



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA - UNICEUB  
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS - FAJS

**ANA CAROLINA SASAOKA LIRA**

**VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO**

**BRASÍLIA - DF  
2018**

**ANA CAROLINA SASAOKA LIRA**

**VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO**

Monografia apresentada pela acadêmica **Ana Carolina Sasaoka Lira** como exigência do curso de graduação em Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais do Centro Universitário de Brasília –UniCeub, sob a orientação do professor **Claúdio Santos**.

**BRASÍLIA - DF**  
**2018**

**ANA CAROLINA SASAOKA LIRA**

**VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO**

Monografia apresentada pela acadêmica **Ana Carolina Sasaoka Lira** como exigência do curso de graduação em Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais do Centro Universitário de Brasília –UniCeub, sob a orientação do professor **Claúdio Santos**.

**BRASÍLIA-DF, \_\_\_\_\_/2018**

**BANCA EXAMINADORA**

---

---

À Deus, o autor da vida, que me amou desde o princípio;

À minha família, que se sacrificou para que eu tivesse todas as oportunidades possíveis.

O ideal é, sobretudo, a realidade de um trabalho bem feito, a adequada preparação científica durante os anos da Universidade. Com esta base, há milhares de lugares no mundo que precisam de braços, que esperam por um trabalho pessoal, duro e sacrificado. A Universidade não deve formar homens que consumam egoisticamente as vantagens alcançadas através de seus estudos; deve prepará-los para uma tarefa de generosa ajuda ao próximo, de fraternidade cristã.

Sulco, 927 – São José Maria Escrivá

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo demonstrar a forma como o Direito à Desconexão tem sido violado no que tange a modalidade teletrabalho, devido a crescente ampliação das novas tecnologias que possibilitam que os teletrabalhadores estejam permanentemente conectados as suas atividades na empresa, mesmo não estando nas dependências da mesma. No início deste estudo, será feita uma breve análise a respeito da nova perspectiva do Direito do Trabalho para que seja possível compreender a sua evolução até o surgimento do teletrabalho. Nesse sentido, também será apresentado conceitos dessa nova forma de prestação de serviço, abordando suas principais características. Após, será analisado três significativos marcos legais do teletrabalho, quais sejam, o Art. 6º Decreto-Lei 5.452/43, a posterior alteração do Art. 6º, Lei 12.551/2011, e a mais recente Lei 13.467/2017, fruto da Reforma Trabalhista. Assim, será realizado um paralelo entre a legislação e o reconhecimento da relação de emprego no teletrabalho, principalmente no que diz respeito a flexibilização quanto ao pressuposto subordinação nessa modalidade de serviço. A partir disso, tendo em vista haver uma significativa diferença entre a modalidade tradicional de emprego e o teletrabalho, será apresentado as principais vantagens e desvantagens do teletrabalho, como por exemplo, o pagamento de horas extras, controle de jornada, lazer, férias e diminuição de gastos. Por fim, será abordado como os reflexos positivos e negativos do teletrabalho afetam a dignidade da pessoa humana e conseqüentemente a violação do Direito à Desconexão.

**Palavras chave:** Teletrabalho. Direito à Desconexão. Jornada de Trabalho. Subordinação.

## SÚMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>1</b>
<b>2. TELETRABALHO E LEGISLAÇÃO</b> .....	<b>3</b>
2.1 NOVA PERSPECTIVA DO DIREITO DO TRABALHO .....	3
2.2 TELETRABALHO .....	5
2.3 LEGISLAÇÃO .....	8
2.3.1 ARTIGO 6º, DECRETO-LEI Nº 5.452/43 .....	9
2.3.2 ALTERAÇÃO DO ART. 6º, LEI 12.551/2011 .....	10
2.3.3 LEI 13.467/2017 .....	13
<b>3 SUBORDINAÇÃO, VANTAGENS E DESVANTAGENS</b> .....	<b>15</b>
3.1 MITIGAÇÃO DO REQUISITO SUBORDINAÇÃO .....	15
3.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO .....	21
<b>4. DIREITO À DESCONEXÃO</b> .....	<b>27</b>
4.1 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA .....	27
4.2 DIREITO À DESCONEXÃO .....	30
<b>5. CONCLUSÃO</b> .....	<b>38</b>
<b>6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>41</b>

## 1. INTRODUÇÃO

No presente trabalho, será analisado algumas perspectivas do teletrabalho, qual seja, seu conceito, legislação, inclusive após a Reforma Trabalhista, mitigação do requisito subordinação, vantagens e desvantagens do dessa modalidade de serviço, bem como, a violação do Direito à Desconexão associado ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Assim, no primeiro capítulo será analisado como a legislação trabalhista tem acompanhado as mudanças relativas ao teletrabalho, pois, à medida que há uma inovação tecnológica que afeta as relações de trabalho e seus direitos de proteção, o direito também precisa acompanhar tais evoluções a partir de transformações jurídicas.

Nesse sentido, será analisado três marcos legais importantes para a compreensão do teletrabalho e os direitos que o circundam, todos a partir da visão constitucional de 1988, a qual, passa a compreender os valores sociais do trabalho como uma garantia fundamental, nos termos do artigo 1º, inciso IV da CF/88, bem como, expressa a dignidade dos trabalhadores e condições sociais de trabalho, nos termos do artigo 7º da CF/88.

Nesse mesmo contexto, o capítulo dois abordará a mitigação do requisito subordinação no teletrabalho, pois, apesar da legislação equiparar a subordinação no trabalho convencional ao teletrabalho, é notável que tal requisito no teletrabalho é menos aparente, à medida que há maior flexibilidade quanto ao tempo e local e uma maior dificuldade estrutural em fazer esse controle.

Em seguida discorrer-se-á sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho, pois a partir disso, é possível avaliar questões como o controle da jornada de trabalho, o pagamento de horas extras, adicional noturno, gastos com transporte, integração, maior oportunidade às mulheres e às pessoas com deficiência, entre outros.

Essas vantagens e desvantagens frutos das características peculiares do teletrabalho, que serão esmiuçadas no capítulo dois, irão gerar nos teletrabalhadores, bem como nos empregadores, governo e sociedade impactos positivos e negativos.

Por fim, ao observar que os meios telemáticos e de comunicação cada vez



mais estão sendo inseridos no teletrabalho, será abordado no capítulo três o teletrabalho sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana, em razão da necessidade do ordenamento jurídico garantir as condições mínimas relativas a qualidade de vida aos teletrabalhadores.

Assim, tendo em vista que o Direito do Trabalho é um direito social tem o dever de garantir as partes da relação de trabalho os direitos fundamentais, visando a justiça, igualdade e dignidade, no decorrer do capítulo três será possível analisar se a dignidade da pessoa humana tem sido expressada de maneira adequada para o empregado na modalidade do teletrabalho.

Nesse contexto, será delimitado um paralelo entre a dignidade da pessoa humana e as limitações da jornada de trabalho do teletrabalhador, pois, tal realidade diz respeito a violação ou não do direito à desconexão.

Portanto, será realizado apontamentos a respeito do regime de sobrejornada, bem como, a possibilidade de ter ocorrido um retrocesso da proteção do trabalhador no teletrabalho, à medida que as tecnologias têm crescido e alterado a forma de encarar a realidade do trabalho.

Ou seja, o último capítulo abordará a importância do Direito à Desconexão, fazendo um paralelo entre o trabalho convencional e o teletrabalho no que diz respeito a importância e necessidade do descanso, lazer, convívio familiar, entre outros.

## 2. TELETRABALHO E LEGISLAÇÃO

### 2.1 NOVA PERSPECTIVA DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho encontra-se imerso no rol dos direitos protetivos do ordenamento jurídico brasileiro, bem como é reconhecido por ser um direito social. Isso porque, ao observar a relação entre empregado e empregador, ele regulamenta condições mínimas de proteção dos direitos do trabalhador, à medida que compreende haver uma parte mais vulnerável na relação de trabalho<sup>1</sup>.

Nessa perspectiva, importante destacar que os momentos político-econômico-social que ocorrem na sociedade a qual vivemos é responsável pelas mudanças que o Direito do Trabalho sofre, ou seja, é notório que a evolução das relações de trabalho acompanha o cenário mundial.

Assim, o Direito do Trabalho é visto sob uma nova ótica a depender do momento histórico que se vive, por exemplo, se observarmos o homem na Antiguidade o trabalho exercido por ele tinha o objetivo único de alimentar-se e defender-se<sup>2</sup>.

Até meados do século XIX a sociedade conviveu com a escravidão, ou seja, até esse período os homens na condição de escravo não eram vistos como sujeitos de direito, portanto, sem as condições mínimas de trabalho que conhecemos hoje<sup>3</sup>.

Entretanto, no ano 1775 o Direito do Trabalho surge a partir de uma reação à Revolução Industrial, isso porque, nesse momento histórico havia uma exploração aos homens, mulheres e até mesmo crianças no mercado de trabalho<sup>4</sup>.

Segundo Vólia Cassar:

O Direito do Trabalho nasce como reação às Revoluções Francesa e Industrial e à crescente exploração desumana do trabalho. É um produto da reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano. A partir daí encontramos legislações e constituições preocupadas em proteger o hipossuficiente<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017*. 15ª Edição. Local: GEN – Método, 2017.

<sup>2</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017*. 15ª Edição. Local: GEN – Método, 2017.

<sup>3</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017*. 15ª Edição. Local: GEN – Método, 2017.

<sup>4</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017*. 15ª Edição. Local: GEN – Método, 2017.

<sup>5</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017*. 15ª Edição. Local: GEN – Método, 2017.

Ainda, a partir do final do século XX e início do século XXI a sociedade passa a se deparar com um novo momento social-econômico, qual seja, o capitalismo e a globalização, que trouxe mudanças significativas para as condições de trabalho.

Pode-se definir a globalização como um fenômeno socioeconômico que afeta dimensões financeiras, produtivas, comerciais e tecnológicas em relação ao plano internacional, ou seja, há uma ampliação e integração para a formação de uma economia mundial una<sup>6</sup>.

A globalização é conhecida por ser um período marcado por avanços tecnológicos e de novas formas de comunicação, portanto, tende a flexibilizar as relações trabalho, bem como, da produção<sup>7</sup>.

Nesse sentido, segundo Vera Winter:

Em consequência das transformações mundiais, determinadas pelo processo de globalização e implementadas no campo das relações entre o capital e o trabalho, emerge, na atualidade, a discussão acerca da flexibilização das relações de trabalho<sup>8</sup>.

Com isso, as instituições, relações pessoais e relações de trabalho passaram a sofrer significativas mudanças, sejam elas em perspectivas econômicas, sociais, educacionais, e em especial, no mercado de trabalho<sup>9</sup>.

Assim, a inserção das novas tecnologias no mercado de trabalho traz para a sociedade uma série de mudanças na ordem social, pois, reorganiza a estrutura tradicional do trabalho<sup>10</sup>.

---

<sup>6</sup> PRADO, Luiz Carlos Delorme. *Globalização: Notas sobre um conceito controverso*. Disponível em: <<https://dogmaseenigmas.files.wordpress.com/2012/12/prado-2000.pdf>>. Acesso em: 5 set. 2018.

<sup>7</sup> LIMA, Ângela Maria de Sousa. *Os Impactos da globalização no mundo do trabalho*. Disponível em: <[http://web.unifil.br/docs/revista\\_eletronica/terra\\_cultura/39/Terra%20e%20Cultura\\_39-3.pdf](http://web.unifil.br/docs/revista_eletronica/terra_cultura/39/Terra%20e%20Cultura_39-3.pdf)> Acesso em: 07 set. 2018.

<sup>8</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: Uma forma alternativa de emprego*. São Paulo : LTr, 2005

<sup>9</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: Uma forma alternativa de emprego*. São Paulo : LTr, 2005

<sup>10</sup> LIMA, Ângela Maria de Sousa. *Os Impactos da globalização no mundo do trabalho*. Disponível em: <[http://web.unifil.br/docs/revista\\_eletronica/terra\\_cultura/39/Terra%20e%20Cultura\\_39-3.pdf](http://web.unifil.br/docs/revista_eletronica/terra_cultura/39/Terra%20e%20Cultura_39-3.pdf)> Acesso em: 07 set. 2018.

Ou seja, as inovações tecnológicas frutos da globalização geram muitos reflexos dentro do mercado de trabalho, entre eles o surgimento de novas formas de prestação de serviço, como por exemplo, o teletrabalho<sup>11</sup>.

A partir da flexibilização da forma de trabalho é possível perceber que o Direito do Trabalho também passa a ser reajustado para essa nova realidade, assim, novos direitos passam a ser tutelados, à medida que outros direitos são esquecidos.

Nesse contexto, é possível perceber algumas mudanças quanto aos princípios do Direito do Trabalho, em especial o princípio da proteção do mais fraco, pois, com a flexibilização que o teletrabalho se apresenta torna-se cada vez mais distante a aplicação do direito à dignidade da pessoa humana<sup>12</sup>.

## 2.2 TELETRABALHO

Segundo Fernando Hoffmann, a dificuldade em conceituar o teletrabalho encontra-se no fato que o teletrabalho caminha junto com as transformações tecnológicas, ou seja, a partir do momento em que há um avanço tecnológico o teletrabalho também avança conceitualmente e juridicamente.

O teletrabalho é diferente do modelo tradicional de trabalho no que diz respeito a algumas características, por exemplo, no trabalho tradicional o serviço é prestado com total subordinação, em regime de jornada fixo e com presencialidade<sup>13</sup>.

Nesse contexto, é notório que o teletrabalho é fruto dessa nova geração tecnológica da sociedade, bem como, é uma alternativa moderna de gestão das empresas que optam pela prestação do serviço à distância.

Existe algumas características fundamentais para que um trabalho seja considerado teletrabalho, como por exemplo, deve ser realizado fora das

---

<sup>11</sup> HOFFMANN Fernando. O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. *TRT-9ª R.*, Curitiba, a.30 , n. 54, p 85-122. , jan/jun. 2005

<sup>12</sup> VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: O direito do trabalhador no limiar do século XXI. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/viewFile/1145/1078>>. Acesso em: 7 set. 2018.

<sup>13</sup> HOFFMANN Fernando. O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. *TRT-9ª R.*, Curitiba, a.30 , n. 54, p 85-122. , jan/jun. 2005

dependências da empresa, fazendo com que o empregado execute suas tarefas em casa ou em outro lugar que não seja a estrutura física da empresa<sup>14</sup>.

Bem como, outro elemento acerca do teletrabalho é que a atividade a ser realizada deve ser exclusivamente executada através dos recursos informáticos e telemáticos oferecidos pela tomadora de serviço<sup>15</sup>.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento:

Segundo Thierry Breton (Le Télétravail en France, Rapport au Ministre de l'Intérieur et de l'Aménagement du Territoire et au Ministre des Entreprises. La Documentation Française, 1994) três elementos caracterizam o teletrabalho: é uma atividade realizada a distância, isto é, fora do perímetro onde seus resultados são esperados; quem dá as ordens não pode controlar fisicamente a execução da tarefa. O controle é feito com base nos resultados, não sendo, portanto, direto; esta tarefa é feita por meio do uso de computadores ou outros equipamentos de informática e telecomunicações<sup>16</sup>.

Ressalta-se que o teletrabalho não se confunde com o trabalho domiciliar, pois apesar de serem espécies do mesmo gênero, e, portanto, fazerem parte dos trabalhos à distância, o trabalho em domicílio poderá ou não fazer uso de tecnologia, enquanto que o teletrabalho necessariamente usa da ferramenta virtual, assim comenta Cláudio Rocha e Mirella Muniz:

Destarte, todo trabalho é considerado trabalho a distância, mas nem todo trabalho a distância pode ser considerado teletrabalho. O trabalho em domicílio também é um trabalho a distância, mas pode usar tecnologia ou não<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> HOFFMANN Fernando. O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. *TRT-9ª R.*, Curitiba, a.30 , n. 54, p 85-122. , jan/jun. 2005

<sup>15</sup> HOFFMANN Fernando. O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. *TRT-9ª R.*, Curitiba, a.30 , n. 54, p 85-122. , jan/jun. 2005

<sup>16</sup> NASCIMENTO, Amaurir Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria*. 29ª Edição. São Paulo : Saraiva, 2015.

<sup>17</sup> ROCHA, Cláudio Jannotti; MUNIZ, Mirella Karen Carvalho Bifano. O teletrabalho a luz do art. 6º da CLT: O acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós moderno. *TRT 3ª R.*, Belo Horizonte, v. 57, 2013. Vol. 57, n. 87/88, p. 101-115, jan. /dez. 2013.

O teletrabalho é uma modalidade menos tradicional que as relações estabelecidas pelo contrato de emprego. Isso porque, essa espécie de trabalho tem diversas peculiaridades trazendo locais, horários e contratos flexíveis.

Nesse contexto, Amauri Mascaro Nascimento define teletrabalho como:

O teletrabalho é, pois, a possibilidade de se trabalhar a distância, por meio do uso de equipamentos tecnológicos e de comunicação. Mas não é necessariamente um trabalho a domicílio, apesar de ser quase sempre realizado na casa daquele que presta o serviço. É um trabalho que oferece vantagens e desvantagens como qualquer outro, mas que desconhece fronteiras geográficas ou de idiomas e com a tendência mundial de só vir a crescer<sup>18</sup>.

Segundo o *Electronic Commerce and Telework Trends: Benchmarking Progress on New Ways of Working and New Forms of Business across Europe (EcaTT)*<sup>19</sup>, os trabalhadores que exercem sua atividade de forma computadorizada e encontram-se distantes fisicamente dos seus empregadores são definidos como teletrabalhadores<sup>20</sup>.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o teletrabalho deve ser definido como “A forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação<sup>21</sup>”.

Além disso, pode assumir diversas formas de trabalho, por exemplo, trabalho em domicílio, escritórios satélites, telecentros, pode estar configurado a um contrato formal ou informal, assalariado ou não, ou seja, essa espécie de trabalho pode assumir possibilidades diferentes conforme o local, horário, e as competências profissionais exigidas para cada prestação<sup>22</sup>.

---

<sup>18</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria*. 29ª Edição. São Paulo : Saraiva, 2015.

<sup>19</sup> EMPIRICA. *Relatório referente a dez países da União Europeia*. Disponível em: < <https://www.empirica.com/de/themes/eskills-work/monitoring-and-forecasting/>>. Acesso em: 7 set. 2018.

<sup>20</sup> ROSENFELD, Cianra; ALVES, Daniela. *Autonomia e o trabalho informacional: O teletrabalho*. Disponível em: < <http://www.redalyc.org/html/218/21819114006/>>. Acesso em: 5 set. 2018.

<sup>21</sup> NETO, Antônio Rulli; MALTINI, Luciana de Camargo. *Teletrabalho e inclusão na sociedade da informação*. Disponível em:<<https://www.conjur.com.br/2012-jun-30/teletrabalho-inclusao-reservavagas-sociedade-informacao#author>>. Acesso em: 7 set. 2018.

<sup>22</sup> ROSENFELD, Cianra; ALVES, Daniela. *Autonomia e o trabalho informacional: O teletrabalho*. Disponível em: < <http://www.redalyc.org/html/218/21819114006/>>. Acesso em: 5 set. 2018.

Assim, segundo Bezerra Leite “ Teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser presta- do em qualquer lugar<sup>23</sup>”.

É possível perceber os diversos impactos que o teletrabalho gera nos requisitos que configuram o vínculo empregatício, indicados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em especial a subordinação, tendo em vista que apresentam características não convencionais diante de quem o emprega.

Ou seja, traz consigo consequências práticas para o trabalhador e o empregador, como por exemplo, a redução de gastos para a empresa, e, a possibilidade do recebimento de horas extras, vale transporte e vale alimentação, de forma a apresentar as vantagens e desvantagens.

Bem como, é possível delimitar um paralelo acerca do trabalho e as suas garantias fundamentais, por exemplo, a dignidade da pessoa humana, no que diz respeito ao lazer, repouso e suas limitações referente a jornada de trabalho, conforme dispõe o art. 6º e 7º, incisos XIII e XV, Constituição Federal.

## **2.3 LEGISLAÇÃO**

Os direitos inerentes às relações de trabalho na legislação brasileira foram unificados e regulamentados pela Consolidação das Leis do Trabalho através do Decreto Lei nº 5.452/43, bem como, com mais eficácia a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.

A Constituição Federal de 1988 foi promulgada após o fim da ditadura e é conhecida como a constituição cidadã, pois, entre muitas mudanças ela fortalecia a divisão de poderes, sistema presidencialista com voto direto e o assistencialismo social, principalmente, em relação ao direito dos trabalhadores.

Ou seja, após o advento da Constituição Federal de 1988 a relação de trabalho passou a ser vista a partir de uma ótica e estrutura social.

Segundo Cassar:

Houve, portanto, uma intensa evolução na legislação até culminar na Constituição de 1988 que, no art. 7º, arrola inúmeros direitos aos trabalhadores que visam à melhoria de sua condição social. Por

---

<sup>23</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 8ª Edição São Paulo: Saraiva , 2017.

outro lado, também forneceu instrumentos para a flexibilização de direitos trabalhistas<sup>24</sup>.

Portanto, o Direito do Trabalho é compreendido como direito essencial à sociedade, tendo em vista que o trabalho deixa de ter uma concepção negativa e começa a contemplar a dignidade da pessoa humana.

Diante disso, em relação ao teletrabalho é possível compreendê-lo à luz do ordenamento jurídico brasileiro a partir de três momentos, quais sejam, o Art. 6º Decreto-Lei 5.452/43, a posterior alteração do Art. 6º, Lei 12.551/2011, e a mais recente Lei 13.467/2017 e suas novas disposições acerca do tema, fruto da Reforma Trabalhista.

### **2.3.1 ARTIGO 6º, DECRETO-LEI Nº 5.452/43**

O teletrabalho é diferente do modelo tradicional de prestação de serviço, isso porque, é considerado mais flexível em diversos aspectos, por isso, é difícil defini-lo e adaptá-lo a um modelo já regulamentado e consolidado no direito do trabalho.

Ao analisar a relação de trabalho tradicional nos moldes legais, a CLT irá prever em seu art. 3º os requisitos necessários para que se estabeleça o vínculo empregatício, in verbis: “Art. 3º considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário<sup>25</sup>”.

Ou seja, para que se configure a relação de emprego é necessário o preenchimento de alguns requisitos, quais sejam, que o serviço seja prestado por pessoa física, haja personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, e para alguns autores ainda é necessário a alteridade<sup>26</sup>.

A doutrina afirma que o requisito mais importante para provar o vínculo empregatício é o requisito subordinação tendo em vista que ele orienta a forma que o serviço será prestado, por exemplo, se o trabalhador prestar a atividade de forma autônoma não haverá subordinação nem tão pouco haverá relação de emprego<sup>27</sup>.

---

<sup>24</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017*. 15ª Edição. Local: GEN – Método, 2017.

<sup>25</sup> BRASIL. *Lei 5,452, de 1 de maio de 1943*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-Lei/De15452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-Lei/De15452compilado.htm)>. Acesso em: 5 set. 2018.

<sup>26</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 8ª Edição São Paulo: Saraiva, 2017.

<sup>27</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30ª Edição. São Paulo: Atlas S.A., 2013.



Portanto, caso os requisitos não sejam preenchidos, em especial a subordinação, a relação de emprego se torna inexistente, logo, não há configuração do vínculo empregatício.

Desde 2011, a CLT dispõe no seu art. 6º notas genéricas acerca do teletrabalho, assim, estabelece que para ser caracterizado relação de emprego é essencial que tenha os mesmos requisitos demonstrados no art. 3º, CLT.

Ou seja, não haveria diferença entre a relação de emprego no teletrabalho e a relação de emprego estabelecida no contrato de trabalho convencional, desde que fosse observado os pressupostos já supracitados.

### 2.3.2 ALTERAÇÃO DO ART. 6º, LEI 12.551/2011

A lei ordinária 12.551/2011 responsável pela mudança do art. 6º apresenta para a legislação trabalhista um avanço significativo para os teletrabalhadores.

Isso porque, a partir do dispositivo modificado fica evidente que o art. 6º da CLT passa a estabelecer a distinção entre o trabalho realizado nas dependências da empresa e o realizado em domicílio, mas, também acrescenta como nova forma de trabalho o que se realiza à distância de forma genérica<sup>28</sup>.

Nesse contexto, segue quadro comparativo dos dispositivos após a sua alteração através da Lei Ordinária 12.551/2011:

DECRETO-LEI Nº 5.452/43	LEI 12.551/2011
Art. 6º 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	Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.  Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de

<sup>28</sup> ROSENFELD, Cianra; ALVES, Daniela. *Autonomia e o trabalho informacional: O teletrabalho*. Disponível em: < <http://www.redalyc.org/html/218/21819114006/>>. Acesso em: 5 set. 2018.

	comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão de trabalho alheio
--	--

Pode-se afirmar que a Lei n. 12.551/2011 teve como principal consequência prática à regulamentação das tecnologias no trabalho, isso porque, essa Lei equipara os meios pessoais de comando aos meios informáticos de comando<sup>29</sup>.

O parágrafo único do art. 6º indica que os meios usados para controle e supervisão do empregado no teletrabalho se igualam aos utilizados no trabalho convencional, ou seja, em tese não seria exigido meios pessoais para controlar a atividade do prestador de serviço, e, conseqüentemente configurar subordinação<sup>30</sup>.

Segundo Daniela Almeida e Lorena Colnago:

Após a promulgação da Lei 12.551/2011 que conferiu nova redação para o art. 6.º da CLT, para fins da caracterização da subordinação, não existe mais qualquer distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, sendo que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão foram equiparados aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio<sup>31</sup>.

Tal mudança trouxe maior segurança jurídica na relação entre empregado e empregador, pois, através dos meios telemáticos e informatizados de comando foi possível que houvesse uma equiparação quanto a subordinação e controle do trabalho por meios dos comandos pessoais<sup>32</sup>.

<sup>29</sup> ROSENFELD, Cianra; ALVES, Daniela. *Autonomia e o trabalho informacional: O teletrabalho*. Disponível em: < <http://www.redalyc.org/html/218/21819114006/>>. Acesso em: 5 set. 2018.

<sup>30</sup> FILHO, Cícero Batista. *Teletrabalho e sua regulamentação através do artigo 6º da CLT*. 2012. 24 f. Tese (Graduação) - Curso de Bacharel em Direito, Universidade Estadual da Paraíba, 2012.

<sup>31</sup> ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 169, n. 42, p. 113-126, maio/jun. 2016.

<sup>32</sup> NASCIMENTO, Amairir Mascaró. *Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria*. 29ª Edição. São Paulo : Saraiva, 2015.

No caso concreto, facilitou o reconhecimento da relação de trabalho como forma de trabalho válida, pois a partir de sua regulamentação legal é mais claro e seguro os direitos e deveres do teletrabalhador.

Além disso, passou a atrair para si os efeitos da jornada de trabalho, à medida que os meios de comando telemáticos passam a controlar o limite constitucional estabelecido no artigo 7º, XIII da CF e conseqüentemente as horas extras laboradas<sup>33</sup>.

É notável que antes do advento da Lei n. 12.551/2011 já havia no cenário jurídico uma polêmica a respeito da mitigação do requisito subordinação na modalidade teletrabalho.

Em 2008, antes do advento da Lei n. 12.551/2011, a 8º Turma do TST trouxe entendimento que corroborou na ideia central de que há uma flexibilização quanto ao pressuposto subordinação no teletrabalho<sup>34</sup>.

Conforme trecho do acórdão da 8º Turma do TST:

Nessa perspectiva, a ideia essencial é a de que, no novo contexto da atividade produtiva da empresa pós-industrial e flexível, torna-se dispensável a ordem direta do empregador, que passa a ordenar apenas a produção, como um todo, em que o controle se faz pelo resultado do trabalho, como ocorre, por exemplo, no teletrabalho. Rompe-se, nessa nova visão do fenômeno da subordinação, com o conceito clássico de hierarquia funcional, pois, nesse ambiente pós-grande indústria, cabe ao trabalhador ali inserido habitualmente apenas “colaborar”. Assim, me parece que é essa a ideia essencial que se deve ter do fenômeno da subordinação nesse novo modelo de organização empresarial e de produção pós-industrial e flexível, vigente atualmente em praticamente todos os países submetidos ao regime capitalista, inclusive, aqui no Brasil<sup>35</sup>.

Ou seja, o presente artigo modificado pela Lei n. 12.551/2011 equiparou o teletrabalho, uma modalidade que preza pelo exercício da prestação à distância,

---

<sup>33</sup> ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 169, n. 42, p. 113-126, maio/jun. 2016.

<sup>34</sup> ZWICKER, Igor de Oliveria. O teletrabalho e sua evolução na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. *TRT 3ª R.*, Belo Horizonte, v. 59, n. 90, p. 175-191, jul./dez. 2014.

<sup>35</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. *TST-RR-43600-24.2007.5.24.0005*. Oitava Turma. Agravante: Brasil Telecom S.A. Agravada: Adaís Helena Francisco Alves. Relator Ministro Carlos Alberto Reis de Paula. Brasília, 13 de abril de 2011. Disponível em: <[http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons\\_csjt=&numeroTst=43600&digitoTst=24&anoTst=2007&orgaoTst=5&tribunalTst=24&varaTst=5&sub\\_mit=Consultar](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons_csjt=&numeroTst=43600&digitoTst=24&anoTst=2007&orgaoTst=5&tribunalTst=24&varaTst=5&sub_mit=Consultar)>. Acesso em: 1 outubro 2018.

com o trabalho convencional, desde que a jornada de trabalho seja controlada pelos meios telemáticos

### 2.3.3 LEI 13.467/2017

Antes da reforma trabalhista, o teletrabalho era tratado exclusivamente pelo artigo 6º da CLT. Entretanto, com o advento da nova Lei, o teletrabalho passa a ser regulamentado dentro dos parâmetros do Capítulo II-A, arts. 75-A até 75-E, da nova Lei.

O artigo 75-B, Lei 13.467/2017 considera que o teletrabalho é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador. Além disso, em seu parágrafo único estabelece que o empregado pode comparecer, eventualmente, as dependências da empresa para atividades específicas<sup>36</sup>.

Nesse diapasão, prevê o Código do Trabalho de Portugal<sup>37</sup>, em seu artigo 165 “Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”

Ou seja, o comparecimento periódico do empregado na empresa, por exemplo, para eventuais reuniões com seus superiores para estabelecimento de metas, não descaracteriza o regime de teletrabalho<sup>38</sup>.

Nesse sentido, diz Antônio Umberto de Souza Júnior:

Todavia, urge que a dimensão virtual verdadeiramente prepondere ante a dimensão presencial. Se houver equivalência dessas realidades, por exemplo, já poderia haver alguma razoável discussão a respeito do próprio enquadramento na figura do teletrabalho<sup>39</sup>.

Além disso, essa modalidade de emprego não pode ser confundida com o trabalhador externo, pois, a prestação laboral é habitualmente a distância por

---

<sup>36</sup> BRASIL. *Lei 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 5 set. 2018.

<sup>37</sup> PORTUGAL. Código do Trabalho, 20 de março de 2018. Disponível em: <[http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab\\_indice.html](http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html)>. Acesso em: 13 set. 2018.

<sup>38</sup> SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 16.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017.

<sup>39</sup> SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 16.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017.

escolha dos contratantes, e não porque o teletrabalho tem natureza tipicamente externa<sup>40</sup>.

Entretanto, nos termos do artigo 62, I e III da CLT, apesar de serem modalidades de natureza distinta, ambas não são abrangidas pelo regime de jornada de trabalho comum previsto na CLT<sup>41</sup>.

O artigo 62, III, da CLT, foi inserido pela Lei 13.467/2017, assim, o legislador passa a compreender que devido as características do teletrabalho não é possível o controle da sua jornada<sup>42</sup>.

Sendo assim, haveria redução de custos por parte do empregador, ao passo que não seria verificado a duração da jornada de 8 horas diárias, 44 horas semanais, prevista no artigo 7º, XIII da CF, bem como, o computo de horas extras.

Ainda, o teletrabalho não se limita ao trabalho em domicílio, isso porque, o legislador não determinou, nos termos do artigo 75-B da CLT, que o serviço prestado deveria ser realizado nas dependências domiciliares, mas, ficou sobre a discricionariedade do teletrabalhador escolher o melhor local para a prestação do serviço, como por exemplo, aeroportos, hotéis ou shoppings<sup>43</sup>.

Nos termos do art. 75-C da CLT, o legislador estabelece parâmetros do contrato de trabalho que deverá ser acordado entre o patrono e o teletrabalhador, bem como, a respeito da eventual possibilidade de mudança do regime presencial de trabalho para o teletrabalho<sup>44</sup>.

Assim, determina que o contrato de trabalho para a prestação de serviço nos moldes do teletrabalho deve conter as específicas atividades que serão realizadas pelo empregado.

Importante destacar que é possível que os contratos de trabalho contenham cláusulas relativas ao uso dos equipamentos eletrônicos, isso porque, muitas empresas possuem política de sigilo de informação.

---

<sup>40</sup> SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 16.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017.

<sup>41</sup> SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 16.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017.

<sup>42</sup> SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 16.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017.

<sup>43</sup> SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 16.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017.

<sup>44</sup> SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 16.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017.

Ainda, no parágrafo 1º do art.75 – C da CLT, o legislador permite a alteração do contrato de trabalho comum para o contrato de teletrabalho, entretanto, far-se-á necessário o acordo entre os contratantes<sup>45</sup>.

Tal artigo prevê a proteção do empregado, à medida que essa decisão não caberá a uma vontade unilateral do empregador, ou seja, não ocorrerá mediante coação da parte mais forte da relação de trabalho, mas, sempre equilibrando e buscando o que será mais benéfico para as partes<sup>46</sup>.

Entretanto, em relação a conversão do regime de teletrabalho para o regime comum torna-se mais fácil, pois, pode ocorrer mediante vontade unilateral do empregador<sup>47</sup>.

A única condição para tal reversão é o aviso do empregador ao empregado com antecedência mínima de 15 dias, bem como, a sua formalização no aditivo contratual<sup>48</sup>.

Ainda, conforme prevê o art. 75 – D da CLT, é necessário que no contato de trabalho fique definido como se dará a manutenção e o fornecimento dos equipamentos necessários, até mesmo como se dará o reembolso das despesas arcadas pelo empregado, pois, tais utilidades não integram a remuneração do teletrabalhador<sup>49</sup>.

### **3 SUBORDINAÇÃO, VANTAGENS E DESVANTAGENS**

#### **3.1 MITIGAÇÃO DO REQUISITO SUBORDINAÇÃO**

O sistema jurídico que versa a respeito das relações trabalho abarca alguns conceitos, entre eles o vínculo empregatício. O conceito do vínculo empregatício está estabelecido na CLT, o qual presume o preenchimento de alguns requisitos.

Conforme mencionado, para que uma relação entre Empregado e Empregador seja estabelecida, é necessário o preenchimento de todos os

---

<sup>45</sup> SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 16.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017.

<sup>46</sup> SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 16.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017.

<sup>47</sup> SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 16.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017.

<sup>48</sup> SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 16.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017.

<sup>49</sup> SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 16.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017.

requisitos pré-estabelecido no art. 3º da CLT, caso isso não aconteça, a relação de emprego torna-se inexistente, e, portanto, não há garantias, deveres, obrigações, benefícios entre os dois polos da relação trabalhista.

Assim, entre os requisitos para que se configure a relação de emprego é necessário que o serviço seja prestado por pessoa física, haja pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade<sup>50</sup>.

Nesse sentido, observa-se que o contrato de trabalho é *intuitu personae*<sup>51</sup>, além disso, só pode ser prestado por pessoa física. Não é necessário que o empregador cumpra esse requisito, pois, pode ser pessoa física, jurídica e até mesmo ente despersonalizado<sup>52</sup>.

Além disso, para que haja relação de emprego faz-se necessário que haja habitualidade no contrato de trabalho, ou seja, que o serviço prestado seja constante e não eventual<sup>53</sup>.

Entretanto, um dos requisitos mais importantes para a caracterização da relação de emprego é a subordinação, a qual, alguns doutrinadores entendem que a relação de dependência do empregado não é com seu empregador, mas, exclusivamente em relação a sua atividade laboral.

Assim, segundo Amaurir Nascimento, “Todavia, parece-nos que o empregado não é dependente do empregador, e sim, a sua atividade laboral [...] é que fica num estado de sujeição ao poder do empregador<sup>54</sup>”.

Ou seja, a subordinação nada mais é do que o cumprimento de ordens estabelecido pelo empregador, e, por isso, orienta a forma como o serviço deve ser prestado. A subordinação pode ser estabelecida dentro de questões técnicas, morais, econômica e estruturais<sup>55</sup>.

Ainda, também há a necessidade que o empregado receba remuneração, ou seja, o trabalho prestado gratuitamente não é abarcado pelas garantias da CLT. Importante destacar que o não pagamento da remuneração não desclassifica de

---

<sup>50</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 8ª Edição São Paulo: Saraiva, 2017.

<sup>51</sup> Em consideração à pessoa.

<sup>52</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 8ª Edição São Paulo: Saraiva, 2017.

<sup>53</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 8ª Edição São Paulo: Saraiva, 2017.

<sup>54</sup> NASCIMENTO, Amaurir Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria*. 29ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2015.

<sup>55</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30ª Edição. São Paulo: Atlas S.A., 2013

imediatamente a relação de emprego, pois, é possível que haja mora salarial do empregador<sup>56</sup>.

Além disso, ressalta-se que há outros elementos, classificados como não essenciais, para ajudar nas situações em que seja difícil tipificar a relação de emprego, por exemplo a alteridade<sup>57</sup>.

Nesse sentido, importante destacar que a subordinação é decorrente da relação estabelecida entre empregado e empregador, e não pode ser confundida com coordenação, pois quando se fala em coordenação haveria autonomia na relação de trabalho, bem como, o trabalhador assumiria o risco econômico da atividade<sup>58</sup>.

Assim, está presente o requisito da alteridade quando o trabalhador não assume o risco da atividade, ou seja, é possível a sua participação nos lucros, mas, nunca sua participação dos prejuízos.

Segundo Sérgio Martins “O parágrafo único do artigo 6º da CLT mostra que empregado é o que presta serviços por conta alheia e não por conta própria, ao usar da expressão -supervisão do trabalho alheio -<sup>59</sup>”.

É possível concluir que quando se assume os riscos do negócio o trabalhador deixa de ser empregado e passa a ser trabalhador autônomo, portanto, não presente os requisitos da relação de emprego<sup>60</sup>.

A partir do que já foi explanado, é evidente observar que os requisitos da relação de emprego no âmbito do teletrabalho são menos aparentes quando comparados aos requisitos presentes na prestação de serviço tradicional no mercado de trabalho.

A doutrina compreende que o requisito mais importante para se provar o vínculo empregatício, e, portanto, a classificação de um trabalhador em empregado, é a subordinação, isso porque, ela define de forma clara se o trabalhador faz parte de uma relação de emprego e não apenas de trabalho.

Em especial, ao observar o requisito da subordinação, torna-se mais difícil perceber o teletrabalhador como empregado, isso porque, ele vive uma contradição

---

<sup>56</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 8ª Edição São Paulo: Saraiva, 2017.

<sup>57</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 8ª Edição São Paulo: Saraiva, 2017.

<sup>58</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30ª Edição. São Paulo: Atlas S.A., 2013

<sup>59</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30ª Edição. São Paulo: Atlas S.A., 2013.

<sup>60</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30ª Edição. São Paulo: Atlas S.A., 2013.



quanto aos limites da sua flexibilidade e autonomia em razão do tempo, local e metas<sup>61</sup>.

Percebe-se que através da inserção do mundo digital no âmbito do mercado de trabalho, a relação entre o prestador de serviço e o tomador de serviço no aspecto da subordinação teve que ser desenvolvida, uma vez que, a supervisão física é substituída por um controle menos direto, através de meios tecnológicos.

Isso porque, o teletrabalhador vive um paradoxo, de um lado, tem certa flexibilidade e autonomia para controlar seu tempo e sua atividade, de outro, não tem controle sobre o tempo ou qualidade do serviço prestado<sup>62</sup>.

Apesar disso, não é razoável pensar que a distância caracterizadora do teletrabalho exclua a subordinação existente, tendo em vista que o teletrabalhador está sujeito a ordens, e, por isso, direções em razão da forma, e também, do tempo que o serviço deve ser prestado<sup>63</sup>.

Diante disso, percebe-se que a subordinação do empregado está condicionada pelas metas e os resultados apresentados por ele. Além disso, a subordinação passa a ser encontrada a partir dos meios tecnológicos, deixando de lado o contato humano-pessoal.

No teletrabalho o empregador continua estabelecendo como a atividade será realizada, bem como, é ele quem dispõe dos recursos tecnológicos, por exemplo, computadores, para que a prestação do serviço possa ser realizada com eficiência e que haja comunicação entre empregado e empregador.

Ou seja, não há a exclusão da subordinação jurídica a que se refere o artigo 3º, CLT, isso porque, segundo Sérgio Pinto Martins, a subordinação não deixa de existir mesmo que a relação estabelecida entre empregado e empregador se mantenha a distância, conclui o doutrinador:

As novas tecnologias não estão fazendo desaparecer a subordinação jurídica. Há apenas a necessidade de se adaptar a legislação existente diante dessas novas tecnologias ou então editar

---

<sup>61</sup> ROSENFELD, Cianra; ALVES, Daniela. *Autonomia e o trabalho informacional: O teletrabalho*. Disponível em: < <http://www.redalyc.org/html/218/21819114006/>>. Acesso em: 5 set. 2018.

<sup>62</sup> ROSENFELD, Cianra; ALVES, Daniela. *Autonomia e o trabalho informacional: O teletrabalho*. Disponível em: < <http://www.redalyc.org/html/218/21819114006/>>. Acesso em: 5 set. 2018.

<sup>63</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30ª Edição. São Paulo: Atlas S.A., 2013.

lei específica para tratar do assunto. A subordinação continua existindo mesmo à distância<sup>64</sup>.

Nessa mesma perspectiva, compreende Claudio Rocha e Mirella Muniz que a subordinação não desaparece no teletrabalho, acontece que esse requisito muda a forma de controle na relação de emprego, isso porque, os parâmetros estabelecidos na relação de emprego à distância não podem ser os mesmos da relação presencial.

Concomitantemente, segundo Vera Winter “O teletrabalho não faz desaparecer a subordinação, mas apenas provoca uma alteração em seu conceito<sup>65</sup>”.

Por isso, é evidente que o requisito subordinação tornou-se menos rígido, ou seja, há uma mitigação do requisito, o que não significa que a subordinação desapareceu na modalidade do teletrabalho.

Uma das grandes dificuldades encontradas quando se pensa nessa modalidade de trabalho, diz respeito a como delimitar o tempo de trabalho, tempo de repouso, tempo de almoço, isso porque, muitas vezes é um serviço prestado no próprio domicílio.

E, diante disso, pode-se pensar que a dificuldade em delimitar como será utilizado o tempo do trabalhador implica em questões como a jornada de trabalho do teletrabalhador, abarcando o pagamento de horas extras, adicional noturno, etc.

Por exemplo, se um teletrabalhador decide prestar o serviço no período noturno, pode-se questionar sobre a validade ou justiça a respeito do recebimento de adicional noturno, tendo em vista que ele poderia receber mais do que se trabalhasse pela manhã.

Em outra perspectiva, suponhamos que a jornada de trabalho do indivíduo seja de oito horas, caso ele realize a demanda solicitada em cinco horas, o direito do trabalho irá questionar-se sobre o teletrabalhador dever ou não permanecer disponível para outras eventuais solicitações.

---

<sup>64</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 30ª Edição. São Paulo: Atlas S.A., 2013

<sup>65</sup> Winter, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: Uma forma alternativa de emprego*. São Paulo : LTr, 2005.

Em outra situação hipotética, se o trabalhador tem jornada de oito horas, porém precisou de 9 horas para realizar a demanda, deveria o seu empregador ou não pagar o adicional de horas extras.

Observa-se o art. 62, inciso I, CLT/43 que dispõe que aqueles que exercerem atividade incompatível com a fixação de jornada de trabalho não serão abrangidos pelas disposições que dizem respeito à horas extras<sup>66</sup>.

A Lei n. 13.467/2017 em seu art. 62, inciso, III, de forma clara e objetiva dispõe que os teletrabalhadores não terão direito a remuneração de jornada mínima, bem como, horas extras e adicionais extraordinários, isso porque, não serão abrangidos pelas disposições que formam o capítulo “Da duração de trabalho”, assim, in verbis “Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho<sup>67</sup>”.

Nesse sentido, uma das preocupações dos operadores do direito está sobre as consequências de uma jornada de trabalho oposta aos parâmetros utilizados no modelo tradicional. Muitos defendem que existe uma dificuldade de fiscalizar o tempo do serviço, e, por isso o estabelecimento de metas e obrigações deve ser mais rígido<sup>68</sup>.

Portanto, tem se criado novas tecnologias para que se possa controlar o quesito tempo de serviço prestado, conforme diz Fernando Hoffmann:

Por certo que no teletrabalho subordinado não faltarão soluções oferecidas pelas novas tecnologias não só para que o exercício do poder de fiscalização continue sendo exercido como antes, mas para que seja intensificado<sup>69</sup>

Assim, as disposições legais que os teletrabalhadores e empregados tradicionais se enquadram são as mesmas, porém, tendo em vista a diferença na

---

<sup>66</sup> BRASIL. *Lei 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 5 set. 2018.

<sup>67</sup> BRASIL. *Lei 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 5 set. 2018.

<sup>68</sup> HOFFMANN Fernando. O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. *TRT-9ª R.*, Curitiba, a.30 , n. 54, p 85-122. , jan/jun. 2005.

<sup>69</sup> HOFFMANN Fernando. O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. *TRT-9ª R.*, Curitiba, a.30 , n. 54, p 85-122. , jan/jun. 2005.

natureza jurídica dessas duas formas de prestação de serviço é possível dizer que a depender do caso o teletrabalho irá ser regulamentado em outros parâmetros<sup>70</sup>.

### 3.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Inicialmente vimos que o teletrabalho é fruto do espaço que a tecnologia ganhou no mercado de trabalho, assim, é natural que o teletrabalho enfrente efeitos positivos e negativos para o teletrabalhador, bem como para o empregador e também para a sociedade e governo<sup>71</sup>.

Quanto as vantagens observadas em relação ao teletrabalhador o primeiro aspecto a ser analisado diz respeito ao tempo gasto para produção das atividades, pois, é notável haver uma economia do tempo entre os deslocamentos do trajeto casa e local de trabalho<sup>72</sup>.

Muitos empregados moram distantes do local da prestação do serviço e dependem de carros privativos ou do transporte público de má qualidade para se locomover, assim, os congestionamentos quilométricos nos grandes centros gera prejuízo psicológico aos trabalhadores devido a tensão e estresse, bem como, prejuízo ambiental porque o trânsito intenso aumenta a poluição<sup>73</sup>.

Ou seja, com o teletrabalho é possível haver uma redução dos gastos com transporte privado (manutenção e combustível)<sup>74</sup>, e, em outra perspectiva, há um aumento significativo na produção do serviço, isso porque, acabam gozando de uma maior qualidade de vida já que, por exemplo, não precisam trafegar nos horários de pico das grandes cidades.

Além disso, outra grande vantagem adquirida pelos teletrabalhadores se encontra no fato de haver maior flexibilidade da jornada de trabalho, assim, podem

---

<sup>70</sup> ROCHA, Cláudio Jannotti; MUNIZ, Mirella Karen Carvalho Bifano. O teletrabalho a luz do art. 6º da CLT: O acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós moderno. *TRT 3ª R.*, Belo Horizonte, v. 57, 2013. Vol. 57, n. 87/88, p. 101-115, jan. /dez. 2013.

<sup>71</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. 142 f. Tese (Mestrado) - Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

<sup>72</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. 142 f. Tese (Mestrado) - Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

<sup>73</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. 142 f. Tese (Mestrado) - Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

<sup>74</sup> JARDIM, Carla Carrara da Silva. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: LTr, 2004.

organizar o tempo de trabalho conforme o melhor horário para desenvolver as atividades<sup>75</sup>.

Assim, verifica-se que há uma maior disponibilidade de tempo para organizar as relações pessoais, pois o teletrabalho gera para o trabalhador maior autonomia em relação as regras mais rígidas de horário do modelo tradicional de trabalho, bem como, em relação ao desenvolvimento pessoal das tarefas<sup>76</sup>.

Também pode se considerar como vantagem do teletrabalho a maior oportunidade que essa modalidade de trabalho oferece às pessoas com deficiências físicas ou qualquer outro com dificuldades de locomoção<sup>77</sup>.

Ana Cristina Rodrigues disserta a respeito das pessoas com deficiência dizendo “Para as pessoas com deficiência, o teletrabalho diminui as dificuldades de deslocamento, ampliando as perspectivas profissionais e facilitando sua inclusão no mercado de trabalho<sup>78</sup>”.

Ainda nesse contexto, o teletrabalho é visto como uma vantagem para a mulher no mercado de trabalho, segundo Ana Cristina Rodrigues:

No que se refere ao papel da mulher, o teletrabalho permite conciliar melhor as atividades de mãe de dona de casa com o trabalho a ser desenvolvido. A mulher, sem ter que submeter-se ao desconforto do transporte coletivo, trabalha em casa, sem a rigidez de horário e, ainda, consegue compatibilizar a sua atividade profissional com os filhos, a casa e o computador<sup>79</sup>.

Entretanto, apesar da grande flexibilização da jornada de trabalho, melhora na qualidade da produção e sobretudo na qualidade de vida dos teletrabalhadores, também há desvantagens para eles.

Por exemplo, o teletrabalho tem gerado afastamento dos colegas que participam dos mesmos projetos ou equipe, pois, como o trabalho se torna

---

<sup>75</sup> JARDIM, Carla Carrara da Silva. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: LTr, 2004.

<sup>76</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. 142 f. Tese (Mestrado) - Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

<sup>77</sup> PINEL, Fátima. *Teletrabalhador*. Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com>>. Acesso em: 13 set. 2018.

<sup>78</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. 142 f. Tese (Mestrado) - Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

<sup>79</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. 142 f. Tese (Mestrado) - Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

individualizado há uma dificuldade de perceber o senso de trabalho em conjunto da empresa<sup>80</sup>.

Outro aspecto a ser analisado diz respeito a falta de auxílio para a prestação do serviço, em ambientes de trabalho integrado é possível perceber um enriquecimento quanto ajuda no desenvolvimento das metas determinadas. Porém, com os avanços da tecnologia é possível que haja uma tentativa de fazer esses ambientes integrados de forma online<sup>81</sup>.

Além disso, em muitos casos os teletrabalhadores tem maior facilidade em se tornarem *workaholics*, tendo em vista a maior flexibilização dos horários e maior rigidez quanto as metas estabelecidas pelos seus superiores hierárquicos ou não<sup>82</sup>.

Ao observar esse aspecto é importante fazer esclarecimentos sobre a necessidade do Estado em regulamentar com mais precisão questões a respeito do direito a desconexão.

Ainda, o fato do teletrabalho permitir que diversas pessoas prestem o serviço em diferentes localidades, estados e até mesmo países, dificulta as ações dos sindicatos para a promoção de melhores direitos para as classes, pois, é notável uma maior dificuldade de comunicação e organização entre os teletrabalhadores e sindicatos<sup>83</sup>.

Ou seja, segundo Ana Cristina Rodrigues “É necessário que a organização sindical também se adapte às novas formas de relação de trabalho, sob pena de ficar à margem desta gama de teletrabalhadores<sup>84</sup>”.

Nesse mesmo sentido, os empresários também cumulam variedade de vantagens e desvantagens. Segundo Ana Cristina Rodrigues a principal vantagem do teletrabalho para a empresa é a economia em relação ao custo que as estruturas físicas geram, pois, se implementado o teletrabalho não será mais necessários gastos com papelaria de escritório, energia elétrica, alimentação e etc<sup>85</sup>.

---

<sup>80</sup> JARDIM, Carla Carrara da Silva. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: LTr, 2004.

<sup>81</sup> JARDIM, Carla Carrara da Silva. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: LTr, 2004.

<sup>82</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. 142 f. Tese (Mestrado) - Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

<sup>83</sup> JARDIM, Carla Carrara da Silva. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: LTr, 2004.

<sup>84</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. 142 f. Tese (Mestrado) - Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

<sup>85</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. 142 f. Tese (Mestrado) - Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

Outra vantagem está no fato que há uma redução de custos com vale transporte tendo em vista que um dos principais objetivos dessa modalidade de trabalho é a eliminação do trajeto casa e trabalho<sup>86</sup>.

Além disso, devido a flexibilização do espaço a empresa não sofre com a ocorrência de fatos fortuitos ou de força maior<sup>87</sup>, por exemplo, recentemente no Brasil ocorreu a Greve dos Caminhoneiros e isso impediu que muitos brasileiros conseguissem chegar em seus locais de trabalho devido as paralisações e falta de combustível nos postos de abastecimento<sup>88</sup>.

Ou seja, a vantagem do teletrabalho é que os acontecimentos externos ao trabalho, geralmente, não impedem que as tarefas designadas sejam realizadas pelos teletrabalhadores.

Ainda, segundo Ana Cristina Rodrigues há uma vantagem ao empregado em relação ao tempo de ociosidade do teletrabalhador e os custos, diz que “O tempo ocioso do trabalhador não pesa no custo da produção. O elemento tempo cede espaço ao critério medida de quantidade de prestação de trabalho efetuado<sup>89</sup>”.

Porém, existem desvantagens e riscos para o empresário que optar pelo teletrabalho, pois, observa-se que os dados da empresa passam a ficar mais fragilizados quando os empregados trabalham remotamente, isso porque, não é possível que haja uma fiscalização como há nas empresas tradicionalmente, por isso, necessário que a confiança entre empregadores e empregados seja maior<sup>90</sup>.

Ao analisar as vantagens do teletrabalho em relação ao governo e a sociedade é possível prender-se a redução das dificuldades em relação ao transporte e trânsito, e com isso um melhor olhar para o meio ambiente tendo em

---

<sup>86</sup> FILHO, Cícero Batista. *Teletrabalho e sua regulamentação através do artigo 6º da CLT*. 2012. 24 f. Tese (Graduação) - Curso de Bacharel em Direito, Universidade Estadual da Paraíba, 2012.

<sup>87</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. 142 f. Tese (Mestrado) - Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

<sup>88</sup> HOJE EM DIA. *1 em cada 4 brasileiros não conseguiu trabalhar durante greve dos caminhoneiros*. Disponível em: < <https://www.hojeemdia.com.br/primeiro-plano/economia/1-em-cada-4-brasileiros-n%C3%A3o-conseguiu-trabalhar-durante-greve-dos-caminhoneiros-1.629579>>. Acesso em: 13 set 2018.

<sup>89</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. 142 f. Tese (Mestrado) - Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

<sup>90</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. 142 f. Tese (Mestrado) - Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

vista que haverá uma redução da utilização de combustível, bem como redução da poluição<sup>91</sup>.

Além disso, o governo sai em vantagem no que diz respeito a inclusão social, pois, o teletrabalho oportuniza que os ambientes de trabalho possam inserir pessoas com deficiência física com mais facilidade, principalmente as que tem dificuldade de locomoção<sup>92</sup>.

Nesse contexto, Ana Cristina Rodrigues comenta a respeito da inclusão social fornecida pelo teletrabalho:

Também podemos enquadrar como uma vantagem para a sociedade o combate à exclusão social, com a maior integração no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, que vêm no teletrabalho uma forma de entrar no mercado laboral, superando as barreiras de dificuldades de deslocamento diante da precariedade de transportes públicos adaptados<sup>93</sup>.

Entretanto, assim como há efeitos negativos para os teletrabalhadores e empresas, também pode-se observar desvantagens pontuais para o governo e a sociedade.

De modo geral o teletrabalho traz para a sociedade um aumento de doenças decorrentes da má qualidade dos locais de trabalho, pois, raros são os teletrabalhadores que se preocupam em adquirir uma mesa e cadeira de escritório, bem como, não é feita fiscalização adequada desses locais que deveriam se tornar específicos para o trabalho<sup>94</sup>.

Porém, nessa pesquisa analisaremos especificamente a dificuldade que os teletrabalhadores encontram quanto a separação das suas vidas privadas e profissional, pois, a natureza dessa modalidade de trabalho gera para o empregado

---

<sup>91</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. 142 f. Tese (Mestrado) - Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

<sup>92</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. 142 f. Tese (Mestrado) - Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

<sup>93</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. 142 f. Tese (Mestrado) - Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

<sup>94</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. 142 f. Tese (Mestrado) - Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.



certa confusão em relação ao tempo que será destinado para a vida pessoal e a vida laboral<sup>95</sup>.

Isso ocorre porque devido ao uso das tecnologias, e-mails, SMS, WhatsApp, notebook e smartphones, os empregados passam a estar conectados ao labor por mais tempo que nas prestações de serviço tradicionais, ou seja, o teletrabalhador encontra uma dificuldade em desconectar das obrigações e metas estabelecidas afetando a interação social, saúde física e principalmente psíquica<sup>96</sup>.

Portanto, nesse contexto, a OIT e a Eurofund<sup>97</sup>, em 15 de fevereiro de 2017, elaboraram um relatório que avalia os efeitos do trabalho fora das dependências da empresa em relação a vida profissional e pessoal dos trabalhadores<sup>98</sup>.

O relatório mostrou que os teletrabalhadores têm maior tendência em trabalhar em períodos além da jornada de trabalho. Segundo Jon Messenger, especialista da OIT, a respeito das condições de trabalho:

Este relatório mostra que o uso de tecnologias modernas de comunicação facilita um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal mas, ao mesmo tempo, borra os limites entre o trabalho e a vida pessoal, dependendo do local de trabalho e das características das diferentes ocupações<sup>99</sup>.

Segundo, Oscar Vargas, da Eurofound:

É particularmente importante abordar a questão do trabalho suplementar realizado através das tecnologias modernas de comunicação, como por exemplo o trabalho adicional feito em casa, que pode ser visto como horas extras não remuneradas. Nesse caso, também é importante garantir que os períodos mínimos de descanso sejam respeitados, a fim de evitar efeitos negativos sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores<sup>100</sup>.

---

<sup>95</sup> LAMBERTY, Andrey Oliveira; Gomes, Thais Bonato. *O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017*. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-14.pdf>>. Acesso em: 5 set. 2018.

<sup>96</sup> LAMBERTY, Andrey Oliveira; Gomes, Thais Bonato. *O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017*. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-14.pdf>>. Acesso em: 5 set. 2018.

<sup>97</sup> Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.

<sup>98</sup> OIT. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/publ/documents/publication/wcms_544138.pdf)>. Acesso em: 7 set. 2018.

<sup>99</sup> OIT. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS\\_544296/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_544296/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 7 set. 2018.

<sup>100</sup> OIT. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS\\_544296/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_544296/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 7 set. 2018.

Assim, a partir do estudo feito em 15 países, o relatório revelou que a maior autonomia nos horários de trabalho leva uma maior organização dos empregados quanto ao tempo, bem como, à redução do tempo de deslocamento gera maior equilíbrio na vida profissional, principalmente devido ao estresse.

Bem como, afirmou ser importante observar os períodos de descanso do prestador de serviço para que seja garantido melhores condições de saúde e bem-estar, à medida que o princípio da dignidade humana e o Direito à Desconexão também são inerentes aos teletrabalhadores.

## **4. DIREITO À DESCONEXÃO**

### **4.1 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

No primeiro capítulo foi possível compreender o conceito de teletrabalho a partir da legislação do trabalho, desde o art. 6º do Decreto-Lei nº 5.452/43, sua modificação a partir da Lei 12.551/2011 e a mais recente lei 13.467/2017 que acrescentou artigos específicos quanto ao teletrabalho.

Além disso, conforme analisado no capítulo anterior, foi possível perceber que há no teletrabalho uma mitigação quanto o requisito subordinação estabelecido entre o teletrabalhador e seu contratante, bem como, há inúmeras vantagens e desvantagens para todas as partes que estabelecem essa relação de prestação de serviço

Nesse sentido, a partir do que já foi exposto, é importante analisar a legislação, requisitos da relação de emprego e efeitos positivos e negativos do teletrabalho a partir do princípio introduzido pela Constituição de 1988 que norteia as relações de trabalho, qual a seja, a dignidade humana.

O princípio da dignidade humana é a base do sistema jurídico do Brasil, isso porque, está presente desde o preâmbulo da nossa constituição. Assim, o Estado democrático tem o dever de garantir condições mínimas de qualidade de vida, bem como, direitos e deveres que asseguram a existência intrínseca de cada ser humano<sup>101</sup>.

---

<sup>101</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *O Direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana: pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>>. Acesso em: 5 set. 2018.

A dignidade está presente em todos os ramos do direito, em especial, no âmbito do direito do trabalho, pois, as relações de trabalho fazem parte dos direitos sociais e, segundo Livia Miraglia, faz com que integre o rol de direitos fundamentais:

Atesta-se que a existência digna está intimamente ligada à valorização do trabalho. Assim, não há que se falar em realização plena da dignidade da pessoa humana se o trabalho não for adequadamente apreciado. Assevera-se que a ausência de trabalho (leia-se digno) afeta não apenas a pessoa que a ele não tem acesso, mas todo o seu grupo familiar e social. Os direitos sociais – dentre eles, o ramo justralhista – integram o rol de direitos fundamentais. Dessa maneira, a sua violação compromete a própria idéia de dignidade da pessoa humana, além de colocar em xeque a democracia e a organização republicana brasileiras<sup>102</sup>.

É possível buscar algumas referências de dignidade humana no trabalho a partir de um posicionamento da OIT a qual define um trabalho decente como “Trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna<sup>103</sup>”.

Ainda, segundo Brito Filho:

Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais<sup>104</sup>.

O direito do trabalho deve assegurar algumas garantias fundamentais para que as partes da relação de trabalho gozem de justiça, igualdade e dignidade, quais

---

<sup>102</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *O Direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana: pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>>. Acesso em: 5 set. 2018.

<sup>103</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *O Direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana: pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>>. Acesso em: 5 set. 2018.

<sup>104</sup> FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. *Trabalho Decente - Análise jurídica da exploração do trabalho - trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno*. 3ª Edição. São Paulo : LTr, 2004.

sejam, uma remuneração justa, acesso ao sistema de seguridade social, ambientes que visem a segurança e saúde do trabalhador<sup>105</sup>.

Além disso, as limitações da duração da jornada de trabalho e os períodos de descanso remunerado, bem como, a compensação ou pagamento de horas extras que tem como fundamento XIII, XIV, XV, XVI e XVII do art. 7º da CF/88 também dizem respeito as garantias fundamentais adquiridas através das noções do princípio da dignidade humana<sup>106</sup>.

Importante destacar que tal discussão não é vista somente através de uma perspectiva jurídica, mas, é também apresentada através de um olhar sociológico, pois, o tempo de trabalho e o tempo que se destina a outras atividades conversam entre si de forma intrínseca a própria essência humana<sup>107</sup>.

Nesse contexto, segundo Hobbes o homem é um ser social, portanto, o princípio da dignidade humana está totalmente interligado com a capacidade e possibilidade do homem viver em sociedade a partir dos seus relacionamentos pessoais, por exemplo, convívio familiar, amizades e até mesmo congregações religiosas<sup>108</sup>.

Assim, ao se analisar a interferência dos direitos fundamentais na perspectiva do teletrabalho percebe-se uma maior dificuldade em garantir os direitos fundamentais ao teletrabalhador, como por exemplo, os intervalos de jornada, hora extra, lazer e férias.

Quando o tempo de trabalho passa a consumir a vida privada do teletrabalhador afeta diretamente o tempo de lazer, saúde mental, física e convívios sociais.

---

<sup>105</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *O Direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana: pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>>. Acesso em: 5 set. 2018.

<sup>106</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *O Direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana: pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>>. Acesso em: 5 set. 2018.

<sup>107</sup> LAMBERTY, Andrey Oliveira; Gomes, Thais Bonato. *O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017*. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-14.pdf>>. Acesso em: 5 set. 2018.

<sup>108</sup> ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 169. n 42, p. 113-126, maio/jun. 2016.

Ou seja, esse período que foi consumido torna-se irreparável. Segundo os professores Almeida e Severo a limitação da jornada de trabalho está inteiramente ligada a construção de uma sociedade saudável<sup>109</sup>.

Assim, é notável que todo trabalhador tem desgastes físicos e emocionais diante da carga laborativa, bem como, ao observar as desvantagens do teletrabalho percebe-se que os teletrabalhadores tendem a não se preocupar de maneira real com tais desgastes<sup>110</sup>.

Segundo Vólia:

O trabalhador tem direito à “desconexão”, isto é, a se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado<sup>111</sup>.

Nesse caso, o princípio da dignidade humana está intrinsicamente ligado ao direito do teletrabalhador em desconectar-se do trabalho para compensar os desgastes sofridos pela jornada de trabalho, pressão para realização de metas, e a subordinação a que é submetido<sup>112</sup>.

## 4.2 DIREITO À DESCONEXÃO

Antes de iniciar a discussão a respeito do direito à desconexão é importante fazer algumas considerações a respeito da jornada de trabalho. A jornada de trabalho pode ser analisada em relação ao tempo efetivamente trabalhado, bem como, em razão do tempo à disposição do empregador<sup>113</sup>.

Importante destacar que após a Lei 13.467/2017 o legislador excluiu as horas *in itinere*, conforme dispõe o artigo 58, parágrafo 2º da CLT:

Art. 58, § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu

<sup>109</sup> LAMBERTY, Andrey Oliveira; Gomes, Thais Bonato. *O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017*. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-14.pdf>>. Acesso em: 5 set. 2018.

<sup>110</sup> ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 169, n 42, p. 113-126, maio/jun. 2016.

<sup>111</sup> VÓLIA, Bomfim Cassar. *Direito do Trabalho*. 6ª Edição. Niterói : Impetus, 2012.

<sup>112</sup> ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 169, n 42, p. 113-126, maio/jun. 2016.

<sup>113</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 8ª Edição São Paulo: Saraiva , 2017.

retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador<sup>114</sup>.

Ou seja, o tempo que o empregado levava no trajeto residência e local da prestação de serviço, mesmo o transporte sendo fornecido pela própria empresa, tais horas não serão mais computadas dentro da jornada de trabalho do empregado.

A jornada de trabalho tem natureza jurídica pública e privada, é considerada privada a partir do momento que a relação de trabalho é vista como um contrato, portanto, as partes desse contrato poderiam deliberar acerca da jornada de trabalho, desde que nunca superior a jornada pré-estabelecida constitucionalmente<sup>115</sup>.

Bem como, também tem natureza pública a partir do momento que o Estado mostra interesse pela tríplice relação do trabalhador, prestação de serviço e descanso, à medida que limita a jornada de trabalho através da carta magna em seu artigo 7º, inciso XIII.

Dessa forma, percebe-se uma preocupação do Estado com o descanso do empregado, seja em relação aos intervalos observados dentro da própria jornada, conhecidos como intervalo intrajornada, ou os intervalos entre uma jornada e outra, chamados de intervalo interjornada.

Além disso, apesar do termo jornada de trabalho ser utilizado para designar a duração diária da prestação de serviço e os intervalos intrajornada e interjornada, o termo também pode ser observado segundo a perspectiva de férias e descanso semanal remunerado, pois, estes indicam a possibilidade do empregado se desconectar do trabalho para exercer outras atividades como por exemplo lazer e convívio familiar.

Segundo a publicação do artigo “O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017” escrito por Andrey Oliveira Lamberty e Thais Bonato Gomes, no Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade:

---

<sup>114</sup> BRASIL. *Lei 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 5 set. 2018.

<sup>115</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30ª Edição. São Paulo: Atlas S.A., 2013.

A jornada de trabalho representa tempo de vida dispendido pelo empregado, que abdica do convívio familiar, do lazer e de outras tantas atividades em troca do salário que provém o seu sustento. Assim, os intervalos intra e interjornada, bem como as férias e o descanso semanal remunerado são momentos de desconexão do trabalhador, importantes para a sua saúde física e psíquica<sup>116</sup>.

Segundo o jurista Jorge Luiz Souto Maior a ideia principal do direito à desconexão está no fato de que a vida profissional dos indivíduos não pode interferir diretamente na vida pessoal dos mesmos<sup>117</sup>.

Ou seja, o direito à desconexão diz respeito ao direito dos trabalhadores de trabalharem em uma jornada justa de forma a permitir que cada indivíduo possa dispor do seu tempo livre com o objetivo de preservar a saúde mental, física e social<sup>118</sup>.

Nesse contexto, partindo da ótica do teletrabalho há uma maior preocupação acerca da saúde mental dos teletrabalhadores, isso porque, é comum que nesse tipo de prestação de serviço o empregado possa confundir a vida privada com a vida profissional, pois, está em constante conexão com a empresa a partir do momento que está sempre conectado com as tecnologias<sup>119</sup>.

Pois, como já mencionado, o teletrabalho é uma prestação de serviço que se realiza distante das dependências físicas da empresa, bem como, necessariamente utiliza-se dos meios telemáticos para a realização do labor<sup>120</sup>.

Tendo em vista que o requisito subordinação no teletrabalho é mitigado e o controle da jornada ainda não é realizado de forma eficiente, bem como, o uso constante de tecnologias faz com que os empregados se mantenham a disposição

---

<sup>116</sup> LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. *O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017*. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-14.pdf>>. Acesso em: 5 set. 2018.

<sup>117</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito à desconexão do trabalho*. Disponível em: <[https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho..pdf](https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf)>. Acessado em: 5 set. 2018.

<sup>118</sup> LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. *O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017*. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-14.pdf>>. Acesso em: 5 set. 2018.

<sup>119</sup> LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. *O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017*. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-14.pdf>>. Acesso em: 5 set. 2018.

<sup>120</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 8ª Edição São Paulo: Saraiva, 2017.

da empresa de forma contínua, por isso, há maior facilidade do direito a desconexão do teletrabalhador ser violado<sup>121</sup>.

Nesse sentido, as novas tecnologias surgem como potencial amplificador das violações ao direito à desconexão, na medida em que possibilitam um acesso permanente do empregado ao trabalho, inclusive nos horários destinados a seu descanso. O uso das TIC<sup>122</sup>, ao mesmo tempo em que trazem inúmeras possibilidades positivas ao empregado, também podem lhe manter à disposição do empregador e de clientes de forma contínua, o que afeta de forma direta o seu convívio social, o seu lazer e a sua saúde física e mental, escravizando o trabalhador<sup>123</sup>.

A Reforma Trabalhista trouxe para o meio jurídico certa instabilidade a medida que há inúmeras divergências quanto a constitucionalidade dos artigos acrescentados ou modificados pela nova lei.

Como já mencionado, a Lei 13.467/2017 incluiu pela primeira vez diretrizes a respeito do teletrabalho, há juristas que argumentam haver um retrocesso para o empregado, pois, torna a relação do teletrabalhador com a empresa mais abusiva, bem como, fere a dignidade da pessoa humana ao passo que fere o direito a desconexão do trabalhador<sup>124</sup>.

Segundo os juristas Lamberty e Gomes:

A Reforma Trabalhista, à contrário senso daqueles que a defendem, apesar de ser anunciada como propulsora de inovações em prol da sociedade, a fim de impulsionar a economia e diminuir o desemprego nesse momento de crise no país, regula de maneira rasa e suprime direitos protetivos do empregado. Logo, a Lei 13.467/17 que inclui, pela primeira vez, à CLT conceituação sobre o teletrabalho, retrocede ao seu âmago histórico de proteção ao trabalhador, parte mais vulnerável da relação laboral, deixando-o ainda mais suscetível

---

<sup>121</sup> LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. *O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho*: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-14.pdf>>. Acesso em: 5 set. 2018.

<sup>122</sup> Tecnologias da Informação e Comunicação.

<sup>123</sup> LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. *O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho*: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-14.pdf>>. Acesso em: 5 set. 2018

<sup>124</sup> LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. *O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho*: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-14.pdf>>. Acesso em: 5 set. 2018.



a abusos e arbitrariedades por parte do empregador, vindo a ferir a sua dignidade da pessoa humana<sup>125</sup>.

Entretanto, ao considerar o artigo 75-E referente a Lei 13.467/2017 é possível perceber que o legislador se mostrou minimamente preocupado com os diversos riscos físicos e sociais referente ao teletrabalho.

Isso porque, ao analisar o artigo 75-E da CLT observa-se que os direitos fundamentais previstos no artigo 6º e 7º, XIII e XV da CF quanto ao repouso, lazer e jornada de trabalho foram implicitamente preservados<sup>126</sup>.

O caput do artigo acima define que as empresas devem instruir seus trabalhadores para que sejam evitados doenças e acidentes de trabalho, bem como seu parágrafo único dispõe sobre a necessidade do teletrabalhador assinar um termo que comprove estar ciente das instruções fornecidas.

Tal preocupação do legislador a respeito do teletrabalho mostra que nessa espécie de prestação de serviço os empregados trabalham por mais tempo sem pausas, bem como, não se distingue os trabalhos diurnos, noturnos, semanais ou de finais de semana<sup>127</sup>.

Além disso, atenta contra a dignidade da pessoa humana à medida que as condições do local de trabalho não correspondem ao mesmo conforto de uma empresa preparada para receber trabalhadores, ou seja, é mais provável que a temperatura, luminosidade e postura ao sentar sejam menos adequadas que as condições observadas no modelo tradicional de emprego<sup>128</sup>.

Segundo Antônio Umberto Souza Júnior:

Outro elemento de risco no teletrabalho reside na dificuldade de gestão coordenada dos espaços familiar e laboral (afinal nem sempre se disporá de um local reservado e tranquilo para praticar o teletrabalho). Todos esses fatores bem demonstram que o labor fora das dependências da empresa mediante recursos telemáticos induz

---

<sup>125</sup> LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. *O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017*. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-14.pdf>>. Acesso em: 5 set. 2018.

<sup>126</sup> SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 16.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017.

<sup>127</sup> SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 16.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017.

<sup>128</sup> SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 16.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017.

cenário extremamente nocivo à saúde psicofísica do teletrabalhador<sup>129</sup>.

Portanto, o direito à desconexão tenta compensar em linhas gerais os excessos da jornada de trabalho, segundo artigo publicado por Daniela Almeida e Lorena Colnago:

Todavia, o direito à desconexão do ambiente de trabalho, tão caro, encontra-se, constantemente abalado quando o empregado é obrigado a suportar um excesso de trabalho incompatível com a jornada contratual ou quando é obrigado, após o término do horário de trabalho, a portar ou a estar perto de qualquer tipo de aparelho eletrônico em que possa ser acionado pelo empregador, tanto para trabalhar, quanto para resolver problemas imediatos<sup>130</sup>.

Isso porque, devido a flexibilização observada quanto ao requisito subordinação se torna mais difícil haver um controle da jornada de trabalho no teletrabalho.

Nesse sentido, a redação da Súmula 428 TST aponta entendimento do Tribunal Superior quanto ao regime de sobreaviso em relação a violação do direito à desconexão<sup>131</sup>, a qual dispõe:

Súmula nº 428 do TST

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente,

---

<sup>129</sup> SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 16.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017.

<sup>130</sup> ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 169, n 42, p. 113-126, maio/jun. 2016.

<sup>131</sup> FERNANDES, Gabriela Maria. *Direito à desconexão e os limites da jornada de trabalho*. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2018-jul-01/gabriela-fernandes-direito-desconexao-jornada-trabalho>>. Acesso em: 13 set. 2018.

aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso<sup>132</sup>.

Assim, fica caracterizado regime de sobreaviso, mesmo que fora das dependências da empresa, nos casos em que houver acesso do trabalhador às atividades da empresa através dos meios de comunicação.

Nesse contexto, é possível aplicar o regime de sobreaviso também aos teletrabalhadores, à medida que muitas vezes permanecem no sobreaviso mesmo que a jornada de trabalho já tenha encerrado.

Ou seja, a permanente conexão dos teletrabalhadores nas atividades da empresa através da utilização dos meios de comunicação faz com que estejam enquadrados no regime de sobreaviso, à medida que estão sempre à disposição de seus empregadores<sup>133</sup>.

Dessa forma, é possível perceber que há uma violação dos Direito à Desconexão no teletrabalho, tendo em vista que há um excesso de jornada que impede a preservação da integridade física, social, moral e mental do teletrabalhador<sup>134</sup>.

Nesse contexto, segue trecho do acórdão da 3ª turma do Tribunal Superior do Trabalho a respeito do Direito a Desconexão e o sobreaviso:

Desta forma, estando o Autor limitado em seus afazeres particulares para atendimento de chamados de seu empregador, no período em que deveria estar totalmente desvinculado do trabalho, ao que a doutrina denomina Direito de Desconexão, deve a Reclamada remunerar tais horas como sobreaviso, aplicando-se o entendimento consolidado na Súmula 428, item II, do TST, bem como o quanto previsto no artigo 244, §2º, da CLT, aplicado por força do artigo 8º, parágrafo único, da CLT<sup>135</sup>.

---

<sup>132</sup> TST. Súmula 428. Disponível em: < [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-428](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428)>. Acesso em: 3 set. 2018.

<sup>133</sup> ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 169, n 42, p. 113-126, maio/jun. 2016.

<sup>134</sup> FERNANDES, Gabriela Maria. *Direito à desconexão e os limites da jornada de trabalho*. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2018-jul-01/gabriela-fernandes-direito-desconexao-jornada-trabalho>>. Acesso em: 13 set. 2018.

<sup>135</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. TST-AIRR - 10290-90.2013.5.01.0026. Terceira Turma. Agravante: Ebx Holding LTDA. Agravado: Maurício Hirochi Kawai. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 29 de julho de 2016. Disponível em: < <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons>>

A discussão não diz respeito apenas ao pagamento de horas extras ou não, mas, percebe-se que a violação do direito à desconexão gera dano existencial para o teletrabalhador<sup>136</sup>.

Isso porque, a falta da desconexão do trabalho dificulta que os projetos pessoais sejam realizados, há falta de tempo para atividades sociais e familiares e está associado a diversas doenças psicológicas, como por exemplo, a depressão e a ansiedade<sup>137</sup>.

---

csjt=&numeroTst=10290&digitoTst=90&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=26&submit=Consultar>. Acesso em: 1 outubro de 2018.

<sup>136</sup> ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 169, n. 42, p. 113-126, maio/jun. 2016.

<sup>137</sup> ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 169, n. 42, p. 113-126, maio/jun. 2016.

## 5. CONCLUSÃO

O objetivo dessa presente pesquisa foi analisar como o Direito à Desconexão tem disso violado no que diz respeito a modalidade teletrabalho. Dessa forma, foi observado como o Direito do Trabalho se comporta em relação as novas tecnologias que surgem na sociedade.

Isso porque, pode-se perceber que ao longo da história há uma adaptação dos direitos a depender dos objetivos e desejos da sociedade naquele momento social, político e econômico.

Portanto, é notório que o Direito do Trabalho brasileiro tem um viés social, à medida que tem como objetivo principal a proteção dos indivíduos, bem como, está ligada à Constituição Federal de 1988, a qual, regulamenta a dignidade da pessoa aos trabalhadores em razão de melhores condições de trabalho.

O teletrabalho surge a partir dos avanços tecnológicos no mercado de trabalho, e isso faz com que necessitemos reajustar essa nova realidade de trabalho aos direitos já adquiridos que são inerentes às relações de trabalho, isso porque, o teletrabalho é diferente do modelo tradicional, portanto, necessita de um tratamento diferenciado.

Conforme analisado nessa presente pesquisa, essa nova modalidade de prestação de serviço passou por algumas mudanças legislativas. A princípio, a CLT no seu artigo 6º apresentou notas genéricas a respeito do trabalho fora das dependências da empresa, em que equiparava essa modalidade de serviço ao trabalho realizado no estabelecimento do empregador desde que fosse caracterizada a relação de emprego.

Entretanto, essa regulamentação era genérica, assim, trouxe insegurança jurídica para aqueles que trabalhavam em domicílio ou em outros locais diversos da empresa, pois, havia uma dificuldade de compreender a aplicação dos requisitos da relação de emprego, em especial, o requisito da subordinação.

É notável que desde o princípio percebia-se haver uma flexibilização do requisito subordinação, portanto, somente após a modificação do artigo 6º através da Lei 12.551/2011 que o teletrabalho passou a ser equiparado ao trabalho convencional, desde que a jornada de trabalho fosse controlada.

Nesse contexto, após o advento da Reforma Trabalhista, a nova Lei passou a regulamentar o teletrabalho de forma específica. Com isso, foi possível que

algumas dificuldades encontradas nessa prestação de serviço fossem sanadas, como por exemplo, o legislador passou a estabelecer as cláusulas necessárias no contrato, para que seja acordado como os equipamentos devem ser oferecidos, onde o serviço pode ser prestado, bem como, quais atividades que podem ser realizadas.

Assim, é evidente que a questão de ter ou não subordinação no teletrabalho para que se configure a relação de emprego já está sanada, à medida que as tecnologias não fazem desaparecer a subordinação, mas, a transforma. Entretanto, analisa-se como o teletrabalho, o empregador e até mesmo o governo lidam com a mitigação da subordinação.

A partir das diferenças observadas entre o teletrabalho e o trabalho convencional, é possível analisar as vantagens e desvantagens dessa espécie de serviço, ou seja, há efeitos positivos e negativos para todos os que compõem essa realidade de trabalho.

Por exemplo, observou-se haver uma maior dificuldade em delimitar os limites da jornada de trabalho, pois, nessa modalidade de trabalho há uma maior preocupação com as metas a serem realizadas do que com o controle de tempo despendido pelo teletrabalhador.

Bem como, é possível perceber que apesar da redução de gastos e maior possibilidade de inclusão de pessoas com deficiências, no teletrabalho há uma grande dificuldade dos seus adeptos em conseguir separar a vida profissional da vida particular, em especial, devido a natural mitigação da subordinação que gera uma flexibilização no controle da jornada.

Nesse sentido, tendo em vista que hoje em dia a tecnologia consegue ser levada no bolso, através dos aparelhos móveis, isso tem gerado dificuldades para o trabalhador em se desconectar do trabalho gerando um certo desequilíbrio físico e principalmente psíquico.

Ou seja, a partir disso, esses problemas apresentados no teletrabalho devem ser vistos sob uma ótica social, sanitária, mas, para que se cumpra o objetivo da presente pesquisa, principalmente, através do princípio que norteia a relação de trabalho, qual seja, a dignidade da pessoa humana.

Pois, qualquer espécie de trabalho deve ser tratada a partir do dever que o Estado possui em garantir condições mínimas de qualidade do trabalho que visam assegurar que a existência de cada indivíduo seja preservada.

Nesse contexto, quando o legislador limita a jornada de trabalho é para que se construa uma sociedade saudável e equilibrada do ponto de vista social, à medida que o trabalhador tem o direito a se desconectar para que possa recuperar-se dos desgastes físicos e emocionais da jornada, por exemplo, através do lazer e ambiente domiciliar.

Assim, a partir do que reza a nova legislação trabalhista, apesar das inúmeras críticas quanto ao possível retrocesso quanto aos direitos protetivos do empregado, é possível perceber algumas nuances de proteção ao teletrabalhador.

Por exemplo, se analisarmos os artigos 75-E da Lei 13.467/2017, é possível perceber que o legislador tentou evitar doenças causadas pelo trabalho, pois, obriga as empresas a prestarem instruções aos seus teletrabalhadores, isso porque, as condições do local de trabalho não podem afetar a dignidade da pessoa humana.

Entretanto, a maior preocupação não é quanto as condições do local de trabalho, pagamento de horas extras ou adicional noturno, mas, se o teletrabalhador tem excedido a jornada de trabalho com habitualidade e conseqüentemente gerado para si danos existências, à medida que o seu Direito à Desconexão tem sido violado.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 169. n. 42, p. 113-126, maio/jun. 2016.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes. *Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil*. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/percep%C3%A7%C3%B5es-dos-indiv%C3%ADduos-sobre-consequ%C3%Aancias-do-teletrabalho-na-configura%C3%A7%C3%A3o-home-office>>. Acesso em: 7 set. 2018.

BRASIL. *Lei 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 5 set. 2018.

BRASIL. *Lei 5.452, de 1 de maio de 1943*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-Lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em: 5 set. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. TST-AIRR - 10290-90.2013.5.01.0026. Terceira Turma. Agravante: Ebx Holding LTDA. Agravado: Maurício Hirochi Kawai. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 29 de julho de 2016. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10290&digitoTst=90&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=26&submit=Consultar>>. Acesso em: 1 outubro de 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. *TST-RR-43600-24.2007.5.24.0005*. Oitava Turma. Agravante: Brasil Telecom S.A. Agravada: Adaís Helena Francisco Alves. Relator Ministro Carlos Alberto Reis de Paula. Brasília, 13 de abril de 2011. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=43600&digitoTst=24&anoTst=2007&orgaoTst=5&tribunalTst=24&varaTst=5&submit=Consultar>>. Acesso em: 1 outubro 2018.

CALVET, Otavio Amaral. *A eficácia horizontal imediata do Direito Social ao lazer nas relações privadas de trabalho*. Disponível em: <[http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/otavio\\_calvet\\_direito\\_ao\\_lazer.pdf](http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/otavio_calvet_direito_ao_lazer.pdf)>. Acesso em: 7 set. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017*. 15ª Edição. Local: GEN – Método, 2017.

DARCANCHY, Mara; FERREIRA, Leonardo Sanches. *Dignidade, cidadania e responsabilidade social com a lei do teletrabalho*. Disponível em:



<<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=8df6a65941e4c9da>>. Acesso em: 7 set. 2018.

EMPIRICA. *Relatório referente a dez países da União Europeia*. Disponível em: <<https://www.empirica.com/de/themes/eskills-work/monitoring-and-forecasting/>>. Acesso em: 7 set. 2018.

FERNANDES, Gabriela Maria. *Direito à desconexão e os limites da jornada de trabalho*. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2018-jul-01/gabriela-fernandes-direito-desconexao-jornada-trabalho>>. Acesso em: 13 set. 2018.

FILHO, Cícero Batista. *Teletrabalho e sua regulamentação através do artigo 6º da CLT*. 2012. 24 f. Tese (Graduação) - Curso de Bacharel em Direito, Universidade Estadual da Paraíba, 2012.

FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. *Trabalho Decente: Análise jurídica da exploração do trabalho - trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno*. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2004.

HOFFMANN Fernando. *O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho*. TRT-9ª R., Curitiba, a.30 , n. 54, p 85-122. , jan/jun. 2005.

HOJE EM DIA. *1 em cada 4 brasileiros não conseguiu trabalhar durante greve dos caminhoneiros*. Disponível em: < <https://www.hojeemdia.com.br/primeiro-plano/economia/1-em-cada-4-brasileiros-n%C3%A3o-conseguiu-trabalhar-durante-greve-dos-caminhoneiros-1.629579>>. Acesso em: 13 set 2018.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: LTr, 2004.

LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. *O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017*. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-14.pdf>>. Acesso em: 5 set. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 8ª Edição São Paulo: Saraiva , 2017.

LIMA, Ângela Maria de Sousa. *Os Impactos da globalização no mundo do trabalho*. Disponível em: <[http://web.unifil.br/docs/revista\\_eletronica/terra\\_cultura/39/Terra%20e%20Cultura\\_39-3.pdf](http://web.unifil.br/docs/revista_eletronica/terra_cultura/39/Terra%20e%20Cultura_39-3.pdf)> Acesso em: 07 set. 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito à desconexão do trabalho*. Disponível em: <[https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho..pdf](https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf)>. Acessado em: 5 set. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30ª Edição. São Paulo: Atlas S.A., 2013.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *O Direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana: pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>>. Acesso em: 5 set. 2018.

NASCIMENTO, Amaurir Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria*. 29ª Edição. São Paulo : Saraiva, 2015.

NETO, Antônio Rulli; MALTINI, Luciana de Camargo. *Teletrabalho e inclusão na sociedade da informação*. Disponível em:<<https://www.conjur.com.br/2012-jun-30/teletrabalho-inclusao-reserva-vagas-sociedade-informacao#autor>>. Acesso em: 7 set. 2018.

OIT. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Disponível em:<[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/publ/documents/publication/wcms_544138.pdf)>. Acesso em: 7 set. 2018.

OIT. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Disponível em:<[http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_544296/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_544296/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 7 set. 2018.

PINEL, Fátima. *Teletrabalhador*. Disponível em:<<http://www.teletrabalhador.com>>. Acesso em: 13 set. 2018.

PORTUGAL. Código do Trabalho, 20 de março de 2018. Disponível em: <[http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab\\_indice.html](http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html)>. Acesso em: 13 set. 2018.

PRADO, Luiz Carlos Delorme. *Globalização: Notas sobre um conceito controverso*. Disponível em: <<https://dogmaseenigmas.files.wordpress.com/2012/12/prado-2000.pdf>>. Acesso em: 5 set. 2018.

ROCHA, Cláudio Jannotti; MUNIZ, Mirella Karen Carvalho Bifano. *O teletrabalho a luz do art. 6º da CLT: O acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós moderno*. TRT 3ª R., Belo Horizonte, v. 57, 2013. Vol. 57, n. 87/88, p. 101-115, jan./dez. 2013.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. 142 f. Tese (Mestrado) - Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

ROSENFELD, Cianra; ALVES, Daniela. *Autonomia e o trabalho informacional: O teletrabalho*. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/218/21819114006/>>. Acesso em: 5 set. 2018.

SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 16.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017.

VIANA, Márcio Túlio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: O direito do trabalhador no limiar do século XXI*. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/viewFile/1145/1078>>. Acesso em: 7 set. 2018.

VÓLIA, Bomfim Cassar. *Direito do Trabalho*. 6ª Edição. Niterói : Impetus, 2012.

WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: Uma forma alternativa de emprego*. São Paulo : LTr, 2005.

ZWICKER, Igor de Oliveria. *O teletrabalho e sua evolução na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho*. *TRT 3ª R.*, Belo Horizonte, v. 59, n. 90, p. 175-191, jul./dez. 2014.