, no deslocamento desta para o local de prestação de serviços, acidentat-se.

Maior atenção merecem os casos em que o empregado definir como seu local de prestação de serviços sua própria residência, porém, por um infortúnio não conseguir, lá, prestar seus serviços, como, por exemplo, quando a internet ou a energia cair, e for neste dia o último dia possível para a entrega de um documento.

Nestes casos, por óbvio, o empregado deverá se deslocar para um local em que possa trabalhar para enviar os arquivos necessários, e, na eventual ocorrência de um acidente, entre sua residência (que fora definida como principal local de prestação de serviços), e o local onde o labor ocorreria (local de prestação de serviços temporário), deve ser equiparado com o acidente de trabalho.

Isto porque o trabalhador estava deslocando-se de sua residência até o local de prestação de serviços, e, por força do art. 19 combinado com a alínea 'd' do inciso IV do art. 21, ambos da L. 8.213/91, por estar o trabalhador a serviço da empresa, e estando este prestando seus serviços, ou retornando à sua residência após concluído o labor, equipara-se o acidente ocorrido com o acidente de trabalho *in loco*, ou seja, como se tivesse ocorrido nas próprias dependências do empregador.

Neste sentido, o enunciado de nº 24, do mesmo Congresso supra, de 2018:

TELETRABALHO. ACIDENTE DE TRABALHO. PRESUNÇÃO RELATIVA DE OCORRÊNCIA NO LOCAL ONDE O TRABALHO É EXERCIDO.

O acidente ocorrido no local onde o teletrabalho é exercido durante a atividade profissional do trabalhador é presumido como acidente de trabalho (art. 8º da CLT c/c art. 1 1.222-9 do código de trabalho francês).

Já na 2ª Jornada de direito Material e Processual do Trabalho, realizado em 2017, fora aprovado o seguinte enunciado:

83. Teletrabalho: controle dos riscos labor-ambientais.

O regime de teletrabalho não exige o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCMSO), da NR-9 (PPRA) e do art. 58, §1º da Lei nº 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com

a realização de treinamentos. Exigência dos arts. 16 a 19 da Convenção n. 155 da OIT.

Maior atenção aos danos na saúde do trabalhador serão delineados no capítulo seguinte, quando discutiremos as consequências fisiológicas e psicológicas quando desrespeitado o direito à desconexão (ou ao não-trabalho, como preferem alguns autores) do trabalhador.

4 DIREITO À DESCONEXÃO

O direito à desconexão é um direito fundamental do trabalhador, pois afeta não apenas sua saúde, mas também seu direito ao lazer, positivados na em todas as camadas da pirâmide Kelseniana, sendo estas a própria Constituição Federal (art. 6º), tratados internacionais ratificados pelo Brasil (Convenções 148 e 155 da OIT), e nas Leis Complementares, Ordinárias etc. (CLT, LC 150/15, L. 8.213/91).

O direito à desconexão vai muito além do simples descanso do empregado, eis que afeta sua saúde física e até sua saúde mental.

Também chamado de direito ao não-trabalho⁵¹, é este que dá ao empregado o controle sobre sua vida pessoal, seus vínculos familiares e sociais, motivo pelo qual não pode o trabalho extrapolar seus limites legais e contratuais, privando o trabalhador de seus outros vínculos.

A discussão sobre o direito à desconexão é antiga, e já acontecia muito antes de levantar-se a discussão sobre os avanços tecnológicos e a extrapolação dos empregadores na vida dos empregados por meio de meios de comunicação diversos.

O exercício do direito à desconexão não se limita pura e simplesmente nos momentos de descanso do empregado como nos intervalos inter e intrajornada, ou até mesmo na limitação da (ordinária) jornada extraordinária. O exercício do direito à desconexão se dá, também, no pleno gozo das férias, e até mesmo pela não pressão ou cobranças do empregador nos momentos em que o horário de trabalho já se expirou.

4.1 CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO

O direito à desconexão não é positivado de forma explícita no ordenamento jurídico brasileiro, porém, encontra respaldo em diversos pontos na Constituição Federal, em tratados internacionais sobre direitos humanos ou não, e em leis federais.

Conforme exposto, trata-se o direito à desconexão de um conjunto de direitos fundamentais, atrelados com a mesma função para o trabalhador, ou seja, são diversos direitos que, em conjunto, apontam a necessidade de que este possa, efetivamente, desconectar-se de

⁵¹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. <https://www.jorgesoutomaior.com>, São Paulo, 23 de junho de 2003. (extraído de https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf em 04/01/2021 às 10:55).

seu trabalho, e para que possa, efetivamente, cuidar de outras áreas de sua vida, tendo em vista que o trabalho deve ocupar apenas parte de sua vida.

A importância do direito à desconexão não se limita apenas à outras áreas da vida do trabalhador, pois também vislumbra melhora em seu próprio trabalho.

A desconexão do trabalhador não aufere a este apenas o tempo hábil para dedicar-se à outras áreas de sua vida, mas também tem como característica (se não a principal) a recuperação da higidez física e mental do trabalhador, para que este possa, tão logo descansado, voltar a laborar em sua plenitude.

Importante ressaltar que o inciso III do art. 1º da Constituição Federal prevê que a República Federativa do Brasil tem como fundamento a dignidade da pessoa humana.

Na mesma esteira, o inciso X do art. 5º, do mesmo códex, prevê a inviolabilidade da vida privada de todos, inclusive do trabalhador, que pode ter sua vida privada invadida por empregadores que desrespeitam o direito à desconexão de seus empregados, e acabam por invadir suas vidas privadas.

O Capítulo II do Título II da Constituição Federal trata exatamente dos direitos sociais, e seu primeiro artigo (6º) já prevê o direito ao lazer de todos, bem como o direito à saúde, entre outros.

O artigo seguinte trata especificamente dos direitos dos trabalhadores, e seu *caput* direciona a garantia dos direitos lá elencados para os trabalhadores, que, de acordo com seu inciso XIII, têm direito à uma duração de trabalho normal ‘não superior a oito horas diárias’, ou seja, a Carta Magna define que é direito do empregado que sua jornada de trabalho seja limitada às oito horas (em jornada normal).

Outras menções também são feitas ao decorrer da Carta Magna, utilizado para fundamentar o direito ao lazer (arts. 217, §3º e 227).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (art. XXIV) também prevê que existe uma ligação entre o lazer e o repouso do trabalho, justamente para o necessário descanso e lazer, e para que o trabalho seja glorificante para o trabalhador, propiciando a este um trabalho digno e de respeito.

Também, o complemento à Declaração dos Direitos do Homem, prevê em seu art. 4º que, complementando seu artigo 2º (O primeiro dos direitos do homem é o direito à vida), nos traz os seguintes dizeres:

“Art. 2. - O primeiro dos direitos humanos é o direito à vida.

Art. 4. - O direito à vida inclui:

1 - O direito ao emprego suficientemente reduzido para deixar atividades de lazer, suficientemente remuneradas, para que todos tenham uma grande participação no bem-estar que o progresso da ciência e da tecnologia torna cada vez mais acessível, e que uma distribuição justa deve e pode garantir a todos;

2 - Direito à plena cultura intelectual, moral, artística e técnica das faculdades de cada um;

3 - Direito à subsistência de todos aqueles que não podem trabalhar.”⁵²

Não obstante, o Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, adotada pela Resolução n.2.200-A (XXI) da Assembleia das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966 e ratificada pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992, nos traz, em seu art. 7º, os seguintes dizeres:

“Os Estados Membros no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

3. Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições no presente Pacto;

6. O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados.”⁵³

⁵²COMPLEMENTO DA LDH À DECLARAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS, 1936. Extraído de <https://www.ldh-france.org/1936-COMPLEMENT-DE-LA-LDH-A-LA/> em 04/01/2021 às 12:15.

⁵³ PACTO INTERNACIONAL RELATIVO AOS DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS, 1966. Extraído de <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf> em 04/01/2021 às 12:46.

Na mesma esteira, a CLT tem um capítulo inteiro dedicado às normatizações relacionadas à duração do trabalho, que regula as jornadas (arts. 58 a 65), os períodos de descanso (arts. 66 a 72), o trabalho noturno (art. 73), e outro que regula o próprio teletrabalho (arts. 75-A a 75-E). Outro capítulo do mesmo códex regula as férias, também objeto de discussão dentro do tema da desconexão.

Com isto temos que foi intencionalmente inserto pelo legislador normas que identificam a necessidade de retirar o trabalhador do labor em certos períodos, eis que existem estudos relacionados à saúde deste apontando que, quando não observados tempos de desconexão física e psicológica do trabalhador em relação a seu trabalho, restam comprometidos, além da saúde do trabalhador, sua própria produtividade dentro do trabalho.

É dever do empregado, portanto, laborar durante a jornada estipulada por seu empregador, porém, é constitucionalmente garantido ao empregado, que seu labor se limite àquelas horas estipuladas, sendo vedado ao empregador extrapolá-lo além do limite legal.

O direito à desconexão não é colocado no mundo jurídico como um direito a não trabalhar, até porque sabe-se que atualmente, não se vive sem uma fonte de renda, mas sim, de se trabalhar menos, na medida correta e saudável para o trabalhador, não se autorizando que o trabalho afete as outras áreas da vida deste.

Trabalhar menos, que aqui se trata é no sentido daqueles trabalhadores que vivem em razão do trabalho, que se mantêm conectados ao trabalho até mesmo em seus momentos de parcial lazer. Diz-se aqui parcial lazer, pelo motivo de que nenhum ser humano consegue ter um saudável momento de descontração estando conectado com o trabalho, seja pelos meios telefônicos ou outros meios digitais.

Em análise em causídicos europeus (França, Espanha e Itália), Eduardo de Souza Xavier⁵⁴ aponta como a hiper conexão tecnológica trouxe malefícios aos trabalhadores, como uma onda de suicídios.

A solução para os referidos casos citados pelo autor deu-se por grandes estudos relacionados à saúde do trabalhador, que somente puderam ser preservadas por meio de

⁵⁴ XAVIER, Eduardo de Souza. Novas Tecnologias e jornada de trabalho: impasses jurídicos a partir da aproximação entre vida pessoal e profissional. In Novas tecnologias, processo e relação de trabalho: estudos em homenagem aos 20 anos de docência da professora doutora Denise Pires Fincato. OSELAME, Carolina Pedrosa [*et al.*] (Coord). Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019. p. 84

negociações coletivas, tendo em vista os permissivos legais para que o direito à desconexão dos trabalhadores fosse superado.

Os avanços tecnológicos, em suma, beneficiam as relações de trabalho, porém, à medida que estes começam a trazer malefícios, devem ser combatidos, motivo pelo qual o tema da desconexão do trabalho voltou a tomar grandes proporções no mundo jurídico laboral atual.

O direito à desconexão é, portanto, o direito do trabalhador ao lazer e ao descanso, sem qualquer interferência do seu empregador, e este se dá em diversos momentos.

Diariamente, o direito à desconexão se dá nos horários para intervalo e descanso, onde o trabalhador deve ser ‘esquecido pelo empregador’, sem qualquer cobrança, ou qualquer ato que faça com que o empregado, no momento que deveria estar descansando, precisar se dedicar ou sequer pensar no trabalho.

Semanalmente, o direito à desconexão se concretiza nos descansos semanais remunerados, onde o trabalhador pode passar um ou mais dias de efetivo descanso, e sendo remunerado para tanto, para que possa, quando retornar ao trabalho, retornar sem preocupações ou fadigas.

Mensalmente, estes trabalhadores estão limitados a laborarem até 220 horas por mês, não mais que isto, com exceção das horas extraordinárias, que, via de regra, são ordinárias.

Anualmente, os trabalhadores têm direito ao descanso das férias, que não podem ser menores do que 20 dias (art. 143 da CLT).

Ao discorrer sobre os controles de jornada, o desembargador Jorge Luiz Souto Maior nos lembra do paradoxo que os avanços tecnológicos criaram a despeito do controle e da própria conexão do trabalhador com o trabalho:

“De todo modo, o avanço tecnológico apresenta também o paradoxo de que ao mesmo tempo em que permite que o trabalho se exerça à longa distância possibilita que o controle se faça pelo mesmo modo, pelo contato “on line” ou outros

meios, sendo que até mesmo pela mera quantidade de trabalho exigido esse controle pode ser vislumbrado.⁵⁵

O controle, ainda que *online* é uma implicação à limitação do direito à desconexão, que afeta não apenas a esfera laboral do trabalhador, mas também a sua saúde, seu lazer e sua liberdade.

No plano internacional, a “*Loi n° 2016-1088*” de 8 de agosto de 2016, na França, chamada de Lei da Desconexão, *Loi Travail* ou ainda *Loi El Khomri* alterou o Código do Trabalho da França (*Code Du Travail*).

Referida Lei alterou o parágrafo 6º, e incluiu o parágrafo 7º do art. L.2242-8 do Código de Trabalho Francês, que prevê que a negociação coletiva deve conter a articulação entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores⁵⁶.

Rafael Neves Harff aponta que tal medida

“não prevê mecanismos concretos para assegurar que o uso dos dispositivos digitais não interrompa o gozo dos períodos de descanso, relegando aos acordos coletivos o estabelecimento das formas de exercício do Direito à Desconexão. Desta forma, as categorias podem determinar as modalidades de desconexão que mais se adaptem a suas realidades.”⁵⁷

Importante ressaltar que a Lei tem efeito apenas para empresas com 50 ou mais funcionários, e a negociação coletiva, referida supra, têm como finalidade a regularização sobre os meios em que os aplicativos de mensagens serão utilizados fora do expediente do trabalhador pelo empregador⁵⁸.

⁵⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Direito à desconexão do trabalho. 2011. Disponível em https://www.jorgesouto-maior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em 01/08/2021 às 20:23.

⁵⁶ HARFF, Rafael Neves. Direito à Desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. Revista Eletrônica do TRT – 4ª Região. Ano XIII, nº 205 – julho de 2017. Disponível em https://juslabo-ris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110510/2017_harff_rafael_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

⁵⁷ *Ib idem*. p. 17.

⁵⁸ Neste sentido, GRILLO, Brenno, em artigo intitulado “Aprovado na França, direito à desconexão é discutido em tribunais brasileiros, publicado em 24 de janeiro de 2017. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2017-jan-24/aprovado-franca-direito-desconexao-discutido-brasil#:~:text=Aprovada%20em%202016%20e%20efetivamente,depois%20do%20hor%C3%A1rio%20de%20expediente.&text=do%20expediente%2C%20dizem%20sindicatos>.

Temos, portanto, que o direito à desconexão está intimamente ligado ao direito à vida, pois afeta não apenas sua saúde e higidez física, mas também sua infração implica em uma decadência gradual e contínua na saúde mental do trabalhador, por privá-lo do lazer, conforme debater-se-á em tópico próprio relacionado à saúde do trabalhador.

4.2 DOS EFEITOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

A saúde do trabalhador deve ser observada como um dos pontos mais cruciais na observância do seu direito à desconexão, eis que, como exposto nos primeiros tópicos, é por esta que diversos avanços foram realizados na seara da legislação trabalhista.

Neste sentido o doutrinador Alfredo Messi, lembrando dos direitos fundamentais já expostos aponta no seguinte sentido:

“O empregado tem direito de que lhe sejam fornecidas as condições para que desempenhe suas tarefas em um meio ambiente de trabalho adequado, também reputado como direito fundamental, de natureza difusa, relacionado a com normas sanitárias e de saúde do trabalhador, merecendo a tutela do Poder Público e da sociedade organizada (arts. 196 e 225 da Constituição da República).

Percebe-se portanto, que a saúde e a segurança do teletrabalhador, assim como a garantia de um meio ambiente laboral adequado, ostentam crucial importância no ordenamento jurídico nacional (...).⁵⁹

Uma linha de estudos da relação entre trabalho e saúde, denominada psicopatologia volta-se aos estudos voltados a identificar doenças mentais específicas que mantém relação com as profissões ou situações de trabalho.

Problemas como a fadiga, que já são objeto de atenção, bem como questões relacionadas ao uso de bebidas alcoólicas e sua relação com vivências do trabalho são abordados em diversas doutrinas relacionadas ao tema. Neste sentido Edith Seligmann Silva bem aponta em sua introdução à importante obra acerca do tema⁶⁰.

⁵⁹ MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. *In* Teletrabalho. COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín PINO (coord). São Paulo: LTr, 2017. P. 130.

⁶⁰ DEJOURS, Cristophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian (coord). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.

A definição de psicopatologia do trabalho é dada da seguinte forma:

“É a análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do sujeito com a realidade do trabalho. “Dinâmico” significa que a investigação toma como centro de gravidade os conflitos que surgem do encontro entre um sujeito, portador de uma história singular, preexistente a este encontro e uma situação de trabalho cujas características são, em grande parte, fixadas independentemente da vontade do sujeito. Isto implica que em psicopatologia do trabalho partimos de uma subjetividade já constituída, que vai, em tempo genética-mente ulterior, ser exposta à realidade do trabalho. Isto significa que o sujeito corre o risco de não ser mais o mesmo que antes do início do conflito e que a realidade do trabalho também corre o risco de ser transformada através do efeito de uma suplementação de subjetividade”.⁶¹

Neste sentido, Mauricio Godinho Delgado pontua que:

“É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições internas de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da *duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança de trabalho adotadas na empresa*. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infortunistica do trabalho”⁶².

⁶¹ DEJOURS, Cristophe; ABDOUCHELI, Elisabeth. Itinerário teórico da psicopatologia do trabalho. *In* Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho DEJOURS, Cristophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian (coord). São Paulo: Atlas, 1994.

⁶² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1026.

Isto posto, verifica-se que as normas jurídicas que normalizam a duração do trabalho adotam, além de seu caráter econômico, a função de normas de saúde laboral, assumindo o caráter de norma de saúde pública⁶³.

A jurisprudência acompanha o raciocínio exposto pelos doutrinadores supra, conforme se verifica:

Processo nº 0100859-53.2019.5.01.0471

Des. Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva – 7ª Turma.

Publicado em 15/10/2020.

INTERVALO INTRAJORNADA. DIREITO À DESCONEXÃO.

O artigo 71 da CLT contém norma de ordem pública, e o direito ao intervalo para refeição e descanso é medida de higiene e segurança do trabalho, do qual não se pode dispor sem prejuízo dos princípios protetivos do direito do trabalho. No caso dos autos, o demandante não usufruiu verdadeiramente o direito à desconexão, com liberdade para decidir o que fazer ou não fazer, ou até mesmo o local onde gostaria de dormir durante seu período de descanso diário, hipótese análoga ao disposto no inciso II, da Súmula nº 428 do C. TST, já que a qualquer momento poderia ser chamado para o serviço durante o seu horário de repouso⁶⁴.

De fato, não são apenas as extensas jornadas de trabalho que trazem prejuízos à saúde do trabalhador, ou que acarretam maiores chances de acidentes de trabalho.

Quando se fala em efetivo descanso, os momentos fora do efetivo trabalho também devem ser levados em consideração para a melhoria e preservação das saúdes física e mental do trabalhador, tendo em vista que um trabalhador efetivamente descansado fora de seu posto de trabalho tem menores chances de sofrer algum tipo de acidente dentro e fora de seu posto de trabalho.

⁶³ CASTOLDI, Karine Rosa; TONIAL, Maira Angelica Dal Conte. Direito à desconexão do ambiente de trabalho. Passo Fundo: Novas Edições Acadêmicas, 2018.

⁶⁴ Inteiro teor disponível em <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1101388747/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1008595320195010471-rj>. Acesso em 16/01/2021 às 15:59.

Cumpra observar que o estudo aqui trazido é mais pendente à observância da saúde mental do trabalhador, tendo em vista que os estudos dedicados à saúde física do trabalhador já são amplamente conhecidos e debatidos.

Grande parte dos estudos voltados à saúde do trabalhador atualmente se voltam à precarização do trabalho que ocorre atualmente.

Conforme exposto em tópico próprio, a evolução dos meios de produção acarretou diversas mudanças no modo como as empresas operam e na maneira como manejam seus trabalhadores.

A saída do modo de produção mais formalizado, da era Taylor-Fordista, para as eras mais informatizadas e digitais está sendo substituído por modos mais diversificados de produção, beirando a informalidade e a precarização do trabalho, tendo em vista a diminuição dos postos de trabalho.

Bem pontua Bruna Bonfante neste sentido ao afirmar que “de um modo geral, os estudiosos constataam que os modelos de acumulação flexível, em especial o *Toyotismo*, geram – a despeito de possivelmente não ter sido este o intuito de seu criador – precarização nas relações de trabalho”.⁶⁵

Neste sentido, Ricardo Antunes bem pontua:

“Não é por outro motivo que, em pleno século XXI, há jornadas de trabalho no centro da cidade de São Paulo, na indústria de confecções, que atingem 17 horas por dia, por meio da contratação informal de trabalhadores imigrantes bolivianos ou peruanos (ou, ainda, de outros países latino-americanos), controlados por patrões frequentemente coreanos ou chineses.”⁶⁶

⁶⁵ BONFANTE, Bruna. Transformações produtivas e direitos humanos trabalhistas: os efeitos da externalização produtiva sobre os direitos à saúde e ao lazer do trabalhador. Curitiba: Juruá, 2019. p. 43.

⁶⁶ ANTUNES, Ricardo A corrosão do trabalho e a precarização estrutural. In O avesso do trabalho III: Saúde do trabalhador e questões contemporâneas. NAVARRO, Vera Lucia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (coord). São Paulo: Outras Expressões, 2013. p. 22

Em estudo detalhado, José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva nos trás dados mais detalhados sobre os ramos de atividade e totais de doenças, as taxas de doenças para setores específicos e para cada atividade.⁶⁷

Referido estudo aponta ainda sobre o aumento de doenças mentais dos trabalhadores devido à maior carga de trabalho ocorrida por tempo excessivo, ocasionando em crescente índice de stress.

Pontua ainda:

Não obstante, não é apenas o aspecto fisiológico que se deve observar, pois há outro tão importante como este: trata-se do aspecto moral. É que o trabalhador tem legitimamente direito a desfrutar uma vida pessoal, fora da vida profissional, na qual possa cumprir sua função social, desenvolvendo-se intelectual, moral e fisicamente. E não se pode dissociar a vida pessoal da vida profissional do trabalhador se não se lhe concede um tempo livre, razoável, para tanto.⁶⁸

Por tal motivo, o direito à desconexão toma a importância imprimida no presente trabalho. Sua violação implica em danos diretos à saúde física e mental do trabalhador, também inflige danos à esfera moral do trabalhador, eis que reduz o tempo para dedicar-se em outras esferas de sua vida, como à família, lazer, outras relações sociais, e por fim para o seu próprio descanso.

4.3 A VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO E SUA NECESSÁRIA REPARAÇÃO

Conforme exposto, o direito à desconexão é intimamente ligado à saúde do trabalhador, eis que sua não observação implica na violação da dignidade da pessoa humana não apenas por colocar em risco sua saúde física, mas também sua saúde psicológica.

Os direitos à personalidade não se esgotam no art. 5º da Constituição Federal, e nem mesmo se limitam em leis, eis que inerentes ao ser humano⁶⁹.

⁶⁷OLIVEIRA SILVA, José Antônio Ribeiro de. A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador.. *In* O avesso do trabalho III: Saúde do trabalhador e questões contemporâneas. NAVARRO, Vera Lucia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (coord). São Paulo: Outras Expressões, 2013. p. 62-87.

⁶⁸ *Ib idem*, p. 66.

⁶⁹ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Limitações aos poderes do empregador e os direitos da personalidade do trabalhador. *In* Direitos Humanos e relações trabalhistas. CALSING, Renata de Assis. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.). São Paulo: LTr, 2017. p. 255.

Muitos juristas incluem o direito à felicidade como implícito em nosso ordenamento jurídico, por fazer parte do que se entende do princípio da dignidade da pessoa humana, previsto logo no artigo primeiro da Constituição.

Tal reconhecimento toma maiores proporções em um dos julgamentos mais emblemáticos dos últimos anos do STF, onde o ministro Celso de Mello, na ADIn 4.277, nos traz os seguintes dizeres:

“Parece-me irrecusável, desse modo, considerado o objetivo fundamental da República de ‘promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (CF, art. 3º, IV), que o reconhecimento do direito à busca da felicidade, enquanto ideia-força que emana, diretamente, do postulado constitucional da dignidade da pessoa humana, autoriza, presente o contexto em exame, o rompimento dos obstáculos que impedem a pretendida qualificação da união civil homossexual como entidade familiar.

(...) Reconheço que o direito à busca da felicidade – que se mostra gravemente comprometido, quando o Congresso Nacional, influenciado por correntes majoritárias, omite-se na formulação de medidas destinadas a assegurar, a grupos minoritários, a fruição de direitos fundamentais – representa derivação do princípio da dignidade da pessoa humana, qualificando-se como um dos mais significativos postulados constitucionais implícitos cujas raízes mergulham, historicamente, na própria Declaração de Independência dos Estados Unidos da América, de 04 de julho de 1776.”⁷⁰

Bem nos lembram Noel Struchiner e Úrsula S. C. C. Vasconcelos a busca da felicidade “certamente é uma das mais importantes, se não a mais importante empreitada da humanidade”⁷¹, motivo pelo qual sua busca faz-se necessária e é inerente a todos seres humanos, eis que ninguém busca a infelicidade.

⁷⁰ Íntegra do voto extraído de <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI4277CM.pdf>, com acesso em 04/01/2021 às 16:33.

⁷¹ STRUCHINER, NOEL; VASCONCELOS, Úrsula S. C. C. Direito e felicidade: algumas implicações da teoria comportamental. In Teorias contemporâneas do direito: o direito e as incertezas normativas. FORTES, Pedro. CAMPOS, Ricardo. BARBOSA, Samuel (Coord). Curitiba, Juruá Editora, 2016. P. 276.

O direito de não trabalhar traduz-se não no sentido do ócio, mas sim no respeito à dignidade física e mental do homem trabalhador, preservando-lhe seus interesses mais íntimos como a saúde, a vida privada, seu lazer e sua busca pela felicidade, nos tempos em que este não esteja trabalhando.

Necessário se faz, entretanto, que o trabalhador tenha meios para que cuide de sua saúde física e mental e que tenha tempo para seu lazer, para sua vida privada, e para que, conseqüentemente, busque sua felicidade.

Segundo Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite Rodrigues, o direito à saúde está ligado ao direito à vida, e pressupõe não apenas a ausência de doenças, mas também que todas as pessoas tenham uma certa qualidade de vida, com higidez física e mental, motivo pelo qual o descanso e o lazer exercem papel fundamental nos cuidados com a saúde e com a própria dignidade da pessoa humana.⁷²

Muitos doutrinadores definem este tempo dedicado a não trabalhar como uma fonte criativa, e não como ‘tempo de vagabundagem’⁷³, pois neste tempo de efetivo descanso, o trabalhador tem tempo para o pensamento, podendo neste criar estratégias e caminhos para seu trabalho ao invés de ficar apenas exposto à rotina laborativa.

Superado que o tempo para o descanso traz benefícios para a produtividade do trabalhador, também se discute que é neste tempo que o trabalhador passa a gozar de sua vida privada, sem as interferências de seu empregador, onde pode dedicar-se à sua vida familiar, seu convívio social, e dedicar-se às atividades que define este trabalhador como atividades de lazer.

É justamente nestes momentos em que se formalizam a efetiva busca pela felicidade do trabalhador, direito este inerente a todos os seres humanos, eis que, conforme exposto, não existem pessoas que busquem a infelicidade.

Importante esclarecer que tratam-se os direitos cá expostos de direitos da personalidade, e decorrem da natureza humana, assumindo caráter de indisponibilidade, imprescritibilidade e a natureza desses direitos escapam do escopo meramente patrimonial.

⁷² MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017). São Paulo: LTr, 2018. p. 77

⁷³ MARDERS, Fernanda; KUNDE, Bárbara Michele Moraes. O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea. In Teletrabalho. COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín PINO (coord). São Paulo: LTr, 2017. P. 130.

Importante a lembrança de Célio Pereira Oliveira Neto⁷⁴ de que o direito ao lazer remonta implicitamente o direito pela busca pela felicidade, inspirada na já citada Declaração de Independência dos Estados Unidos da América, escrita em 1776, que traz os seguintes dizeres: “... *certain unalienable Rights, that among these are life, Liberty and the pursuit of Happiness*”⁷⁵”.

A importância da felicidade em referido documento é tão grande, que a felicidade e a segurança são colocadas em igualdade para que se busque uma nova organização dos poderes.⁷⁶

A reparação à violação do direito à desconexão é patente, e assim tem reconhecido os tribunais, com as seguintes ementas:

PROCESSO nº 1003299-97.2016.5.02.0204 (ROT)

Des. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros – 4ª Turma.

Publicação em 05/08/2020.

2. SOBREA VISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO. A doutrina do Direito do Trabalho há muito logrou transcender a visão restrita da jornada enquanto mero tempo gasto diretamente na labuta, criando conceito moderno embasado na idéia da alienação. Sob tal enfoque, constitui jornada todo o tempo alienado, isto é, que o trabalhador tira de si e disponibiliza ao empregador, cumprindo ou aguardando ordens, ou ainda, deslocando-se de ou para o trabalho. O conceito de alienação incorporou-se ao Direito do Trabalho quando positiva a lei que o tempo de serviço (jornada) compreende todo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º, CLT). Em regra, a jornada de trabalho pode ser identificada sob três formas: (1) o tempo

⁷⁴ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. São paulo: LTr, 2018. p. 80.

⁷⁵ Em tradução livre: ...certos inalienáveis direitos, como os da vida, da liberdade e da busca pela felicidade.

⁷⁶ Original: That to secure these rights, Governments are instituted among Men, deriving their just powers from the consent of the governed, --That whenever any Form of Government becomes destructive of these ends, it is the Right of the People to alter or to abolish it, and to institute new Government, laying its foundation on such principles and organizing its powers in such form, as to them shall seem most likely to effect their Safety and Happiness. Extraído de <https://www.archives.gov/founding-docs/declaration-transcript> em 04/01/2021, às 18:24.

efetivamente laborado (jornada "stricto sensu"); (2) o tempo à disposição do empregador (jornada "lato sensu") e (3) o tempo despendido no deslocamento residência trabalho e vice versa (jornada "in itinere"). A esses três tipos pode ser acrescido um quarto, que alberga modalidades de tempo à disposição do empregador decorrentes de normas específicas, positivadas no ordenamento jurídico, tais como o regime de sobreaviso e o de prontidão (§§ 2º e 3º, art. 244, CLT). Tanto a prontidão como o sobreaviso incorporam a teoria da alienação, desvinculando a ideia da jornada como tempo de trabalho direto, efetivo, e harmonizando-se perfeitamente com a feição onerosa do contrato de trabalho vez que não se admite tempo à disposição, de qualquer espécie, sem a respectiva paga. Embora o vetusto art. 244, §2º vincule o sobreaviso à permanência do trabalhador em casa, sua interpretação deve ser harmonizada com a evolução tecnológica, conferindo aggiornamento e alcance teleológico à norma. Ora, na década de 40 não existia bip, celular, laptop, smartphone etc, pelo que, a permanência em casa era condição sine qua non para a convocação e apropriação dos serviços. Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) ensejando o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso ordinário da reclamada ao qual se nega provimento⁷⁷.

⁷⁷ Íntegra do acórdão em <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1003299-97.2016.5.02.0204> (com acesso em 16/01/2021 às 14:09).

Processo Nº 1000666-11.2017.5.02.0065

Des. Rel. Jane Granzoto Torres da Silva – Tribunal Pleno – Gabinete da Vice-Presidência Judicial.

Publicado em 29/01/2020.

INTERVALO INTRAJORNADA. VIGILANTE/INSPETOR. IMPOSSIBILIDADE DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O reclamante trabalhou para a ré como vigilante/inspetor, junto ao sistema ferroviário metropolitano (CPTM). Reconhecem tanto a testemunha patronal como o preposto da reclamada que o intervalo para refeição podia ser perturbado pelo acionamento via rádio, o que não se coaduna com o conceito de pausa destinada à inteira desconexão do trabalho, naquele período de uma hora. Tomada em conjunto e de forma articulada, a prova oral dos autos avaliza a alegação de que o reclamante não dispunha do intervalo intrajornada em sua integridade, sobrepondo-se aos registros contidos nos cartões de ponto a esse título. Saliente-se que o contrato de trabalho vigorou inteiramente sob a égide da redação do artigo 71, § 4º, da CLT que determinava o pagamento, como hora extra, do período correspondente ao intervalo total, e não apenas do tempo faltante para completá-lo. No mesmo sentido, o item I da Súmula 437 do C. TST, cujo item III igualmente consagra a natureza salarial (e não meramente indenizatória) das horas extras assim configuradas. Recurso ordinário a que se dá parcial provimento⁷⁸.

Verifica-se, portanto, que as questões relacionadas ao direito à desconexão já chegaram aos tribunais, onde a discussão toma proporção de efetivamente proteger os trabalhadores.

Em se tratando de casos em que faz o trabalhador *jus* a indenizações de cunho acidentário, o pleito de responsabilidade civil pelo dano causado não resta afastada. Isto porque os direitos dos trabalhadores repousam em duas causas distintas, sendo a primeira (paga pela instituição previdenciária), é decorrente do infortúnio, enquanto a indenização paga pelo

⁷⁸ Íntegra do acórdão em <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000666-11.2017.5.02.0065> (com acesso em 16/01/2021 às 14:17).

empregador se dá pela culpa grave (quando reconhecida sua responsabilidade), que resultou o acidente/adoecimento do trabalhador.

Carlos Roberto Gonçalves bem pontua que “O dano moral não é a dor, a angústia, o desgosto, a aflição espiritual, a humilhação, o complexo que sofre a vítima do evento danoso, pois esses estados de espírito constituem conteúdo, ou melhor, a consequência do dano”⁷⁹.

O ministro Mauricio Godinho Delgado conceitua o Dano Moral como ‘toda dor psicológica ou física injustamente provocada em uma pessoa humana’⁸⁰

Para o renomado autor o dano moral decorrente da violação da intimidade, vida privada honra e imagem são situações claramente passíveis de ocorrência no âmbito trabalhista, e não se confundem com as indenizações devidas em caso de acidente de trabalho ou doença ocupacional.

Certo é que a L. 13.467 inseriu à CLT título próprio para fundamentação dos danos extrapatrimoniais (Título II-A ‘Do Dano Extra Patrimonial’), previsto nos arts. 223-A a 223-G, motivo pelo qual a fundamentação sobre os pedidos referentes aos danos morais pela violação ao direito à desconexão não mais precisa ser pautados no Código Civil, mas sim na própria CLT.

Com efeito, afastando-se das antigas fundamentações na legislação civil, preveem os artigos 223-A e 223-B, respectivamente:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Mauricio Godinho Delgado aponta, dentre as diversas configurações do dano moral na esfera individual das relações trabalhistas, o dano moral por assédio moral, o controle de uso de equipamentos eletrônicos e informáticos, danos derivados de acidentes do trabalho,

⁷⁹ GONÇALVES, Carlos Roberto. Responsabilidade Civil – 16ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p.507-508.

⁸⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 738.

doença ocupacional e doença profissional, as condições degradantes no ambiente de trabalho, a violação à imagem, o dano existencial, a síndrome de burn-out ou síndrome de esgotamento profissional⁸¹, entre muitas outras.

Diversos são os meios de ultrapassar a barreira do ilícito e causar danos à vida do empregado, ensejando, assim uma necessária reparação.

Neste sentido, o seguinte julgado:

Processo Nº 0010825-67.2018.5.03.0097

Des. Rel. Marcio Flavio Salem Vidigal – 8ª Turma.

Publicado em 14/05/2020.

EMENTA: DANO MORAL - DIREITO FUNDAMENTAL AO LAZER - DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO - Certo é que o dano moral existencial exige a prova de uma sequência de atos que cause a violação de qualquer um dos direitos fundamentais do indivíduo, comprometendo seu projeto de vida pessoal e a possibilidade da vida em sociedade. Todavia, não havendo prova quanto a ocorrência de qualquer violação aos direitos da personalidade do autor, não merece acolhida o pedido de danos morais⁸².

Como se vê, o direito à desconexão, quando violado, gera um dever de indenizar o trabalhador, não apenas por ferir sua intimidade, mas também por violar outros direitos e garantias fundamentais, sendo certo que já encontra-se referido direito, devidamente reconhecido perante os tribunais, diante das jurisprudências apresentadas, bem como na doutrina laboral, conforme exposto.

⁸¹ *Ib idem*. P. 770-788

⁸² Íntegra do acórdão disponível em <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00108256720185030097>. Acesso em 25 de janeiro de 2021, às 16:48.

5 CONCLUSÃO

Conforme verificou-se ao decorrer do presente trabalho, a sociedade vivenciou, ao longo dos anos, diversas transformações ocasionadas por avanços tecnológicos. Também, verificou-se que tais avanços ocasionaram em melhoras dos meios produtivos, bem como por uma maior acentuação de desemprego, dependendo o homem de seu poder de adaptação para sobreviver e encontrar seu posto de trabalho.

A quarta revolução industrial (que vivemos atualmente), é, sem dúvidas, desafiadora, e reduziu gradativamente os postos de trabalho, bem como alterou a forma de que este é realizado, podendo até mesmo ser feito de forma remota, como é o caso do teletrabalho.

Mesmo com referidos avanços tecnológicos e a comodidade do teletrabalho, alguns pontos deste novo meio de trabalho, trazem ao trabalhador malefícios à sua saúde física e mental, principalmente.

Têm o trabalhador diversos meios para se assegurem seus principais direitos e garantias fundamentais que lhe garantem uma vida segura, com segurança de que esta não seja infringida, e também que esta seja gozada com saúde, seja esta física ou psicológica, conforme apontamos no tópico em que levantamos as questões sobre a reparação que enseja a violação ao direito à desconexão.

Diversos são os direitos fundamentais que devem ser observados na vida do teletrabalhador, como seu direito à vida privada, sua saúde, sua liberdade, ainda que este não trabalhe nas dependências físicas do empregador, pois referidos direitos devem ser garantidos e observados ainda que o trabalhador não esteja em seu horário de trabalho ou nas dependências do empregador.

A L. 13.467/17 positivou e formalizou a modalidade do regime de teletrabalho, que já vinha sendo utilizado desde os primórdios da chegada de tecnologias que possibilitaram o trabalho remoto, como a própria doutrina e também a jurisprudência bem apontam sobre o tema.

Trouxe a referida Lei o Capítulo II-A à CLT, que regula o regime de teletrabalho no âmbito trabalhista, com a inclusão dos artigos 75-A a 75-E, bem como incluiu a possibilidade de regulação do mesmo por meio de convenção coletiva, prevista no inciso VIII, do art. 611-A da CLT.

O direito à desconexão adentra o tema do presente trabalho por ter o regime de teletrabalho crescido com a pandemia causada pelo vírus denominado SARS-Cov-2, e, com o despreparo de muitos empregadores com referido regime, avançaram o limite que o poder diretivo lhes permite.

Diversas infrações ao direito à desconexão acontecem com o despreparo dos empregadores com referida modalidade (utilizada em primeiro momento em caráter emergencial), podendo estes acabarem invadindo a privacidade de seus colaboradores, ou até mesmo cobrando estes além dos limites que a legislação trabalhista lhes autoriza.

Referidas interferências dos empregadores na vida de seus colaboradores acarretam o dever de indenizá-los, por ferirem seus direitos e garantias fundamentais, muitas vezes relacionados à sua saúde física e mental.

É dever, portanto, da justiça especializada resguardar os direitos dos trabalhadores, hipossuficientes perante seus empregadores, para que seja garantido seu direito à desconexão e, tendo este já sido violado, garantir a justa indenização a fim de minimizar os danos causados por seus despreparados e/ou desvirtuados empregadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Fabiane Domingues de Magalhães de. As relações de trabalho na modalidade home office em empresas de bens de consumo. 2019. 134 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Limitações aos poderes do empregador e os direitos da personalidade do trabalhador. *In* Direitos Humanos e relações trabalhistas. CALSING, Renata de Assis. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.). São Paulo: LTr, 2017.

ALVIM, Marcia Cristina de Souza. Eficiência e direito. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Teoria Geral e Filosofia do Direito. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga, André Luiz Freire (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/143/edicao-1/eficiencia-e-direito>.

ANTUNES, Ricardo A corrosão do trabalho e a precarização estrutural. *In* O avesso do trabalho III: Saúde do trabalhador e questões contemporâneas. NAVARRO, Vera Lucia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (coord). São Paulo: Outras Expressões, 2013.

ARRUDA, Maria Júlia Cabral de Vasconcelos; D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. *Research, Society and Development*, Itabira, v. 9, n. 4, p. e38942786, mar. 2020. ISSN 2525-3409. Acesso em: 18 de maio de 2020. Disponível em <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i4.2786>.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. Contrato de teletrabalho: estudo comparado dos elementos constitutivos e da regulamentação concernente. São Paulo: LTr, 2019.

BASTOS, Mariana Candini. Teletrabalho, subordinação e seus reflexos: uma análise comparada entre Brasil e Portugal. Curitiba: Juruá, 2017.

BITTENCOURT, Ila Barbosa. Justiça restaurativa. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Teoria Geral e Filosofia do Direito. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga, André Luiz Freire (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/138/edicao-1/justica-restaurativa>.

BOBBIO, Norberto. A era dos direitos. Nova ed. 7ª Reimpressão, Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BONFANTE, Bruna. Transformações produtivas e direitos humanos trabalhistas: os efeitos da externalização produtiva sobre os direitos à saúde e ao lazer do trabalhador. Curitiba: Juruá, 2019. p. 43.

- BONAVIDES, Paulo. Curso de direito constitucional. 15ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2000.
- BROCHADO, Karina. O teletrabalho e suas implicações do ponto de vista do trabalhador. 2008. 40 f. (Mestrado em Trabalho de Conclusão de Curso - TCC) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008.
- CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à reforma trabalhista, 3º Ed. São Paulo: Método, 2018.
- CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista – 16ª Ed. São Paulo: Método, 2018.
- CASTELO, Jorge Pinheiro. Panorama geral da reforma trabalhista: aspectos de direito material: volume I. São Paulo, LTr, 2018.
- CASTOLDI, Karine Rosa; TONIAL, Maira Angelica Dal Conte. Direito à desconexão do ambiente de trabalho. Passo Fundo: Novas Edições Acadêmicas, 2018.
- CHIARELLA, José Roberto. A influência das gerações Y e Z no Teletrabalho: home office, anywhere office e o novo modelo de produção no Brasil e na Argentina. 1ª Edição. A4 Ideias.
- DEJOURS, Cristophe; ABDOUCHELI, Elisabeth. Itinerário teórico da psicopatologia do trabalho. *In* Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho DEJOURS, Cristophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian (coord). São Paulo: Atlas, 1994
- DEJOURS, Cristophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian (coord). Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores – 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019.
- DIMOULIS, Dimitri. Positivismo jurídico: significado e correntes. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Teoria Geral e Filosofia do Direito. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga, André Luiz Freire (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/84/edicao-1/positivismo-juridico:-significado-e-correntes>.
- DINIZ, Maria Helena. Fontes do direito. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Teoria Geral e Filosofia do Direito. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga, André Luiz Freire (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/157/edicao-1/fontes-do-direito>.
- ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho & direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos. Curitiba: Juruá, 2014.

FELIPPE, Gabriela de Carvalho. A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho: teletrabalho / home office e a jornada de trabalho. 2018. 121 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

FILHO, Ricardo Lourenço; FILHO Pedro Robério de Souza. Direito Fundamental à limitação da jornada: A disciplina do teletrabalho à luz dos princípios constitucionais. *Revista Trabalhista Reforma Trabalhista e previdenciária: a desconstrução dos direitos sociais no Brasil – Ano 15 – N. 57.*

FOGLIA, Sandra Regina Pavani. Lazer e trabalho: um enfoque sob a ótica dos direitos fundamentais. São Paulo, LTr, 2013.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. Antecedentes históricos, fundamentos e princípios do direito internacional do trabalho. *In* Direitos humanos e relações sociais trabalhistas. (Renata de Assis Calsing, Rúbia Zanotelli de Alvarenga (coord). São Paulo: LTr, 2017.

GAMA, Tacio Lacerda. Teoria dialógica da validade: existência, regularidade e efetividade das normas jurídicas. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Teoria Geral e Filosofia do Direito. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga, André Luiz Freire (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/142/edicao-1/teoria-dialogica-da-validade:-existencia,-regularidade-e-efetividade-das-normas-juridicas>.

GRILLO, Brenno. Aprovado na França, direito à desconexão é discutido em tribunais brasileiros. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2017-jan-24/aprovado-franca-direito-desconexao-discutido-brasil#:~:text=Aprovada%20em%202016%20e%20efetivamente,depois%20do%20hor%C3%A1rio%20de%20expediente.&text=do%20expediente%2C%20dizem%20sindicatos>. Acesso em 17 de fevereiro de 2021, às 14:33.

GUERRA FILHO, Willis Santiago, CANTARINI, Paola. Proporcionalidade. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Teoria Geral e Filosofia do Direito. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga, André Luiz Freire (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/15/edicao-1/proporcionalidade>.

GUIMARÃES, Pollyanna Silva. A tecnologia aliada à construção do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2016.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Responsabilidade Civil – 16ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

HARFF, Rafael Neves. Direito à Desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. *Revista Eletrônica do TRT – 4ª Região. Ano XIII, nº 205 – julho de 2017.* Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110510/2017_harff_rafael_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 17 de fevereiro de 2021 às 13:50.

JOÃO, Paulo Sergio; GAGGINI, Natália Biondi. Home office e teletrabalho: a importância da adequação terminológica. Publicado em 10 de julho de 2020, acesso em 17 de fevereiro de

2021 às 11:52, disponível em <https://www.conjur.com.br/2020-jul-10/joao-gaggini-so-brehome-office-teletrabalho>.

KELLER, Werner. Direito do trabalho e novas tecnologias. São Paulo: Almedina, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LISBÔA, Daniel; MUNHOZ, José Lucio (org). Reforma trabalhista comentada por juízes do trabalho: artigo por artigo. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

MARDERS, Fernanda; KUNDE, Bárbara Michele Morais. O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea. *In* Teletrabalho. COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín PINO (coord). São Paulo: LTr, 2017.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Manual esquemático de direito e processo do trabalho. 27ª Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. *In* Teletrabalho. COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín PINO (coord). São Paulo: LTr, 2017.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017). São Paulo: LTr, 2018.

MIZIARA, Raphael. A reforma trabalhista e o novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. *Revista Trabalhista Direito e Processo – Ano 16 – N. 58*.

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NAHAS, Thereza; ORTEGA, Fernando Fita (coord.). OIT 100 años: una visión de sus principios fundamentales desde el siglo XXI. Pamplona: Thomson Reuters, 2018

NASCIMENTO, Amauri Mascado; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. Direitos sociais. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito Administrativo e Constitucional. Vidal Serrano Nunes Jr., Maurício Zockun, Carolina Zancaner Zockun, André Luiz Freire (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/ver-bete/54/edicao-1/direitos-sociais>.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Reforma Trabalhista – comentários à Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 – vigência em 11.11.2017. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. São paulo: LTr, 2018.

OLIVEIRA SILVA, José Antônio Ribeiro de. A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador.. *In O avesso do trabalho III: Saúde do trabalhador e questões contemporâneas*. NAVARRO, Vera Lucia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (coord). São Paulo: Outras Expressões, 2013.

OSELAME, Carolina Pedroso ... [et al.] (organizadoras). Novas tecnologias, processo e relação de trabalho: estudos em homenagem aos 20 anos de docência da professora doutora Denise Pires Fincato. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019.

PRETTI, Gleibe. Teletrabalho na prática. São Paulo: LTr, 2018.

RODRIGUES, Douglas Alencar; VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da; VEIGA, Matheus de Figueiredo Corrêa da (coords.). Novos rumos do direito do trabalho na atualidade: estudos em homenagem ao Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. São Paulo: LTr, 2018.

ROMAR, Carla Teresa. Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SANTIAGO, Marcus Firmino. Eficácia horizontal dos direitos humanos fundamentais. A eficácia direta ou imediata dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. *In Direitos Humanos e relações trabalhistas*. CALSING, Renata de Assis. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.). São Paulo: LTr, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. 8ª Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SILVA, Gabriela Rangel da. Tecnologia e relação de trabalho: impactos na vida do trabalhador contemporâneo. Curitiba: Juruá, 2019.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Curso de direito do trabalho aplicado: saúde e segurança do trabalho (Coleção curso de direito do trabalho aplicado; v. 2). 3ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Curso de direito do trabalho aplicado: saúde e segurança do trabalho (Coleção curso de direito do trabalho aplicado; v. 3). 3ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Legislação trabalhista em tempos de pandemia: comentários às Medidas Provisórias 927 e 936. São Paulo: Thomson Reuters, 2020.

SILVA, Homero Mateus da. Comentários à reforma trabalhista. 2ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. São Paulo: Malheiros, 2014.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Direito à desconexão do trabalho. 2011. Disponível em https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em 01/08/2021 às 20:23.

SOUZA JUNIOR, Antonio Umberto de, ... [et al]. Direito do trabalho de emergência: impactos da COVID-19 no direito do trabalho. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

STRUCHINER, NOEL; VASCONCELOS, Úrsula S. C. C. Direito e felicidade: algumas implicações da teoria comportamental. *In* Teorias contemporâneas do direito: o direito e as incertezas normativas. FORTES, Pedro. CAMPOS, Ricardo. BARBOSA, Samuel (Coord). Curitiba, Juruá Editora, 2016

VARGAS, Daniel (coord). Justiça na contemporaneidade: como os clássicos nos ensinam a entender e questionar a realidade. Curitiba: Juruá, 2018.

WERNER, Patricia Ulson Pizarro. Direito à saúde. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito Administrativo e Constitucional. Vidal Serrano Nunes Jr., Maurício Zockun, Carolina Zancaner Zockun, André Luiz Freire (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/ver-bete/170/edicao-1/direito-a-saude>.

XAVIER, Eduardo de Souza. Novas Tecnologias e jornada de trabalho: impasses jurídicos a partir da aproximação entre vida pessoal e profissional. *In* Novas tecnologias, processo e relação de trabalho: estudos em homenagem aos 20 anos de docência da professora doutora Denise Pires Fincato. OSELAME, Carolina Pedrosa [et al.] (Coord). Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019.

ZILLI, André; MINGRONE, Marcos Vinicius; CAHEN, Arthur. COVID-19 e os contratos de trabalho. São Paulo: JH Mizuno, 2020.

ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019.