

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE DIREITO
CAMPUS SOLEDADE

Denise da Silva

TELETRABALHO: UMA ANÁLISE DO DIREITO À
DESCONEXÃO

Soledade

2019

Denise da Silva

TELETRABALHO: UMA ANÁLISE DO DIREITO À DESCONEXÃO

Monografia Jurídica apresentada ao curso de Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, sob a orientação da professora Mestre Maira Angélica Dal Conte Tonial.

Soledade

2019

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que sempre me deu forças e esperanças para continuar a minha caminhada e nunca desistir.

Ainda agradeço minha família e amigos, em especial a minha amada Avó, Doralina Moreira da Silva, que sem a qual nada disso seria possível, além de tudo, obrigada pela confiança depositada em mim; pela paciência e compreensão ao longo dessa jornada, que sempre me incentivou a prosseguir em momentos de extrema dificuldade pessoal e acadêmica.

Muito obrigada a todos os professores que contribuíram para a realização desse sonho, em especial a minha orientadora, professora Mestre Maira Angélica Dal Conte Tonial, pela ajuda acadêmica e pessoal dispensada a mim.

Gratidão é o reconhecimento que tenho a todas as pessoas que fizeram parte do meu percurso.

RESUMO

O presente artigo pretende demonstrar que o mundo globalizado e as novas tecnologias, fizeram surgir modalidades de trabalhos antes inimagináveis. O teletrabalho é uma realidade que tende a se expandir, embora traga vantagens inegáveis como a flexibilização de horários, também a delimita e a enquadra em categorias que apresentam perdas de direitos trabalhistas. Entretanto, com essa autonomia para a flexibilização do trabalho pode acarretar prejuízo na efetiva desconexão do mesmo, que todo indivíduo tem direito após um período trabalhado. Direito esse garantido pela Constituição Federal do Brasil e pelos órgãos internacionais ligados ao trabalho. Com a promulgação da Reforma Trabalhista, Lei 13.467/17, o teletrabalho passou a ser regulamentado, no artigo 62 da CLT (Consolidação das leis Trabalhistas) considerado o teletrabalhador um prestador de serviços que não se enquadram nas categorias para receberem horas extras, intrajornadas e interjornadas, negando, dessa forma o direito à desconexão e, portanto, passível de ser recuperado, via judicial, através da justiça do trabalho.

Palavras-chave: Desconexão, Direitos sociais, Teletrabalho, Reforma trabalhista.

SUMÁRIO

1- INTRODUÇÃO	6
2- TELETRABALHO	8
2.1- ORIGEM.....	8
2.2- CONCEITOS.....	9
2.3- NATUREZA JURÍDICA	11
2.4- GLOBALIZAÇÃO, NOVAS TECNOLOGIAS E MODALIDADES DE TELETRABALHO	12
2.5- VANTAGENS E DESVANTAGENS	20
3- JORNADA DE TRABALHO	25
3.1- EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO	25
3.2- REGULAMENTAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, JORNADA COMUM, ESPECIAL E EXTRAORDINÁRIA.....	28
3.3- INTERVALOS INTRAJORNADA, INTERJORNADA, REPOUSO SEMANAL REMUNERADO OU FERIADOS E FÉRIAS.....	34
4- DIREITO A DESCONEXÃO NO TELETRABALHO	40
4.1- DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES AO LAZER E A SAÚDE	40
4.2- TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO.....	46
4.3- ANÁLISE JURISPRUDENCIAL.....	52
5- CONCLUSÃO	57
REFERÊNCIAS	59

1- INTRODUÇÃO

O presente trabalho, através de uma ampla pesquisa bibliográfica, busca apontar que, no mundo atual o indivíduo tem uma ampla gama de possibilidade de trabalho, entre eles, o trabalho a distância, que surgiu com o advento das tecnologias e suas inovações sempre renovadas (automação, softwares, computadores, tablets, aparelhos de telefones celulares, etc...) que permitem ao trabalhador, em diferentes lugares, oferecer sua força produtiva, alterando de forma significativa a relação empregador e empregado.

Na mesma velocidade que acontecem as inovações tecnológicas, avançam os modos de produção e a prestação de serviços. Para tanto, é necessário a adaptação das leis trabalhistas para proteger esse segmento de trabalhadores que nasceram da atividade do teletrabalho, sob pena de recorrer a injustiças ou explorações da mão de obra desses trabalhadores.

O método de abordagem que se utilizou para realizar a pesquisa foi o dedutivo, que parte da premissa que, por intermédio de raciocínios em ordem descendente, pode-se chegar a conclusões que respondam satisfatoriamente o questionamento levantado na problematização inicial.

O presente trabalho divide-se em três capítulos. O primeiro capítulo procura contextualizar o teletrabalho como uma forma de labore que está presente em todos os continentes, as definições e a inclusão do mesmo na Reforma Trabalhista 13.467/2017; suas modalidades de operacionalização a partir dos instrumentos tecnológicos disponíveis; as vantagens e desvantagens tanto para a empresa quanto para o trabalhador que estão envolvidos nas relações trabalhistas, bem como a constituição da natureza jurídica, que depende da relação que se estabelece entre as partes em uma situação de teletrabalho.

O segundo capítulo traz uma análise da jornada de trabalho, levando-se em conta as legislações que doutrinam as mesmas. Parte de uma retrospectiva histórica do direito do trabalho até a atual flexibilização da jornada que permite ao trabalhador oferecer seu trabalho a distância, na sua residência ou outro lugar que dispuser. Assim. Define as jornadas existentes na legislação brasileira, entre elas, a comum, especial, extraordinária. Também aponta a necessidade de respeitar os intervalos que interrompem as jornadas de trabalho; intervalos intrajornada, interjornada, o repouso semanal remunerado ou feriados e as férias.

O terceiro e último capítulo faz uma explanação sobre o direito do teletrabalhador à desconexão, e pretende dar uma resposta a problemática em questão. Para tanto apresenta os direitos fundamentais dos trabalhadores ao lazer e a saúde, como sendo uma premissa básica a todos os trabalhadores, independente da modalidade de serviços prestados. Para fundamentar o direito à desconexão do teletrabalhador, apresenta a legislação vigente no ordenamento jurídico brasileiro e a possível violação desse direito com a publicação da Reforma Trabalhista, inclusive questionando a legalidade jurídica do artigo 62 da CLT.

Portanto, as mudanças trazidas pela regulamentação da reforma trabalhista no que se refere ao teletrabalhador não pode negar o direito do mesmo à desconexão e, por isso urge que se elabore meios concretos de controle da jornada de trabalho para aludir ao direito ao descanso e ao lazer, senão resta ao empregado buscar junto à justiça do trabalho a reparação dos danos morais e materiais.

2- TELETRABALHO

O presente capítulo busca fazer uma análise do teletrabalho no contexto histórico e a natureza jurídica do mesmo, bem como identificar, as modalidades de trabalho a distância totalmente atrelada a maneira que a tecnologia de comunicação tem se proliferado na sociedade e vem trazendo novidades para todas as áreas de conhecimento, sendo de extrema importância trazer para o âmbito jurídico a abordagem de tal modalidade, especialmente sob a visão trabalhista.

2.1- ORIGEM

O trabalho a distância muito difundido atualmente, já era realizado desde os anos de 1950, inclusive há registros onde as fábricas têxteis e calçadistas forneciam materiais para o trabalho ser executado na residência, para a confecção de vestuário, de calçados, embalagens e até montagens de alguns produtos.

Rocha, em (2018 p.152-162), faz uma distinção entre as atividades que eram executadas a domicílio com o teletrabalho:

“O primeiro termo se situa muito mais próximo a uma relação de produção material industrial, bastante comum no início da Revolução Industrial, consistindo na distribuição de etapas da produção nas casas dos trabalhadores antes da centralização no sistema fabril.”

O termo teletrabalho (telecommuting ou telework, em inglês) e a ligação com a atividade industrial e, mais vinculado às novas tecnologias, surgiu na década de 70 em meio à crise do petróleo:

Atribui-se a paternidade da expressão “teletrabalho” a JACK NILES, quando o mesmo, em 1973. Em plena crise petrolífera, posicionou-se em favor da redução do consumo do petróleo, que se daria por meio do deslocamento do trabalho até as pessoas, ao contrário de estas se dirigirem ao local de trabalho. Definiu essa estratégia como “qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade laboral por tecnologias de informação”. (MANAS apud VILLATORE; DUTRA, 2011, p.154)

Com relação a denominação, o teletrabalho é conhecido como networking, remote working, flexible working, homeworking, sendo que nos Estados Unidos o termo mais usual é telecommuting e na Europa telework.

2.2- CONCEITOS

Tal qual a denominação, a definição de teletrabalho também apresenta inúmeros conceitos. Encontra-se na literatura, tanto nacional como internacional, a utilização de diferentes termos para se referir a mesma coisa e de um mesmo termo para aludir a diferentes especificidades.

Para a OIT (Organização Internacional do Trabalho). O teletrabalho é qualquer trabalho realizado num lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com ele por meio de novas tecnologias.

O teletrabalho, para Barros (2008, p.321), é uma atividade de quem trabalha na modalidade a distância, que extrapola a limitação territorial, podendo ser transregional, transnacional e transconstitucional e permite que o trabalho seja desenvolvido até mesmo em movimento, o que possibilita que as pessoas prestem seus serviços mediante a utilização das telecomunicações e da informática.

Já para Martins (2014, p.157), o teletrabalho é também chamado de periférico, ou seja, a distância, tendo o computador como instrumento para a prestação de serviços laborais, onde o trabalho é enviado para a pessoa e a pessoa não precisa ir até o trabalho, pois ele pode ser realizado, inclusive, em movimento.

Portanto, o teletrabalho seja uma modalidade de trabalho a distância já incorporada no mercado de trabalho atual, com a Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/2017, há grandes modificações não só na prestação de serviços, mas também nos requisitos formais como a modalidade deve ser prestada.

Partindo da análise bibliográfica, tem-se nas palavras das doutrinas que teletrabalho é:

A modalidade de trabalho, a partir da qual alguém presta serviços por meio de ferramentas de comunicação e informação (notoriamente internet), distante geograficamente de seu tomador de serviços. A relação poderá ser autônoma ou subordinada, importando ao Direito do Trabalho a segunda hipótese, quando se apresentará como contrato empregatício (espécie de gênero laboral). (FINCATO, 2011, p.40)

Ou seja, o trabalho prestado através da internet é uma modalidade a distância, podendo ser autônomo ou subordinado. Quando subordinado, é relevante a esfera do Direito Trabalhista, visto a necessidade de contrato de trabalho.

O teletrabalho é atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes. (PEDREIRA, 2000, p.584)

Tal modalidade, de forma telemática, é realizada integral ou parcialmente, seja na matriz da empresa ou em localidades distantes da mesma.

Segundo De Masi (2000, p.132), nem sempre tem natureza informática, mas sim faz uso de tecnologias da comunicação e informação. Caracteriza-se pela realização de trabalho longe dos escritórios empresariais e dos colegas de labor e independência em relação a sede central do trabalho e demais sedes.

José Affonso Dallegrave Neto em suas reflexões aduz que:

“Teletrabalho é, pois, qualquer forma de trabalho realizado à distância da empresa ou de uma de suas unidades de produção. A OIT conceitua-o assim: “o teletrabalho é a forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da empresa e/ou estabelecimento que permite a separação física entre o local de produção de trabalho e o local onde funciona a empresa mediante recurso de tecnologias que facilitam a informação e a comunicação”. (DALLEGRAVE NETO, 2014)

A Reforma Trabalhista no Brasil de 2017 foi uma mudança significativa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) instrumentalizada pela lei Nº 13.467 de 2017. A referida lei, também aborda o teletrabalho, no artigo 75-A:

Art. “75-A”. “A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo”.

Como existe a possibilidade de não discernir teletrabalho de outras formas de trabalho devido semelhanças que possam existir, a CLT esclarece essa diferenciação, no artigo 75-B:

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

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.”

A Reforma trabalhista, assim, conceitua de forma inequívoca o teletrabalho, evitando que pessoas que exerçam atividades em outras modalidades de trabalho venham solicitar enquadramentos indevidos.

2.3- NATUREZA JURÍDICA

Identificar a natureza jurídica do teletrabalho é muito importante, pois o mesmo explicita a essência de um instituto jurídico.

Para Silva 2004, a teoria majoritária entende que a natureza jurídica do Teletrabalho é contratual. Sendo assim, a natureza de um contrato está diretamente ligada ao objeto do contrato. Então como um contrato de leasing tem natureza comercial, um contrato de trabalho tem natureza trabalhista. (Silva, 2004, p.228)

A redação dada ao Artigo 75-C pela Reforma Trabalhista reforça a natureza contratual:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Percebe-se que os parágrafos supracitados apontam para a possibilidade de reversão das condições contratuais, desde quem o teletrabalhador e o empregador estejam de comum acordo e, que, portanto, passível de mudança contratual.

Frederico Silveira da Silva, (2004, p.236), assinala que o contrato de teletrabalho admite mais de uma natureza: a civil, comercial e trabalhista:

O contrato de teletrabalho pode admitir a natureza civil, comercial e trabalhista. A natureza jurídica do contrato de teletrabalho dependerá do conteúdo obrigacional da prestação. Com propriedade, Pinho Pedreira afirma que "a investigação da natureza jurídica do teletrabalho não comporta uma resposta unitária. Tudo vai depender da forma como se realiza a prestação de serviços, que tanto pode assumir fisionomia de autonomia como de subordinada, em relação a todas modalidades de teletrabalho. "

Cavalcante e Neto (2018, p.117, citando Rosário Gallardo Moya, p.187), no que se refere a natureza jurídica do teletrabalho afirma que:

[...] a qualificação Jurídica desses trabalhadores não é única, mas dependerá do modo como se leve a cabo a prestação, isto é, do seu conteúdo obrigacional. Em caráter geral pode-se afirmar que o vínculo entre o que presta um serviço _de teletrabalho e o que o recebe, tanto poderá ser de natureza comercial quanto civil ou trabalhista”.

Para os autores supracitados a natureza jurídica da relação depende de como o trabalho é organizado, se de forma autônoma ou subordinado, isso refere-se à relação do emprego”. O que irá dizer se o trabalho é subordinado ou não é a visualização em concreto de como os serviços são prestados, adotando-se o princípio da primazia da realidade”, concluem.

Diante do exposto é possível afirmar que o contrato de Teletrabalho pode admitir a natureza civil, comercial e trabalhista, por isso é possível afirmar que o mesmo tem natureza contratual mista, vinculada ao conteúdo obrigacional da prestação.

2.4- GLOBALIZAÇÃO, NOVAS TECNOLOGIAS E MODALIDADES DE TELETRABALHO

A globalização é uma realidade da qual não se pode fugir, está em constante evolução e a cada dia integra mais países e abrange aspectos econômicos, culturais e tecnológicos, dentre outros. As descobertas tecnológicas e suas propagações acontecem muito rapidamente. Encontramos nas palavras de Estrada (2008, p.01-06) uma explicitação de como o teletrabalho ganhou força nos últimos tempos.

O uso de inovações tecnológicas e sistemas informatizados estão cada vez ganhando mais espaço e sendo otimizados. As formas de realização de trabalho remoto, vem sendo concretizado pelo uso de tecnologias, favorecendo cada vez mais o trabalho à distância. O desenvolvimento da tecnologia tem mudado paradigmas na forma de vida e trabalho, impondo um ritmo virtual nas atividades humanas.

Muitos trabalhadores laboram através do uso de meio de comunicações virtuais, permanecem muitas vezes por tempo integral conectados, agilizando a forma trabalho a distância. Diante da sucinta exposição de Estrada, percebe-se que

o uso das tecnologias vem modificando e moldando uma nova percepção no que tange as relações de trabalho, ensejando a continuidade do estudo sobre a sua influência no mercado de trabalho a ser realizado posteriormente.

O aumento na contratação de trabalhadores na modalidade de trabalho a distância se deu em razão da globalização, do progresso ocorrido na área das telecomunicações e da modernização da informática. Contratar pessoas que prestam serviços no lugar onde se encontram (sua residência, outro estado, etc...) é possivelmente mais barato, embora possam ter consequências diversas.

O doutrinador Domenico De Masi assim se pronuncia:

(...) agora que o *teletrabalho* pós-industrial está novamente espalhando os operadores como na época rural mas os mantém coligados através das redes de informática, agora também o tempo livre é consumido sobretudo por meio de diversões ubíquas, difundidas até no âmbito doméstico e móvel por meio do rádio, da televisão e da Internet, com a possibilidade de interação à distância dos usuários, com utilização simultânea de vários meios de comunicação. (2001, p.212).

Na era pós-industrial, o teletrabalho está disseminando operadores, mas mantendo a coligação por meio das redes informáticas. O tempo livre é gasto com diversões variadas, inclusive no ambiente domiciliar e móvel através dos meios de comunicação, possibilitando a interação dos usuários independente do lugar em que estejam de forma simultânea.

Um fator preponderante é determinar a subordinação, quando não constar em contrato, mas que pode levar a um princípio que norteia o direito do trabalho que é o da primazia da realidade. Denise Fincato, descreve como acontece essa relação de trabalho que lhe são inerentes.

Assim, via de regra, o teletrabalhador presta serviços de maneira constante e subordinada a empregador com estrutura principal localizada em região remota do local da efetiva prestação do serviço, em caráter oneroso. De forma inequívoca, mantém vínculo empregatício e é carecedor de todo o sistema protetivo trabalhista aplicável a seu contrato de (tele) trabalho. A escolha do tipo de teletrabalho dependerá da reunião de muitos fatores, tais como: estrutura e domínio telecomunicacional do empregado, tipo de trabalho a ser desenvolvido e sua duração, forma de gestão, tamanho e disponibilidade econômica da empresa, etc. Importante destacar que, na era da chamada Sociedade da Informação, preferem-se os grupos (equipes) de trabalho aos trabalhadores isolados, bem como e até mesmo para a garantia da própria empresa, preferindo-se a construção compartilhada do saber a um saber construído de forma solidária. (FINCATO, 2006, p.48)

Percebe-se desta forma, que embora distante, o teletrabalho mantém característica de subordinação do trabalhador com a empresa. Além disso, o saber compartilhado é preterido em relação ao isolacionismo, pois isso beneficia enormemente a empresa que age dessa maneira.

O teletrabalho é uma nova modalidade de trabalho a distância, desta forma a execução dos serviços será em lugares diversos, através de telecomunicação, desenvolvendo suas atividades por meio virtual. Rocha e Amador (2018, p.237), destacam que:

“Em sua sistematização, o teletrabalho deve ser conceituado quanto a diferentes variáveis: a) local/espço de trabalho; b) horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); c) tipo de contrato (assalariado ou independente); e d) competências requeridas (conteúdo do trabalho).”

É a partir dessas variáveis que pode-se elencar diversas categorias de teletrabalho.

O teletrabalho tem sua dinâmica baseada na dinâmica social, onde a descentralização, a terceirização e os serviços semiautônomos é uma realidade atual. Essas novas maneiras de organizar o trabalho na era da tecnologia favorece o trabalhador que pode optar por trabalhar em casa. Nunes (2018, p.52), assim descreve o trabalho em domicílio: “Organiza-se um escritório – também conheci do por home office (escritório em casa) ou home work (trabalho em casa) – onde serão instalados os equipamentos necessários ao desempenho das atividades”. Não há necessidade do empregado trabalhe apenas na residência, pode ser qualquer lugar que seja extensão de sua casa.

Dentre as modalidades de teletrabalho, o domiciliar é o que favorece algumas comodidades ao empregado, como por exemplo, ganhar tempo, já que evita deslocamentos com transporte até o local físico do trabalho. O empregado utiliza equipamentos próprios ou fornecidos pela empresa, embora haja casos em que esse tipo de trabalho possa ser exercido de forma híbrido, como enfatiza Nunes, (2018, p. 53) “em relação à jornada pode ser em regime puro em casa durante todo o período- ou híbrido, quando o trabalhador ficará um turno do tempo na residência e outro na empresa”. O regime dependerá da política administrativa de cada empresa.

O Teletrabalho nômade também denominado de móvel se caracteriza pela inexistência de um lugar determinado para a execução das tarefas, desde que não seja sua residência, que já se caracteriza o teletrabalho a domicílio.

Com isso, sem dúvida, supera os limites impostos pela presença física do trabalhador a substituir pelo virtual, não devendo, portanto, ser considerado como espécie de trabalho a domicílio, e sim, como trabalho à distância, tão somente, não importando o local, mas sim o meio de realização da prestação laboral.

O teletrabalho nômade segundo Hernandez:

Ocorre quando o posto de trabalho não está situado em lugar determinado. O teletrabalho não tem lugar fixo para a prestação dos serviços e dispõe de equipamentos telemáticos que permitem o desempenho de seu trabalho em qualquer lugar do mundo. Entre as subespécies de trabalho nômade podem ser citados o trabalho em escritórios virtuais, *hoteling*, móvel e escritórios turísticos. (HERNANDEZ, 2011, p.40)

As subespécies de trabalho nômades relacionados por Hernandez são:

Escritórios virtuais, que constituem em escritórios que funcionam logicamente telemáticos, podendo ser móveis ou fixos.

Escritórios turísticos, que são utilizados por empresas japonesas e canadenses, são localizados em áreas bem procuradas para férias. Abrigam profissionais, às vezes suas famílias, sempre com seus grupos de trabalho, de duas a quatro semanas. Suas atividades misturam trabalho e recreação. Normalmente, um grupo fica no hotel, desenvolvendo um projeto, e outro em lazer. O escritório turístico oferece alternativa ao estresse causado pelo trabalho.

Hoteling, onde os empregados podem reservar espaços na workstation de um escritório tradicional, como uma mesa ou uma sala de reunião. Hoteling é forma de reservar espaço, muito semelhante a uma reserva de um quarto em um hotel. É utilizada em empresas de auditoria externa e de consultoria.

Trabalho móvel, que é efetuado em pequenos períodos de tempo, em locais às vezes móveis, como, por exemplo, bicicletas, carros, hotéis e aviões. Utiliza recursos telemáticos, também móveis, como laptops, telefones celulares e impressoras, entre outros.

Essa classificação de teletrabalhos móveis elaborados por Hernandez leva em consideração os espaços utilizados pelo empregado, dependendo da natureza das atividades executadas.

Na definição de telecentro Talita Camila Gonsalves Nunes (2018, p.22). O telecentro é todo e qualquer lugar que se destina à realização de trabalho fora do estabelecimento empresarial, quando não configure domicílio ou ambiente familiar do trabalhador. É uma extensão da sede empresarial, todavia, não é uma filial. Pois a sua finalidade é apenas servir de base para a execução do teletrabalho, sem as demais estruturas que compõem uma filial empresarial.

Os telecentros não são necessariamente espaços de uma empresa, podem inclusive ser de propriedade de outras empresas, que terceirizam os serviços prestados levando em consideração aspectos logísticos, como a localização. Sobre isso Denise Pires Fincato (2006, p.49) destaca: Tais centros estão situados em pontos geograficamente estratégicos e não possuem estrutura departamental, estando abertas a todos os teletrabalhadores das circunvizinhanças (independentemente de sua função ou cargo), vinculados empregaticamente a essa empresa.

Os telecentros dividem-se em centros satélites e centros locais de telesserviço. Lembra Jack Niles (1997, p.14), que "Um centro-satélite de telesserviço é um edifício de escritórios, ou parte de um edifício, inteiramente de propriedade de uma organização (ou cedido em regime de leasing), o qual os funcionários comparecem regulamente para trabalhar".

Os telecentros, embora sendo uma unidade separada, mantém estreita e permanente comunicação com o centro da organização a qual pertencem. Talita Camila Nunes (2018, p.22), faz uma classificação entre os telecentros:

Telecentro compartilhado ou Telecentro comunitário, é um espaço alugado, com várias empresas ou profissionais independentes, onde laboram diversos teletrabalhadores. Pontua Lottermann que há empresas que são proprietárias de telecentros, e as empresas donas ou arrendatárias permitem apenas que seus funcionários utilizem o local de trabalho. É comum estarem localizados em áreas rurais ou semirurais, onde a tecnologia se torna acessível para essas comunidades.

Assim, a tecnologia disponibiliza um constante contato entre as diferentes esferas de telecentros e a organização central, que mantém contato eletrônico permanente.

O teletrabalho em telecottages difere das demais modalidades por se tratar especificamente de trabalho em regiões distante dos grandes centros urbanos, como descreve Nunes (2018, p.55):

O teletrabalho em telecottages, incide na zona rural ou regiões de baixa e escolaridade e trabalho precário. É em razão de sua localização que este se diferencia dos telecentros. Os locais onde são instalados os instrumentos telemáticos são setores públicos da região como áreas de escola ou igrejas fazendas ou outros similares.

Dentre as vantagens do trabalho em telecottages é a redução do êxodo rural, pois não há necessidade de o trabalhador do campo migrar para os grandes centros urbanos em busca de trabalho e de melhores condições de vida, além disso, os instrumentos tecnológicos atuais como computadores e outros meios de comunicação já estão acessíveis em muitas áreas rurais.

Nunes (2018, p.55), cita Joel Kugelmas, para afirmar que esses centros de trabalho remoto também são denominados de telecabanas, visto que são muitas vezes instaladas com o propósito de captar força de trabalho precária. A primeira telecabana foi fundada na Suécia no início dos anos oitenta, com o objetivo de criar empregos nas áreas distantes dos grandes centros que estavam com alto índice de desemprego. Os serviços eram digitação de dados para as grandes empresas como as norte-americanas que funcionam em países como Noruega, Japão, Escócia, Inglaterra e Irlanda, entre outros.

Com o fortalecimento da globalização que gerou um crescimento e inovações tecnológicas, facilitando às pessoas o acesso as novas tecnologias de comunicação e informação as relações de trabalho sejam entre regiões, países ou continentes foram enormemente facilitadas. Hoje há um contingente de pessoas que exercem esse tipo de teletrabalho o transfronteiriço.

Nunes (2018, p.58, citando Pinto.2007, p.196), define o trabalho transfronteiriço como “aquela situação onde um trabalhador que tem seu domicílio e trabalha em um determinado país, o faz para uma empresa localizada em outro”. Em virtude das técnicas e telecomunicações pode se classificar em transregional, transacional e transcontinental.

O teletrabalho transnacional é uma realidade que tende a aumentar, devido à expansão das empresas através das tecnologias de comunicações que favorecem. Sobre o processo migratório e a busca por melhoria de qualidade de vida e novas oportunidades de trabalho, Denise Pires Fincato e Manoela de Bitencourt, 2015, colocam:

“Há um intenso trânsito de trabalhadores (e de trabalho), em correntes que buscam espaços sócio-políticos mais convenientes para o momento econômico. Entre outros fatores, as crises econômicas que atingem determinadas regiões determinam movimentos de busca por melhores condições de vida e trabalho, gerando a transnacionalização das relações de trabalho.

O teletrabalho transnacional tem sido objeto de estudo por parte de juristas, pois o mesmo é passível de incidência de normas jurídicas de mais de um país, com sistemas jurídicos diferentes. Sobre isso, Amauri Mascaro Nascimento (2003, p.324), coloca:

As relações de trabalho internacionais apresentam problemas específicos decorrentes da mobilidade da força de trabalho entre as fronteiras à procura de novo emprego ou em sequência do mesmo emprego, pondo-se o trabalhador, em outro país, na situação de estrangeiro submetido, até mesmo e conforme o caso, a três ordenamentos jurídicos, o do Estado em que está prestando o serviço, o do seu país de origem e o ordenamento supranacional internacional, em alguns casos comunitário.

Dessa forma percebe-se que essa modalidade de teletrabalho requer atenção especial, principalmente porque pode haver conflitos de leis que possivelmente serão solucionadas com a aplicabilidade das normas do direito internacional privado.

O teletrabalho além de ser realizado por intermédio da internet, pode também ser operacionalizado com auxílio de plataformas digitais e aplicativos, muito comum na atualidade.

O uso de plataformas digitais e aplicativos tem se expandido nos últimos tempos, fazendo uso de novas tecnologias como internet wireless, smartphones e aplicativos de Computação em nuvem para trabalhar.

Nessa modalidade de trabalho encontram-se o Gig Economy, (também chamada de Work on demand (trabalho de demanda). Dermeval Franco (2007, p.98), define como:

Também conhecida como “Freelance Economy” ou “Economia sob demanda” é o ambiente ou o mercado de trabalho que compreende, de um lado, trabalhadores temporários e sem vínculo empregatício (freelancers, autônomos) e, de outro, empresas que contratam estes trabalhadores independentes, para serviços pontuais e isentos de regras como número de horas trabalhadas (o chamado “horário comercial”). O termo não é novo mas se tornou tendência mundial na era digital, impulsionado por empresas como Uber, Airbnb e Amazon — esta última, mais ainda depois de criar o programa de entregas Amazon Flex, que paga entre 18 e 25 dólares para que o courier entregue os pacotes.

Essa modalidade é resultado da flexibilização do mercado de trabalho na era digital e também pode utilizar espaços de coworking, descrito por Marcos Fernandes Gonçalves (2015, p.324). “Na modalidade coworking, o trabalho é colaborativo, ou seja, diversos profissionais, inclusive de áreas diferentes, desenvolvem atividades em local específico, previamente estabelecido, almejando a troca de informações, experiência e rede de contatos”.

No coworking, os colaboradores costumam dividir a locação de imóvel para o trabalho compartilhado. Daí o surgimento de escritórios virtuais, muito comuns atualmente. Podem, inclusive, ratear outras despesas como telefone, internet e aparelhos eletrônicos.

Os trabalhadores autônomos têm um perfil que se enquadra perfeitamente no sistema colaborativo, porém pode também ser executado através de vínculo empregatício. Marcos Fernandes Gonçalves (2015, p.326): “Nada impede que *coworking* seja executado mediante vínculo de emprego, de modo que empresas, principalmente grandes corporações, possam locar espaço para respectivos trabalhadores atuarem em conjunto”. A hipótese enquadrar-se-ia na previsão do artigo 6º da CLT.

Parece evidente que o fato do coworking ser uma forma de atrair trabalhadores autônomos, isso não significa que possam escapar da legislação trabalhista.

No que se refere ao grau de conexão entre teletrabalhador e empregador, o teletrabalho pode se dar em três modalidades distintas, elencadas por Denise Fincato (2018, p.58-59), conforme segue:

O off-line, por alguns não mais entendidos como teletrabalho, eis que a tecnologia não estaria a serviço do tráfego do trabalho, mas tão somente do trato e armazenamento dos dados e informações (matéria prima do teletrabalho), descaracterizando-o essencialmente. Ao trabalho nessas condições se poderia emprestar a proteção própria do trabalho em domicílio.

O oneway line, hipótese em que a comunicação é unilateral, ou seja, apenas para envio ou para recepção da tarefa/trabalho. O trabalhador, por exemplo, recebe a tarefa por e-mail, whatsapp ou outro sistema eletrônico e o entrega presencialmente, por mensageiro ou pelo sistema de correios tradicional.

O online, é o teletrabalho por excelência. Nesta modalidade, a interatividade poderá ser imediata, síncrona e simultânea. Por vezes, inaugurando novos debates

sobre o espaço de trabalho, o trabalho é desenvolvido em “webspaces” corporativos (intranets de acesso remoto).

Assim, o teletrabalho pode acontecer em diversas modalidades, levando-se em conta fatores diversos, como local onde o mesmo acontece e o grau de interatividade entre o empregado e seu empregador.

2.5- VANTAGENS E DESVANTAGENS

É fato que o teletrabalho é uma modalidade de trabalho que trouxe muitas facilidades às pessoas, principalmente no que se refere ser possível trabalhar sem ir ao trabalho, o que possibilitou o trabalho em sua residência, somando o conforto da convivência com os familiares.

São incontáveis as vantagens para o trabalhador. Dentre muitas, destacam-se as citadas Nunes (2018, p.26), que aponta o tempo e o custo com deslocamento como uma vantagem, principalmente considerando os congestionamentos comuns nas grandes cidades. Também afirmam que: “... no teletrabalho é a possibilidade de o trabalhador conciliar tarefas domésticas e cuidados com os filhos, mormente para o sexo feminino que, via de regra assumem as responsabilidades relativas aos cuidados com o lar”, levando-se em conta as dificuldades e os custos com transporte para levar os filhos para as creches e, além dos benefícios do convívio com a família, essa possibilidade é inegavelmente muito proveitosa, inclusive favorece a dedicação nas tarefas domésticas, com a flexibilização do horário de trabalho.

Castoldi & Tonial (2018, p.47, citando Valle 2014, p.44) identificam vantagens como a redução de gastos pessoais:

Algumas vantagens do teletrabalho para os teletrabalhadores são: difusão do trabalho nas zonas periféricas e rurais, aproveitamento de pessoas com deficiências, amplia o relacionamento com a família, gera maior motivação, reduzindo os riscos com doenças profissionais e as faltas ao trabalho e melhor administração do tempo.

O teletrabalho traz outras vantagens não somente para a empresa como também para o trabalhador e sociedade, Alice Monteiro de Barros aduz em suas reflexões que:

A principal vantagem apontada em favor do trabalhador é a flexibilidade de horário capaz de facilitar-lhe a conciliação das atividades profissionais com os encargos familiares. Em consequência, o teletrabalho poderá ser um meio propício à melhoria de qualidade de vida do trabalhador, desde que ele consiga distinguir entre tempo de trabalho e tempo livre. Outra vantagem consiste na possibilidade de o teletrabalho se estender a um contingente humano que enfrenta dificuldade de obter emprego formal, como é o caso das donas de casa, trabalhadores com idade avançada ou com deficiência física e presidiários. Visto sob esse ângulo, o teletrabalho poderá atuar como um meio capaz de contribuir para diminuir a desigualdade de oportunidades. (2011, p. 259)

Barros destaca que o teletrabalho apresenta uma questão nova em relação a fronteira existente entre o exercício do poder diretivo do empregador, do poder de fiscalizar da autoridade administrativa, e o direito à vida privada e a intimidade que o empregado possui. Verificado o controle no ambiente domiciliar do empregado, ele poderá misturar com sua vida particular. Em relação a fiscalização, ressalta que o responsável por ela só poderá entrar na sua residência se o trabalhador assim consentir, caso contrário violará a vida privada do mesmo. (BARROS, 2011, p.260).

Márcia Regina Pozelli Hernandez cita algumas vantagens para a sociedade:

Tendo em vista que o teletrabalho permite que as atividades sejam realizadas a maior parte do tempo na casa do teletrabalhador ou, ainda, em telecentros, mais próximos de suas residências, outras vantagens são a diminuição de congestionamentos nas cidades, a redução da poluição, do consumo de combustível e dos níveis de contaminação do meio ambiente, gerando melhoria da qualidade do art. (HERNANDEZ, 2011, p.43)

Sendo assim, entende-se que o trabalho a distância é uma atividade desenvolvida intelectualmente através de comunicação e informação, já que o objetivo a ser alcançado não é o controle de horário e sim o aumento da produtividade e rentabilidade. Deste modo, é um meio de conciliação de interesses entre empregador-empregados, ambos se beneficiam.

O teletrabalho também é muito vantajoso para as empresas, principalmente no tocante ao aspecto econômico, pois a redução dos custos é grande, garantindo assim, a muitas empresas, melhores preços de seus produtos e serviços, o que lhes confere competitividade no mercado.

Nas palavras de Nunes, (2018. p.25,) as empresas não necessitam mais de espaços físicos para instalarem seus negócios:

Com a implantação do teletrabalho, um dos primeiros aparatos que se ausentam é o ambiente de trabalho na própria sede ou filial- sala, setor ou até mesmo edifício-, caso o trabalhador realize suas tarefas no domicílio ou outro local distinto da estrutura empresarial.

Assim, todas as despesas que uma empresa dispensa com a construção ou aluguel de uma sede são suprimidas, além dos custos de manutenção próprios de qualquer empreendimento, como luz, água, aluguel, reformas, IPTU, seguros, entre outros.

Entre as vantagens (Castoldi & Tonial, 2018, p.46-47, citando Bublitz, 2015, p.682) afirmam que:

(...) se alinham algumas de interesse direto da empresa e do empregador, como diminuição das despesas de transporte, vestuário, combustível, aumento da produtividade, simplificação da fiscalização do trabalho, racionalização das instalações, equipamento e materiais de trabalho. Existem, também, as de interesse do trabalhador, a saber: liberação das tensões do tráfego, supressão da rigidez de horário e liberdade para atendimento, no período de trabalho, de interesses pessoais e familiares.

Vale salientar que ao empregador a responsabilidade de aquisição, manutenção dos equipamentos para o teletrabalhador, conforme Artigo 75-D, da CLT, de acordo com a Reforma trabalhista;

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Assim, fica evidenciado que as empresas têm muitas vantagens com a implantação do teletrabalho, inclusive a possibilidade de funcionamento de 24 horas por dia, se tiver trabalhadores em todos os continentes.

O mundo moderno traz tantas facilidades e benefícios que, muitas vezes não são avaliados adequadamente os prejuízos inerentes às práticas sociais. O teletrabalho é um caso específico que, embora trouxe inúmeras vantagens para o trabalhador, também traz prejuízos que devem ser avaliados.

Na opinião de muitos especialistas, a desvantagem mais prejudicial é o isolamento. Nunes (2018, p.63), esclarece que:

Permanecer em um trabalho que não proporciona qualquer contato social acarreta danos psicológicos – desde tristeza, passando pelos diversos níveis de depressão até chegar ao suicídio. As interações sociais são necessárias para que o homem possa trocar experiências, dividir tarefas, ter momentos de lazer e descanso nos horários de intervalo, conversar – seja sobre assuntos decorrentes do trabalho ou na esfera particular.

Somado a esse isolamento, a dificuldade do trabalhador entrar em contato com colegas para formação sindical ou reivindicação de direitos trabalhistas também ficam evidentes.

Castoldi & Tonial, (2018, p.47, citando Bublitz, 2015, p.682) apontam que são muitas as desvantagens.

Como desvantagens, o teletrabalho pode significar a sobrecarga de funções e atividades, a diminuição do tempo livre, ambiente laboral inadequado, isolamento social, redução de distinção da vida profissional da vida particular e menores possibilidades de aceção profissional, além da queda de privacidade.

Essas desvantagens vão da sobrecarga de trabalho até a dificuldade de ascensão na carreira, uma vez que critérios de promoção como desempenho, assiduidade e eficiência, não são visíveis aos empregadores.

Nunes, (2018, p.62-63) aponta outras possibilidades que podem ser consideradas desvantajosas aos trabalhadores que laboram em casa, como o excesso da jornada de trabalho e o não cumprimento dos intervalos das mesmas:

O excesso de jornada, ainda que o trabalhador esteja ligado a um sistema de informação que lhe garanta a marcação de ponto por outras vias – celular, e-mail, ou até 62 conectando-se voluntariamente ou a pedido –, e os horários inter e intrajornada podem ser violados. Isso porque o indivíduo necessita cumprir metas de produtividade ou obedecer a ordens e tais tarefas não estarão compreendidas nas já efetuadas ou demandam um tempo maior para a sua realização.

A tecnologia possibilita o acesso ao trabalho a um grande número de teletrabalhadores que, num primeiro momento parecem que as vantagens sobrepõem os prejuízos, mas ao longo prazo pode se mostrar um vilão, reduzindo direitos e salários de muitos trabalhadores.

As empresas também arcam com algumas desvantagens com o teletrabalho, incluindo nesse rol questões relativas à própria empresa de caráter confidencial, como afirma Nunes (2018, p.64 citando Lottermann, 2010, p.7), afirmando que a

autora relembra” as desvantagens acerca da vulnerabilidade envolvendo dados e informações confidenciais do empregador, que são acessíveis tanto ao teletrabalhador como a qualquer outro indivíduo que possa ter alcance aos instrumentos e ao local de trabalho domiciliar. “Assim, o teletrabalho pode pôr em risco a segurança de informação sigilosa da empresa.

Outra desvantagem do teletrabalho diz respeito às atitudes do teletrabalhador que, pode não corresponder às expectativas da empresa no tocante a produtividade. Nunes, (2018, p.65) alerta que:

Ainda que todas as regras e orientações sejam cumpridas, os teletrabalhadores são capazes de simplesmente não quererem trabalhar. O contato com a família, as distrações no lar e em outros locais onde podem ser realizados o teletrabalho móvel podem culminar na tentadora opção de cumprir outras tarefas ou descansar, em vez de executar o serviço.

Nessas situações o teletrabalho pode se tornar ineficaz, pois não há meios de supervisionar o trabalho. Alguns trabalhadores podem abusar da confiança e ocupar-se de outras atividades alheias a qual foram contratadas para realizar.

Percebe-se assim, que o teletrabalho pode ser vantajoso ou não, tanto para o trabalhador quanto para o empregador. As leis normatizando e regulando a atividade é uma garantia de que direitos trabalhistas não serão negados a essa categoria de trabalhadores que cresce a cada dia que passa.

3- JORNADA DE TRABALHO

Este capítulo aborda a jornada de trabalho do trabalhador, numa retrospectiva histórica, desde a regulamentação da mesma, as jornadas e os intervalos previstos no ordenamento jurídico brasileiro, que são: intervalos interjornadas, intrajornadas, descanso semanal remunerado ou feriados e férias.

3.1- EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

O trabalho escravo é uma das primeiras formas de organização do trabalho. Nessa época o escravo era tratado como uma mercadoria, desprovido de qualquer direito, inclusive o trabalhista.

Alice Monteiro de Barros (2013, p.45), esclarece a relação que existia entre o escravo e seu proprietário:

O escravo assemelha-se a uma coisa que pertencia ao amo ou senhor, a partir do momento em que entrava em seu domínio, portanto, não poderia prestar o consentimento contratual e, conseqüentemente, contrair obrigações. [...]. Nessas circunstâncias, o escravo enquadra-se como objeto do direito de propriedade, não como sujeito de direito, razão pela qual se torna inviável falar-se de um Direito do Trabalho enquanto predominava o trabalho escravo.

Na Idade Média, a organização social, política e econômica que predominava era o feudalismo. Esse sistema se baseava na divisão social, onde no topo da pirâmide estavam os nobres, que eram os donos das terras, chamados de senhores feudais e o clero, sacerdotes da igreja católica e na base, os servos ou camponeses, que moravam nas glebas dos senhores feudais e formavam a força de trabalho dos feudos.

Renato Saraiva (2010, p.30), explica que esses camponeses recebiam proteção militar, e em troca deviam trabalhar na terra do senhor feudal, sendo obrigados a entregar uma parcela do que produziam em troca dessa proteção. Esses trabalhadores, a exemplo dos escravos, também não tinham nenhum direito trabalhista.

Com o surgimento das máquinas no século XVIII, mudou completamente a relação do homem com o trabalho. A Revolução industrial inaugurou uma nova

modalidade de remuneração: o salário. A divisão social continuou, agora com a burguesia, que eram os donos das fábricas e o proletário, formado pela classe de trabalhadores.

No início da Revolução industrial as fábricas eram ambientes insalubres, onde havia a exploração do trabalho infantil e das mulheres, além de uma jornada de trabalho exaustiva e de salários irrisórios.

Descrevendo a situação dos trabalhadores das fábricas, André Johns (2006, p.158), afirma que “Os contratos laborais eram verbais, não tendo basicamente nenhuma restrição. Acidentes de trabalho eram constantes. Devida as péssimas condições de trabalho, muitos trabalhadores se organizavam, visando buscarem melhorias”. Foi a partir dessas mobilizações da classe operária que surgiram os movimentos que reivindicavam melhores condições de trabalho e como consequência, as leis que regulamentavam a relação entre patrões e empregados. Para Castildi & Tonial, (2018 p.12, citando Delgado, 2014, p.106) em termos pátrios, pode-se considerar a Lei Áurea, como uma inovação que deu origem ao direito do trabalho:

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro pois, em consequência desta, estimulou-se a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. Assim, em pequenos passos o Estado passou a interferir e regular as relações laborais, passando o Direito, enquanto ciência jurídica a incorporar um arcabouço protetivo as relações laborais.

Sendo o núcleo do Direito do Trabalho as relações empregatícias de trabalho, doutrinador Maurício Godinho Delgado (2013, p.83), bem explicita a origem do direito do trabalho:

O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturam, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre, mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho.

Assim, nascia o direito do trabalho, baseado nos fatores econômicos políticos e sociais daquela época. Os fatores econômicos pautados na acumulação de capital

da burguesia e no empobrecimento da população; nas questões políticas com as tomadas de decisões do setor privado e da interferência do estado como regulador dessas relações e no tocante a fatores social, a concentração do proletariado nos grandes centros industriais da época.

Com relação ao conceito de direito de trabalho, encontramos nas palavras de Para Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2009, p.418) uma definição que enfatiza a proteção da desigualdade da relação entre patrões e empregados:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas, que nascem entre os empregadores privados – ou equiparados – e os que trabalham sob sua direção e de ambos com o Estado, por ocasião do trabalho ou eventualmente fora dele.

No Brasil, a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 1930 deu ao trabalhador medidas de proteção. Castoldi & Tonial (2018, p.13), elencam as conquistas a partir da Constituição de 1934:

A Constituição de 1934 foi a primeira que elevou os direitos trabalhistas ao 13 status constitucional disposto nos artigos 120 e 121, tais como salário-mínimo, jornada de oito horas, férias, repouso semanal (não era remunerado), pluralidade sindical, indenização por despedida imotivada, criação da Justiça do Trabalho.

As autoras supracitadas relatam as conquistas com as leis sobre o Direito do Trabalho que a Consolidação das leis do Trabalho (CLT) trouxe. “Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. A Lei n. 605/49 instituiu o repouso semanal remunerado. A partir daí, há extensa legislação trabalhista”. Dentre essas legislações as autoras elencam:

a) Constituição de 1946 estabeleceu “duração diária do trabalho não excedente há oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei” (artigo 157, parágrafo V);

b) Constituição de 1967 determinou “duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos” (artigo 158, parágrafo VI);

c) Emenda Constitucional n. 1, de 1969, praticamente tem a mesma redação: “duração diária do trabalho não excedente a oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos” (artigo 165, parágrafo VI);

d) em 1988, a nova Constituição retoma o homem como figura principal a ser protegida, abandonando o conceito individualista e privatista e priorizando o coletivo, o social e a dignidade da pessoa.

Essas legislações têm em comum conquistas dos trabalhadores que objetivam seu bem-estar social, tanto que a constituição de 1988, consagra o direito ao trabalho como um direito social no Art. 6º, “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”. Além disso trouxe avanços, pois várias garantias já postuladas na CLT receberam status constitucional.

A Lei 13.467 em vigor no Brasil desde 13 de novembro de 2017, alterou alguns pontos da CLT, como no que se refere à jornada de trabalho e as implicações na vida do trabalhador.

3.2- REGULAMENTAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, JORNADA COMUM, ESPECIAL E EXTRAORDINÁRIA

Jornada de trabalho é o tempo que o trabalhador fica disponível a um determinado empregador, deixando disponível o trabalho para o qual foi contratado. Para que não haja abusos de nenhuma parte, existem regras e leis que regulamentam a jornada de trabalho.

Encontramos em Vecchi (2016, p.152-153) uma definição bem objetiva:

jornada de trabalho é o lapso de tempo durante o qual o empregado pode prestar serviço ou permanecer à disposição do empregador, em um espaço de vinte e quatro horas, o que corresponde à plena execução do contrato de trabalho; horário de trabalho é o limite objetivo da jornada; carga horária semanal é o número máximo de horas resultante da soma das jornadas nos dias úteis da semana.

Castoldi & Tonial (2018, p.14), colocam que existem fatores de ordem biológica, social e econômica que regulamentam a jornada de trabalho, citando Vecchi (2016, p.149) explicitam que:

[...] o fator de ordem biológica é a tentativa de preservar a saúde do trabalhador em virtude de tanto estresse provocado por longas jornadas de trabalho; o fator de ordem social está vinculado ao fato de o Estado

preservar e possibilitar o desenvolvimento integral da pessoa humana, bem como favorecer sua convivência familiar e social; o fator de ordem econômica está relacionado à limitação da jornada de trabalho, que provoca a abertura de postos de trabalhos diminuindo o desemprego e aumentando a produtividade.

Como já foi abordado, na época da revolução Industrial, a jornada de trabalho era longa e desumana. Variava de 10,12, 14 e, chegando ao cúmulo de 18 horas de trabalho. Para salvaguardar o trabalhador de repetições de abusos, organismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) criou regras, como apontam Castoldi & Tonial (2018, p.15). “A jornada de trabalho e o descanso semanal são objetos da 1ª 15 Convenção, de 1919, que instituiu o limite máximo de 8 horas diárias e 44 semanais”. Referindo-se à Convenção Internacional do Trabalho daquele ano. Em 1948, A Declaração dos Direitos Humanos, também contempla a jornada de trabalho, apesar de não quantificar, refere-se a “um limite razoável de horas” no artigo 24.

No Brasil, a década de 30 foi marcada pela publicação de inúmeros decretos que regulamentavam as oito horas diárias, como no caso do Decreto 21.186/32 que se referia aos comerciários.

A Constituição Federal de 1988 no artigo 7º determina que:

Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Assim, a Constituição Federal é um aporte legal que garante a limitação de horas da jornada de trabalho.

É necessário que se faça uma diferenciação entre jornada de trabalho e horário de trabalho. Em linhas gerais, a jornada de trabalho é a duração do trabalho diário, ou seja, a quantidade de horas verdadeiramente laboradas em um dia de

trabalho. Enquanto que horário de trabalho é o período que abrange a hora de entrada e a hora de saída, de acordo com o contrato de trabalho de cada um.

Castoldi & Toniol (2018, p.17, citando Vecchi, 2016, p.154), afirmam que à jornada de trabalho se somam outros tempos, que não só os laborados:

A jornada de trabalho é composta não só pelo tempo trabalhado, mas também pelo tempo em que o empregado está à disposição do empregador, ou seja, a jornada de trabalho não se restringe apenas ao tempo em que o empregado está verdadeiramente trabalhando, mas engloba, inclusive, o período de tempo em que está aguardando ordens, em que se encontra à disposição do empregador.

De forma consoante, a CLT, no artigo 4º estabelece que “Art. 4 – Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”. O parágrafo 2º do mesmo artigo especifica que, se o empregado estiver na empresa fora da jornada de trabalho por outros motivos que não seu trabalho, esse tempo não será computado como tal:

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras.

O deslocamento para o trabalho era considerado horário de trabalho em casos especiais, como de difícil acesso e sem transporte público, onde o empregador fornecia condução, mas a Reforma trabalhista de 2017 alterou esse dispositivo, como consta no artigo 58:

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

As mudanças na legislação trabalhista sempre acontecem para proteger o trabalhador e dar-lhes segurança de que não serão cometidas injustiças, pois é um direito garantido na constituição, o trabalho e o lazer.

A Constituição Federal de 1988 prevê, em seu artigo 7º, inciso XIII “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Revogando, portanto, parte do art. 58, da CLT que estipulava uma jornada diária de 8 horas e semanal de 48 horas. Assim, fica evidenciado que a legislação prevê a existência de uma jornada padrão de trabalho, que são aplicadas a todos os trabalhadores que não se enquadram em categorias especiais.

É salutar que se faça uma distinção entre duração, horário e jornada de trabalho, nesse sentido encontramos em definições:

Duração de trabalho é o tempo de labor legalmente outorgado ou contratualmente oferecido a um empregado. A Duração legal do trabalho dos bancários é de seis horas diárias e trinta horas semanais.

Jornada de Trabalho é o tempo que o empregado permanece à disposição do empregador durante um dia. Por isso é redundante falar em jornada diária, pois toda a jornada é, obviamente, diária: constitui, por outro lado, uma incoerência falar em jornada semanal ou mensal, porque jornada diz somente ao dia e não à semana ou ao mês.

Horário de trabalho é a duração do trabalho com seus limites bem especificados, inclusive com fixação de intervalos.

A Reforma Trabalhista de 2017 manteve o padrão normal, porém permitiu uma flexibilização, conforme apontou Jaqueline Oliveira, 2017: “O que a Reforma fez, foi autorizar que as Convenções Coletivas de Categoria (sindicatos) possam ter a opção de flexibilizar como a jornada de 44 horas semanais será realizada, desde que não ultrapassem o limite de até 12 horas por dia e 44 horas semanais, além das 4 horas extras semanais”.

Outra jornada de trabalho que recebe um tratamento diferente são as jornadas especiais, justificadas por razões diversas, mas que encontram amparo legal. Castoldi & Tonial (2018, p.26), definem que “... as jornadas especiais, situações em que o limite geral é afastado, seja por condições específicas da profissão, seja ainda em razão da pressão sociopolítico-econômica que detêm”. Dentre essa categoria enquadram-se os bancários, por exemplo, como consta nos artigos 224 a 226 da CLT:

A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal serão de 6 horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 horas de trabalho por semana. A duração normal estabelecida é compreendida entre 7 e 22 horas, assegurando-se, no horário diário, um intervalo de 15 minutos para alimentação, exceto pessoas que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo. O regime de 6 horas de trabalho também se aplica aos empregados de portaria e de limpeza, tais como porteiros, telefonistas de mesa, contínuos e serventes, empregados em bancos e casas bancárias. Podendo também a duração normal do trabalho ser excepcionalmente prorrogada até 8 horas diárias, não excedendo de 40 horas semanais.

Outros profissionais também têm jornada especiais, como é o caso de jornalistas, telefonistas, músicos profissionais, advogados, bombeiros civis, entre outros.

Quanto ao trabalho em jornada extraordinária, suplementar ou horas extras são horas trabalhadas além das horas de uma jornada normal de trabalho, como escreve Wilson de Medeiros Junior (1914, citando Süsskind, 2000, p.821):

Haverá trabalho extraordinário toda vez que o empregado prestar serviços ou permanecer à disposição da empresa após esgotar-se a jornada normal de trabalho, seja em virtude de acordo escrito ou de instrumento da negociação coletiva, seja nos casos previstos em lei, por determinações do empregador, ressalvada a hipótese de compensação de jornadas.

Para as horas que são consideradas extraordinárias, ou seja, que vão além da jornada normal do trabalho, a legislação prevê um acréscimo de, no mínimo, 50% sobre a hora normal de trabalho, conforme o já citado artigo 7º, inciso XVI, da CF de 1988. Castoldi & Tonial, (2018, p.20) Os casos que não preveem a compensação de horas, o excedente desses limites deve levar ao pagamento de horas extras de todas aquelas trabalhadas além do limite previsto, ou seja, que ultrapassem as 8 horas diárias e as 44 horas semanais". Martins (2014, p. 570) corrobora, afirmando que as horas extras são as prestadas além do horário contratual e que devem ser remuneradas como adicional, a hora extra pode ser realizada tanto antes quanto depois do expediente, ou até mesmo durante os intervalos destinados à alimentação ou ao repouso. Assim, qualquer quantidade de horas trabalhadas além das que constam nas legislações ou que estão convencionadas por acordos coletivos, devem ser consideradas extras e receberem o pagamento adicional, exceto quando existem a possibilidade de compensações de horas, ressalvadas em contratos de trabalho.

Uma mudança significativa trazida pela reforma trabalhista de 2017 é a alteração do número máximo de horas para uma jornada de trabalho que eram de oito e passou para doze.

O teletrabalho por se tratar de um trabalho externo, não tem direito a horas extras, como consta na CLT art. 62:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994), (...)

III - os empregados em regime de teletrabalho.

A inclusão do teletrabalho entre os trabalhadores que não terão direito à percepção de horas extras, já que as atividades são exercidas externamente. Com a reforma trabalhista foi acrescentado à CLT o Capítulo II-A, "do teletrabalho", e os artigos 75-A a 75-E.

O teletrabalho é conceituado como "prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo" (artigo 75-b).

Sérgio Ferreira Pantaleão (2018, p.105), considera a reforma trabalhista, no tocante ao teletrabalho, como uma forma de reduzir os custos para as empresas e manter postos de trabalho:

"A reforma trabalhista buscou formalizar uma prática que já vinha sendo adotada por várias empresas e profissionais que, diante do caos instalado no exercício prático de se deslocar da residência para o trabalho (e vice-versa), bem como nos custos de se manter toda uma estrutura para acolher o empregado no ambiente da empresa, optaram por se render à tecnologia e a possibilidade de reduzir os custos e manter o contrato de trabalho com seu empregado"

A redução de custo é salutar para uma empresa que quer se manter no mercado de trabalho, entretanto, o fato de retirar o direito dos teletrabalhadores à hora extraordinária é um retrocesso na luta pelos direitos dos trabalhadores.

Tupinambá & Gomes (2018, p.327) mencionam a preocupação das associações ligadas à proteção de Direitos trabalhistas, alegando que atualmente,

utilizando as tecnologias disponíveis pode-se controlar a jornada de trabalho e a produtividade a distância e afirmam que a reforma trabalhista permite a exploração dos teletrabalhadores: “ ... a esses trabalhadores poderá ser exigido o trabalho além das 8 horas diárias e as 44 horas semanais, além do trabalho em domingo e feriados, sem contar a perda de direitos de adicional noturno, já que não possuem controle de jornada”. Arremata o autor.

Outra questão abordada por especialistas com relação ao teletrabalho diz respeito ao controle do trabalho, que a reforma trabalhista de 2017 não elucida como será exercida a teledireção. Como bem observa (Rafael Miziara, p.73, citando Javier Thibault Aranda e Ángel Jurado Segovia, 2003, p.54) o empregador não deve se valer de nenhum dispositivo de controle, quantitativo ou qualitativo, sem que os empregados tenham sido comunicados ou tenham ciência do meio telemático de comando ou fiscalização. Em outras palavras, não é lícito nenhum controle por parte das empresas sem o conhecimento dos empregados e as mesmas só podem ser de controle do trabalho e não do trabalhador e também que respeite os direitos fundamentais do empregado.

3.3- INTERVALOS INTRAJORNADA, INTERJORNADA, REPOUSO SEMANAL REMUNERADO OU FERIADOS E FÉRIAS

Em regra geral, a duração do trabalho é formada pelos descansos trabalhista e a jornada de trabalho. Os intervalos estão tipificados em leis e tem como objetivo principal o descanso para a reposição de energia, tanto física quanto psicológica necessárias para a manutenção da saúde do trabalhador.

É um direito do trabalhador parar em meio a jornada de trabalho para descanso ou para se alimentar, são os chamados intervalos intrajornadas, que via de regra, não são contados como hora do trabalho. Esse intervalo está expresso no artigo 71 da CLT:

Art. 71 – Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho. (.....)

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

O quarto parágrafo deixava claro que, caso o empregado deixasse de gozar parte do período destinado a alimentação e descanso, tinha ele o direito de receber a totalidade do intervalo como se fosse hora extra, ou seja, com acréscimo de 50%(cinquenta por cento).

A Reforma trabalhista, pela Lei 13.467 de 2017, alterou a redação do parágrafo 4º:

§ 4º - A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

A nova lei estabelece que o intervalo parcialmente concedido, dá ao empregado o direito de receber apenas o período não gozado, e não mais a totalidade, mantendo-se o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração normal de trabalho.

O intervalo interjornada é o descanso obrigatório entre duas jornadas de trabalho. Está previsto no art. 66 da CLT: *“entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso”*. *Esse intervalo na verdade está fora da jornada de trabalho, como coloca Martins, (2016.p.538)*. No intervalo de 11 horas entre uma jornada e outra, o empregado não trabalha, nem está à disposição do empregador. Trata-se de período de suspensão do contrato de trabalho”. É o período correspondente ao fim de uma jornada de trabalho e o início de outra.

Castoldi e Tonial (2018, p.28), apontam a importância desse intervalo para o descanso e a saúde do trabalhador.

Os intervalos podem ter duração maior, como a finalidade é a preservação da saúde e segurança dos trabalhadores, reduzindo os riscos da atividade, assegurando um período mínimo de descanso entre um dia e outro de

trabalho, além de proporcionar a convivência familiar e social. O intervalo deve ser contínuo para permitir o descanso e o convívio social.

Caso haja desrespeito por parte da empresa, a Comissão de Jurisprudência e Precedentes Normativos do TST, tendo em vistas as mudanças feitas pela reforma trabalhista, prevê remuneração. Fabrício Lima Silva, (2018, cita a OJ da OJ n. 355, da SBDI):

INTERVALO INTERJORNADAS. ART. 66 DA CLT. INOBSERVÂNCIA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT (alterada e incluído o item II em decorrência da Lei nº 13.467/2017). I – O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST. É devido assim, o pagamento da integralidade das horas suprimidas, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho ou de percentual mais elevado definido em negociação coletiva.

Mesmo não sendo um intervalo que a lei preveja remuneração, caso haja abuso por parte do empregador, com o pagamento da integralidade das horas suprimidas e a o adicional de 50%.

O repouso semanal remunerado dentro da doutrina jurídica recebe outras denominações. Alice Monteiro de Barros (2011, p.570), elenca as denominações possíveis: descanso semanal remunerado, descanso hebdomadário, folga semanal e repouso semanal.

O repouso semanal remunerado é garantido pela Constituição Federal a todo empregado, conforme art. 7º, inciso XV:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos”.

Esse direito se estende também aos trabalhadores avulsos. Martins (2016, p.538), o repouso semanal remunerado é a folga semanal de 24 horas, período em que o empregado tem direito de não prestar serviços ao empregador sem prejuízo do salário. Assim, o repouso semanal não deixa de ter natureza salarial, pois o empregado desfruta de um dia de descanso, recebendo por este dia.

Algumas empresas, amparados na legislação, trabalham aos domingos e feriados. Para Nascimento (2014, p.818):

Os empregados que prestarem serviços aos domingos terão direito a uma folga compensatória semanal. Quanto ao trabalho nos feriados, haverá folga compensatória ou pagamento da remuneração em dobro. A conversão da folga em remuneração em dobro só é permitida quanto aos feriados. A folga semanal e de concessão insubstituível, porque decorre de preceito constitucional.

A legislação prevê que, caso o empregado trabalhe nos finais de semana e não haja compensação, terá direito ao recebimento das horas em dobro. A Súmula nº 146 do TST discorre que: “Trabalho em domingos e feriados não compensado: O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.”

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe mudanças com relação ao trabalho nos domingos e feriados, permitindo que empregadores e empregados negociem quando tirar as folgas correspondentes a esses dias.

Vale salientar que existe requisitos legais para que o empregado possa adquirir o repouso semanal remunerado. De acordo com a Lei 695/49, “Art. 6º Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho”.

Assim, o empregado perde o direito ao pagamento da folga remunerada caso tenha faltado sem que seja justificável perante a lei.

Castoldi & Tonial (2018. p.30-31 citando Vecchi, 2016, p.222) apontam o objetivo do descanso semanal remunerado: “O repouso semanal remunerado tem a finalidade de proteção ao trabalhador contra o estresse físico e mental, além de lhe proporcionar “tempo livre” para as atividades familiares, sociais e culturais, e deverá ser preferencialmente aos domingos”. O descanso semanal é uma oportunidade de lazer, de convívio familiar e social do empregado.

Com relação aos feriados, dias que se referem a datas comemorativas cívicas ou religiosas, também está previsto na legislação. A Lei 605/1949, disciplina os feriados: no artigo 9º: “Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga”. Vale registrar que, caso o feriado coincida com o descanso semanal remunerado, não ocorrerá acumulação de remuneração, uma vez que a legislação prevê apenas um descanso.

As férias é um período prolongado para descanso do trabalhador Fabíola Marques & Cláudia José Abud (2010 p.104-105) Citando Octavio Bueno Magano descrevem as tipologias de férias:

As férias podem ser classificadas em cinco espécies: férias simples (adquiridas após um ano de trabalho); férias coletivas (concedidas a vários empregados simultaneamente); férias indenizadas (substituem as simples no caso de demissão do empregado, sendo pagas em dinheiro); férias proporcionais (são devidas antes de completado o período de 12 meses, pagas em dinheiro com a demissão do empregado e férias dobradas (devidas quando não concedidas no prazo legal).

As férias é um direito do trabalhador previstas na carta magna. Vejamos: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”. Cabe ressaltar que anterior a Constituição, a CLT já abordava esse direito, desde 1977 pelo Decreto lei nº 1535, com vigência até os dias atuais. O artigo 134 da CLT determina as formas que o empregado pode usufrui-las.

Art. 134 – As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. § 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. § 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

A reforma possibilitou o fracionamento das férias. Alguns autores são contrários ao parcelamento e justificam suas posições alegando que se o trabalhador não gozar as férias integrais pode pôr em risco sua saúde. Castoldi & Tonial (2018 p.32), colocam que “o direito às férias está diretamente ligado à saúde e à segurança do trabalhador; a falta de descanso pode causar o “burnout” (exaustão profissional), o que gera um alerta para o risco de parcelamento das férias interferir na saúde dos empregados”.

O descanso de 30 dias é uma garantia legal aos empregados que tenham assiduidade ao trabalho. Castoldi & Tonial (2018, p.33), esclarecem que:

O descanso de 30 dias é garantido apenas ao empregado que incorreu em até cinco faltas no período aquisitivo, na forma do artigo 130 da CLT34.

Dessa forma, o empregado que faltar durante o período aquisitivo terá direito a férias proporcionais aos dias trabalhados desde que não ultrapasse 32 faltas. Pode-se concluir, portanto, que o empregado com mais de 32 faltas injustificadas ao trabalho, no período aquisitivo, perde o direito ao gozo de férias.

O artigo 7º contempla a remuneração das férias com o pagamento de um terço a mais que o salário normal, visando o custeio do lazer do empregado., que, conforme legislação deverá ser efetuado em até dois dias antes do início das mesmas, previsto no Art. 145 da CLT “o pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período”. O pagamento antecipado é uma garantia de subsídio financeiro para o pleno gozo do período de férias.

Assim, os períodos de descansos a que o trabalhador tem direito devem respeitar os critérios previstos na legislação, pois se o trabalho é uma obrigação, o descanso é uma necessidade fisiológica, psicológicas e social do trabalhador que deve ter sua dignidade preservada.

4- DIREITO A DESCONEXÃO NO TELETRABALHO

Este capítulo traz uma abordagem sobre os direitos dos trabalhadores ao lazer e à saúde e, principalmente, o direito de se desconectar do trabalho, como forma de garantir qualidade de vida e respeito à dignidade do ser humano, uma vez que, se não respeitados esses direitos, além de infringir à lei, gera consequências graves, como doenças permanentes aos teletrabalhadores.

4.1- DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES AO LAZER E A SAÚDE

As empresas devem agir de acordo com a legislação vigente no tocante a preservação da integridade física e psicológica do trabalhador. Existem diversas normas que atentam para esses direitos, abaixo, serão transcritas as leis que os asseguram:

A Declaração dos direitos humanos traz no artigo XXIV que: “Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”. Apontando, claramente, que o descanso é um direito humano.

A Constituição Federal do Brasil, já no sexto capítulo assegura que: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”. No artigo 127, parágrafo 3º: “O poder público incentivará o lazer como forma de promoção social”. Adiciona também no artigo 7º inciso IV, quando estipula que o salário mínimo deve cobrir também os gastos com a saúde e o lazer:

(...), salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

Garantir esses direitos é papel do Estado legalmente constituído, para evitar qualquer tipo de exploração, opressão ou exclusão aos trabalhadores. Castoldi & Tonial, (2018, p.56, citando Rodrigues, 2011, p.17), explicitam que:

“A garantia de direitos mínimos ao trabalhador faz parte de um conjunto de valores humanos civilizatórios (mínimo existencial), que encontra respaldo no princípio da dignidade da pessoa humana previsto constitucionalmente como maior patrimônio da humanidade”

Trata-se, pois, do aspecto humanístico nas relações de trabalho, que, segundo as autoras, é o bem maior da humanidade.

Vale lembrar que nas sociedades primitivas o trabalho e o lazer aconteciam simultaneamente, difícil de separar um do outro. Aquino & Martins (2017, p.05) afirmam que o trabalho e o lazer se intercalavam no cotidiano do indivíduo. O trabalho e o tempo subjetivo eram difíceis de serem percebidos separadamente, pois ambos possuíam intrínsecas relações. E ao discorrer sobre a estrutura temporal em algumas sociedades africanas, falam da dificuldade de adaptação de tribos ao modelo de divisão do tempo imposto pela organização produtiva industrial, e, conseqüentemente, a resistência dos indivíduos a desvincular sua atividade produtiva dos prazeres lúdicos. Em algumas dessas sociedades, não há categorias distintas entre o trabalho e o lazer.

Quanto ao ócio, ele já foi considerado pelos filósofos gregos como um fator de elevação do homem, que através dele contemplava-se e contemplava a natureza. Posteriormente, no Renascimento (séculos XV e XVI), como afirma Abreu e Almeida, (2017, p.267 citando Veal, 2004, p.198) surge a exaltação ao trabalho sob a ótica humanista, como parte da essência humana ou um chamado, uma vocação, segundo as ideias protestantes. Nesse contexto, o ócio foi considerado negativo, associado à má vontade de trabalhar.

Assim, o conceito de ócio passa a ser considerado “pai de todos os vícios”, ligado à preguiça e não mais à vida contemplativa. Em contrapartida, supervaloriza-se o trabalho, como aponta Aquino e Martins (2017, p.03). “Desta forma, o trabalho se torna a fonte de todas as virtudes e a jornada de trabalho aumenta de maneira assustadora, gerando, assim, descompensações psicossomáticas na grande maioria das pessoas”. Essas doenças estão intimamente ligadas ao excesso da jornada de trabalho.

Aquino e Martins (2017, p.03) demarcam temporalmente, o surgimento do lazer:

O ócio é tão antigo quanto o trabalho, porém, somente após a Revolução Industrial, com o surgimento do chamado tempo livre, que representa uma

conquista da classe operária frente à exploração do capital, é que foi evidenciado, ocorrendo a nítida separação entre tempo-espço de trabalho (produção) e lazer (atividades contrárias ao trabalho) enquanto tempo para atividades que se voltam para a reposição física e mental.

O ócio, na atualidade, acabou incorporando ideias bastante contraditórias, principalmente porque se associa ao termo ociosidade, que faz uma ligação com desocupação, vadiagem e preguiça. O catolicismo incorporou a preguiça como um dos sete pecados capitais graves, pois o trabalho é considerado, como redentor.

Aquino e Martins (2017, p.04) apontam outra concepção da palavra, quando na década de 90 a palavra ócio entra em moda no Brasil, fruto das publicações do sociólogo Domenico De Masi, que apregoa sua ideia de ócio criativo como um modelo a ser perseguido por pessoas e organizações, na busca de um modo de viver e trabalhar criativamente, a partir da redução do tempo de trabalho, descentralização da empresa enquanto lugar de trabalho e do surgimento de uma nova economia centrada no novo tempo livre.

Os termos tempo livre e lazer remetem uma terminologia relativamente recente. Fruto da era pós-industrialização. A origem do termo lazer vem do latim *licere*, ou seja, "ser lícito", "ser permitido") corresponde ao tempo que a pessoa não está trabalhando de forma obrigatória, mas sim, do excesso de horas de trabalho pode prejudicar a qualidade de vida e aspectos como a segurança e o bem-estar do trabalhador.

Na Wikipédia, a definição é bem abrangente, referindo-se ao descanso e ao entretenimento do indivíduo.

É comumente visto como um conjunto de ocupações às quais o indivíduo desenvolve de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se, ou ainda, para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais.

Dessa forma fica evidenciado que o lazer está associado a liberdade de escolha das atividades livremente, de ações que proporcione prazer, tranquilidade, desenvolvimento pessoal e intelectual, convívio com familiares e amigos, descanso e, principalmente, a possibilidade da auto-organização de seu tempo livre. Vecchi (2015, p.140) aponta também que o uso do tempo livre está intimamente ligado com

o livre desenvolvimento da personalidade, o qual é decorrência do princípio da dignidade da pessoa humana.

Além disso, o período de descanso também é necessário para que o trabalhador desenvolva suas atividades no decorrer do trabalho com mais segurança. Como aponta Castoldi & Tonial (2018, p.59) “O excesso de horas de trabalho pode prejudicar a qualidade de vida e aspectos como a segurança e o bem-estar do trabalhador e da coletividade”. Sinalizando a necessidade do lazer para que, na empresa, não ocorra acidentes decorrentes do cansaço do trabalhador.

A saúde é essencial na vida das pessoas. É um direito fundamental, explicitado em várias normas nacionais e internacionais. Garantido nas Declarações de Direitos, na IOT e na Constituição Federal.

Dentre elas pode-se citar o anexo da Constituição Internacional do trabalho (OIT), no item III, letra g descreve: “assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações”. A Organização Mundial de Saúde (OMS) conceitua a saúde como “[...] um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”. Apontando para além do pessoal, incluindo o bem-estar social como condição de saúde do indivíduo.

A Constituição Federal do Brasil, como já foi mencionado, no artigo 6º também preserva esse direito entre os considerados fundamentais. Com relação a categoria de direitos fundamentais, que não podem ser violados, suprimidos ou segregados do texto constitucional, Araújo e Nunes Júnior (2008, p.72) discorrem sobre esse tema, afirmando que eles constituem “[...] uma categoria jurídica, constitucionalmente erigida e vocacionada à proteção da dignidade humana em todas as dimensões”. Assim, os direitos fundamentais são protetivos do indivíduo em face às suas necessidades e, cabe ao Estado zelar por eles.

O artigo 198 da Constituição Federal deixa claro que é o Estado de Direito que deve implementar políticas públicas para a promoção da saúde:

“A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”.

Essas políticas públicas devem atender a todos, especialmente o bem-estar físico e mental dos trabalhadores.

Na década de 1970, no Brasil, surge a terminologia Saúde do Trabalhador, como afirma Albuquerque (2007 p.06), “(...) luta para resgatar o polo ativo da relação, como sujeito de direitos, e para abandonar a passividade, exigindo e indicando o que deveria ser mudado”. Nesse sentido, elenca os princípios que nortearam essa luta, segundo ele:

(...), os princípios e práticas da “não delegação da saúde”, da “validação consensual”, da “não monetização do risco”, do “grupo homogêneo de risco” 16 . Saúde do trabalhador, nesse patamar evolutivo, se pauta nas seguintes premissas: i) a possibilidade (necessidade) de mudança dos processos de trabalho e das condições e dos ambientes de trabalho, em direção à humanização do trabalho; (ii) a saúde não delegada ao patrão, nem ao médico; (iii) a valorização cognitiva e política da “subjetividade operária”; (iv) o confronto coletivo; (v) a luta primordialmente voltada à prevenção e saneamento do ambiente do trabalho; (vi) a participação sindical como elemento fundamental para a democratização das instituições sanitárias e (vii) a busca da compreensão das relações (do nexos) entre o trabalho e a Saúde-Doença.

As conquistas trabalhistas são fruto da participação ativa dos trabalhadores, bem como a participação dos sindicatos, da justiça do trabalho e das empresas que adotam práticas preventivas. Consoante a isso, Alexandre (2007. p.7) coloca que:

(...), a saúde do trabalhador possui, dupla inserção na dogmática dos direitos fundamentais, quais sejam: como direito de defesa (primeira geração) no sentido de impedir ingerências, ações e omissões, por parte do empregador, capazes de lesionar o trabalhador; e como direito a prestações (segunda geração) para exigir do Estado regulador (em seu poder de polícia) e do empregador as condições salubres do meio ambiente do trabalho.

A saúde do trabalhador é um direito garantido legalmente, embora seja notório as deficiências na qualidade da prestação de serviços que promovam a mesma por parte do Estado. Pode-se afirmar que o trabalhador hoje conhece, minimamente, seus direitos e há políticas públicas que atendem de forma precária, mas atendem esse direito fundamental.

Os teletrabalhadores, pelo uso contínuo dos diversos meios tecnológicos, tais como smartfone, computadores, aparelhos telefônicos, estão expostos mais frequentemente a Distúrbios Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (Dort),

como apontam Castoldi e Tonial (2018, p.50, citando Canto 2014, p.256). “As doenças ocupacionais manifestam-se, primeiramente, na forma da fadiga, que aparece como resultado do esgotamento físico e mental do trabalhador”. Posteriormente, de forma cumulativa, geram desgastes:

(...) contemplam não apenas lesões por esforços repetitivos, mas também quaisquer outras lesões oriundas das relações de trabalho, abrangendo problemas de má postura, tensões decorrentes de ritmo ou intensidade do trabalho e utilização forçada de grupos musculares.

Além das doenças físicas, também existem muitas doenças psicológicas relacionadas ao trabalho que causam transtornos mentais consideradas graves, que podem, inclusive, levar a incapacitação ou na pior das hipóteses, ao suicídio. Nunes (2018, p. 266) cita a depressão como uma delas:

Observar a depressão na era tecnológica é fator essencial ante a desvantagem do isolamento social a que se submete o teletrabalhador. O indivíduo isolado está mais predisposto a apresentar sintomas de depressão e a questão não pode ser banalizada no contexto das relações de trabalho.

Na mesma linha, Castoldi & Tonial (2018 p.52, citando Canto 2014, p.260) relacionam a Síndrome do esgotamento Profissional ou Burnout, como outra doença ligada ao teletrabalho: “(...) o surgimento da Síndrome do Esgotamento Profissional está relacionado às pressões sofridas continuamente para que os indivíduos atinjam metas cada vez mais avançadas com imposição de tempo e exigências de produtividade.” Referindo-se às exigências das empresas no que se refere à produtividade dos trabalhadores.

Nesse sentido, as leis que determinam limitações da jornada de trabalho, vão além dos aspectos econômicos, atingindo também a saúde pública. Castoldi & Tonial (2018, p.50 citando Delgado, 2014, p.901) esclarecem que:

as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho não são mais, necessariamente, normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública.

As autoras supracitadas citam a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo), que prevê o não cumprimento das normas legais, como uma

jornada extensiva de trabalho, fere a integridade física e mental do trabalhador e o princípio da dignidade humana, acarretando direito à indenização por dano moral.

O teletrabalho deve atender a necessidade de ocupação de uma vaga de emprego, tão disputada nos dias atuais, sem deixar de levar em consideração a qualidade de vida do trabalhador, como afirma Nunes (2018, p.678). “O teletrabalho precarizado deve ser uma preocupação de todos. A sociedade não pode ficar inerte e tampouco pensar que a tecnologia será a salvação para todos os males”, reportando-se aos malefícios ocasionados por essa modalidade de trabalho. E continua: “E, com a chegada do teletrabalho, a saúde permanece comprometida com dinâmicas de produtividade, excesso de trabalho e controle, que podem resultar em sobrejornada reiterada e conseqüente adoecimento do teletrabalhador”. Assim, fica evidenciado que deve-se comemorar a chegada das novas tecnologias e retirar delas o que tem de melhor, sem pôr em risco a saúde do trabalhador.

4.2- TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO

Nos capítulos anteriores já foi abordado que a introdução da tecnologia no âmbito do trabalho, possibilitou uma enorme variedade de trabalho a distância, inclusive a Reforma Trabalhista que, no artigo 62 da CLT, fez a inclusão da modalidade do teletrabalhador.

A inclusão do teletrabalhador por si só não resultou em benefícios a essa categoria de trabalhadores, como aponta Cunico e Santos (2018, p.01) “pela letra da lei, não se aplicam as regras quanto à jornada de trabalho aos teletrabalhadores, o que conseqüentemente impede estes de receberem horas extras, interjornada, intrajornada, e noturnas.” Embora o trabalhador tenha conquistado a autonomia no que se refere à jornada de trabalho, por outro lado, ficou à deriva de direitos trabalhistas.

Os autores supracitados questionam até que ponto essa autonomia não fere o direito a desconexão: “Se essa autonomia e liberdade que o empregado possui de flexibilizar sua jornada de trabalho como bem entender, pode prejudicar a efetivação do direito à desconexão do trabalhador das suas atividades laborais após o período trabalhado?”. Realmente, é para esse problema que se busca solução.

Resedá (2007, p.11) partilha da mesma preocupação quando afirma: “A grande problemática gira em torno da disponibilidade excessiva do empregado, cuja subordinação ao empregador e à sua fiscalização ultrapassam os limites físicos da empresa.” Referindo-se da dificuldade de fazer tal controle.

Maior (2003, p.13-14) adverte que não se pode usar essa dificuldade para negar direitos ao teletrabalhador:

Não se pode barrar a ideia do direito ao limite da jornada com o argumento das dificuldades de se quantificar, sob o prisma da prova, a jornada trabalhada. Esta é uma dificuldade instrumental que não interfere na declaração, em tese, do direito. De todo modo, o avanço tecnológico apresenta também o paradoxo de que ao mesmo tempo em que permite que o trabalho se exerça à longa distância possibilita que o controle se faça pelo mesmo modo, pelo contato “on line” ou outros meios, sendo que até mesmo pela mera quantidade de trabalho exigido esse controle pode ser vislumbrado.

O argumento de que a desconexão está ligada ao controle da jornada de trabalho não se sustenta, como coloca Piraino (2017, p.02):

No passado, era mais difícil o controle do horário de trabalho de um teletrabalhador, mas, com a evolução tecnológica, nos dias atuais, face os inúmeros meios de comunicações existentes, no crescente TI (tecnologia da informação), tais como intranet, web câmera, GPS, e-mails, WhatsApp, câmera de FaceTime de telefones celulares etc., este obstáculo restou superado, como se vê das decisões judiciais, em todas as instâncias trabalhistas.

Com o emprego formal escasso, muitas vezes o trabalhador aceita ofertas de teletrabalhos, mesmo que não seja bem remunerado ou que atentem para a violação de direitos trabalhistas. Ora, hoje se disponibiliza de inúmeros aparelhos para conectar-se, pode-se utilizar os mesmos para o controle da jornada de trabalho e para garantir o direito à desconexão. Nas palavras de Pirano (2017, p.04):

Portanto, como lógica cartesiana, se existente uma comunicação entre o empregador e o empregado, inclusive por equipamentos ou objetos de transmissão, é perfeitamente viável e crível o controle da jornada de trabalho, incluindo-se os intervalos diários, assim como o conteúdo da sua atividade produtiva, como fixado, quando da celebração do contrato de trabalho e, por consequência, no curso da sua vigência.

Nesse sentido, já tem entendimento legal para se utilizar dos instrumentos de informatização como recursos para o controle da jornada de trabalho, desde 2012, portanto anterior a promulgação da Reforma Trabalhista, como aponta Pirano (2017, p.04):

O TST, através da sua Resolução 18/12 de 27.09.2012 alterou a Súmula 428 do TST, passando a admitir, expressamente, para os empregados, que exercem trabalho à distância, controlados via instrumentos telemáticos ou informatizados, estabelecendo a jurisprudência dominante na matéria, desde então, permitindo-se, conseqüentemente, a existência ou não de labor extraordinário (Pirano, 2017)

A desconexão é um direito líquido e certo, previsto na Constituição Federal, já mencionado anteriormente, neste capítulo, ressaltado por Almeida (2018, p.01) “o direito à desconexão é direito fundamental do trabalhador, sendo norma de segurança e higiene do trabalho. Trata-se de um direito imprescindível para a garantia da dignidade da pessoa humana”. Vale ressaltar que é imprescindível também a sua saúde física, psicológica e social.

A dificuldade de desconexão tem muitos fatores, dentre eles pode-se destacar a própria forma da modalidade do teletrabalho que é feita através da conexão de um computador, ou aparelhos tecnológicos similares, vinculando virtualmente o empregado com a empresa, como aponta Resedá (2007, p.12) “O empregado está vinculado à empresa de forma virtual, sendo possível, portanto, uma disponibilidade maior ao empregador, visto que sempre que estiver utilizando-se da informática poderá estar “lincado” com a empresa.” E é o dever de estar “lincado” um tempo maior que sua jornada de trabalho que leva ao direito do trabalhador de se desvincular virtualmente da empresa ou melhor, à desconexão.

Dentre as definições de desconexão, encontramos em Maior (2003, p.20) àquela que se refere ao não-trabalho:

quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia (...), mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.

O não-trabalho deve ser entendido como os períodos de repouso garantidos pela Constituição. Resedá (2003, p.12) lembra que o descanso e lazer e a redução da jornada de trabalho foi uma conquista dos trabalhadores "Após grandes protestos e lutas os empregados conseguiram o estabelecimento de padrões de jornada de trabalho que viessem a respeitar o seu direito ao repouso". Vale lembrar que essas lutas garantiram, inclusive, a redução das jornadas de trabalho.

Cunico e Santos (2018, p.01) elencam os motivos que favorecem ao descumprimento do direito à desconexão:

Ocorre que no teletrabalho, por haver uma autonomia e flexibilidade e de horários por parte de empregado, e por haver dificuldade na fiscalização por parte do empregador na jornada de trabalho, o teletrabalhador acaba tendo o seu direito à desconexão do trabalho prejudicado, eis que mesmo depois de encerrado o período laboral, fica conectado ao trabalho através dos instrumentos tecnológicos, inclusive por que a prestação de serviço ocorre na maioria das vezes no domicílio do trabalhador, levando o este à uma imensa confusão entre o seu mundo laboral e particular

Os teletrabalhadores, por trabalharem a distância com uso das TIC, (Tecnologias da Informação e Comunicação) podem estar sujeitos a cargas a trabalhos contínuos. Lambnerty e Gomes (2017, p.6) assinalam que "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". Esse é uma das questões levantadas por Resedá, sobre o fato de estar permanentemente "lincado", tecnologicamente falando.

Muitos autores atentam para a precarização do teletrabalho, como Nunes (2018, p.296, citando Bourdieu, 1998, p.72) aponta para a precariedade do teletrabalho:

"A precariedade está por toda parte, afeta a qualquer homem e mulher expostos aos seus efeitos, tornando o futuro incerto ou um mínimo de esperança neste para se revoltar sobretudo coletivamente, contra o presente, mesmo o mais intolerável. Atua diretamente sobre os quais ela afeta e indiretamente aos outros, pelo temor. Utiliza estratégias de precarização, como a introdução da famosa 'flexibilidade' [...] inspirada tanto por razões econômicas quanto políticas".

Essa precarização tem levado juristas da área do direito trabalhista a contestar a Reforma Trabalhista, através da Lei 13.467, pois segrega essa classe de

trabalhadores em relação aos trabalhadores em geral. Piraino (2017, p.4) denuncia essa situação:

(....) A modalidade de prestação de serviços, através do teletrabalho é radicalmente alterada e as condições de trabalho, nesta modalidade, são rebaixadas, ou seja, é legalizada uma flagrante discriminação em relação a todos os demais os trabalhadores que exercem a suas atividades laborais à distância.

Na mesma linha Lamberty e Gomes (2017, p.12) também consideram que a reforma trabalhista ultrapassa os limites da constitucionalidade, quando afirmam: “Evidente a inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT, uma vez que estabelece uma exceção legal a direitos fundamentais constitucionalmente assegurados, e a inclusão dos teletrabalhadores neste rol torna flagrante a discrepância”. Os autores alertam para a inconstitucionalidade levando em conta o desrespeito à Carta magna:

A Constituição Federal não faz qualquer ressalva quanto ao direito do trabalhador à limitação de jornada de trabalho, de forma que não poderia ter o legislador, deliberadamente, excluído qualquer espécie de trabalhador deste direito. O que ocorre, neste caso, é uma completa inversão de valores quanto à hierarquia das normas.

Outra crítica a Reforma trabalhista está na nova redação dada ao artigo 2º da CLT” que dispõe sobre a mútua responsabilidade dos prestadores de serviços, como os teletrabalhadores, que passam a assumir, na prática, os riscos dos negócios, juntamente com o empregador.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrante

Almeida (2018, p.01) pontua que violar o direito do teletrabalhador à desconexão fere os direitos humanos:

A permanente vinculação ao trabalho, sem limites de duração de jornada, subjugando os teletrabalhadores apenas a resultados e metas determinadas pelo empregador, é um afronto aos direitos fundamentais constitucionalmente previstos, bem como aos diversos diplomas normativos internacionais ratificados pelo Brasil.

Partilhando do mesmo entendimento Castoldin & Tonial (2018, p.62) corroboram afirmando que “a jurisprudência tem aceitado amplamente que o trabalhador não pode se manter conectado ao trabalho após a sua jornada, ou seja, o trabalhador tem direito à desconexão”. E citam como exemplo, o posicionamento da Desembargadora Ivete Ribeiro:

A Lei Maior também assegura o direito ao lazer em seu artigo 6º, não somente amparado pelo princípio da dignidade da pessoa humana, mas tendo como alicerce o valor social da ordem econômica, bem como a valorização do trabalho humano, objetivando propiciar ao trabalhador uma existência digna. (TRT-2 - RO: 00007622320145020041 SP 00007622320145020041 A28, Relator: IVETE RIBEIRO, Data de Julgamento: 09/12/2014, 4ª TURMA, Data de Publicação: 09/01/2015).

Vale lembrar que antes da Reforma trabalhista, usava-se a legislação do Código Civil, quando não havia limite indenizatório, como aponta Castoldi & Tonial (2018, p.65, citando Zoette, 2017) “a fundamentação legal, nos casos nos quais havia afronta a direitos e garantias materiais e imateriais, condenando ofensores ao pagamento de indenização (...) eram regidos pelos artigos 186 e 187 do Código Civil”. Pagamentos esses relativos aos danos causados aos indivíduos que tinham seus direitos cerceados.

Posterior a Reforma Trabalhista, houve alterações, como especificam Castoldi & Tonial (2018, p.65) “com o advento da Reforma Trabalhista, os danos morais e existenciais serão tratados no “TÍTULO II-A - DO DANO EXTRAPATRIMONIAL”. Assim, mudam-se as normas para enquadrar os danos morais.

Por outro lado, muitos juristas posicionam-se de forma consoante com as alterações da Reforma trabalhista e que, sendo o trabalho, um processo dinâmico que se adapta à realidade social e temporal, deve-se admitir novas formas de exercê-lo, como constata Piriano (2017, p.4), “(...)”, avalistas da reforma trabalhista, sustentam, que o teletrabalho é uma atividade da modernidade, e que se traduz na própria liberdade do empregado a distância, e que a jornada de trabalho, fora da

empresa, não pode ser controlada”. Reportando-se ao entendimento de que a Reforma Trabalhista é contemporânea e de acordo com as novas relações de trabalho.

Assim, independentemente da posição tomadas por alguns “especialistas” no tocante a Reforma trabalhista, é notório que um trabalho intermitente, que não respeite o direito à desconexão fere os princípios aos direitos fundamentais constitucionalmente previstos, assim como as diversas normas internacionais ratificadas pelo Brasil.

Portanto, novas regulamentações do teletrabalho trazidas pela reforma trabalhista não deve ferir o direito ao descanso nem negligenciar qualquer aspecto da saúde do teletrabalhador, que possa causar, sob pena de reparação civil do empregador por danos morais e materiais causados.

4.3- ANALISE JURISPRUDENCIAL

O direito à desconexão é uma matéria que envolve discussões nas esferas jurídicas e busca um equilíbrio entre o direito ao descanso e o direito à saúde física, psicológica e social.

Maior (2013, p.13), coloca que a tecnologia que tanto beneficia o homem moderno, também o escraviza:

(...) a tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com seu tempo, de outro lado, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação transforma-se em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho.

Estamos diante de um paradoxo, o mesmo trabalho que é um direito fundamental e dignifica o homem enquanto ser humano e social, também o escraviza, retirando o direito ao descanso. A jurisprudência brasileira tem demonstrado sensibilidade com os trabalhadores e demonstrado entendimento que a desconexão é um direito que deve ser respeitado, como cita Fernandes, (2018, p.02) “como o processo AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, em que a 7ª Turma do TST, por unanimidade, desproveu o agravo e um analista de suporte da empresa

reclamada obteve o direito de ser indenizado por ofensa ao “direito à desconexão”.

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. JORNADA DE TRABALHO. HORAS DE SOBREVISO. O regime de sobreaviso caracteriza-se como o tempo, previamente ajustado, em que o empregado permanece, fora do horário normal de serviço, à disposição do empregador, no aguardo de eventual chamada para o trabalho. Tal situação importa diminuição ou cerceamento da liberdade de dispor do seu próprio tempo, pois a constante expectativa de ser chamado ao serviço no momento de fruição do seu descanso, seja em casa ou em qualquer outro lugar que possa vir a ser acionado por meios de comunicação, impede que desempenhe as suas atividades regulares. A regra do artigo 244, § 2º, da CLT deve ser compreendida à luz da realidade da época de sua edição, nos idos de 1943, quando os meios de comunicação eram rudimentares e, por isso, era exigida a permanência do empregado em sua casa, a fim de ser localizado de maneira mais rápida. Hoje, porém, é possível que o trabalhador tenha certa mobilidade e, ainda assim, seja prontamente contatado pela empresa, por meio de pager, celular ou outros recursos tecnológicos. Nesse sentido é a Súmula nº 428 do TST. Na hipótese, o quadro fático delineado no acórdão regional comprova, efetivamente, a ocorrência de restrição à liberdade do autor, já que, quando escalado em regime de plantão, deveria ficar com o telefone celular e notebook disponíveis a fim de prestar suporte técnico ao cliente que necessitava. Incidência do artigo 896, §§ 4º e 5º, da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na "[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral". Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que " o autor permaneceu conectado, mentalmente, ao trabalho durante os plantões, que ocorriam 14 dias seguidos. Além de cumprir sua jornada, o autor permanecia à disposição da empresa, chegando a trabalhar de madrugada em algumas ocasiões, como no dia 06/01/2008, por exemplo, em que trabalhou das 2h às 5h, no dia 27 do mesmo mês, das 4h40min às 11h30min (fl. 416), e no dia 13/09/13, das 0h às 3h30min (fl.

418). " A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. Para Jorge Luiz Souto Maior, " quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia(...), mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo. " Não fossem suficientes as argumentações expostas e a sustentação doutrinária do reconhecimento do direito aludido, há que se acrescentar o arcabouço constitucional que ampara o direito ao lazer, com referência expressa em vários dispositivos, a exemplo dos artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227. O direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço. Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior. Finalmente, a proteção não se limita ao direito interno. Mencione-se, na mesma linha, diversos diplomas normativos internacionais, que, ou o reconhecem de modo expresso, ou asseguram o direito à limitação do número de horas de trabalho, ora destacados: artigos 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936); XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; e 7º, "g" e "h" do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), os dois últimos ratificados pelo Brasil. Nesse contexto, mostra-se incontroversa a conduta antijurídica da empresa que violou direito fundamental decorrente de normas de ordem pública. Os danos causados, pela sua natureza in re ipsa, derivam na própria natureza do ato e independem de prova. Presente o nexo de causalidade entre este último e a conduta patronal, está configurado o dever de indenizar. Agravo de instrumento a que se nega provimento. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. DECISÃO GENÉRICA. INÉRCIA DA PARTE, QUANTO À OPOSIÇÃO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE REVISÃO. O Tribunal Regional não especificou os parâmetros concretos que o levaram a manter a sentença que fixou a indenização por danos morais em R\$25 .000,00. Diante da omissão da Corte a quo, caberia a oposição de embargos de declaração, a fim de que explicitasse os fundamentos que conduziram ao valor arbitrado e demonstrasse a proporcionalidade com relação à extensão do dano. Como a parte não tomou tal providência afigura-se inviável o exame da tese recursal, no sentido de que não há razoabilidade no montante da indenização. Incidência da Súmula nº 297 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 26/10/2017).

Percebe-se que o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, mesmo que não se refira ao termo teletrabalho, teve o cuidado de priorizar o direito do trabalhador em manter-se desconectado, salvaguardando sua saúde física e mental.

Resumindo as palavras do relator do agravo, Ministro Claudio Brandão, a autora supracitada destacou que “o avanço tecnológico e o aprimoramento das ferramentas de comunicação devem servir para a melhoria das relações de trabalho e otimização das atividades, jamais para escravizar o trabalhador”. Ideias consoantes aos juristas moderno, como é o caso de Souto Maior.

Ademais, entendeu que o mesmo devia ser reparado financeiramente pelos danos morais:

DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. DECISÃO GENÉRICA. INÉRCIA DA PARTE, QUANTO À OPOSIÇÃO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE REVISÃO. O Tribunal Regional não especificou os parâmetros concretos que o levaram a manter a sentença que fixou a indenização por danos morais em R\$25.000,00. Diante da omissão da Corte a quo, caberia a oposição de embargos de declaração, a fim de que explicitasse os fundamentos que conduziram ao valor arbitrado e demonstrasse a proporcionalidade com relação à extensão do dano. Como a parte não tomou tal providência afigura-se inviável o exame da tese recursal, no sentido de que não há razoabilidade no montante da indenização. Incidência da Súmula nº 297 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 2058-43.2012.5.02.0464), Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 18/10/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/10/2017) (destaque acrescido)

Alves e Pinto (2017, p.12) apresentam Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-10290-90.2013.5.01.0026, julgado em 29 de junho de 2016, tendo como relator o ministro Mauricio Godinho Delgado, onde o autor, analista de sistemas, ajuíza pedido de pagamento de horas extras e a permanência de sobreaviso.

Resumidamente os autores supracitados apontam que ficou evidenciado ao longo do processo que o trabalho era controlado pelo empregador através das TIC. Ressalta-se ainda que tanto os chamados pelo aparelho telefônico quanto via informática deviam ser respondidos pelo autor em até uma hora, sob pena de advertência pela ré empregadora, o que fica caracterizado a extensão de sua jornada de trabalho. Em face a isso, a empresa ré foi condenada ao pagamento devido ao trabalho prestado em horas extras, assim como pelo regime de sobreaviso.

Alves e Pinto (2017, p.13) aludem ao fato do TST enquadrar o caso à modalidade de teletrabalho, embora a legislação ainda não mencionasse o termo no ano de 1916:

Ademais, o trabalho realizado em residência, de forma remota, também denominado teletrabalho, encontra ampla guarida na jurisprudência trabalhista atual, mormente após o advento do texto contido no artigo 6º, da CLT, ao dispor que não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego, sendo os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão suficientes para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Diante do exposto, percebe-se que, se houver desrespeito ao direito à desconexão do trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho, tem usado de forma uniformizada a concessão desse direito e, inclusive reparando com danos morais os teletrabalhadores.

Assim, é papel do Estado guardar pelo direito à desconexão e, embasado nos argumentos apresentados no transcorrer do trabalho e salvaguardado pelos Tribunais Brasileiros, o descanso é condição básica para a vida saudável e produtiva do teletrabalhador, garantindo assim o princípio constitucional que trata da dignidade da pessoa humana e que, através do trabalho, tem seu meio de desenvolver plenamente sua cidadania.

5- CONCLUSÃO

O Teletrabalho foi inserido no artigo 6º da CLT porque representa uma modalidade de trabalho que surgiu graças as novas tecnologias que imprimiram uma nova forma de otimizar o trabalho no mundo contemporâneo. A globalização e a nova organização do sistema capitalista permitem novo formato de gerenciamento do trabalho, inclusive a distância. No Brasil, esse tipo de prestação de serviço já vem ocorrendo há muito tempo, regulamentá-la legalmente era uma necessidade que se consumou na prática com a Reforma Trabalhista, através da Lei 13.467/2017.

O teletrabalho apresenta inegáveis vantagens para o trabalhador que ganha mais da qualidade de vida, podendo fortalecer suas relações familiares, mas principalmente, a flexibilização de horários; para as empresas a redução de custos em diversos setores e para a sociedade no geral, pode destacar a diminuição do trânsito e conseqüente diminuição da poluição atmosférica ajudando na recuperação e fortalecimento das relações familiares e sociais.

Por outro lado, as desvantagens também não são poucas. Para o trabalhador, a principal delas é o excesso de trabalho e a dificuldade de desconectar-se do mesmo, que pode gerar problemas com o comprometimento da saúde tanto física como mental.

O Direito à desconexão do trabalho ao final da jornada diária é uma premissa legal, ao lado do direito à saúde e ao lazer, constituem um direito fundamental, que garante a dignidade humana.

A grande problemática trazida pela Reforma trabalhista é a exclusão dos teletrabalhadores na garantia do direito à desconexão, face a dificuldade de controle ou fiscalização da jornada de trabalho, embora a legislação trabalhista aponte para a possibilidade de fiscalização, atual reforma, desconsidera essa premissa.

Diante disso, pontua-se para a inconstitucionalidade do artigo 62, inciso III da CLT, pois o mesmo exclui uma modalidade de trabalhadores, que cresce a cada dia que passa, de seus direitos, sejam eles da limitação da jornada de trabalho, de usufruir do descanso remunerado, do pagamento de horas extras de adicional noturno, de intervalos intrajornadas e sobretudo o direito à desconexão.

Alguns autores, dado a falta de limite de horário e a supressão de direitos trabalhistas, numa época que se pode fazer muitas coisas virtualmente, consideram

o teletrabalho semelhante à escravidão e apontam para a violação da dignidade da pessoa humana, consagrado pela constituição.

Assim, fica evidenciado que o teletrabalhador tem direito à desconexão do trabalho, apregoadado pela legislação vigente no país, tanto na CLT como na Constituição Federal e, caso isso não ocorra, o dano existencial causado é passível de ser reparado via judicial, pois as leis trabalhistas estão à disposição e são direito de todos.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE-OLIVEIRA, Paulo Rogério. *SAÚDE DO TRABALHADOR PERANTE OS DIREITOS FUNDAMENTAIS: UMA CRÍTICA PROPOSITIVA*. Novembro de 2007, p.06. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/trabalhador/pdf/artigo_publicacao.pdf. Acesso em: 03 de maio de 2019.

ALMEIDA, Fabiane. *O TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO: IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA*. Disponível em <https://www.megajuridico.com/o-teletrabalho-e-o-direito-a-desconexao-impactos-da-reforma-trabalhista/>: Acesso em 28 de abr. de 2019.

ALVES, PINTO e PINTO, Bianca Hagemann Behling, Gabriela Rousani, Michele Machado, *DIREITO À DESCONEXÃO COMO PROTEÇÃO AO TELETRABALHADOR BRASILEIRO*. Disponível em: <http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-9.pdf>. Acesso em: 28 de maio de 2019.

ARAUJO, Luis Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Editora Saraiva, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr. 2008.

_____, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr. 2011.

_____, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. Ed. 9. São Paulo: Ltr, 2013.

BASILE, Offa. César Reinaldo, *Direito do Trabalho, Teoria Geral a Segurança e Saúde*, 4^o ed. 2011.

BRASIL. Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988. Diário Oficial da União. Brasília: 5. Out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 de fev. de 2018.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Dispõe sobre a Reforma Trabalhista. Diário Oficial da União. Brasília: 13 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 10 de nov. de 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão de decisão que negou provimento ao agravo de instrumento. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-10290-90.2013.5.01.0026. Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado. 29 de junho de 2016. Disponível em: < <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIIR%20-%2010290->. Acesso em: 27 de maio de 2019.

Castoldi & Tonial, *DIREITO À DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO*, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Princípios Trabalhistas, Novas Profissões, Globalização da Economia e Flexibilização das Normas Trabalhistas*. Rio de Janeiro: 2010, p. 181.

CUNICOO, Regiane. *DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO*, Regiane Cunico– UNESC – regiane1607@hotmail.com Patrícia Farias dos Santos – Unesc - patriciafsadv@gmail.com, 2018.

DALLEGRAVE NETO. José Afonso. *Conflito de leis trabalhistas no espaço*. Síntese trabalhista, Porto Alegre: síntese, nº 130, 2000.

DE MASI, Domenico. *O Ócio Criativo*. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

_____, Domenico. *O Ócio Criativo*. Rio de Janeiro: Sextante, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12 ed. São Paulo: Ltr, 2013.

ESTRADA, Manuel Martíns Pinto. *Horas Extras e Sobreaviso no Teletrabalho*, 2008.

FINCATO, Denise Pires. *Teletrabalho: uma análise juslaboral*. In: STÜRMER, Gilberto; STÜRMER, Amélia Elisabeth Baldoino da Silva (Org.). *Questões Controvertidas de Direito do Trabalho E Outros Estudos*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

_____, Denise Pires. *Meio ambiente laboral e teletrabalho*. IV Congresso Ibero Americano de Teletrabalho e Teleatividade. Porto Alegre, Magister, 2011.

FINCATO-BITENCOURT, Ciber como local de trabalho: o problema (ou a solução) do teletrabalho transnacional. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/20954>. Acesso em: 12 de fev. de 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: 28 de maio de 2019.

FRANCO. Dermeval. *Economia GIG e o novo mundo do trabalho – Você está preparado?* Disponível em: <http://www.p4pro.com.br/bpm-na-pratica/>, 2007, p.98. Acessado em: 16 de abril de 2019.

GONÇALVES, Márcio Fernandes. Coworking: *Uma nova modalidade de trabalho*. Disponível em <http://www.direitoevirtual.com.br/2015/01/co-working-nova-modalidade-de.html>. Acesso em: 28 de jan. de 2019.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK Elson *apud* HERKENHOFF, João Batista. *Introdução ao Direito*. TEX editora. Rio de Janeiro, 2009.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. *Novas perspectivas das Relações de Trabalho: O Teletrabalho*. São Paulo: Ltr, 2011.

JOHNS. André. *O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO*. 2006, p.158. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/52674/o-surgimento-do-direito-do-trabalho-no-mundo>. Acesso em: 02 de out. de 2018.

MAGANO, Octávio Bueno. IN. MARQUES, Fabíola; ABUD. Cláudia José. *Direito do Trabalho*, 2010.

MAIOR, Souto. Jorge Luiz. *Do Direito à Desconexão*. Disponível em https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf. Acesso em: 04 de maio de 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30ª ed. São Paulo: Atlas 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

MIZIARA. Raphael. *A REFORMA SEM ACABAMENTO: INCOMPLETUDE E INSUFICIÊNCIA DA NORMATIZAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL*. In. Revista do Direito do Trabalho, 2018. RDT 189.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. *Curso do Direito do trabalho. História e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NETTO, José Afonso Dallegrave. *O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas*. 2014.

NILES, Jack. *Fazendo do Teletrabalho uma Realidade*. São Paulo: Futura, 1997.

NUNES. Talita Camila Gonçalves. *A precarização do teletrabalho. Escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador*. Belo Horizonte: RTM, 2018.

OLIVEIRA, Jaqueline Renata. *Desmistificando a Reforma Trabalhista do Governo Temer - 12 horas de jornada de trabalho*. Jus Brasil, 2017. Disponível em: Acessado em: 22 de abril de 2018.

PANTALEÃO, Sérgio Rodrigues. *TELETRABALHO E A POSSIBILIDADE LEGAL DE REDUZIR OS CUSTOS E MANTER O EMPREGO*. Disponível em: < <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Teletrabalho-reforma-trabalhista.htm> >. Acesso em: 26 de jan. de 2019.

PEDREIRA, Pinho. *O teletrabalho*. Revista LTR. Vol. 64, nº 5, maio de 2000.

Resedá. Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. 25.out, 2007. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>. Acesso em 12 de mar. de 2019.

PIRAINO, Nicola Manna. *Modificações da CLT podem fazer com que teletrabalho seja análogo à escravidão*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-nov-19/nicola-piraino-teletrabalho-analogo-escravidao>: Acesso em: 13 de nov. de 2018.

ROCHA. Cháris Telles Martins da e AMADOR, Fernanda Spanier. *O Teletrabalho: conceituação e questões para análise*. Disponível em J9KIOJ, 2018, vol.16, n.1.

SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho: versão universitária*. 3. Ed. – São Paulo: Editora Método, 2010.

Set, de 2018. Disponível em <file:///C:/Users/toko/Downloads/4767-12931-1-SM.pdf>. Acesso em: 23 de mar. de 2019.

SILVA. Frederico da Silveira. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro, 2004. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5499/o-teletrabalho-como-novo-meio-de-laborar-e-sua-compatibilidade-com-o-ordenamento-juridico-brasileiro>. Acesso em: 25 maio de 2018.

SILVA. Fabrício Lima. INTERVALO INTERJORNADA APÓS A REFORMA TRABALHISTA. DISPONÍVEL EM <<https://dicastrabalhistas.com.br/2018/02/09/intervalo-interjornada-apos-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 10 de abr. de 2019.

TUPINAMBÁ, Carolina & GOMES, Fábio Rodrigues. *A Reforma trabalhista: O impacto nas relações de trabalho*. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

VACILOTTO, Leticia Girardi. Os direitos trabalhistas para os que atuam no sistema de teletrabalho. Disponível em: <<http://www.lbs.adv.br/os-direitos-trabalhistas-para-os-que-atuam-no-sistema-de-teletrabalho/>>. Acesso em: 18 de nov. de 2017.

VECCHI, Ipojuca. *Demétrius*. Noções de Direito do Trabalho: um enfoque constitucional. Passo Fundo: Ed. da UPF, 2016. v. 1.

VECCHI, Ipojuca. *Direito Material do Trabalho*: noções introdutórias, relação de emprego e contrato de trabalho. Curitiba: Juruá, 2014.