

**CENTRO UNIVERSITÁRIO AUTÔNOMO DO BRASIL – UNIBRASIL
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITOS FUNDAMENTAIS E
DEMOCRACIA**

HEGGON MARIO BALDUINO DE LIMA

**O DIREITO À DESCONEXÃO COMO GARANTIA CONSTITUCIONAL E
PROTEÇÃO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TELETRABALHADOR**

CURITIBA

2021

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Universitário de Bibliotecas (UniBrasil),
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Lima, HeggonMario Balduino de
O direito à desconexão como garantia
constitucional e proteção aos direitos fundamentais
do teletrabalhador. / HeggonMario Balduino de Lima.
-Curitiba, 2021.
130 f.

Orientador: MarcoAntônioLimaBerberi
Dissertação (Mestrado) - UniBrasil, 2021.

1. Direito à desconexão. 2. Direito do Trabalho. 3.
Direitos Fundamentais. 4. Teletrabalho. 5.
Tecnologia. I. Berberi, MarcoAntônioLima, orient. II.
Título.

HEGGON MARIO BALDUINO DE LIMA

**O DIREITO À DESCONEXÃO COMO GARANTIA CONSTITUCIONAL E
PROTEÇÃO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TELETRABALHADOR**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direitos Fundamentais e Democracia do Centro Universitário Autônomo do Brasil – UNIBRASIL, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Marco Antônio Lima Berberi.

CURITIBA

2021

HEGGON MARIO BALDUINO DE LIMA

**O DIREITO À DESCONEXÃO COMO GARANTIA CONSTITUCIONAL E
PROTEÇÃO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TELETRABALHADOR**

Dissertação de Mestrado aprovada como requisito parcial à obtenção de grau de Mestre em Direitos Fundamentais e Democracia, do Programa de Pós-Graduação em Direito, do Centro Universitário Autônomo do Brasil – UNIBRASIL, Curitiba, Paraná, pela seguinte banca examinadora:

Prof. Dr. Marco Antonio Lima Berberi (orientador)

Prof^a Dr^a. Marília Pedroso Xavier (membro - UFPR)

Prof. Dr. William Soares Pugliese (membro – PPGD UNIBRASIL)

Curitiba, 24 de junho de 2021.

AGRADECIMENTOS

Agradeço Primeiramente a Deus por ter me proporcionado saúde e condições de me manter firme e vencedor pelos desafios apresentados até aqui.

Agradeço a Minha Mãe, pois sem ela nada seria possível, incentivando meus estudos, ajudando em todas as fases da minha vida me ensinando a ser persistente para alcançar meus objetivos.

Ao meu Pai que em vida me mostrou o valor do trabalho árduo e lutou para me proporcionar o melhor.

Ao meu irmão Edclever sempre presente e disposto a me auxiliar, aconselhando e mostrando quais as melhores decisões a serem tomadas.

A minha irmã Franciele, sempre afetuosa e carinhosa apoiando e incentivando incondicionalmente.

A Mirela que esteve sempre ao meu lado ao longo de todo o mestrado e da vida, apoiando, incentivando e pela compreensão aos meus momentos de ausência.

Ao professor Marco Antonio Lima Berberi pela paciência, ensinamentos, dicas e orientações que foram fundamentais para a conclusão do presente trabalho.

Aos colegas do PPGD que sempre me auxiliaram, demonstrando amizade e carisma ao longo do percurso.

Por fim, a todos aqueles que contribuíram, direta ou indiretamente, para a realização desta dissertação, o meu sincero agradecimento.

Eram lá pelos anos 3000, E o mundo era mais ou menos aquilo que Nostradamus previu O ser humano frio, num andar robótico, Um olhar vazio, um mundo caótico, E a gente assim como se tivesse tudo ótimo, Cada vez mais próximo do fim e mais distante do próximo. Na era da cibernética, A tristeza era uma doença e a alegria era uma droga sintética, Eu vi a manipulação genética, Definir antes de nascer, o nosso ser, e nossa estética, Humanidade cética, desafiando a ética, Como se não passássemos, de uma mera formula aritmética.

-Fabio Brazza

RESUMO

O presente trabalho tem, como principal objetivo, analisar o direito à desconexão do trabalhador ante a evolução e impacto advindos das novas tecnologias. Utilizar-se-á o método de abordagem dedutivo e de interpretação via pesquisa bibliográfico-documental. Buscar-se-á, com a presente dissertação, compreender a modernização do trabalho a partir do alcance tecnológico no ambiente laboral, verificando como implicam em uma constante conexão dos trabalhadores e como a sua utilização desenfreada acaba por violar direitos fundamentais. Primeiramente, abordar-se-á a criação e desenvolvimento dos direitos fundamentais sua aplicabilidade na sociedade e relações de trabalho, discorrendo, em seguida sobre o direito ao trabalho como um direito fundamental, bem como seus princípios basilares. Adiante, verificar-se-á a evolução das tecnologias e a sua utilização como meio de facilitação das atividades do trabalhador, ao mesmo tempo em que possibilita ao empregador maior lucratividade, analisando como a globalização acelerou o processo de modernização, acarretando a era da informação e constante uso da internet e meios de comunicação, que possibilitam a constante conexão do trabalhador ao seu ambiente de trabalho. A partir daí, verificar-se-á o uso do teletrabalho e como tal instituto se mostra de diferentes formas, pontuando, especialmente, sobre a sua popularização e aumento de utilização pelos empregadores na pandemia global de COVID-19. Por fim, discorrer-se-á sobre a importância da desconexão do empregado de seu ambiente de trabalho e como a conexão constante interfere em sua vida social, causando prejuízos à saúde, ao direito ao lazer e à dignidade - direitos fundamentais constitucionalmente garantidos. Far-se-á, ainda, comparação com outros países que já editaram normas limitadoras a esta conexão, garantindo, então, a desconexão; enquanto o Brasil, além de não possuir qualquer regulamentação a esse respeito, retrocedeu, incluindo o teletrabalhador no rol do Art. 62 da CLT, excluindo-o de controle de jornada e, conseqüentemente, tolhendo-os de remuneração adequada quando na violação de seus intervalos e repousos legalmente previstos.

Palavras-chave: Tecnologia; trabalho; direito à desconexão; direitos fundamentais;

ABSTRACT

The present work has, as main objective, to analyze the right to disconnect the worker in face of the evolution and impact arising from the new technologies. The deductive approach and interpretation method will be used via bibliographic and documentary research. We will seek, with this dissertation, to understand the modernization of work from the technological reach in the work environment, verifying how they imply a constant connection between workers and how their unrestrained use ends up violating fundamental rights. Firstly, the creation and development of fundamental rights, their applicability in society and labor relations, will be discussed, followed by the right to work as a fundamental right, as well as its basic principles. Ahead, there will be the evolution of technologies and their use as a means of facilitating the activities of the worker, while enabling the employer greater profitability, analyzing how globalization has accelerated the modernization process, resulting in the information age and constant use of the internet and means of communication, which allow the constant connection of the worker to his work environment. Thereafter, the use of teleworking will be verified and as such institute is shown in different ways, punctuating, especially, on its popularization and increased use by employers in the global pandemic of COVID-19. Finally, we will discuss the importance of disconnecting employees from their work environment and how the constant connection interferes in their social life, causing damage to health, the right to leisure and dignity - fundamental rights that are constitutionally guaranteed. A comparison will also be made with other countries that have already issued norms limiting this connection, thus ensuring disconnection; while Brazil, in addition to not having any regulations in this regard, went back, including the teleworker in the list of Article 62 of the CLT, excluding him from working hours and, consequently, blocking them from adequate remuneration when in violation of intervals and rests legally provided for.

keywords: *Technology; job; right to disconnect; fundamental rights.*

LISTA DE SIGLAS

- CC – Código Civil brasileiro
- CDC – Código de Defesa do Consumidor
- CF – Constituição Federal
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
- CPC – Código de Processo Civil brasileiro
- MERCOSUL – Mercado Comum do Sul
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- ONU – Organização das Nações Unidas
- OMS – Organização Mundial da Saúde
- TRT – Tribunal Regional do Trabalho
- TST – Tribunal Superior do Trabalho
- UE – União Europeia
- VT – Vara do Trabalho

SUMÁRIO

RESUMO	6
ABSTRACT	8
LISTA DE SIGLAS	9
1. INTRODUÇÃO	12
2 O DIREITO AO TRABALHO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL	15
2.1 BREVE PANORAMA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS	15
2.2. DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO E SUA RELEVÂNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO SOCIAL	23
2.3 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO	31
3 GLOBALIZAÇÃO E A EVOLUÇÃO DOS MEIOS DE TRABALHO E COMUNICAÇÃO	37
3.1 A INTRODUÇÃO DAS TECNOLOGIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO	43
3.2 A ERA DA INFORMAÇÃO – A INTERNET E A REVOLUÇÃO NOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO	48
4 TELETRABALHO	55
4.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO	55
4.2 QUALIFICAÇÃO E MODALIDADES DE TELETRABALHO	62
4.2.1. TELETRABALHO AUTÔNOMO.....	64
4.2.2. TELETRABALHO PARASSUBORDINADO	66
4.2.3. TELETRABALHO SUBORDINADO	68
4.3 O TELETRABALHO E SUA POPULARIZAÇÃO FRENTE À PANDEMIA DO COVID-19.....	71
5 DIREITO À DESCONEXÃO	77
5.1 A VIOLAÇÃO AOS DIREITOS E INTERVALOS CONSTITUCIONALMENTE GARANTIDOS E OS PREJUÍZOS AO TELETRABALHADOR COM A PROMULGAÇÃO DA LEI 13.467 DE 2017	81
5.2 O DIREITO A DESCONEXÃO E A VIOLAÇÃO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR.....	92
5.3 O DIREITO A DESCONEXÃO SOBRE A PERSPECTIVA DO DIREITO COMPARADO.....	98

CONCLUSÃO	109
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	112

1. INTRODUÇÃO

O surgimento de novas tecnologias de comunicação e informação como, por exemplo, a conexão *wi-fi*, os *laptops* e os smartphones, foram itens revolucionários para a criação de um ambiente de trabalho que supere limitações físicas do ambiente de trabalho. Essas inovações permitiram a constante troca de informações entre empregador e empregado, possibilitando que o trabalhador não esteja mais na sede física da empresa, podendo, a partir de tais aparatos, realizar sua atividade, ser orientado, consultar e opinar da sua própria casa.

Com isso, as relações e ferramentas de trabalho têm se diversificado, sendo notório o impacto na rotina laboral, podendo proporcionar aos empregados e aos empregadores múltiplos benefícios e vantagens.

Entretanto, é preciso ter atenção quanto ao uso desenfreado dessas tecnologias, pois, podem, também, ser utilizadas como meio de colocar os empregados em estado de disponibilidade permanente, com as ordens e orientações do seu patrão. Diante disso, é fundamental voltar os olhares aos direitos passíveis de violação, como é o caso dos intervalos legais previstos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho, bem como aos direitos fundamentais defendidos pela Organização das nações Unidas e pela Organização internacional do trabalho.

O direito ao descanso dos trabalhadores está intimamente relacionado à saúde e segurança no trabalho, sendo direito consolidado dos empregados, entretanto, diante da modernidade das relações laborais e o abandono das instalações da empresa, não há separação adequada entre o momento de lazer e descanso e o momento de trabalho, prejudicando, ainda, sua sociabilidade, inclusive em âmbito familiar. O uso de smartphones, tablets e outros aparatos tecnológicos como ferramenta de trabalho sem a correta limitação aprisiona o trabalhador, de modo que seu direito de exercer sua vida de maneira digna, fica seriamente comprometido.

Considerando que, tanto a doutrina como a legislação, entendem que o trabalho deve ser realizado com dignidade, permitir ao trabalhador reservar tempo para si, é parte do exercício direto do seu direito à dignidade humana.

É claro que o trabalho exerce papel essencial na vida de qualquer cidadão, sendo uma forma de subsistência, mas não deve, em qualquer hipótese, ser elevado à condição de objetivo principal da vida humana.

O que se busca, com o direito a desconexão, é permitir ao trabalhador preservar sua intimidade, se desconectando totalmente de seu emprego e das informações e atividades relacionadas à sua profissão.

Através do presente estudo, buscar-se-á compreender a importância dos direitos fundamentais e sua consolidação ao longo do tempo, bem como elucidar como o direito ao trabalho, hoje, possui característica de direito fundamental para possibilitar ao cidadão acesso a uma vida justa e digna, abordando a influência da tecnologia e como seu aprimoramento afetou as relações de trabalho, aumentando o lucro do empregador e a diminuindo os esforços dos trabalhadores.

Esta dissertação é estruturada em 4 capítulos. O primeiro, traz um breve estudo dos direitos fundamentais e sua evolução, ressaltando como o direito ao trabalho se destacou e foi compreendido como um direito fundamental mundialmente reconhecido, destacando os princípios basilares que nos concedem ampla visão de sua importância na sociedade moderna.

O segundo capítulo traz à tona o desenvolvimento - e seu consequente impacto - da tecnologia, a qual, através da globalização e das novas formas de informação e comunicação, acabaram por esbarrar nas relações de trabalho. Destacar-se-á, nesse sentido, a era da informação e a internet como fator revolucionário para o meio.

Em seguida, no terceiro capítulo, com o adequado estudo do uso da internet e dos meios de comunicação no ambiente laboral, estudar-se-ão as características principais e a conceituação do teletrabalho, bem como se instaurou e consolidou nas relações de trabalho contemporâneas. Assim, far-se-á uma análise de suas características e modalidades, destacando sua popularização no período de pandemia global decorrente do Coronavírus e, como o seu uso indiscriminado, pode trazer problemas e riscos, tanto aos empregados quanto para os empregadores.

Por fim, no último capítulo, elucidar-se-á a importância e necessidade do direito à desconexão das atividades profissionais, destacando a necessidade do ócio do cidadão, seu direito ao lazer, ao convívio social e familiar, apontando a violação dos seus direitos quando não respeitada a legislação vigente, comparando o posicionamento do Poder Judiciário e Legislativo do Brasil, com os de outros países que já coíbem a conexão constante do empregado. O intuito é compreender e demonstrar a importância e a necessidade do direito à desconexão para o gozo efetivo dos direitos e garantias fundamentais.

Por meio de análises diversas e leituras diversificadas, buscou-se verificar as consequências do desrespeito a esses direitos, que podem se dar por mensagens, respostas, *e-mails* ou ligações, violando intervalos intrajornada, Inter jornada, Inter semanal, entre outros, prejudicando diretamente sua dignidade, lazer, saúde e segurança.

O cabedal teórico parte de renomados autores e juristas que já abordaram o tema, bem como pesquisas recentemente realizadas e fontes eletrônicas disponibilizadas na internet.

O escopo é elucidar e informar, não somente sobre as vantagens e benefícios, que são inúmeros, mas, também, destacar que o exagero pode ser de veras prejudicial.

Academicamente, buscar-se-á contribuir com esclarecimentos em relação aos direitos fundamentais garantidos aos trabalhadores e alertar para a necessidade de limitação ao empregador, no que tange ao uso dos meios tecnológicos para contatar seus empregados, especialmente em horários fora da jornada pela qual o trabalhador é contratado e remunerado.

2. O DIREITO AO TRABALHO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL

2.1 BREVE PANORAMA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Direitos fundamentais são a base para a condição e existência de outros direitos, mas, muitas vezes, são confundidos com direitos humanos. Contudo, ambos possuem concepções diferentes. Nesse sentido, cumpre esclarecer que os direitos positivados na Constituição são fundamentais, porém, nem todos referem-se a direitos humanos.¹

Não há consenso sobre a terminologia mais adequada, para Sarlet, por exemplo, o termo direito fundamental é o gênero que engloba as demais variações utilizadas em todo o texto constitucional brasileiro, tais como: os direitos do homem; direitos humanos; direitos subjetivos públicos; liberdades públicas; direitos individuais; direitos humanos fundamentais; entre outros.²

A ampliação e transformação dos direitos fundamentais no desenvolvimento histórico dificulta a definição de um conceito preciso, o que aumenta as circunstâncias de emprego de várias expressões para designá-los, como: direitos naturais; direitos humanos; direitos do homem; direitos individuais; direitos públicos subjetivos; liberdades fundamentais; liberdades públicas; e direitos fundamentais do homem.³

Canotilho chama atenção sobre essas distinções, destacando, especialmente, a necessidade de diferenciação entre as expressões “direitos do homem” e “direitos fundamentais”, alertando que, embora sejam frequentemente utilizadas como sinônimos, segundo sua origem e significado podem ser distinguidas. Sendo, assim, os direitos do homem aqueles válidos para todos os povos, em todos os tempos; enquanto os direitos fundamentais referem-se aos direitos do homem, jurídico-

¹LIMA, Bruno Ceren; DANTAS, Lucas Emanuel Ricci. Inclusão: um direito fundamental da pessoa com deficiência. In: I Simpósio Regional sobre Direitos Humanos e Fundamentais Marília/SP, V.I, P. 18-30, 2013. Disponível em: <<https://www.univem.edu.br/ii-simposio-regional-sobre-direitos-humanos-e-fundamentais>> Acesso em: 03.07.2020.

²SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. p. 15

³DA SILVA, José Afonso. Curso de direito constitucional positivo. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2005. p.175

institucionalmente garantidos e limitados de maneira atemporal e sem limite territorial. Ou seja, os direitos fundamentais seriam os direitos objetivamente vigentes em uma ordem jurídica concreta.⁴

Dessa forma, direitos humanos podem ser compreendidos como direitos inatos e intrínsecos à sua condição de ser humano, eternos, inalienáveis, imprescritíveis, transnacionais e supraconstitucionais, integrados às declarações e convenções internacionais.⁵

Os direitos fundamentais apresentam-se como uma importante categoria jurídica no constitucionalismo do século XX: denominada pós-positivismo, esse movimento defende a razão e o Direito como instrumentos de promoção de mudanças sociais, buscando, através de princípios constitucionais e racionalidade, catalisar as potencialidades emancipatórias da ordem jurídica.⁶

Eles são garantidos por normas internas de um Estado, podendo ser incorporados pelo ordenamento jurídico interno e, também, por tratados e convenções, sendo passíveis de reivindicações judiciais e, ainda, podendo ser considerados como direitos humanos constitucionalizados.⁷

Cavalcante Filho os delimita como:

Direitos considerados básicos para qualquer ser humano, independentemente de condições pessoais específicas. São direitos que compõem um núcleo intangível de direitos dos seres humanos submetidos a uma determinada ordem jurídica.⁸

Alexy afirma que o catálogo de direitos fundamentais regulamenta de forma ampla questões que, em sua maioria, são tidas como controversas, notadamente no que diz respeito à estrutura normativa básica do Estado e sociedade – o que fica claro nos conceitos de direitos fundamentais como a

⁴CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Direito Constitucional. 6ª ed. Coimbra: Livraria Almedina. 1993, p. 517

⁵VÁLIO, E. S. M.; ROMARIS JR, R.J. Direitos Fundamentais do Cidadão e Sociais do Trabalhador. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/46840/direitos-fundamentais-do-cidadao-e-sociais-do-trabalhador>> Acesso em: 15.05.2020.

⁶SARMENTO, Daniel. Direitos fundamentais e relações privadas. 2 ed. Rio de Janeiro: Lúmen Juris. Editora, 2006, p. 57

⁷VÁLIO; ROMARIS JR., Loc. cit.

⁸CAVALCANTE FILHO, João Trindade. Teoria geral dos direitos fundamentais. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portaltvjustica/portaltvjusticanoticia/anexo/joao_trindadade_teorias_geral_dos_direitos_fundamentais.pdf>. Acesso em: 15.05.2020

dignidade, a liberdade e a igualdade que, quando adicionados aos fins do Estado, à sua estrutura democrática, do Estado de Direito e Social, chega-se a um sistema de conceitos que abrangem as noções centrais do direito racional moderno.⁹

Conceituá-los não é tarefa simples. Para fazê-lo, é necessário abordar, brevemente, seu contexto histórico e sua solidificação nos ordenamentos jurídicos, bem como compreender, minimamente, suas gerações e teorias.

Imprescindível destacar o fato de que não apareceram de modo concomitante, mas, sim, em diferentes períodos e de maneira sucessiva, acompanhando as necessidades da sociedade conforme a sua evolução, sendo, portanto, aclamados e sancionados progressiva e sequencialmente nos textos constitucionais, resultando, assim, em sua divisão por gerações.¹⁰

Sarlet aponta que não há como negar o reconhecimento progressivo de novos direitos fundamentais, os quais têm o caráter de um processo cumulativo, de complementaridade e não de alternância, razão pela qual utiliza o termo dimensões dos direitos fundamentais - e não gerações -, buscando evitar a falsa impressão de sua substituição gradativa.¹¹

Embora na Inglaterra tenham sido elaboradas diferentes cartas e estatutos assecuratórios de direitos fundamentais, como a Carta Magna, a *Petition of Rights* e o *Bill of Rights*, não se trata de declarações de direitos no sentido moderno, apontando que, estas, somente apareceram no século XVIII, com as Revoluções americana e francesa.¹²

Foi a Revolução Francesa que ensejou o nascimento dos direitos fundamentais de primeira geração, marco histórico em que ganharam maior prestígio e incentivo em todo mundo, sendo defendidos e difundidos os direitos de liberdade, igualdade e fraternidade, tendo, como consenso, que era essencial ao homem assegurar essas ideias e buscar meios para que tais valores integrassem a ordem jurídica, adquirindo normatividade e efetivação.¹³

Como bem aponta Torres, esses direitos eram opostos ao Estado e tinham, como titulares, os indivíduos dotados de subjetividade. A ideia dos direitos

⁹ALEXY, Robert; Teoria dos direitos fundamentais. 5ª Ed. São Paulo: Malheiros Editores LTDA. 2008, p.26/27

¹⁰TORRES, A. C. S.; PASSARELLI, R.P. A eficácia dos direitos sociais fundamentais: uma abordagem da realidade social brasileira. E-CIVITAS (BELO HORIZONTE), v. IX, 2016, p. 175 et. seq. Disponível em: <<http://revistas.unibh.br/index.php/dcjpg/index>>. Acesso em: 18.05.2020

¹¹SARLET, op. cit. p. 29

¹²DA SILVA, J. A., op. cit. p. 151

¹³VÁLIO, ROMARIS JR, loc. cit.

fundamentais de primeira geração representava uma obrigação de não fazer e de não interferência do Estado na esfera particular do indivíduo.¹⁴

Os direitos fundamentais de segunda geração, como já mencionado, não anulam os direitos propostos anteriormente, mas, de maneira concomitante, buscam concretizar a igualdade formal perante a sociedade. Intitulados direitos sociais, econômicos e culturais, urge a exigência por parte da sociedade de que o Estado intervenha mais, uma intervenção que possibilite a proteção da liberdade de forma ampla, garantindo à população o direito à saúde, ao trabalho, à educação e direitos trabalhistas, por exemplo.¹⁵

Esses direitos decorrem, principalmente, da luta do proletário por melhores condições de vida e de trabalho, no período da Revolução Industrial, a partir do século XIX, quando a sociedade percebeu que a ideia do Estado liberal, defendida na primeira geração, não mais atendia às suas necessidades, levando ao Estado a responsabilidade de assumir uma posição ativa e positiva, que garantisse direitos sociais capazes de propiciar uma vida digna aos cidadãos, resultando na transição do Estado liberal para o Estado do bem-estar social, voltado à busca da igualdade material entre as pessoas.

Como consagração de direitos sociais fundamentais dessa geração, é possível citar as Constituições do México, de 1917; e de Weimar, de 1919, que buscavam resguardar, entre outros direitos, a saúde, educação, lazer, trabalho, assistência social.¹⁶

A terceira geração de direitos, ligada aos ideais de fraternidade ou de solidariedade, tem, como distinção, o fato de se desprenderem, em princípio, da figura do homem-indivíduo como seu titular, destinando-se à proteção de grupos humanos (família, povo, nação), buscando por direitos de titularidade coletiva ou difusa. Dentre eles, destacam-se os direitos à paz, à autodeterminação dos povos, ao desenvolvimento, ao meio ambiente e qualidade de vida, bem como o direito à conservação e utilização do patrimônio histórico e cultural e o direito de

¹⁴TORRES, A. C. S.; PASSARELLI, R.P, loc. cit.

¹⁵VÁLIO, E. S. M.; ROMARIS JR, Ramón Júlio, loc. cit.

¹⁶FREDIANI, Y.; ALVARENGA, R.Z. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. São Paulo: LTr. 2015. p.

comunicação.¹⁷ São direitos com ideais de desenvolvimento sustentável, conservação e proteção do meio ambiente para as pessoas e futuras gerações.¹⁸

O ordenamento jurídico engloba, ao lado das normas legais, princípios que agregam valores de ética e justiça. Não raras as vezes as normas fundamentais são compreendidas e, por vezes, resumidas como tais. Por outro lado, também são apontadas como regras, sem confundir-se, contudo, com o que se entende como princípio. Daí a importância de fazer a distinção entre uma e outra.

Antes, porém, é preciso esclarecer que, regra ou princípio, aqui, seguir-se-á o entendimento de Alexy: ambos são normas, já que podem ser formulados por modais deônticos do dever, da permissão e da proibição. Logo, o que far-se-á, a seguir, é uma distinção entre normas.

Nesse sentido, segundo o autor, princípios são mandamentos de otimização, funcionando como uma espécie de norma que ordena algo que deve ser realizado na maior medida possível, dentro das possibilidades jurídicas e reais existentes, podendo ser cumpridas em diferentes graus.¹⁹

Diferentemente, regras são normas que só podem ser cumpridas ou não. Se a regra possui validade, impõe-se que façamos exatamente o que dispõe e exige, contendo determinações tanto de natureza fática como jurídica, significando que a diferença entre regra e princípio é, também, qualitativa - e não somente de grau.²⁰

Já para Delgado, princípios são orientações que estão inseridas na cultura jurídica e política, assegurando organização e coerência, integrando todo universo normativo de uma sociedade e mantendo o direito como um efetivo sistema coordenado.²¹

Dworkin, ao diferenciar as regras dos princípios, aponta que as primeiras ditam resultados e, quando o resultado obtido é contrário ao esperado, o regramento é abandonado ou alterado; ao contrário dos princípios que, embora não possuam poder normativo, funcionam de maneira a inclinar determinada decisão à

¹⁷SARLET, op. cit. p. 34

¹⁸FREDIANI; ALVARENGA, loc. cit.

¹⁹ALEXY, op. cit. p. 90

²⁰Ibid. p. 91

²¹DELGADO; Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 83-84

umadição, ainda que não de maneira conclusiva, sobrevivendo intactos quando não prevalecem em um ordenamento.²²

Elucida o autor, que a diferença entre princípios e regras possui natureza lógica, eis que os dois conjuntos de padrões apontam para decisões particulares sobre a obrigação jurídica em momentos específicos, mas possuem diferenças quanto à natureza da orientação que oferecem, sendo as regras aplicáveis à maneira do “tudo ou nada”. Assim, ou a regra é válida e, então, a sua resposta deverá ser válida; ou ela não é válida e, portanto, não contribui em nada para a decisão.²³

Já em relação aos princípios, mesmo aqueles que parecem regras, não apresentam consequências jurídicas que se seguem, de maneira automática, em relação às condições, enunciando uma razão que conduz o argumento em certa direção, mas necessitam de uma decisão específica para se valer, destacando que podem, em determinado caso ou momento, não prevalecer, o que não significa que não se trata mais de um princípio válido no sistema jurídico, haja vista que, em outro caso, o princípio pode ser utilizado e atuar de maneira decisiva.²⁴

Dworkin defende o pensamento retomado por Robert Alexy, que considerou o modelo americano simples e buscou formular um modelo diferenciado. Segundo a opinião do autor, a Teoria dos Princípios constitui o marco de uma teoria normativa dos direitos fundamentais, sendo a base da fundamentação judicial e a chave para a solução dos problemas centrais dos direitos fundamentais.²⁵

Segundo Gonçalves, a subdivisão da fundamentalidade em formal e material, criada e difundida por Alexy, resultou em uma abertura do catálogo constitucional para direitos materialmente fundamentais e, que, ainda não foram constitucionalizados, resultando, assim, na conclusão de que existe progressividade do elenco de direitos que possuem esta natureza jurídica.²⁶

Para Alexy a distinção entre regras e princípios serve como um norte para estabelecer um padrão de resolução de conflitos entre direitos fundamentais, e

²²DWORKIN, Ronald. Levando os direitos a sério. Tradução Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002, p.57

²³Ibid. p. 39

²⁴Ibid. p. 40 et. seq.

²⁵ALEXY, op. cit. p. 88 et. seq.

²⁶GONÇALVES, Rogério Magnus Varela. Os direitos fundamentais e sua validade no âmbito das relações privadas. *Prima Facie*, v. 3, 2004. p. 75

propor subsídios para aplicá-los quando diante das ações ou omissões frente ao direito.²⁷

Veja-se que, a aplicação e eficácia dos direitos fundamentais, não se limita somente entre pessoa e estado, mas em toda relação particular.

Sarmento entende necessário pontuar acerca da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, para destacar que não regulam apenas relações verticais de poder entre estado e cidadão, mas, também, atuam diretamente sobre relações mantidas entre pessoas e entidades não estatais que se encontram em posição de igualdade formal.²⁸

Nesse sentido, a eficácia vertical dos direitos fundamentais se dá pelo seu vínculo com os poderes públicos, não havendo controvérsia em relação a sua incidência nas relações de natureza jurídico-públicas, mostrando-se, justamente, como meios de defesa do cidadão perante o Estado, identificando este como a maior ameaça dos direitos e liberdades dos indivíduos. Inclusive, tal entendimento encontra-se no corpo das Constituições de várias nacionalidades.²⁹

Poucas restringem a aplicação dos direitos fundamentais apenas para as relações entre indivíduos e Estado. Hoje, a maioria reconhece os efeitos dos direitos fundamentais, também, nas chamadas relações horizontais, ou seja, nas relações em que o Estado não participa. A problemática assim surge, então, não em “se” os direitos produzem efeitos entre particulares, mas em “como” esses efeitos são produzidos entre particulares.³⁰

Logo, entende-se que a expressão “eficácia horizontal” é utilizada para quando os direitos fundamentais produzem efeitos nas relações privadas, uma oposição à eficácia vertical, que diz respeito à relação entre Estado e indivíduos.³¹

É indiscutível que, se um indivíduo sofre opressão ou violência, essas ações não são promovidas tão somente por entes estatais, mas, sim, por diferentes pessoas, presentes em diversas esferas, como, por exemplo: o mercado de

²⁷PIMENTA, J. R. F.; DE BARROS, Juliana Augusta Medeiros; A eficácia dos direitos fundamentais individuais nas relações privadas e a ponderação de interesses. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/jose_roberto_freire_pimenta.pdf>. Acesso em: 20.05.2020. p. 2790

²⁸SARMENTO, D., op. cit. p. 17

²⁹AMARAL, J. R. P. Os direitos fundamentais e a constitucionalização do direito do trabalho. *Diritto&Diritti*, v. 1, 2011, p. 1. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/22068/os-direitos-fundamentais-e-a-constitucionalizacao-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 20.05.2020

³⁰DA SILVA, V. A. Direitos fundamentais e relações entre particulares. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/revdireitogv/article/view/35274/34067>>. Acesso em 10.06.2020

³¹AMARAL, Júlio R P, op. cit. p. 9 et. seq.

trabalho, a família e a sociedade civil, tornando indispensável a regulamentação dos direitos fundamentais nessas relações.³²

Isso se torna ainda mais evidente em uma sociedade com gritante desigualdade social e assimetria de poder, como é o caso do Brasil, onde excluir relações privadas do raio de incidência dos direitos fundamentais seria o mesmo que mutilá-los drasticamente, reduzindo sua capacidade de proteção e promoção da dignidade da pessoa humana.³³

Ciente disso, a Corte Interamericana de Direitos Humanos, através da Opinião Consultiva n° 18, de 17 de setembro de 2003, em consulta realizada pelos Estados Unidos Mexicanos, em seu parágrafo n° 147, estabelece que:

[...] a obrigação imposta pelo respeito e garantia dos direitos humanos frente a terceiros se baseia também em que os Estados são os que determinam seu ordenamento jurídico, o qual regula as relações entre particulares e, portanto, o direito privado, pelo que devem também velar para que nessas relações privadas entre terceiros se respeitem os direitos humanos, já que do contrário, o Estado pode resultar responsável pela violação dos direitos.³⁴

As autoridades públicas têm ligações positivas e negativas com os direitos fundamentais, eis que em determinado momento devem evitar interferir no domínio da liberdade pessoal dos cidadãos, enquanto, noutro momento, têm a responsabilidade de promover e proteger os direitos e garantias dos cidadãos. A grande diferença entre o poder público e privado, se da principalmente na forma de tratamento, certo que em relação a este último está relacionado apenas a vinculação negativa de referidos direitos.³⁵

Conclui-se que atualmente, não há mais como negar o apego dos indivíduos aos direitos fundamentais, visto que embora isso aconteça com cautela, a doutrina e a jurisprudência reconhecem que podem se tornar vulneráveis pelos atos praticados na esfera do direito-privado, portanto, merecendo uma maior proteção nessas relações. Além disso, é fato que as normas constitucionais de vários países (por

³²SARMENTO, D.; GOMES, F. R.. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. Rev. TST, Brasília, vol. 77, n° 4, out/dez 2011, p. 61

³³Ibid.

³⁴AMARAL, op. cit. p. 14

³⁵Ibidem.

exemplo, Espanha, Portugal e Brasil) são interpretadas sistematicamente, levando em consideração a obrigação do Estado em proteger os direitos básicos mantidos entre particulares, consistindo na compreensão sobre a veracidade dos fatos, e, portanto, acaba por ser uma prática que visa coibir possíveis máculas aos direitos fundamentais.³⁶

A compatibilização entre direitos fundamentais e autonomia privada pode ser aplicada quando utilizado o princípio da proporcionalidade, vez que, assim como os direitos fundamentais, tem estrutura de princípios, ou seja, ambos são mandamentos de otimização.³⁷

No Direito do Trabalho não poderia ser diferente, eis que não há como se imaginar uma relação de trabalho no cenário jurídico atual, sem considerar direitos fundamentais.³⁸

2.2. DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO E SUA RELEVÂNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO SOCIAL

O trabalho é inerente ao homem e, desde os primórdios, é a forma pela qual busca satisfazer suas necessidades mais básicas, como alimentar-se ou construir um lar. Porém, sua proteção, quando em relação à sua existência, é, relativamente, nova. Sua essência tem origem na era industrial da Europa do Século XVIII, quando, após iniciativa dos operários - e árduas batalhas frente aos abusos cometidos pelos empregadores -, o Estado reconheceu a necessidade de instaurar meios que os garantissem melhores condições de trabalho, concedendo-lhes espaço para que buscassem proteção aos seus direitos, como, por exemplo, a negociação por uma jornada de trabalho mais justa.³⁹

A evolução do Direito do Trabalho possui quatro fases que compõem seu eixo principal. Sua fase formativa, que foi de 1802 a 1848, tem, como marco inicial, a

³⁶ AMARAL, Júlio R P, op. cit. p. 9

³⁷ DA SILVA, Virgílio Afonso, op. cit. p. 177

³⁸ SARMENTO, Daniel; GOMES, Fabio Rodrigues, op. cit. p. 60

³⁹ GALVÃO AMARAL, A.I. Direito fundamental ao trabalho digno: o papel do Estado na efetivação da tutela. In: BELLINETI, Luiz Fernando; FILHO, Luiz Gustavo Gonçalves; VEDOVATO, Luís Renato. (Org.). Eficácia de Direitos Fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais I. 1a.ed. Florianópolis: CONPEDI, 2016, v., p. 85-100. P.86

edição da Lei de Peel, na Inglaterra, cujo destaque foi, em especial, a adoção de normas voltadas para a proteção de mulheres e crianças.⁴⁰

A segunda fase, tida como fase de intensificação, engloba o período de 1848 a 1890, destacada pelo Manifesto Comunista, de 1848; cabendo destacar, ainda, a retomada, na França, da liberdade de associação. A terceira fase, que compreende o período de 1890 a 1919, marcada pela Conferência de Berlim, no ano de 1890 e pela Encíclica Católica *Rerum Novarum*, de 1891, publicada pelo Papa Leão XIII. O documento chamava atenção para a exploração do homem e para a necessidade de uma nova postura dos empregadores, trazendo normas relativas à jornada de trabalho máxima, ao estabelecimento de um salário-mínimo. Embora enfatizasse a necessidade de respeitar a dignidade do trabalhador, também exigia, em contrapartida, que empregados cumprissem o que acordavam em contrato e reivindicações de direitos pacíficas, colocando, assim, o Estado como interventor na relação.

A quarta tem início após o fim da Primeira Guerra Mundial, conhecida como a fase da institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho e tendo como marcos a Constituição de Weimar⁴¹ e a criação da OIT. Este período é definido como ponto histórico, em que em que o Direito do Trabalho ganha absoluta cidadania nos países de economia central, passando a ser reconhecido como um ramo jurídico absolutamente assimilado à estrutura e dinâmica da sociedade civil e do Estado.

Foi nesse período que se principiou a Organização Internacional do Trabalho; se produziu a constitucionalização do Direito do Trabalho; e criou-se a legislação

⁴⁰“Peel’s Act” Caracterizou-se como sendo a consolidação de diferentes dispositivos que anteriormente aparentavam ser esparsas em diferentes estatutos, os quais foram revogados e simplificados pelo parlamento do Reino Unido. Visou principalmente a proteção de crianças aprendizes que trabalhavam em moinhos em condições subumanas geralmente em troca de comida. Com a criação de referido documento, ficou proibido o trabalho noturno de crianças, fixando sua jornada diurna de trabalho em no máximo 12 horas, estabelecendo ainda normas de higiene e educação no ambiente de trabalho. PINTO Marcio Morena. O caráter universal do direito do trabalho. Disponível em: <<https://marciomorena.jusbrasil.com.br/artigos/121944026/o-carater-universal-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em 24 fev. 2021

⁴¹A Constituição de Weimar é um desdobramento da obra de autores de Direito Público como Max Weber, Hans Kelsen, Carl Schmitt e Erich Kauffmann, e de intelectuais como Thomas e Heinrich Mann, Franz Kafka, Fritz Lang, Paul Klee, Stefan Zweig e Sigmund Freud. É uma das primeiras constituições a prever direitos sociais, incluindo normas de proteção ao trabalhador e direito à educação., bem como possuía um extenso rol de direitos fundamentais, que asseguravam a igualdade, a liberdade de expressão e religião e a proteção de minorias. RODAS, Sérgio. Constituição alemã de Weimar inovou ao estabelecer direitos sociais. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-ago-06/constituicao-weimar-inovou-estabelecer-direitos-sociais>>. Acesso em: 24 fev.2021

autônoma trabalhista, ganhando consistência e autonomia no universo jurídico do século XX.⁴²

Para Delgado, no entanto, a efetiva constitucionalização do Direito do Trabalho iniciou-se após a Segunda Guerra Mundial. Sua solidificação ocorreu, efetivamente, através da criação das novas Constituições democráticas, como a da França, Alemanha e Itália, as quais não somente ampliaram a inserção de regras trabalhistas em seu interior, como, também, consagraram princípios de direta ou indireta vinculação com a questão trabalhista.⁴³

Assim, é inegável que a compreensão do trabalho transcende a função de subsistência, assumindo-se como atividade de caráter social, de atividade humana como realidade social, já que é algo que faz parte da rotina e possui relevância na vida das pessoas.⁴⁴

Hoje tanto o trabalho como o direito do trabalho são entendidos como objetos de promoção para a inclusão social, possuindo reconhecimento como direito fundamental no Artigo XXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos, a qual dispõe que “Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.⁴⁵

José Afonso da Silva aponta que:

Embora capitalista, a ordem econômica dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado. Conquanto se trate de declaração de princípio, essa prioridade tem o sentido de orientar a intervenção do Estado, na economia, a fim de fazer valer os valores sociais do trabalho que, ao lado da iniciativa privada, constituem o fundamento não só da ordem econômica, mas da própria República Federativa do Brasil (art. 1º, IV).⁴⁶

Ai porque se faz tão necessária e relevante a aplicação de direitos fundamentais as relações de trabalho.

⁴²DELGADO;M.G. Curso de direito do trabalho. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr., 2017, p. 103

⁴³Idem. Direitos fundamentais na relação de trabalho. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais - nº 2, 2007. Disponível em: <<https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40/38>>. Acesso em 20 jun. 2020.

⁴⁴MELO, T. T.; BARREIRA, H. S. Inclusão e gestão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Disponível em: <<https://laboratoriodeinclusao.files.wordpress.com/2012/12/inclusc3a3o-e-gestc3a3o-de-pcd-no-mercado-de-trabalho.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2020.

⁴⁵ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Direito ao trabalho. Artigo 23. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/artigo-23-direito-ao-trabalho/>> Acesso em: 21.06.2020.

⁴⁶DA SILVA, J.A.op. cit. 788

Costuma-se afirmar, que os direitos fundamentais compõem estruturas básicas do Direito do Trabalho, levando em conta características especiais de uma relação jurídica onde não somente o trabalhador encontra-se comprometido, mas, também, devido ao fato de estar inserido em uma organização distinta, submetendo-se a uma espécie de autoridade que, embora não seja na esfera pública, não deixa de exercer um poder social, com relevância jurídica. Ademais, a própria estrutura do contrato de trabalho apresenta uma real necessidade de atuação dos direitos fundamentais, já que, quando celebrado um contrato, o empregado cede ao empregador sua força de trabalho, criando uma relação de dependência em que o próprio objeto do contrato de trabalho, o qual dispõe sobre a “venda” da mão-de-obra de um sujeito, é o que torna inevitável um conjunto limitações à liberdade pessoal do trabalhador frente ao patrão.⁴⁷

Sob essa ótica, não há como negar a aplicação dos direitos fundamentais no campo empresarial, sendo necessário defender sua aplicação e uso nas relações de trabalho, conforme corretamente dispõe Escrivano Gutiérrez, ao afirmar que “a Constituição não poderia ficar às portas da fábrica, mas, pelo contrário, haveria de estar presente também nas relações entre empresários e trabalhadores”⁴⁸

No âmbito das relações de trabalho tais direitos extrapolam o contrato formal entre patrão e empregado e, portanto, o seu reconhecimento remodela o acordo entre as partes, definindo aspectos e características de toda a sociedade, passando a ser um objeto de ordem pública, deixando de ser uma questão privada para assumir interesses coletivos.⁴⁹

A aplicação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho busca sempre conferir maior proteção à dignidade da pessoa humana, visualizando o empregado em sua integralidade, não somente por sua posição de operário, mas como um integrante da sociedade. Não se pode desconsiderar que uma relação laboral é um contrato desigual e assimétrico, sendo certo que o empregador, como detentor dos meios de produção, exerce poder econômico em face do empregado; o empregado, por sua vez, dispõe apenas de sua força de trabalho (intelectual ou manual), ficando

⁴⁷ AMARAL, op. cit. p.10 et. seq.

⁴⁸ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. *El derecho a la intimidad del trabajador*. A propósito de la STC 186/2000, de. *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, Madrid, nº 01, 2001, p. 85 et. seq.

⁴⁹ MONTANHA, B.C. Os direitos fundamentais do trabalhador e as estruturas sociais de poder das relações de trabalho: em busca do consenso sobre a dignidade humana. *Tese de doutorado apresentada à banca examinadora da faculdade de direito da Universidade de São Paulo*. 2011. Disponível em <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02082012-150608/publico/TESE_COMPLETA_BEATRIZ_CARDOSO_MONTANHANA.pdf>. Acesso em 26.06.2020.

evidente a desigualdade da relação, ainda que o próprio Direito do Trabalho busque estabelecer o equilíbrio entre os contratantes.⁵⁰

Diante dessa desigualdade existente, busca-se, pela Dignidade Humana e Valor Social do Trabalho, compreender o conceito e aplicabilidade do Princípio da Proteção do empregado. Destaca-se que o protecionismo, hoje existente no Direito do Trabalho, origina-se de uma estreita relação com a dignidade humana, sendo, ela mesma, sua fonte geradora e, a partir dela, é que o trabalho se justifica; justificando, conseqüentemente, sua ordem econômica e social.⁵¹

Dworkin, quando discorre sobre o conteúdo da dignidade da pessoa humana, reporta-se expressamente à doutrina Kantiana, lembrando que o ser humano jamais deverá ser tratado como objeto, como um mero instrumento para realização de fins alheios, entretanto, tal postulado não exige que nunca se coloque alguém em situação de desvantagem em prol de outrem, mas, sim, que as pessoas jamais devem ser tratadas de maneira que se venha a negar a importância distintiva de suas próprias vidas.⁵²

A observância da dignidade humana e dos direitos fundamentais, bem como a adequação do Direito do Trabalho às mudanças da sociedade é mais do que uma tendência, é necessidade. Assim, as mudanças da legislação trabalhista e as negociações coletivas de trabalho devem estar sempre em consonância ao que dispõe os direitos fundamentais positivados em nossa Constituição.⁵³

Quando se fala em direitos fundamentais dos trabalhadores, não se pode mais limitar-se ao terreno contratual, mas no plano pessoal de cada trabalhador, pois, a celebração de um contrato de trabalho não resulta na cessão ou privação de direitos⁵⁴

Cristiane de Mattos Carreira, acertadamente, dispõe que:

⁵⁰VALIO, E. S.M. Direitos fundamentais do cidadão e sociais do trabalhador. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/46840/direitos-fundamentais-do-cidadao-e-sociais-do-trabalhador>>. Acesso em 18 fev. 2021

⁵¹SCHIMITZZ, J.C.A dignidade humana, o valor social do trabalho e Aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho no brasil Revista Jurídica – CCJ ISSN 1982-4858 v. 16, nº. 32, p. 121 - 138, ago./dez. 2012, p. 122

⁵²MOREIRA, J.M. Direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana. Disponível em: <<https://jeanrox.jusbrasil.com.br/artigos/189313062/direitos-fundamentais-e-dignidade-da-pessoa-humana>>. Acesso em 18.02.2021

⁵³VALIO, loc. cit.

⁵⁴ABRANTES, J.J. Contrato de trabalho e direitos fundamentais. Coimbra: Almedina, 2005, p. 107.

Os direitos específicos dos trabalhadores são reconhecidos como direitos fundamentais de segunda geração ou dimensão. Por sua vez, os direitos inerentes a cidadania do trabalhador são considerados direitos fundamentais de primeira geração ou dimensão. Logo, o fato de o trabalhador se vincular contratualmente e mediante subordinação a um empregador não afasta os seus direitos fundamentais de primeira geração, os quais são reconhecidos como direitos laborais inespecíficos dos trabalhadores, que também são exercidos dentro da empresa, na condição de empregado.⁵⁵

Diante da dinâmica das relações de trabalho, inevitavelmente os direitos individuais dos trabalhadores entram em conflito com outros direitos, bens e valores constitucionalmente protegidos, tanto em benefício de outros trabalhadores, como, também, da coletividade - ou até mesmo do Estado, como aqueles assegurados aos empregadores. Entretanto, nem os direitos dos trabalhadores nem os dos empregadores são absolutos, sendo certo que, em determinadas situações, sofrerão algum tipo de limitação ou restrição em benefício de um outro bem ou valor, também assegurado por normas constitucionais. Haverá, portanto, a colisão entre direitos dos sujeitos envolvidos nas relações trabalhistas que, de alguma maneira, necessitará ser solucionado por algum órgão jurisdicional.⁵⁶

Se faz necessária, portanto, uma ponderação entre os princípios constitucionais referentes à liberdade da empresa e os direitos fundamentais dos trabalhadores, somente admitindo restrição quando extremamente necessário.⁵⁷

Incumbe ao Poder Judiciário considerar o efeito de irradiação dos valores consagrados nos direitos fundamentais, quando for aplicar as normas de Direito Privado, sendo observada a influência dos direitos fundamentais na concretização das cláusulas gerais dos contratos, bem como para interpretar qualquer norma privada e, até mesmo, fundamentar decisões contrárias ao texto legal.⁵⁸

Portanto se ao Legislativo cabe realizar a ponderação entre os direitos fundamentais envolvidos em uma relação privada, caberá ao Judiciário rever, pelos

⁵⁵CARREIRA, Cristiane de Mattos. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho: o direito do trabalhador cidadão. Revista de direito do trabalho, São Paulo, SP, v. 40, n. 159, 2014, p. 55et. seq. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/revista-dos-tribunais-trabalho-escravo-1/EFICACIA%20DOS%20DIREITOS%20FUNDAMENTAIS%20NAS%20RELACOES%20DE%20TRABALHO.pdf>>. Acesso em 21 jan.2021

⁵⁶AMARAL, loc. cit.

⁵⁷CARREIRA, loc.cit.

⁵⁸QUEIROZ, R.B. Da eficácia direta dos direitos fundamentais nas relações privadas. NOMOS: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC, Fortaleza, v.25, 2006, p.185 et. seq. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/12389/1/2006_art_rbqueiroz.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2021

mecanismos de controle de constitucionalidade, a ponderação legal dessa valoração e, então, aplicar os direitos fundamentais nas relações privadas.⁵⁹

Ingo Sarlet aponta que:

[...] no Estado Social de Direito não apenas o Estado ampliou suas atividades e funções, mas também a sociedade cada vez mais participa ativamente do exercício do poder, de tal sorte que a liberdade individual não apenas carece de proteção contra os poderes públicos, mas também contra os mais fortes no âmbito da sociedade, isto é, os detentores de poder social e econômico, já que é nesta esfera que as liberdades se encontram particularmente ameaçadas.⁶⁰

Mesmo o contrato de trabalho tenha poderes para legitimar uma limitação da liberdade do trabalhador, o exercício dessa limitação deve ocorrer somente se for necessário, adequado e quando na valoração dos princípios se confirmar a prevalência do princípio limitador da liberdade.⁶¹

A própria estrutura do contrato de trabalho denota que os direitos fundamentais devem a ele ser aplicados de forma direta e imediata, buscando garantir os direitos do trabalhador enquanto cidadão, ainda que esteja vinculado pelo contrato de trabalho a um empregador, sendo certo que embora o empregado esteja subordinado a seu patrão, o contrato firmado não é suficiente para afastar os direitos e garantias fundamentais do trabalhador, o qual ainda continua a possuir o direito a sua liberdade, a sua privacidade, entre outros direitos constitucionalmente previstos.⁶²

A importância de observá-los nas relações empregatícias se caracteriza por uma atenção crescente à chamada cidadania na empresa. Empregado e empregador devem respeitar direitos e deveres individuais e coletivos elencados no art. 5º da Constituição Federal brasileira, o qual preceitua que *“todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e*

⁵⁹Ibid.

⁶⁰SARLET, op. cit. p. 386.

⁶¹CARREIRA, loc. cit.

⁶²CARREIRA, loc. cit.

*aos estrangeiros residentes no País, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”.*⁶³

O direito trabalhista possui grande influência dos direitos previstos na CF, tal como o Art. 7º da carta magna, que dispõe sobre os chamados direitos e garantias fundamentais sociais que tratam, basicamente, dos direitos essenciais de todo trabalhador. Ainda, a Constituição, através do seu Art. 6º, dispõe sobre as garantias mínimas para trabalhadores e limitação à vontade dos empregadores sendo que, em seu inc. VII, traz a garantia do salário-mínimo como a menor remuneração do país e a irredutibilidade salarial.⁶⁴

São direitos fundamentais dos trabalhadores com caráter absolutamente indisponível e insuscetíveis de renúncia, ainda que em sede coletiva, são: direitos da personalidade; liberdade ideológica; liberdade de expressão e de informação; igualdade de oportunidades e de tratamento; não discriminação; idade mínima de admissão ao emprego; salário mínimo; saúde e segurança do trabalho; proteção contra a despedida injustificada; direito ao repouso; direito de sindicalização; direito de representação dos trabalhadores e de representação sindical na empresa; direito à negociação coletiva; direito de greve; direito ao ambiente de trabalho saudável.⁶⁵

Além dos direitos fundamentais constitucionalmente previstos, o direito do trabalho possui diferentes princípios norteadores que visam a garantia de uma relação justa no contrato de trabalho, bem como busca garantir uma maior proteção ao empregado diante da sua posição de hipossuficiente frente ao empregador.

Assim, a incursão e um breve estudo em relação aos princípios basilares do direito do trabalho possibilita uma maior compreensão e interpretação, sendo que referidos princípios atuam como os preceitos fundamentais disciplina e, como tal, servem de fundamento para seus institutos sua evolução.⁶⁶

⁶³OLIVEIRA, P.E.V. Direito do trabalho e cidadania. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 71, nº9, 2007, p. 1094 et. seq. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105313/2007_oliveira_paulo_direito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 21 jan.2021

⁶⁴EDUCAMUNDO. Principais direitos fundamentais do direito do trabalho. Disponível em: <<https://www.educamundo.com.br/blog/direitos-fundamentais-direito-do-trabalho>>. Acesso em 20 jan. 2021

⁶⁵ROMITA, A.S. Direitos dos trabalhadores: Direitos fundamentais? Disponível em: <http://www.editoramagister.com/doutrina_27182340_DIREITOS_DOS_TRABALHADORES_DIREITOS_FUNDAMENTAIS.aspx>. Acesso em: 23 jan.2021

⁶⁶OLIVEIRA, loc. cit.

2.3 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO

Princípios são as regras básicas de uma disciplina específica e, além de constituir o próprio cerne do direito, são utilizados como base para sua pesquisa e desenvolvimento, e em torno desse núcleo é que se forma toda a estrutura científica das disciplinas. Alguns princípios se aplicam a todas as formas de conhecimento, outros princípios se aplicam a vários campos do conhecimento e alguns são específicos para uma ciência em específico.⁶⁷

São orientações que estão inseridas na cultura jurídica e política, assegurando organização e coerência, integrando todo universo normativo de uma sociedade e mantendo o direito como um efetivo sistema coordenado.⁶⁸

Compõem o direito da mesma forma que as regras, sendo não apenas estruturas, mas normas jurídicas obrigatórias. De maneira diferente, a utilização de princípios pelo juiz seria mero exercício de poder discricionário, onde este decidiria de acordo com sua livre vontade, sem limitar qualquer parâmetro em suas decisões. Se não considerarmos os princípios como sendo normas, podemos chegar ao absurdo de negar a existência de direito subjetivo.⁶⁹

Na interpretação do direito, regras e princípios se entrelaçam e a diferenciação perde importância. Uma regra pode ser aplicada apesar de contrariar em alguma medida um princípio e, por outro lado, pode ser aplicada diferente regra, dependendo da relevância dada a cada circunstância do fato. Nesse sentido, os princípios que vigoram podem orientar a relevância a ser atribuída a cada circunstância ou fato.⁷⁰

Segundo Martins, os princípios têm função informadora, pois serve de inspiração aos legisladores e fundamento para as normas jurídicas; função normativa, pois, atuam como sendo uma fonte de suplementar às lacunas e

⁶⁷PAULINO, L. Princípios do Direito do Trabalho, Fontes e sua Hierarquia. Disponível em: <<https://lincoln paulino99.jusbrasil.com.br/artigos/846176674/principios-do-direito-do-trabalho-fontes-e-sua-hierarquia>>. Acesso em: 21.01.2021

⁶⁸DELGADO, 2017, op. cit. p. 83 et. seq.

⁶⁹MARTINS, L.G. O princípio da proteção em face da flexibilização dos direitos trabalhistas. Dissertação (Mestrado). Universidade de São Paulo, SP, 2010, p. 49

⁷⁰MARTINS, loc. cit.

omissões legais e; por fim, exercem função interpretativa, servindo de critério orientador para os intérpretes e aos que aplicam a lei.⁷¹

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em declaração sobre princípios e direitos fundamentais do trabalho, dispõe que todos os membros signatários devem aceitar os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, comprometendo-se com o esforço em alcançar os objetivos gerais da Organização e atender às suas condições específicas.⁷²

Para tanto, aponta como princípios: a liberdade sindical; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.⁷³

O direito à liberdade sindical consiste no direito dos empregados e empregadores disporem e constituírem livremente as agremiações e sindicatos que desejarem, no número que entenderem necessário, sem interferência do Estado, bem como garante o direito de filiar-se ou retirar-se de sindicatos quando bem entenderem.⁷⁴

O segundo princípio versa sobre a não discriminação no emprego e na profissão, que tem, em sua essência, a ideia de que todas as pessoas possuem direito a tratamento idêntico pela lei, assim como dispõe o art. 5º da Constituição Federal, buscando coibir discriminações arbitrárias e desarrazoadas.⁷⁵

Em seguida, a OIT discorre sobre a eliminação do trabalho forçado que, segundo a Convenção nº 29, compreende todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob a ameaça de alguma punição e para o qual o indivíduo não se apresenta voluntariamente.

No Brasil, esse princípio é garantido por diferentes dispositivos constitucionais e legais, que buscam garantir e combater o trabalho forçado no país. A Constituição estabelece, como direitos fundamentais, a dignidade humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, através dos incisos III e V do Artigo 1º da Constituição

⁷¹MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 25 ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 59

⁷²ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABAHO. Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Disponível em https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 26.06.2020

⁷³OIT. DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO. https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf

⁷⁴ARAÚJO, W. D. O. Direitos fundamentais do trabalhador e a Declaração de 1998 da OIT. Prima Facie - Revista do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, UFPB, v. 7, n. 12, 2011, p. 25 et. seq. Disponível em <<https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/primafacie/article/view/4444>> Acesso em: 26.06.2020.

⁷⁵ARAÚJO, loc. cit.

Federal, respectivamente. Estabelece, ainda, a garantia de que ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante, no Artigo 5º, III da CF, sem mencionar a liberdade para o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais estabelecidas no inciso XIII do mesmo Artigo.⁷⁶

A erradicação do trabalho infantil busca abolir, de maneira efetiva, o trabalho infantil em suas várias formas de exploração econômica, estabelecendo a partir da Convenção nº 138, uma idade mínima para admissão a emprego ou profissão que seja correspondente a conclusão do ensino fundamental, buscando evitar que o trabalho prejudique a formação educacional da criança.⁷⁷

Necessário, ainda, destacar a Convenção nº 182 que, embora não seja efetivamente um princípio, faz parte do entendimento que busca a erradicação do trabalho infantil, apontando sobre as piores formas de trabalho infantil, quais sejam: as formas de trabalho escravo ou práticas análogas, como a venda e tráfico de crianças; o trabalho forçado ou obrigatório; a servidão por dívidas; a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para prostituição, atuação pornográfica ou produção de material pornográfico; utilização em atividades ilícitas e tráfico de drogas; bem como qualquer outro trabalho que, por sua natureza ou condições, ameace a saúde, segurança ou a moral de crianças.⁷⁸

Rubia Zanotelli de Alvarenga destaca que:

O último princípio elencado busca promover a igualdade de oportunidades e de tratamento bem como a formulação de uma política nacional que elimine toda e qualquer discriminação no emprego (formação profissional e condições de trabalho por motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional e origem social) e que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.⁷⁹

⁷⁶Ibid.

⁷⁷Ibid.

⁷⁸ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C 182 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236696/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 27 jun.2020.

⁷⁹ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. Revista LTr : legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 71, n. 5, 2007, p. 604 et. seq. Disponível em:<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/80598/2007_alvarenga_rubia_organizacao_internacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 28.06.2020

Plá Rodrigues chama atenção para a existência de cinco princípios que devem orientar a criação da legislação trabalhista, os quais deveriam reger a intervenção do Estado, tornando mais eficaz sua intervenção, quais sejam: o da generalidade e igualdade; o da progressão racional; o da economia; o da reativação do mundo econômico trabalhista e efetividade dos benefícios; e o da sinceridade das leis trabalhistas.⁸⁰

Para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza, a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos, é preciso que haja harmonia entre capital e força de trabalho, e é um dever do Estado assegurar tal equilíbrio. Entretanto, depende da efetiva participação das empresas privadas. Sendo o direito do trabalho um instrumento de compensação jurídica pela assimetria e desigualdade econômica entre trabalhador e tomador de serviços, ele deve buscar nos fundamentos da dignidade e do valor social do trabalho limites e diretrizes para sua viabilidade, sendo necessária uma nova maneira de interpretação e aplicação do direito do trabalho e seus princípios.⁸¹

O direito do trabalho brasileiro possui um vasto e diversificado rol de princípios, Delgado aponta como os mais importantes:

a) princípio da proteção (conhecido também como princípio tutelar ou tuitivo ou protetivo ou, ainda, tutelar-protetivo e denominações congêneres); b) princípio da norma mais favorável; c) princípio da imperatividade das normas trabalhistas; d) princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas (conhecido ainda como princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas); e) princípio da condição mais benéfica (ou da cláusula mais benéfica); f) princípio da inalterabilidade contratual lesiva (mais conhecido simplesmente como princípio da inalterabilidade contratual; merece ainda certos epítetos particularizados, como princípio da intangibilidade contratual objetiva); g) princípio da intangibilidade salarial (chamado também integralidade salarial, tendo ainda como correlato o princípio da irredutibilidade salarial); h) princípio da primazia da realidade sobre a forma; i) princípio da continuidade da relação de emprego.⁸²

⁸⁰RODRIGUEZ, A. P. Princípios de Direito do Trabalho. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p.12

⁸¹BASILE, C.R.O. A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho na interpretação e aplicação das normas trabalhistas. 2009,p. 33. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. doi:10.11606/D.2.2009.tde-27052010-073650. Acesso em: 27 jun. 2020.

⁸²DELGADO; 2017, op. cit. p. 212

Para o autor, tal grupo forma o núcleo basilar dos princípios especiais do Direito do Trabalho, os quais abordaremos na sequência, de maneira breve.

O princípio da proteção tem a finalidade de proporcionar uma compensação da superioridade econômica do empregador em relação ao empregado e busca proteger a relação empregatícia contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Sua residência permanente é o inc. I do art. 7º da CF e o art. 10 do ADCT. Esse princípio encontra-se em harmonia com a Convenção 158 da OIT, que se destina a proteger o trabalhador contra a dispensa que não seja econômica, social ou juridicamente justificável.⁸³

Américo Plá Rodriguez entende que há subdivisão em três dimensões distintas: o princípio *in dubio* pró-operário, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica. No *in dubio* pró-operário, o critério utilizado pelo magistrado ou intérprete deve ser escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador; a regra da norma mais favorável determina que, havendo mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas; já a condição mais benéfica, traz que a aplicação de uma norma trabalhista nunca deve ser utilizada para diminuir as condições em que o trabalhador se encontrava anteriormente.⁸⁴

O princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas ou da irrenunciabilidade de direitos, dispõe que o trabalhador está proibido de renunciar direitos que são inerentes a ele e inegociáveis, não podendo, assim, o trabalhador, dispor de direitos em caráter amplo e por antecipação de direitos garantidos pela legislação trabalhista, possuindo fundamentação no Art. 9º da CLT.⁸⁵

O princípio da continuidade da relação de emprego, busca preservar o contrato de trabalho objetivando uma maior segurança ao trabalhador, tanto do ponto de vista econômico quanto dos outros direitos sociais.⁸⁶

A continuidade da relação de emprego, como princípio, fundamenta-se no fato de que, nela, está a fonte de subsistência e de sustento do empregado e sua família,

⁸³PAULINO, loc. cit.

⁸⁴RODRIGUES, op. cit. 45

⁸⁵PAULINO, loc. cit.

⁸⁶VIEIRA, Tiago. A principiologia do direito do trabalho e sua correspondência constitucional. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/57308/a-principiologia-do-direito-do-trabalho-e-sua-correspondencia-constitucional>>. Acesso em: 21 jan. 2021

tendo nítida natureza alimentar, portanto, as normas trabalhistas devem considerar a continuidade da relação de emprego e estabelecer mecanismos eficazes para sua preservação pelo maior tempo possível.⁸⁷

O princípio de proteção ao salário, é desdobrado em quatro outros princípios, todos previstos no art. 7º da CF, por exemplo: a garantia do salário-mínimo com reajustes periódicos que assegurem o poder aquisitivo do trabalhador e sua família (inc. IV); o princípio da irredutibilidade salarial (inc. VI) e o princípio da isonomia salarial (XXX).⁸⁸

O princípio da primazia da realidade estabelece que os fatos, aquilo que realmente foi vivenciado pelo trabalhador, tem maior força do que aquilo que se encontra disposto nos documentos ou no próprio contrato de trabalho, sendo um princípio habitual na prática trabalhista, com função de solucionar demandas judiciais.⁸⁹

O princípio da boa-fé baseia-se na suposição de que o trabalhador deve cumprir seu contrato com boa-fé, tendo, entre suas exigências, que o empregado se empenhe ao cumprir suas atividades. Quanto ao empregador, supõe que deva cumprir lealmente suas obrigações, devendo, assim, a boa-fé estar presente desde o início contratual, mas, principalmente, em sua execução.⁹⁰

O Princípio da inalterabilidade contratual lesiva busca evitar que o empregador venha alterar o contrato de maneira que possibilite lesar o trabalhador, porém, se o empregador quiser conceder maiores benefícios ao empregado é possível que o faça unilateralmente.⁹¹

O da não discriminação proíbe qualquer tipo de discriminação subjetiva, oriundas da cor, raça, credo, idade, sexo ou opinião, em qualquer momento, desde a admissão e por todo período em que viger o contrato de trabalho, possuindo fundamentação no artigo 7, inciso XXX, da CF.⁹²

⁸⁷PAULINO, loc. cit.

⁸⁸Ibid.

⁸⁹DA SILVA, D.R.M.. A aplicabilidade dos princípios do direito do trabalho após a reforma trabalhista de 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/75826/a-aplicabilidade-dos-principios-do-direito-do-trabalho-apos-a-reforma-trabalhista-de-2017>>. Acesso em: 22.02.2021

⁹⁰PAULINO, loc.cit.

⁹¹CRUZ, Adson Pereira. Princípios do direito do trabalho. Análise acerca dos princípios referentes ao Direito do Trabalho, suas características e aplicações práticas. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9656/Principios-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 23 jan.2021

⁹²DA SILVA, D.R.M.,loc. cit.

Ainda em relação ao mesmo princípio, o art. 7º da Constituição Federal proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX), proíbe, também, qualquer discriminação relativa a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI) e proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (inciso XXXII).⁹³

De modo geral, todos esses princípios trabalhistas têm como base dois dos fundamentos, dos quais se constitui o Estado Democrático de Direito no Brasil: a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, respectivamente expostos nos incisos III e IV, do art. 1º, da CF.

Tais princípios são primordiais para a elaboração e aplicação das regras dentro do Direito do Trabalho, instituto que possui três funções diferentes: as funções informadora, normativa e interpretativa. E é dessa forma que eles atuam, sendo utilizados como critério de interpretação e integração dos direitos, firmados sobre princípios jurídicos que consolidam os fins do próprio eixo jurídico trabalhista, especialmente a busca pela justiça.⁹⁴

3 GLOBALIZAÇÃO E A EVOLUÇÃO DOS MEIOS DE TRABALHO E COMUNICAÇÃO

Buscando a melhor compreensão do trabalho e do próprio Direito Trabalhista, é necessário trazer uma análise histórica de seu desenvolvimento ao longo do tempo, eis que o mundo do trabalho tem passado por diversas mudanças, tendo como ponto inicial o da Revolução Industrial, ocorrida nos séculos XVIII e XIX, que foi de extrema importância, que acarretou no crescimento da industrialização, exploração irresponsável da mão de obra e péssimas condições de trabalho, fatores que agiram

⁹³DIREITO LEGAL. Resumo de princípios do direito do trabalho. Disponível em: <<https://direito.legal/direito-social/direito-do-trabalho/resumo-de-principios-do-direito-do-trabalho/>>. Acesso em 25 fev.2021

⁹⁴BARROS, A.P. Os Princípios de direito do trabalho e suas funções práticas. Disponível em: <https://www.lex.com.br/doutrina_27839468_OS_PRINCIPIOS_DO_DIREITO_DO_TRABALHO_E_SUAS_FUNCOES_PRATICAS.aspx>. Acesso em: 26 fev.2021

como um impulso para que a classe operária buscasse e reivindicasse melhorias no sistema, com reflexos sociais tamanhos, que deram origem ao Direito do Trabalho.⁹⁵

Para Delgado, o direito do trabalho não apenas serviu ao sistema econômico deflagrado com a Revolução Industrial, como, em verdade, fixou controles para esse sistema, conferindo-lhe certa medida de civilidade, buscando eliminar as mais perversas formas de utilização da força de trabalho.⁹⁶

Martins destaca que a principal causa econômica do surgimento da revolução industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética, apontando que, ao mesmo tempo em que houve a mecanização dos primeiros teares mecânicos em 1784, conseqüentemente houve a extinção de vários postos de trabalho e o desemprego na época.⁹⁷

Segundo o autor, os novos métodos de produção passaram a substituir a mão de obra humana em diferentes setores da economia, havendo, assim, a necessidade de conhecimento por parte dos operários, para que pudessem operar as máquinas, surgindo o trabalho assalariado e, com ele, uma causa jurídica, já que os trabalhadores começaram a se reunir e se associar para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, bem como a diminuição das jornadas excessivas, retirando o papel abstencionista do Estado e o tornando intervencionista nas relações de trabalho.⁹⁸

Outro problema verificado é que, muitos operários que iniciavam o trabalho em máquinas não tinham nenhuma habilidade com elas, o que resultou em um crescente número de acidentes de trabalho, pois, além de não ter nenhum treinamento adequado ou proteção, não existiam direitos garantidores na época.⁹⁹

As reivindicações por melhores condições de trabalho e menores jornadas de trabalho ocorrem desde o tempo em que o trabalho era visto como castigo ou

⁹⁵NESELLO, B. Z. Indústria 4.0 e a modernização das relações de trabalho. Disponível em: <https://jus.com.br/imprimir/73466/a-industria-4-0-e-a-modernizacao-das-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em 29.06.2020.

⁹⁶DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 11. Ed. São Paulo: LTR. 2012. p. 88.

⁹⁷MARTINS, 2012op. cit. p. 6.

⁹⁸Martins, loc. cit.

⁹⁹AGUIAR, M.B. A influência das tecnologias contemporâneas na jornada de trabalho: direito à desconexão. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/54736/a-influencia-das-tecnologias-contemporaneas-na-jornada-de-trabalho-direito-desconexo>>. Acesso em: 29 jun. 2020.

tortura, mas é no século XIX, que ocorre um aumento significativo de revoltas contra as jornadas extenuantes e condições de trabalho.¹⁰⁰

Historicamente, o cenário para as maiores e mais importantes transformações vividas no âmbito das organizações foi, justamente, o século passado. Os simples artesões deram espaço aos atuais integrantes de grandes instituições, que trabalham, nos dias de hoje, com inteligências humana e artificial, manuseiam informações em grandes volumes e visam atender às exigências de um mercado globalizado, altamente competitivo e sofisticado. Com os grandes avanços tecnológicos, mudaram-se os conceitos culturais arraigados até a primeira metade do século passado. A exemplo disso: o limite de atuação, fronteira geográfica, conhecimentos específicos e cumulativos, além de uma infinidade de outros pressupostos construídos pelo acúmulo dos anos.¹⁰¹

Álvaro José Brada do Solto aponta que:

Com a automação fortemente presente na sociedade, existe uma clara tendência para as máquinas substituírem cada vez mais os homens e fazerem as atividades repetitivas, buscando direcionar para o trabalhador uma atividade de menor uso da força física e que ao contrário, exija deles uma atividade de maior uso do componente intelectual. Nesse sentido, o conhecimento deve ser aplicado, no desenvolvimento do próprio trabalho, requerendo conseqüentemente diferentes e novas habilidades das pessoas. A evolução tecnológica, a automação, a biotecnologia e o trabalho virtual resultam em grandes impactos sobre os seres humanos, a magnitude dos mesmos é tão elevada que, dependendo de como forem administrados, poderão causar problemas de considerável importância, podendo até comprometer a própria continuidade da espécie humana.¹⁰²

As alterações desde a época da revolução industrial, são extremamente relevantes para a sociedade atual, sendo que a evolução dos meios de produção, o fim da era do pleno emprego e a ruptura do domínio industrial, cancelam as mudanças enfrentadas pelos trabalhadores; e a globalização, a abertura dos mercados e o avanço tecnológico passam a dar rumo a essas relações.¹⁰³

¹⁰⁰SILVA, G.R. As novas tecnologias no direito do trabalho: Direito a desconexão. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=41b0db49fd10d959>>. Acesso em: 04.07.2020.

¹⁰¹SOUTO, Á. J. B. Evolução do Trabalho Tecnológico: impactos sobre os Recursos Humanos. Sergipe S/A, Aracaju, v. 05, p. 07, 2002. p. 01.

¹⁰²SOUTO, op. cit. p. 03.

¹⁰³APARECIDA, S. L.; DE SOUZA, L.C. Tecnologia e trabalho na era da informação. In *SCIENTIA IURIS*, Londrina, v.21, n.3, 2017, p.99 et. seq. Disponível em:<<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/view/28248>>. Acesso em 25 mar. 2021

A globalização possui origem no sistema colonial e se desenvolveu, entre os séculos XV e XVIII, em relação ao capitalismo comercial, que determinou o domínio político dos europeus sobre a América, onde buscavam metais preciosos e outros produtos; seguindo pelo século XIX, quando ocorreu o domínio político e econômico, formal e informal; e, a partir do fim do período demarcado como o da guerra fria, passa-se a perceber um capitalismo global, um capitalismo que não estabelece fronteiras e descobre, na pobreza, uma mão-de-obra barata, reservas ambientais, polos de investimento e de exportação de problemas.¹⁰⁴

Outros autores como Listz Vieira entendem, porém, que a globalização está mais atrelada ao processo de internacionalização da economia, tendo, na verdade, iniciado com o fim da segunda guerra mundial, se desenvolvendo com mais vigor a partir da década de 1960, através da expansão de empresas transnacionais e o *boom* do petróleo. Aponta o autor, que em 1980, quando na chamada crise do petróleo, ocorre uma reestruturação capitalista, sustentada pela evolução da informática e das comunicações, tecnologia que influenciou em todos os campos da vida econômica, possibilitando, assim, a descentralização espacial dos processos produtivos e revolucionando o sistema financeiro pela conexão eletrônica do mercado global.¹⁰⁵

Boaventura de Souza Santos, buscando definir a globalização mais sensível às dimensões sociais, políticas e culturais, entendeu-a como “o processo pelo qual determinada condição ou entidade local estende sua influência a todo o globo”, e, quando assim procede, “desenvolve a capacidade de considerar como sendo local outra condição social ou entidade rival”.¹⁰⁶

Com o processo de globalização da economia, surgiu a revolução das Tecnologias de Informação e Comunicação, resultando em descobertas tecnológicas que influenciaram diretamente o mercado, reestruturando linhas de produção e inserindo novas formas de trabalho nos países. No Brasil, isso tornou-se mais expressivo após as privatizações de empresas públicas e da extinção do setor produtivo estatal no final da década de 1990, ocasião em que diversas empresas

¹⁰⁴GODOY, A.S.M.. Globalização, neoliberalismo e direito no Brasil. Londrina: Humanidades, 2004. Disponível em:

https://www.academia.edu/38024599/GLOBALIZA%C3%87%C3%83O_NEOLIBERALISMO_E_O_DIREITO_NO_BRASIL_GLOBALIZA%C3%87%C3%83O_DIREITO_E_DESENVOLVIMENTO_NO_BRASIL_Arinaldo_Sampaio_de_Moraes_Godoy. Acesso em: 26.03.2021. P 24/25

¹⁰⁵VIEIRA, L.. Cidadania e globalização, 9 ed. Rio de Janeiro: Record, 2009, p. 76

¹⁰⁶SANTOS, Boaventura de Souza (org.). Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo cultural. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003, p. 433

públicas de telecomunicações foram privatizadas e incorporadas por multinacionais estrangeiras, favorecendo o ingresso de novas tecnologias no país – as quais são responsáveis pela modernização do sistema de informação e comunicação brasileiro como telefonia móvel, internet e serviços de transmissão de dados.¹⁰⁷

Veja-se que não é de hoje a introdução da inovação tecnológica no processo produtivo, sua origem decorre, em verdade, da concorrência entre os capitais. Seu maior objetivo é elevar a produtividade e reduzir o trabalho vivo diretamente envolvido nesse processo, e com isso aumenta o desemprego o qual é fruto do desenvolvimento do progresso técnico. Em outras palavras, embora o objetivo da inovação tecnológica seja a busca da valorização possível do capital, ela se volta contra os trabalhadores e a sociedade como resultado da sua apropriação privada, de sua utilização unilateral e sem regulação social.¹⁰⁸

Assim, essa inovação tecnológica, oriunda dos processos de globalização, assumiria uma dupla dimensão, onde, se, por um lado, poderia favorecer o emprego em períodos de expansão do ciclo econômico, por outro, poderia motivar o agravamento durante as depressões, resultando em desemprego tecnológico.¹⁰⁹

Para alguns economistas os avanços tecnológicos podem ser a origem do desemprego, outros entendem e enfatizam sobre seus efeitos benéficos em criar ocupações, porém, uma visão concilia as duas tendências, afirmando que a expansão tecnológica tanto destrói quanto cria empregos. Uma visão ortodoxa, entende existir um equilíbrio nisso, desde que exista flexibilidade salarial e não existam problemas de reconversão de mão-de-obra. Há, ainda, uma corrente chamada estruturalista que, embora não negue a possibilidade de tal equilíbrio, aponta para fontes de desequilíbrio e relações entre inovação tecnológica e flutuações no sistema econômico.¹¹⁰

Além do desemprego, outro efeito prejudicial da globalização é a desconstrução das “identidades” sociais, como, por exemplo, a extinção das antigas chamadas cidades operárias, conhecidas cidades-polo. Cidades essas, queiram as

¹⁰⁷ALMEIDA, V.H. Os impactos das novas tecnologias de informação e comunicação no direito e no processo do trabalho. In. Pensar, Fortaleza, v. 21, n. 2, p. 779-808, maio. /ago. 2016. p. 781.

¹⁰⁸MATTOSO, J. Tecnologia e emprego: uma relação conflituosa. São Paulo Perspec., São Paulo, v. 14, n. 3, 200, p. 115 et. seq. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392000000300017&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 17.04.2021.

¹⁰⁹Ibid.

¹¹⁰MILLER, L. M. Mudança Tecnológica e o Emprego. Revista da ABET, São Paulo, v. II, nº2, 2002, p. 71 et. seq. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/download/15473/8844/>>. Acesso em: 10 mar. 2021.

grandes responsáveis pela geração de emprego e renda para as pequenas e médias regiões dos estados mais industrializados do Brasil, e que, após o período de maior globalização, viram-se privadas de inúmeros postos de trabalho.

Ainda no aspecto social, é possível verificar que há maior negociação dos direitos e prerrogativas adquiridos no Estado do Bem-Estar Social, bem como o enfraquecimento do movimento sindical, mostrando que a sociedade civil é parte importante das discussões políticas anteriores entre o governo e o setor privado.¹¹¹

Nota-se o surgimento de uma nova espécie social, a qual encerra a ideia que tínhamos anteriormente da “família ao redor da indústria”, substituída por modelos mais individualizados e descentralizados de trabalho, resultante da chamada era da Informação.¹¹²

Essa sociedade surgiu ao final do século XX, impulsionada, principalmente, pelo desenvolvimento tecnológico, sendo vista como uma ruptura e uma revolução, responsável por uma nova maneira de enxergarmos o mundo, através do novo paradigma que organiza-se ao redor da tecnologia da informação, sendo a internet o meio pelo qual o sistema global de computadores comunica-se e transfere arquivos de uma máquina para outra máquina conectada na rede, permitindo, assim, um intercâmbio de informações sem precedentes na história, tornando a comunicação algo célere, eficaz e sem limitação de fronteiras.

Essa conexão tecnológica que se iniciou através dos computadores, expandiu-se para os dispositivos eletrônicos móveis e, com isso, fez surgir um ciberespaço. Ou seja, um novo espaço de comunicação, de sociabilidade, de organização e de transação, além de um novo mercado da informação e do conhecimento”.¹¹³

Diante disso, percebe-se que o processo de globalização alterou as relações de trabalho, tornando necessária a modificação do Direito do Trabalho sem implicar em sua desregulamentação. O que se observa é, de um lado, uma globalização inevitável, acompanhada de uma modernização tecnológica e geradora de uma acirrada competição de mercado e; de outro, o aumento do desemprego e da

¹¹¹PINTO, S.L.A.; SOUZA, L.C. Tecnologia e trabalho na era da informação. *Scientia Iuris*, Londrina, v. 21, n. 3, 2017, p.99 et. seq. DOI:10.5433/2178-8189.2017v21n3p124. ISSN:2178-8189.104. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/view/28248>>. Acesso em 11 mar. 2021

¹¹²Ibid.

¹¹³CORREIA, R.O. O reconhecimento do direito à desconexão como um direito fundamental no âmbito do teletrabalho. 2019. 67 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) —Universidade de Brasília, Brasília, 2019, p. 11. Disponível em: <https://www.bdm.unb.br/bitstream/10483/23560/1/2019_RaissaDeOliveiraCorreia_tcc.pdf>. Acesso em: 12 mar.2021

informalidade em países não desenvolvidos, os quais não estavam (e ainda não estão) preparados para o enfrentamento dessa concorrência internacional que está cada vez mais presente.¹¹⁴

As relações trabalhistas sempre sofreram grandes impactos diante desse processo, especialmente a partir da década de 1980, quando a tecnologia começou a interferir significativamente nos meios de comunicação. A incorporação definitiva das novas tecnologias às relações laborais - e até mesmo novas formas de contratos laborais, como o teletrabalho - implantaram uma espécie de disponibilidade em tempo integral aos trabalhadores brasileiros, já que possibilita a comunicação e realização de tarefas em qualquer lugar e a qualquer momento, ocasionando em uma série de consequências que prejudicam saúde, à vida pessoal, social e familiar do trabalhador.¹¹⁵

3.1. A INTRODUÇÃO DAS TECNOLOGIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Desde a Revolução Industrial até a era da Informação, iniciada no século XXI, o capitalismo atravessou cinco ondas de “destruição criadora”, resultantes da emergência e propagação de diferentes revoluções tecnológicas, elemento central da transformação estrutural das economias capitalistas, formando a base para o surgimento de indústrias, firmas, setores, produtos e atividades novas, capazes de definir o padrão de crescimento de um período ou as sucessivas fases históricas do desenvolvimento capitalista.

E é a partir dessas fases históricas, que as revoluções tecnológicas emergem em países industrializados, difundindo-se, mais tarde, para outros países não tão evoluídos.¹¹⁶

¹¹⁴RODRIGUES, A.C.B. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. São Paulo: Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011, p. 11. Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho. Acesso em: 19 mar. 2021

¹¹⁵BEDIN, B. Direito a desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada. Rev. de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho | e-ISSN: 2525-9857. Porto Alegre, v. 4, n.2, 2018, p. et. seq. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4680>> Acesso em: 19 mar.2021

¹¹⁶CONCEIÇÃO, C.S; FARIA, L.A. Padrões históricos da mudança tecnológica e ondas longas do desenvolvimento capitalista. In: DATHEIN, R., org. Desenvolvimentismo: o conceito, as bases teóricas e as políticas [online]. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2003, p. 223 et. seq. Estudos e pesquisas IEPE series. ISBN 978-85-386-0382-5. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/8m95t/pdf/dathein-9788538603825-07.pdf>>. Acesso em 25 mar. 2021

O capitalismo sempre buscou a produção de mais e mais mercadorias, intensificando a produtividade do trabalhador. Tal intensificação, certamente, consiste na redução do tempo de trabalho necessário e prolongamento do tempo de trabalho não pago - aquele em que o trabalhador continua a produzir.¹¹⁷

Esse aumento da produção e diminuição de tempo, com menor custo, somente se tornou possível através da evolução tecnológica instituída no ambiente laboral.

O conhecimento do empregado no setor industrial se transporta totalmente para as máquinas, que são instrumento para o seu trabalho mas não lhe pertencem. O desenvolvimento da tecnologia tornou-se marca expressiva e fator dominante para controlar o processo produtivo e intensificar a produtividade, tendo, o capital, procurado disciplinar e controlar a mão de obra, a fim de se apropriar do saber do empregado. A busca por produzir mais do que o necessário é aproveitada ao máximo pelo capitalismo e o excedente de trabalho é aperfeiçoado por restaurações do controle da organização do trabalho, bem como pelo aperfeiçoamento dos meios de trabalho e seu maquinário.¹¹⁸

A mudança tecnológica é compreendida como sendo o resultado de um processo evolucionário, produto da junção de esforços que contribuíram para tal. Dentro desse processo, a busca por inovação visa solucionar problemas específicos, baseados nas experiências operacionais realizadas com as tecnologias, aliadas aos avanços da ciência e engenharias da época.¹¹⁹

Dessa forma, princípios científicos e tecnológicos se identificam com o desenvolvimento do homem e suas atividades laborais, sendo responsáveis pela facilitação e agilidade no aumento de sua produtividade nas tarefas comuns ao dia a dia. A descoberta do fogo; a confecção de ferramentas e materiais de caça; o uso de plantas e ervas para curar doenças, são exemplos de invenções utilizadas desde o início da humanidade, confirmando que os princípios científicos e tecnológicos sempre estiveram presentes em nosso desenvolvimento e atividades ligadas ao trabalho.¹²⁰

¹¹⁷ MARX, K. *Cooperação*. In: MARX, K. *O Capital: crítica da economia política*. Livro I, Vol. 1. São Paulo, Bomtempo, 2013, p. 263.

¹¹⁸ FELIZARDO, J. M. *Capitalismo, Organização do Trabalho e Tecnologia da Produção e Seus Impactos na Qualificação da Força de Trabalho*. Revista Labor, v. 1, n. 3, 2017, p. 6. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufc.br/labor/article/view/9286/7476>>. Acesso em: 23.03.2021.

¹¹⁹ CONCEIÇÃO; FARIA, op. cit. p.231

¹²⁰ ROVER, A.J.; WULFING, J. *Teletrabalho e tecnologia: (re) adaptações sociais para o exercício do labor*. in XXIV Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/dom Helder Câmara direito, governança e novas

O capitalismo notou que, através da incorporação de tecnologia nos meios de produção, tornava-se mais fácil o aumento da produção. Os avanços tecnológicos possibilitaram uma mudança no mundo do trabalho que pode ser explicada por um processo de desproletarização do trabalho industrial e de subproletarização do setor de serviços, ou seja, reduzindo a quantidade de trabalhadores nas indústrias e fábricas e aumentando o trabalho precário e o assalariamento no setor de serviços.¹²¹

A tendência do capitalismo e seus reflexos na busca pela produção maximizada, acaba por criar duas vertentes: uma excludente e outra precarizante, ambas ligadas ao uso intensivo de tecnologias no processo produtivo, o que faz com que se aprofunde a exploração dos trabalhadores como estratégia para reduzir custos de produção e otimizar seu processo de valorização. A vertente excludente se revela através da diminuição de postos de trabalho, por meio da substituição do trabalho vivo pelas máquinas, gerando crises de empregabilidade estrutural; enquanto a precarizante decorre do peso crescente que o avanço da tecnologia tem no processo produtivo, qual seja, uma dimensão mais qualificada do trabalho.¹²²

Como exemplo do desenvolvimento e evolução tecnológica podemos citar os moinhos desenvolvidos na Idade Média, a partir do século V; já, na China, os moinhos de água, que eram usados para soprar os foles na metalurgia; enquanto na Europa do século X, serviam para a moagem de cereais. Outro exemplo que, igualmente, se dá na Idade Média, foi a invenção de novas formas de navegação e técnicas de construção naval, além do melhoramento das armas de fogo e a descoberta de novos continentes. Isso garantiu à Europa um enorme período de exploração e expansão econômica, tecnológica e científica, permitindo o domínio europeu pelo globo. Foi essa expansão que permitiu aos europeus ter uma nova visão de mundo, propulsionando a Revolução Científica e a Primeira Revolução Industrial.¹²³

A Primeira Revolução Industrial teve como marco inaugural a criação da máquina a vapor, primeiramente utilizada para bombear água às minas,

tecnologias. 2015. Belo Horizonte. Disponível em: <<https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/71-163-1-pb.pdf>>. Acesso em 25 mar.2021.

¹²¹MOREIRA, A.G. Tecnologia, precarização e o papel do direito do trabalho. *In* Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho | e-ISSN: 2525-9857 | Belém, 2019, p. 60. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/288182131.pdf>>. Acesso em: 26 mar. 2021

¹²²MOREIRA, op. cit. p.63

¹²³ ROVER; WULFING, loc. cit.

substituindo o trabalho de animais e escravos; depois, após seu aprimoramento, foi usada para carregar mantimentos e minérios. Mais tarde, mostrou-se importante para o desenvolvimento da indústria têxtil, impulsionando a transformação social e econômica que o momento histórico exigia, porém, para ser econômica, a máquina precisava funcionar em larga escala, reunindo, em grandes fábricas, diversos fusos e vários teares. Isso dificultava o acesso dos operários ao trabalho, ante o deslocamento das matérias-primas até as empresas e, posteriormente, dos produtos, uma vez que os estabelecimentos ficavam nas periferias, tornando necessário o desenvolvimento de uma tecnologia que substituísse os onerosos motores mecânicos¹²⁴.

Buscando resolver esse problema, houve a criação e produção de motores elétricos, que podiam ser de pequeno porte e funcionavam em qualquer lugar, dando origem a um novo conceito de fábrica, tornando a eletricidade a principal força motriz da segunda Revolução Industrial.¹²⁵

Nesse ciclo, destaca-se como maiores inovações tecnológicas o período da Segunda Revolução Industrial, ocorrida após a Primeira e Segunda Guerras Mundiais, pela criação da tecnologia computacional, a qual, posteriormente, foi aprimorada durante a Segunda Guerra Mundial, com a criação do primeiro computador programável e do transistor - que é fonte da microeletrônica-, tornaram-se imprescindíveis para o início da Revolução da Tecnologia da Informação, em 1970.¹²⁶

Tal período, chamado de revolução tecnológica, iniciou-se a partir do ano de 1969, através de uma rede de computadores denominada ARPANET, criada pela defesa dos Estados Unidos na busca pela superioridade tecnológica militar em relação à União Soviética, dando origem, assim, à Internet. A Arpanet consistia em um pequeno programa originado em um dos departamentos da ARPA (Advanced Research Projects Agency) e que possibilitava diferentes centros de computadores e grupos de pesquisa trabalhassem em conjunto.¹²⁷

¹²⁴ WIENER, N. Cibernética sociedade o uso humano de seres humanos. Tradução de José Paulo Paes 2ªed. Editora Cultrix. São Paulo, p. 139

¹²⁵ WIENER, op. cit. p. 141

¹²⁶ CASTELLS, Manuel. A Galáxia da Internet Reflexões sobre a Internet, os negócios e a sociedade. Tradução: Maria Luiza X. De A. Borges, Revisão técnica: Paulo Vaz. Rio de Janeiro. Editora Zahar. P.59/60

¹²⁷Ibid., p.15

Pouco a pouco, a Internet foi assumindo as funções das clássicas formas de comunicação eletrônica, como o telégrafo, o fax e o próprio telefone fixo, que, para além da Internet, tem perdido espaço para os telefones móveis.¹²⁸

A evolução do trabalho tecnológico resultou em situações nas quais a atividade a ser desenvolvida não está longe de ser permanentemente mental. Veja-se que, muitas atividades tradicionalmente simples, têm, hoje em dia, um componente cognitivo intenso e complexo. Isso se justificativa diante da necessidade dos trabalhadores em buscar novos conhecimentos, objetivando melhorar seu desenvolvimento profissional, como credencial para competir no - cada vez mais - disputado mercado de trabalho.¹²⁹

A evolução tecnológica decorrente da concorrência capitalista, também está associada à busca das empresas pelo maior acúmulo de capital possível. Atrás de competitividade e aumento de produção, essas organizações introduziram novas máquinas, cada vez mais eficientes, aumentando seu lucro. Para Marx, a concorrência capitalista atua como um mecanismo de permanente introdução de progresso técnico, capaz de tornar endógeno ao sistema capitalista o processo de mudança estrutural via inovações.¹³⁰

A partir dessa concorrência e busca pelo acúmulo é que se origina o aumento do poder da tecnologia e dos computadores, transformando e modernizando o modo operacional das empresas e, conseqüentemente, diminuindo a necessidade de empregados para o desempenho de rotinas essenciais.¹³¹

Isso torna perceptível que a tecnologia se apresenta como uma saída para manter o acúmulo pregado no capitalismo, criando subterfúgios, como a descentralização e a automação do mercado, por intermédio das plataformas digitais, fugindo, assim, da regulamentação e, conseqüentemente, aumentando o lucro, em clara trajetória de desmantelamento dos modelos tradicionais de exploração do trabalho.¹³²

O desenvolvimento tecnológico no ambiente laboral trouxe facilidades, conexão, conforto, acesso ao conhecimento, aumento da qualidade e expectativa de

¹²⁸ ROVER, op. cit. p.541

¹²⁹ DO SOUTO, A.J.B.; DE SÁ, M.A.D. Evolução do Trabalho Tecnológico: Impactos sobre Recursos Humanos na Indústria. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2002-grt-302.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2021

¹³⁰ CONCEIÇÃO; FARIA, op. cit. 226

¹³¹ MOREIRA, op. cit. p.64

¹³² Ibid. p.65

vida, sendo visto visto frequentemente por aqueles que se beneficiam dele como um fenômeno puramente positivo, eis que a ideia de progresso sempre é visto como algo nemefico, entretanto, é inegável seus efeitos negativos no meio ambiente, não apenas sobre seu aspecto natural, mas também a um de seus aspectos artificiais, qual seja o meio ambiente do trabalho.¹³³

Assim, observa-se que, a introdução de novas tecnologias, proporciona a intensificação do controle exercido sobre os processos e a força de trabalho, passando a incorporar atividades que outrora eram exercidas por mão de obra pouco qualificada. Nesse sentido, atividades como o planejamento, a organização, inspeção, integração e a manutenção, insurgem como funções constitutivas das atribuições das novas tecnologias, as quais limitam o domínio do homem sobre o processo de trabalho, intensificando o controle a partir de novos elementos de avaliação de desempenho, baseados no uso da tecnologia e em na redefinição organizacional do trabalho e produção.¹³⁴

3.2 A ERA DA INFORMAÇÃO – A INTERNET E A REVOLUÇÃO NOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO

Embora existam inúmeras divergências sobre a influência e possíveis males decorrentes do processo de globalização, as limitações das tecnologias de informação, falta de conhecimento para utilizá-la atualmente e dificuldades de inserir o cidadão nessa nova sociedade, é inquestionável o poder das redes digitais e sua influência na sociedade. O conjunto das tecnologias da informação e comunicação, possibilitou a criação de uma grande e diversificada gama de redes sociais, as quais, nem sempre, estão a serviço dos interesses daqueles que fornecem as tecnologias. Assim, a globalização da economia contribui para a exclusão de

¹³³ RODRIGUES, K.L.; RODRIGUES, M.S.O desenvolvimento tecnológico e suas influências sobre o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/35481/o-desenvolvimento-tecnologico-e-suas-influencias-sobre-o-meio-ambiente-do-trabalho-e-a-saude-do-trabalhador>>. Acesso em 12 mar. 2021

¹³⁴ DO SOUTO; DE SÁ, loc. cit.

grandes contingentes populacionais, mas também cria condições favoráveis para incluir, na sociedade, diferentes tipos de comunidade.¹³⁵

Diferentes fatores contribuíram para reduzir espaço e tornar mais rápida e eficiente a comunicação entre as pessoas de diferentes locais. A título exemplificativo, cita-se a televisão, que funciona como uma extensão da nossa visão, mostrando aquilo que não podemos ver fisicamente; o rádio seria, então, uma extensão de nossos ouvidos, nos trazendo notícias das quais não tínhamos conhecimento; o telefone, por sua vez, permitiu levar a voz a locais anteriormente inimagináveis. A Internet, entretanto, proporcionou a extensão de várias capacidades naturais: não somente podemos ver e ouvir, mas, também, interagir, tocá-las em sua realidade virtual, ouvir quem ou o que desejamos, conversar com diferentes pessoas pelo Globo. Ou seja, interagir com quem e como quisermos.¹³⁶

O início da nova revolução tecnológica teve origem nos Estados Unidos no início da década de 1970, dividindo-se em 3 fases: a primeira trouxe a microeletrônica; a segunda fase, computadores e; a terceira fase, as telecomunicações. Essas novas tecnologias decorreram, principalmente, de iniciativas militares e da indústria eletrônica, já que os Estados Unidos buscavam, como explanado anteriormente, maiores proteções contra investidas da extinta União Soviética.¹³⁷

Destaca-se como os dois principais inventos para o desenvolvimento e consolidação da era da informação o computador programável e o transistor. O primeiro computador possuía dimensões colossais e, embora fosse revolucionário para a época, sua capacidade de processamento de informações era mínima, se comparada aos novos computadores. Já o transistor (chip), tem a propriedade de permitir “a codificação da lógica e da comunicação com e entre as máquinas”.¹³⁸

Através do avanço e descoberta de novos materiais, especialmente o silício e a nanotecnologia, foi possível chegar ao computador pessoal e, após, ao *laptop*.

¹³⁵ ANGELO, E. Redes sociais virtuais na sociedade da informação e do conhecimento: economia, poder e competência Informacional. *in* revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação, v. 21, n. 46, 2016, p. 71-80. ISSN 1518-2924. DOI: 10.5007/1518-2924.2016v21n46p71. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/eb/article/view/1518-2924.2016v21n46p71>>. Acesso em: 20 fev. 2021

¹³⁶ RECUERO, R.C. A internet e a nova revolução na comunicação mundial. p. 2. Disponível em: <www.raquelrecuero.com/revolucao.htm>. Acesso em: 22.02.2021.

¹³⁷ ROCHA, C.T.C.; BASTOS, J.A.S.L. A.; DE CARVALHO, M.G. Aspectos da sociedade em rede na era da informação. *In* revista Educação e tecnologia – periódico técnico científico dos programas de pós-graduação em tecnologia dos CEFETs – PR/MG/RJ nº 6, p. 80. Disponível em: <<http://revistas.utfpr.edu.br/pb/index.php/revedutec-ct/article/view/1074>>. Acesso em: 22.02.2021.

¹³⁸ CASTELLS, M. A Sociedade em Rede. Vol. I, 14ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999, p. 76

Permitiu, ainda, diminuir o tamanho dos computadores e melhorar o processamento das informações e inovar a área das telecomunicações, em especial na área de transmissão, como o satélite, o micro-ondas e, posteriormente, a telefonia celular – itens decisivos para melhorar a transmissão de informações.¹³⁹

O maior destaque deve ser dado à criação da Internet que é considerada “o mais revolucionário meio tecnológico da Era da Informação”.¹⁴⁰

Ao contrário de como utilizada hoje, a Internet não possui origem no mundo corporativo, pois, por ser uma tecnologia ousada e cara para a época, era mal-quistada por organizações voltadas para o lucro, já que as grandes corporações na década de 1960 eram fortemente conservadoras em suas estratégias industriais e financeiras, bem como não se arriscavam em dispor de seu capital e pessoal em tecnologias visionárias.¹⁴¹

Como já mencionado anteriormente, a origem da Internet encontra-se associada a propósitos militares quando, após o lançamento do primeiro satélite soviético Sputnik, foi criada a Agência de Projetos de Pesquisa Avançada (ARPA), vinculada ao Departamento de Defesa dos EUA. Em meados de 1995 foi iniciada a total privatização da internet, o que se deu graças a criação do aplicativo *world wide web* (www), elaborado e distribuído gratuitamente pelo *Centre Européen pour la Recherche Nucleaire* (CERNE). Assim, a Internet é fruto de múltiplos esforços, envolvendo desde interesses militares, científicos, iniciativas tecnológicas até movimento contra-cultural, embora, hoje, seja voltada, essencialmente, para o ramo empresarial.¹⁴²

No Brasil, o acesso a conexões internacionais ocorreu pelo Laboratório Nacional de Computação Científica, por meio de sua conexão com a Universidade de Maryland, em 1988. Já em 1989, foi implementada a Rede Nacional de Pesquisa, que se tornou a espinha dorsal para a rede de computadores, entrando de vez na revolução “informacional”, tendo, como principal objetivo, promover e

¹³⁹SILVA, M. G. DA; PEREIRA, W. E. N.; MORAIS, A. C. DOS S. A REVOLUÇÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E A EMERGÊNCIA DE “UMA” NOVA ECONOMIA. **Revista de Economia Regional, Urbana e do Trabalho**, v. 7, n. 2, 31 dez. 2018, p. 86. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/revut/article/view/16717>> Acesso em: 23.02.2021.

¹⁴⁰CASTELLS, op. cit. p. 82

¹⁴¹CASTELLS, op. cit. 28

¹⁴²SILVA; PEREIRA.; MORAIS, loc. cit.

incentivar a troca de informações entre cientistas brasileiros e estrangeiros, possibilitando um intercâmbio de conhecimentos.¹⁴³

Embora seja evidente o aumento do acesso universal a internet, é preciso destacar que, em alguns países, as pessoas ainda não possuem condições para acessá-la, como o caso da África, ou ainda, países em que o poder político busca anular qualquer tentativa de abertura ao acesso democrático, como o caso das nações árabes, onde existem poucos provedores para atender a população, possibilitando um controle mais fácil do governo quanto as posições ideológicas, religiosas e políticas.¹⁴⁴

A expansão da tecnologia da informação pode se equipara, em importância, à revolução industrial, porém, enquanto o alcance das consequências da revolução industrial foi de caráter colonial; a revolução das tecnologias da informação foi global, e isso em um curto lapso temporal, tomando menos de duas décadas.¹⁴⁵

Nessa nova era, a informação é utilizada intensivamente, como elemento da vida econômica, social, cultural e política, baseando-se em comunicação e informação, cujas regras e modos de operação se constroem em todo o mundo. O paradigma dessa sociedade deriva de um processo social de desenvolvimento científico e tecnológico, gerando consequências técnicas, sociais, culturais, políticas e econômicas que são cumulativas e irreversíveis, modificando as formas de discutir e organizar a sociedade.¹⁴⁶

A partir da década de 90 nota-se a aceleração dessa expansão, com uma evidente reformulação da comunicação e maior facilidade do tráfego de dados. Isso foi possível a partir do surgimento do HTTP e do HTML, que permitiram que as páginas circulassem por aí, entre os computadores. Em 1995 surge o Google e, com seus métodos de pesquisa mais abrangentes e método de filtragem, dominou a área da busca - não se contentando, hoje domina grande parte do mercado virtual, com serviços de mapa, GPS, propaganda, *blog*, *e-mail*, entre outros.

¹⁴³ TEIXEIRA, C.M.S.; SCHIEL, U. A INTERNET E SEU IMPACTO NOS PROCESSOS DEREcuperação DA INFORMAÇÃO. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/26349732_A_Internet_e_seu_impacto_nos_processo_de_recuperacao_da_informacao>. Acesso em: 22 mar. 2021

¹⁴⁴ ROCHA; BASTOS, loc. cit.

¹⁴⁵ CASTELLS, op. cit. p. 52

¹⁴⁶ SILVA, A.K.A.; CORREIA, A.E.G.C.; LIMA, I.F. O conhecimento e as tecnologias na sociedade da informação. Revista Interamericana de Bibliotecología. Ene.-Jun. 2010, vol. 33, no. 1, p. 218. Disponível em: <<http://www.scielo.org.co/pdf/rib/v33n1/v33n1a09.pdf>>. Acesso em: 23 mar. 2021

Mesmo com todas essas ferramentas em mãos, os usuários sentiram a falta de algo portátil, que permitisse transportá-las, não os prendendo e um só lugar, surgindo, assim, dispositivos para computação móvel como *Laptops*, *Palmtops*, PDAs, *tablets* e celulares.¹⁴⁷

A vantagem é notória: peso e tamanho reduzidos, bateria recarregável de longa duração e funcionamento através de tecnologia sem fio. Assim, não poderia ser diferente, tais aparelhos já fazem parte do cotidiano da população tanto para uso profissional como pessoal.¹⁴⁸

Essa tecnologia portátil, comumente utilizada no dia-a-dia, tem, como origem, o antigo telegrafo, invenção que revolucionou os meios de comunicação, desencadeando uma série de novas tecnologias comunicativas que, em 126 anos, resultou na primeira rede de computadores e, desde então, jamais parou de crescer, substituindo as cartas por *e-mails*, melhorando a comunicação entre funcionários de uma mesma empresa ou cortando custos com transporte, já que os arquivos podem ser facilmente trocados através de um *e-mail* corporativo.¹⁴⁹

Outro grande fenômeno decorrente do uso da internet foi a ampliação do número de redes sociais, as quais estão em constante revolução, já que têm grande alcance de espaços geográficos e fácil disseminação das tecnologias da informação e comunicação. Hoje, as redes sociais estabelecem relações interpessoais, seja por interação ou na busca pela defesa de outro ou ideal. O seu alcance pode ser utilizado como um instrumento político social de combate à pobreza, como uma plataforma para que pessoas expressem e manifestem seus valores, ideias, pensamentos, posicionamentos e manifestações culturais; podem funcionar como dispositivos de entretenimento e de lazer; ou ainda, como ferramentas de trabalho.¹⁵⁰

Esse desempenho das redes sociais se deve ao fato dela combinar três características importantes: a liberdade, a capacidade e o alcance do indivíduo, fazendo com que conhecimentos relevantes possam circular e ser, de alguma forma, armazenados, compreendidos e potencializados por diferentes pessoas do globo.

¹⁴⁷ ZAMBOM, E.V.; SÉTIMO, P.C. A evolução da internet e sua influência na comunicação mundial e na escrita formal. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Sistemas de Informação na Faculdade do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Sistemas de Informação. Disponível em: <<https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2018/08/a-evolucao-da-internet-e-sua-influencia-na-comunicacao-mundial-e-na-escrita-formal.pdf>>. Acesso em 25 mar. 2021.

¹⁴⁸ Ibid.

¹⁴⁹ ZAMBOM; SÉTIMO, op. cit. p.25

¹⁵⁰ ANGELO, op. cit. p. 72

No entanto, por não possuir um espaço de direito, as redes podem ser utilizadas com diversos propósitos, os quais, nem sempre, visam enriquecer o conhecimento, prejudicando os usuários que as utilizam.¹⁵¹

Os pilares fundamentais para a sustentabilidade da sociedade da informação é a inovação tecnológica e avanço no **tratamento**, armazenamento e transmissão de dados e informações; as condições de modernidade e competitividade econômica; a predominância das ocupações relacionadas ao trabalho com a informação e a tecnologia; uma rede que possibilite interligar localidades, possibilitando a diminuição do tempo e encurtamento do espaço geográfico, e por fim, o aumento de informações locais e regionais para práticas culturais.¹⁵²

É importante destacar que, embora em constante evolução, a sociedade da informação deve sempre ter como princípio norteador os mandamentos constitucionais da sociedade, já que a nova realidade social-econômica passou a ser moldada virtualmente e, com isso, emergiram novos modelos de negócios, voltados e pré-moldados para a produção e circulação de bens e serviços, propiciando a expansão das fronteiras e possibilitando uma transação de âmbito global, algo que, até a criação da internet, era impensável para empresas de pequeno porte. Além disso, verifica-se um processo de integração da produção, consequência dessa nova realidade virtual.¹⁵³

Segundo Castells, essa nova sociedade “contrata e despede trabalhadores a uma escala global”, eis que se verifica uma inconstância global no mercado de trabalho e maior exigência pela flexibilidade e mobilidade no emprego, o que retorna à unicidade das negociações e, com isso, fugindo de negociações coletivas. Para o autor “este processo de individualização e fragmentação da força de trabalho não significa que os contratos a longo prazo e os empregos estáveis tenham desaparecido. É uma estabilidade construída dentro da flexibilidade”.¹⁵⁴

¹⁵¹ Ibid.

¹⁵² WEBSTER, F. *Information and postmodernism*. In WEBSTER, F. *Theories of the information society*. 2 ed. New York; London: Routledge-USA, 2002, p. 163 et. seq.

¹⁵³ BRAUN, Michele. CONSIDERAÇÕES SOBRE A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO, O NOVO CONTEXTO SOCIAL-ECONÔMICO E A GARANTIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS DO DIREITO DO TRABALHO. In XII seminário nacional demandas sociais e políticas públicas na sociedade contemporânea UNISC 2016. ISSN 2447-8229, p.6

¹⁵⁴ CASTELLS, op. cit. p.21

Outro ponto que podemos suscitar, é a redução de postos de trabalho em razão da nova dinamicidade do mercado, que busca a elevação da produtividade e a redução da mão de obra.¹⁵⁵

Encontramos, hoje, uma quantidade numerosa de desafios frente ao uso das tecnologias no mercado de trabalho, cita-se, por exemplo, a desqualificação do trabalho; a perda de comunicação interpessoal e grupal; a perda do sentido de identidade e; o aprofundamento das desigualdades sociais. Diante disso, vê-se, cada vez mais, a necessidade pela busca e efetivação de ações que promovam o acesso democrático, que possibilitem realçar esses problemas e criar estratégias de fortalecimento e alternativas para combatê-los, sendo de extrema importância um movimento de inclusão social que considere a inclusão e preparação de minorias sociais.¹⁵⁶

O que podemos observar é a influência, em nosso modo de agir, pela velocidade com que a sociedade da informação atua, o que faz emergir um sentimento de medo em relação ao aumento de estresse no trabalho e a diminuição da qualidade de vida dos trabalhadores informatizados, que desencadearia em um retrocesso em relação à consecução de direitos fundamentais.¹⁵⁷

Veja-se que essa tecnologia, aliada à rápida informação e ao fácil acesso de comunicação, fulminou com a ideia de local e horário de trabalho anteriormente entendidos como método tradicional de organização laboral. A internet e a era da informação possibilitou ao empregador adquirir atividades concretas e não mais o tempo do empregado, até porque, o que se controla são os resultados e não os processos e, em decorrência disso, proporcionou-se uma nova concepção de vida às pessoas, onde elas podem executar atividades de trabalho de qualquer lugar, em qualquer horário, desde que equipadas com algum aparato tecnológico hábil para isso.¹⁵⁸

Surge, com isso, o teletrabalho que, dentre inúmeras características, contribuiu com o fim do deslocamento do empregado e o trabalho e vice e versa; e ao tempo demandado para esse deslocamento, dando, ao trabalhador, a possibilidade de realizar suas atividades em horários que mais compatíveis com seu cotidiano. Diante disso, resta evidente que a Sociedade da Informação resultou em diferentes

¹⁵⁵ FURTADO, C. O Capitalismo Global. 7ª. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2007, p. 28

¹⁵⁶ SILVA; CORREIA; LIMA, op. cit. p. 216

¹⁵⁷ BRAUN, op. cit. 10

¹⁵⁸ Ibid. p. 11

mudanças para a realidade social-econômica atual, sendo, o teletrabalho, uma dessas novas alterações.¹⁵⁹

4 TELETRABALHO

4.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO

Nos últimos anos evidenciou-se a confluência de quatro tendências: digitalização, convergência de mídias, conectividade ininterrupta e portabilidade.¹⁶⁰

Até aqui, estudou-se a evolução da tecnologia e dos meios de comunicação na sociedade e a forma como o empregado se adaptou à essa onda para se manter competitivo no mercado de trabalho. Cabe, agora, dissertar sobre a origem, conceito e como as relações de trabalho modernas envolvem o trabalhador, mesmo estando distante do seu ambiente de trabalho.

Jack Nilles ao conceituar o teletrabalho o fez da seguinte maneira:

[...] o processo de levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de tele serviço. É a substituição parcial ou total das viagens diárias do trabalho, por tecnologias de telecomunicações, possivelmente com o auxílio de computadores e outros recursos.¹⁶¹

Hoje temos o uso de diferentes tipos de tecnologias comunicativas como habitual. Esse é o caso dos computadores e celulares, que possibilitam e facilitam a comunicação com qualquer um, a qualquer momento e em qualquer lugar. Ocorre que, de maneira prevista, vêm, também, sendo amplamente utilizadas como meios

¹⁵⁹ Ibid.

¹⁶⁰ KALMAN, Y.M.; RAFAELI, S. Modulating synchronicity in computer mediated communication. *In*: CONFERENCE OF THE INTERNATIONAL COMMUNICATION ASSOCIATION, San Francisco, 2007. Proceedings. Disponível em: <<https://www.kalmans.com/synchasynchICAsubmit.pdf>>. Acesso em: 03 jul. 2020.

¹⁶¹ NILLES, J.M. Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Futura, 1997, p.21

de comunicação entre empregadores e funcionários, bem como utilizadas como ferramenta de trabalho, para melhoria tanto da comunicação como da produção empresarial.

Como cita João Pedro Romanini Rocha, muitos empregadores utilizam-se de ligações, *e-mails* e mensagens de texto em celulares para manter contato com seus funcionários, o que não gera qualquer prejuízo à primeira vista. O problema está em quando a prática desse contato torna-se habitual, resultando em um empregado que não se desliga de seus serviços e suas atividades profissionais em nenhum momento de seu dia, ocasionando doenças decorrentes da sobrecarga de atividades, informações e afazeres atinentes ao seu trabalho.¹⁶²

É evidente que a evolução tecnológica busca tornar a vida das pessoas mais fácil, sendo certo, também, que a sua utilização por vezes é imperceptível. O desenvolvimento e criação de ferramentas tecnológicas buscam facilitar e simplificar as atividades diárias, como o uso de talheres, canetas, controle remoto, relógio, dentre outras em uma enorme lista de recursos, que já fazem parte do nosso dia a dia.¹⁶³

O chamado teletrabalho consiste em um trabalho realizado fora do estabelecimento patronal, a ser desenvolvido na residência do trabalhador, nos centros satélites remotos ou outro lugar de uso público, podendo ser executado por pessoas de média ou alta qualificação, utilizando-se de informática ou telecomunicações no exercício de atividades.¹⁶⁴

Para Garcia, o teletrabalho corresponde a uma modalidade de trabalho à distância, típica da modernidade, em que a tecnologia permite trabalhar fora do estabelecimento sede da empresa contratante, embora o funcionário continue mantendo contato com o empregador por meio de recursos informatizados.¹⁶⁵

O teletrabalho gera ideias contraditórias e, a primeira delas seria a “preocupação com o não trabalho em um mundo que tem como traço marcante a

¹⁶² ROCHA, J.P.R.; JUNIOR, J.M.R.S. Jornada de trabalho e o direito à desconexão. Disponível em: <<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/7345/67647647>>. Acesso em: 02.07.2020.

¹⁶³ BERSCH, R. Introdução à Tecnologia Assistida. Centro Especializado em Desenvolvimento Infantil. Porto Alegre; 2008. Disponível em: <http://www.assistiva.com.br/Introducao_Tecnologia_Assistiva.pdf> Acesso em: 02.07.2020.

¹⁶⁴ BARROS, A.M. Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 5ª ed., São Paulo: LTR, 2012, p. 60.

¹⁶⁵ GARCIA, G.F.B. Curso de direito do trabalho. 11ª ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 141

inquietação com o desemprego”; outra contradição seria a de que a tecnologia vem roubando a mão de obra do homem, ao mesmo tempo em que escraviza o homem ao seu ambiente de trabalho.¹⁶⁶

Para Brito, a definição de Teletrabalho é de difícil alcance, em virtude das suas características não comportarem um modelo hermeticamente cerrado, haja vista que abrange os tipos de trabalhos realizados a distância, os quais fazem uso dos instrumentos da telemática, não necessariamente estando restrito a trabalhar de casa, mas em qualquer local que não seja a sede física da empresa empregadora.¹⁶⁷

Souto Maior aponta que, no mesmo momento em que a tecnologia possibilita ao homem quase que infinitas maneiras de se informar, o escraviza aos meios de informação, aprisionando-o à uma ideia de necessidade em estar sempre informado para não perder espaço no mercado de trabalho. Também aponta que o trabalho, na mesma medida em que dignifica o homem, impõe limites, avançando sobre sua intimidade e vida privada, discussão que deve ser utilizada pelo direito, o qual deve regular e regulamentar a tecnologia e os meios de comunicação para que não se tornem prejudiciais à saúde e os direitos do trabalhador.¹⁶⁸

Convém destacar que o teletrabalho não se trata da única hipótese em que o trabalhador permanece conectado ao seu ambiente profissional. Hoje, o empregado se vê constantemente atrelado à suas atividades profissionais mesmo fora da sede da empresa contratante, seja planejando o dia seguinte, respondendo mensagens de cunho profissional, recebendo e repassando informações, transmitindo conhecimento, dentre tantas outras possibilidades, através das denominadas redes sociais.

Como já dito anteriormente, as **redes sociais** são intrínsecas em nosso cotidiano, sendo utilizadas para lazer, diversão, comunicação e trabalho. A rede social decorre da união de dois elementos para sua funcionalidade: o primeiro são as pessoas, instituições ou grupos que as utiliza; o segundo são suas conexões, possíveis através do uso da internet. Diante disso, surge um duplo canal, onde um

¹⁶⁶ MAIOR, J.L.S. Do direito à desconexão do trabalho. 2011. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-do-trabalho>>. Acesso em: 03.07.2020.

¹⁶⁷ BRITO, I. Teletrabalho e suas implicações nas relações de trabalho. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/63858/teletrabalho-e-suas-implicacoes-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em 28 fev.2021

¹⁶⁸ MAIOR, loc. cit.

emissor faz contato a um denominado receptor, que o responde imediatamente - e assim sucessivamente, podendo, inclusive, haver mais de um sujeito nessa transmissão de informações.¹⁶⁹

O teletrabalho está tão difundido nos processos produtivos pelo mundo, que possui, inclusive, conceito firmado pela OIT, a qual afirma ser “a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação”.¹⁷⁰

Para a sociedade brasileira de teletrabalho e teleatividade, trata-se de toda e qualquer atividade à distância: distante da sede da empresa contratante, com o emprego de tecnologia da informação e comunicação, como computadores, tablets e celulares que possibilitem trabalhar em qualquer localidade, recebendo e transmitindo informações, texto, imagem ou som que possuam relação com a atividade para qual o empregado foi contratado, inclusive de maneira autônoma.¹⁷¹

Muniz entende que o teletrabalho trata de modalidade viabilizada pela tecnologia da informação e da comunicação, aperfeiçoando o relacionamento entre empregado e empregador, diminuindo custos de produção, já que realizado fora da estrutura física tradicional do tomador do serviço.¹⁷²

Ainda, o teletrabalho, além das “flexibilidades” com que se apresenta ao mercado produtivo, é importante fator de geração de empregos e expansão do trabalho, incluindo deficientes físicos, que são costumeiramente descartados pelo mercado de trabalho; reduz custo aos empregadores; agiliza e aumenta a produtividade empresarial e; para o trabalhador, flexibiliza o horário. Sem mencionar que representa vantagens ambientais, diante da diminuição da poluição do ar e de congestionamentos de tráfego.¹⁷³

¹⁶⁹RECUERO, id. 2007.

¹⁷⁰OIT. Convenção 177. Sobre o trabalho em domicílio. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322>. Acesso em: 02 jul. 2020.

¹⁷¹SOBRATT. Sociedade Brasileira de teletrabalho e teleatividade. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/certificacao/questoes/>>. Acesso em: 02.07.2020.

¹⁷²MUNIZ, M.K.C.B; ROCHA, C.J. O Teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, 2013, p. 101 et. seq. – disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_87_88/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf>. Acesso em: 03.07.2020.

¹⁷³MELO, S.N. Direito à desconexão do trabalho : com análise crítica da reforma trabalhista: (Lei n. 13.467/2017). São Paulo: LTr, 2018, p.56

Embora, à primeira vista, possamos ter a falsa impressão de que o teletrabalho é algo que beneficia ambas as partes, é necessária uma observação mais aprofundada sobre o modelo de labor citado.

Para Souto Maior, o teletrabalho, ou o trabalho fora da sede da empresa, agride sensivelmente o direito ao não-trabalho, pois, a própria vida privada do funcionário se perde diante da transformação de sua residência em local de trabalho, ocasionando prejuízo para seu momento de descanso e o convívio familiar.¹⁷⁴

Em suma, a tecnologia passa a transformar-se em um vilão do próprio homem. A ideia de desenvolver atividades em seu próprio domicílio pode exigir do trabalhador maior dedicação da sua capacidade intelectual ao âmbito profissional, demandando maior tempo do que como se o trabalhador prestasse serviços apenas na sede da empresa contratante e, diante da facilidade de comunicação, pode fazer surgir uma nova ideia de escravidão.¹⁷⁵

A confirmação e a ascensão do modelo de teletrabalho, em primeiro momento, aparentam que o empregado está desconectado do seu trabalho habitual, lhe sendo benéfico e vantajoso, mas o que ocorre é justamente o contrário, é, em verdade, o sujeito levando consigo seu ambiente de trabalho por meio dos sistemas tecnológicos. A melhor conceituação para tal situação é a de Marcio Túlio Viana que, em seu Artigo sobre o tema, destaca que “a volta ao lar que hoje se ensaia não significa menos tempo de empresa, mas, ao contrário, a empresa chegando ao lar.”¹⁷⁶

Assim, verificamos que o teletrabalho e a flexibilização que o não trazem benefícios e vantagens ao empregado que presta serviços, mas, sim, prejuízo. Nas palavras de Trope¹⁷⁷, “essa questão de o período total de trabalho ser maior em casa decorre da diferença entre a azeda hora extrapassada no escritório e a sensação de liberdade e comando da própria vida quando essa mesma hora é passada na sua própria residência”, figurando assim, uma ilusão ao funcionário de que tal

¹⁷⁴ MAIOR, op. cit.

¹⁷⁵ RESEDÁ, S. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. 2007. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>>. Acesso em: 03.07.2020.

¹⁷⁶ VIANA, M. T. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o direito do trabalho no limiar do século XXI. Revista Da faculdade de direito UFMG. 2000. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1145/1078>>. Acesso em: 04.07.2020.

¹⁷⁷ TROPE, A. Organização virtual: impactos do teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999, p. 36

modalidade lhe garantirá um tempo maior de lazer e convívio familiar, quando, em realidade, é justamente o contrário.

No Brasil, o teletrabalho foi previamente inserido na legislação através da Lei nº 12.551 de dezembro de 2011, a qual alterou o art. 6º da CLT, abordando rapidamente o tema, que já vinha sendo observado pela doutrina e jurisprudência, estabelecendo que:

Art. 6º. 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.
Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

O enunciado passou a incluir em nosso ordenamento o Teletrabalho como forma de relação de emprego, oficialmente, pois a modalidade já vinha sendo praticada há tempos e a própria OIT, na Convenção n. 177 de 1996, já discorria sobre a definição da modalidade de labor.¹⁷⁸¹⁷⁹

Somente com a promulgação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista) que o teletrabalho ganhou mais destaque, sendo regulamentado no capítulo II, nos Artigos 75-A ao Art. 75-E. Para fins de definição de teletrabalho, cita-se o Artigo 75-B da própria lei, que conceitua o teletrabalho como:

75-B CLT: 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.¹⁸⁰

¹⁷⁸ Em 1996 foram lançadas a Convenção OIT n. 177 e a Recomendação OIT n. 184, as quais discorriam sobre o trabalho “emdomicílio”, buscando discutir principalmente cuidados necessários com a saúde e segurança nessa modalidade de trabalho. Referida modalidade não foi disciplinada pela OIR, devido a diversidade de situações identificadas de acordo com o mesmo conceito. 1

¹⁷⁹BRITO, op. cit.

¹⁸⁰BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Dessa forma, para fins de controle e fiscalização, pouco importase o empregador o faz na forma tradicional, através de controle e contato presencial; ou por meio da telemática, ensejando os mesmos resultados para a caracterização da subordinação jurídica. Se assim não fosse, a norma trabalhista deixaria à margem formas de trabalho realizadas à distância, bem como meios de registro de jornada inaugurados pela tecnologia, como o registro de ponto eletrônico e o biométrico.¹⁸¹

Outro fator que devemos considerar em relação ao teletrabalho é o uso das mídias sociais. O Facebook, por exemplo, hoje pode ser considerado como ferramenta que permite o contato direto entre empregador e empregado, de maneira prática e fácil, permitindo a rápida troca de mensagens, textos, imagens, uso da *webcam*, a conversação *on-line* e, tudo isso, em tempo real. Tais facilidades não deixam de ser meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, se equiparando, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio, sendo possível, ainda, constituir um grupo específico de relacionamento, agregando todos os colegas de trabalho, o que permite o comando coletivo da equipe, com *feedback* em tempo real das atividades do grupo, bem como a cobrança de metas e resultados, possibilitando aos colegas de trabalho a troca de ideias e tarefas, inclusive por meio de vídeo conferência.

Assim, o Facebook se mostra uma excelente ferramenta para o teletrabalho, não só pela possibilidade de controle e comando, mas também para a plena execução da atividade laborativa.¹⁸²

Verificado o enquadramento do teletrabalho dado pela legislação vigente, é necessário questionar se o empregado está ou não sujeito a controle de jornada bem como se está subordinado, de alguma forma, ao seu empregador, eis que a nova legislação já o enquadra em uma situação em que se equipara aos empregados que não possuem controle de jornada.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 02 jul.2020.

¹⁸¹ ALMEIDA, op. cit. p. 786.

¹⁸² MACHADO, C. S.; GOLDSCHMIDT, R. Possibilidades do Facebook no Mundo do Trabalho. 2014. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=a5bb29b6db3cc79d>>. Acesso em: 03.07.2020.

Pontua-se que a adequação da legislação em relação a jornada é decisiva para implantar a tecnologia introduzida pela Indústria 4.0 no Brasil, certo que o processo de automação significa necessariamente a flexibilização do horário dos trabalhadores. Ainda, importante destacar que é que a jornada de trabalho seja adequada as funções do empregado, bem como os mesmos possam conciliar suas atividades profissionais e pessoais, o que lhes geraria um sentimento de valorização, os tornando mais dispostos e eficientes.¹⁸³

O certo é que se houver uma flexibilidade suficiente na jornada de trabalho, o local de trabalho também sofrerá mudanças, a presença do empregado não se faz mais tão necessária, eis que através das novas tecnologia que permitem o contato em tempo real, se faz possível que o empregado esteja conectado às máquinas e tecnologias laborais, o possibilitando que produza diagnósticos e resoluções de problemas em tempo real, tornando a necessidade física do trabalhador somente em momentos em que realmente ocorra um mau funcionamento ou quando o equipamento possui uma avaria impossível de ser reparado remotamente.¹⁸⁴

4.2 QUALIFICAÇÃO E MODALIDADES DE TELETRABALHO

O teletrabalho, apesar de possuir algumas características peculiares como a flexibilidade de horário e ausência de imediata fiscalização do empregador, não se confunde total autonomia do empregado na relação jurídica com seu empregador, ficando em um limbo entre o trabalho subordinado e o autônomo.¹⁸⁵

O teletrabalho também pode ser compreendido por outros termos, como *teleworking*, *telecommuting* e, até mesmo, trabalho à distância, consistindo em prestar serviços para uma empresa de sua casa, sem as formalidades de um trabalho local. Comumente estes empregados exercem seu labor através de um

¹⁸³ NESELLO, B. Z. Indústria 4.0 e a modernização das relações de trabalho. Disponível em: <https://jus.com.br/imprimir/73466/a-industria-4-0-e-a-modernizacao-das-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em 29.06.2020.

¹⁸⁴NESELLO, loc. cit.

¹⁸⁵RODRIGUES, op. cit. p. 51

computador equipado, não necessitando comparecer fisicamente nas instalações empresariais.¹⁸⁶

Para a OIT, o teletrabalho possui quatro modalidades: o trabalho em casa (*home office*), trabalho realizado em centros satélites, trabalho em centros de recursos e trabalho móvel.

A legislação trabalhista vigente foi pensada para o trabalhador fabril, direcionada à relação presencial do empregador e empregado. A inovação tecnológica, que permite ao empregado laborar de sua própria residência, modifica diretamente o contrato de trabalho, ultrapassando os limites do poder de direção do empregador.¹⁸⁷

O teletrabalho consiste em uma forma organizacional da atividade empresarial, não sendo, necessariamente, um novo tipo de trabalho. A economia possibilitou a criação de uma série de mecanismos jurídicos a serem adotados para esse formato, como, por exemplo, a terceirização dos serviços de transmissão de dados, a prestação de serviços por trabalhadores autônomos, entre outros. Pode ser prestado de forma autônoma ou subordinada e sua caracterização se dá na forma como as atividades serão prestadas, sempre observando o princípio da primazia da realidade, buscando, assim, averiguar as reais condições da prestação de serviços e as diferentes peculiaridades, como a presença de direção, controle e fiscalização.¹⁸⁸

Pode ser realizado por conta alheia ou própria, sendo factível as situações intermediárias e de parassubordinação. Do exame da atipicidade e características do teletrabalho é possível classificar as suas diferentes hipóteses, que vai desde o fornecimento de serviços de informática, com plena autonomia e gestão organizacional de produção e dos serviços; o desenvolvido em telecentros na mesma cidade, região, ou ainda, em localidade fora do país; o subordinado realizado na própria residência do funcionário ou local eleito por ele para desenvolver atividades por meios telematizados; o realizado de maneira móvel, como um vendedor ou viajante. Pode, ainda, o teletrabalho apresentar três diferentes status: o

¹⁸⁶JUNIOR, K.G.F.P. O Teletrabalho na Reforma Trabalhista: Suas Vantagens e Desvantagens. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-teletrabalho-na-reforma-trabalhista-suas-vantagens-e-desvantagens/>>. Acesso em: 30 mar.2021

¹⁸⁷RODRIGUES, op. cit. p. 52

¹⁸⁸NETO, F.F.J.; CAVALCANTE, J.Q.P. O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídico-trabalhista. Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v. 18, n. 2, p. 6-13, fev. 2012. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-100/o-fenomeno-do-teletrabalho-uma-abordagem-juridica-trabalhista/>>. Acesso em 01abr.2021

teletrabalhador autônomo, parassubordinado/parautônomo e trabalhador subordinado.¹⁸⁹

Uma análise sobre o que as diversas definições de teletrabalho têm em comum identifica a presença de três elementos principais: localização, organização e tecnologia. A existência dessas três características em conjunto distingue o teletrabalho das outras modalidades de gestão, podendo, ainda, ser acrescentada, como elemento accidental, a subordinação - o que possibilita diferenciar o regime do teletrabalho, já que esta modalidade é um gênero, dos quais são espécie o teletrabalho empregado e o teletrabalho autônomo, que se distinguem principalmente pela presença da subordinação.¹⁹⁰

Passa-se então a distinguir as espécies de teletrabalhador, em acordo com a sua subordinação.

4.2.1. Teletrabalho Autônomo

Em relação a definição de empregado, o Art. 3º da CLT dispõe que “considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” Assim, para considerarmos o teletrabalhador como subordinado, devemos observar o que dispõe a legislação e seus requisitos, quais sejam: a habitualidade, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.¹⁹¹

A pessoalidade, nada mais é que o cumprimento laboral pelo próprio empregado. Pessoalidade, define-se como sendo somente pessoa física em específico que poderá realizar a atividade, não podendo, nenhuma outra, prestar serviços em seu lugar. Quanto à onerosidade, significa o pagamento, o recebimento de remuneração, retribuição financeira em função da atividade realizada, sendo defeso o exercício de atividades de maneira gratuita, descaracterizando a relação de

¹⁸⁹RODRIGUES, op. cit. p. 53

¹⁹⁰DACHERI, E.; FEUSER, M. M. O TELETRABALHO E AS PRINCIPAIS CRÍTICAS DIANTE DA REFORMA TRABALHISTA. *In.* Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOSCoord: Maria Aurea BaroniCecato; Rodrigo Garcia Schwarz. – Florianópolis: CONPEDI, 2018. Disponível em: <<http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/34q12098/a210870r/o7sch5pg1nkbrY91.pdf>>. Acesso em 01 abril 2021

¹⁹¹RODRIGUES, op. cit. p. 54

emprego caso isso ocorra. Quanto à duração, não eventual quer dizer que o serviço deve ser prestado de maneira contínua, permanente, habitual e não de forma esporádica.¹⁹²

Não sendo verificado um desses requisitos, o teletrabalhador será enquadrado como trabalhador autônomo.

O trabalho autônomo consiste em toda atividade exercida de maneira liberal, prestando serviços para empresa ou pessoas por determinado tempo, sem qualquer vínculo empregatício, possuindo autonomia financeira e profissional e não assumindo o papel de um funcionário efetivo.¹⁹³

Para Nascimento, o profissional autônomo figura-se como sendo um trabalhador que não delega nem transfere atividades a terceiros, bem como não transfere poderes de organização do seu exercício, existindo uma auto-organização sem a existência de submissão ao poder de controle ou disciplinar em relação a outra pessoa ou empresa, exercendo sua atividade em acordo com o que lhe convém e entender adequando.¹⁹⁴

O trabalho autônomo passou a ser devidamente regulamentado pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) através do artigo 442-B, mas o texto legal não possui informações suficientes para pacificar as suas peculiaridades, sobretudo as fronteiras entre esta forma de trabalho e o contrato de trabalho celetista. Segundo o dispositivo "a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no artigo 3º desta Consolidação".

Através dessa norma, os empregadores passaram a ter a alternativa de contratar funcionários autônomos com base em uma previsão da CLT, porém, com normas contratuais regulamentadas estritamente pelo direito privado. Ou seja, a CLT apenas forneceu a base, não trazendo qualquer delimitação do contrato autônomo, permanecendo uma insegurança jurídica. Assim, de um lado tem-se o Código Civil,

¹⁹² ARAUJO, L.A; MORELLO, E.J. O teletrabalho e a configuração de vínculo empregatício frente à relativização da subordinação jurídica. Disponível em: <http://nippromove.hospedagemdesites.ws/anais_simposio/arquivos_up/documentos/artigos/ebd713f8f24b52a8a06da1598278f3be.pdf>. Acesso em: 02.04.2021

¹⁹³ CONTABILIZEI. Trabalho Autônomo: O que é? Guia com lista de profissões. Disponível em: <<https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/trabalho-autonomo/>>. Acesso em: 02 abril 2021

¹⁹⁴ NASCIMENTO. A. M. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: 26ª ed. Editora Saraiva 2011, p.173

que proclama a liberdade de contratar e, do outro lado, há a CLT, que busca proteger às relações de trabalho.¹⁹⁵

O teletrabalho abrange outros elementos, não somente desprendendo o trabalhador da sede física da empresa, com isso, não se pode simplificar a relação, estabelecendo tão somente que, quem trabalha a distância, seja considerado um autônomo, necessitando, entretanto, que haja relação de trabalho entre o empregado e o empregador, afastando as qualificações de um trabalhador autônomo.

O teletrabalho é resultado de estratégias empresariais de descentralização e externalização, com objetivo principal de reduzir custos indiretos e, a utilização de trabalhadores autônomos é uma das formas utilizadas para redução dos seus custos. Em suma, o teletrabalho autônomo é aquele descentrado, realizado de maneira individual e não interativo, de maneira *off-line*, sem conexão telemática com a rede central da empresa contratante, realizado através de um software próprio que não seja de propriedade do contratante, sendo os riscos da atividade e proveito do fruto do trabalho pertencentes ao trabalhador contratado, inexistindo relação de trabalho.¹⁹⁶

4.2.2. Teletrabalho Parassubordinado

A parassubordinação tem origem na Itália, devido à falta de proteção legal aos trabalhadores autônomos. A ideia de labor parassubordinado foi introduzida em 1973, pela Lei italiana nº 533, tendo como objetivo majorar o resguardo jurisdicional na solução de conflitos contratuais existentes entre a prestação autônoma e subordinada.¹⁹⁷

Para Amauri Mascaro Nascimento o trabalho parassubordinado:

¹⁹⁵CORIOLOANO, T.G. A (des)regulamentação do trabalho autônomo pela lei 13467/17 e o perigo do apego à forma. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/317683/a--des-regulamentacao-do-trabalho-autonomo-pela-lei-13467-17-e-o-perigo-do-apego-a-forma>>. Acesso em 02 abril 2021

¹⁹⁶RODRIGUES, op. cit. p. 57

¹⁹⁷DE OLIVEIRA, T.M. O teletrabalho como nova relação laboral e sua compatibilidade com os princípios e normas juslaboralistas. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2019/05/TCC-Thiago-Mattos-de-Oliveira-1.pdf>>. Acesso em 03 abril 2021

O trabalho parassubordinado é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situa como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assimiláveis ao trabalho subordinado.¹⁹⁸

Para Amanthea, a parassubordinação é um contrato de colaboração coordenada e continuada, em que o prestador de serviços colabora para a consecução de uma atividade de interesse da empresa, porém com o seu trabalho coordenado conjuntamente com o tomador de serviços, numa relação não eventual.¹⁹⁹

Entende-se como uma relação de natureza contínua, onde os trabalhadores desenvolvem atividades enquadradas nas necessidades organizacionais dos tomadores de serviços, respeitando e cumprindo o estipulado em contrato, visando colaborar para os fins do empreendimento.

O Brasil não prevê a figura do trabalho parassubordinado diante da complexidade da zona turva entre o trabalho autônomo e o labor com vínculo empregatício, o que deixa trabalhadores e tomadores de serviços em completa insegurança jurídica, inserindo-se, nesse contexto, indubitavelmente, o teletrabalhador.²⁰⁰

O que caracteriza a parassubordinação é a continuidade do serviço, a pessoalidade, coordenação e dependência econômica. A continuidade possui semelhança com a chamada não-eventualidade, requisito necessário para declarar o vínculo contratual, assim, a prestação deve ocorrer com determinada frequência e habitualidade e a coordenação somente seria passível de se revelar através de

¹⁹⁸NASCIMENTO, A.M. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011, p.560

¹⁹⁹AMANTHÉA, D. V.A evolução da teoria da parassubordinação: o trabalho a projeto. São Paulo: LTr, 2008, p.43

²⁰⁰FREITAS, I.F. Teletrabalhador e a configuração do vínculo empregatício. Análise das teorias da parassubordinação e da subordinação estrutural. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/21393/teletrabalhador-e-a-configuracao-do-vinculo-empregaticio#:~:text=Provavelmente%20em%20raz%C3%A3o%20de%20seu,se%20nesse%20contexto%20o%20teletrabalhador.>>>. Acesso em: 11 mar. 2021

reiteradas prestações contínuas, o que exclui da parassubordinação prestações autônomas únicas, já que eventuais e esporádicas.²⁰¹

Assim, referida relação não pode ser enquadrada como autônoma, pois, traz características distintas tanto do autônomo quanto do empregado vinculado, notando-se a autonomia do empregado através de sua liberdade em poder vender seu produto ou serviço a outros interessados, mas, ao mesmo tempo, uma espécie de subordinação, já que a obrigação deixa de ser única e possui continuidade para o mesmo tomador de serviços/comprador.²⁰²

É fácil a distinção do trabalhador subordinado e do autônomo, entretanto com a existência de novas modalidades de labor introduzidas pela tecnologia e terceirização aumentam as dificuldades para interpretar e conceituá-las adequadamente.

4.2.3. Teletrabalho Subordinado

A CLT aborda o instituto da subordinação através da palavra “dependência”, em seu art. 3º, o qual dispõe ser o empregado “toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”.²⁰³

O trabalho subordinado se caracteriza quando o trabalhador transfere ao terceiro ou empregador o poder de direção sobre o seu trabalho, se sujeitando ao seu poder organizacional de controle e disciplina.²⁰⁴

Segundo Delgado, os profissionais que exercem trabalho a distância estão submetidos à subordinação objetiva e estrutural, sendo certo que as dimensões não são excludentes, mas complementares.²⁰⁵

Para a legislação brasileira, através do Art. 6º da CLT, desde que esteja caracterizada a relação de emprego, não haverá nenhuma distinção entre o trabalho padrão e o executado em casa, sendo que as possibilidades mais

²⁰¹DE OLIVEIRA, loc. cit.

²⁰²FREITAS, loc. cit.

²⁰³BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452.htm>. Acesso em: 04.04.2021

²⁰⁴NASCIMENTO, op. cit. p.164.

²⁰⁵DELGADO, 2019, op. cit. p.354

comumente utilizadas se dão por ligações via celular e online, pelo computador pessoal ou o da empresa.

Subordinação pode ser compreendida como o direito de o empregador comandar, dar ordens, criando a obrigação correspondente para o empregado submeter-se às ordens. Compreende-se, na doutrina, como a subordinação de jurídica, para opô-la, principalmente, à subordinação econômica e à subordinação técnica - que comporta dar direção aos trabalhos do empregado.²⁰⁶

Barros aponta que a subordinação exercida pelo empregador não precisa ser realizada constantemente, bem como não se faz necessária a vigilância contínua dos trabalhos realizados, sendo realmente importante ao empregador poder ordenar, comandar, dirigir e fiscalizar a atividade do contratado, ressaltando-se a importânciada possibilidade do empregador em intervir na atividade do empregado, pois a subordinação jurídica não se configura somente através da fiscalização de horário ou controle direto para cumprimento de ordens.²⁰⁷

No teletrabalho, é possível realizar a fiscalização do trabalhador através de conexão direta pela internet, onde a empresa e o empregado consideram o controle no trabalho virtual não menos intenso, embora ocorra de maneira oculta e sofisticada, muitas vezes de maneira mais invasiva, interferindo na esfera pessoal do trabalhador. Nessa modalidade de trabalho, a inserção física do trabalhador é substituída pela conexão à distância e seu salário/remuneração tem como base de cálculo a quantidade de informações recebidas e entregues, incentivada por premiações por sua produtividade, deixando de ser uma obrigação de meio e tornando-se uma obrigação de fins. Tais transformações tecnológicas não eliminaram a subordinação jurídica, apenas acentuaram o poder de direção do empregador, mudando o seu conceito de subordinação, flexibilizando os atores que compõe essa relação de emprego.²⁰⁸

O que se observa, com a implementação do teletrabalho, é a precarização da relação empregatícia, onde o empregador/contratante busca extrair do indivíduo um padrão de trabalho integral e sem delimitação temporal, sendo necessário um

²⁰⁶ FILHO, E.M; MORAES, A.C.F. *Introdução ao direito do trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 277

²⁰⁷ BARROS, loc. cit.

²⁰⁸ BODENMULLER, A.A.N.M. Redimensionamento da subordinação jurídica para os teletrabalhadores: Um estudo sobre as novas possibilidades de categoria para o teletrabalho. Disponível em <<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/55262/redimensionamento-da-subordinao-jurdica-para-os-teletrabalhadores-um-estudo-sobre-as-novas-possibilidades-de-categoria-para-o-teletrabalho>>. Acesso em: 10 mar.2021

tratamento legislativo diferenciado ao teletrabalhador subordinado, dentro das ramificações de subordinação.²⁰⁹

Em relação ao critério locativo, tem-se o teletrabalho em domicílio, teletrabalho em telecentros, teletrabalho nômade e teletrabalho transnacional;

Quanto ao teletrabalho em domicílio, trata-se da prestação laboral no domicílio do próprio empregado, o qual se utiliza de mecanismos telemáticos. Consiste na prestação habitual da atividade do empregado em sua residência, substituindo o local da empresa onde, ordinariamente, seria sua atividade, recebendo, tratando e enviando informações; sendo otimizado, diante das ferramentas de trabalho utilizadas, e quantitativo, diante da possibilidade de flexibilização da jornada do labor.²¹⁰

Em relação ao teletrabalho realizado em telecentros, trata-se de atividades realizadas em locais de trabalho descentralizados da sede central da empresa contratante, sendo os centros compartilhados ou comunitários, providenciados pela própria empresa, em coparticipação ou não com outra empresa, proporcionando aos empregados toda a infraestrutura básica necessária.²¹¹

No teletrabalho nômade ou móvel, o teletrabalhador não possui localidade fixa para a realização dos seus serviços, configurando-se quando a atividade é realizada em um escritório móvel ou portátil, podendo ser realizada em qualquer local, bastando a utilização de um computador portátil e o uso de telecomunicações móveis, sendo uma das modalidades mais promissoras, já que atende a evolução tecnológica aliada à grande flexibilidade de utilização, o que potencializa a realização do teletrabalho em suas variadas formas.²¹²

Quanto ao fato de ser realizado de maneira permanente, caracteriza-se quando o tempo de labor fora da sede da empresa ultrapassa 90% do tempo de trabalho desenvolvido e o teletrabalho alternado quando o trabalhador permanece 90% do tempo de ofício no mesmo local. Pode, ainda, ser suplementar – ou seja, é frequentemente realizado, mas não diário, podendo ser *on-line* ou *off-line*.

²⁰⁹BODENMULLER, op. cit.

²¹⁰RODRIGUES, op. cit. p.84

²¹¹CARDOSO, Bruno. O que é teletrabalho, quais suas vantagens e as novidades trazidas pela Reforma?. Disponível em: <<https://brunonc.jusbrasil.com.br/artigos/603033170/o-que-e-teletrabalho-quais-suas-vantagens-e-as-novidades-trazidas-pela-reforma>>. Acesso em 08 abril 2021

²¹²O fenômeno do teletrabalho. Disponível em: <https://elearning.iefp.pt/pluginfile.php/47381/mod_scorm/content/0/mod03/03mod03.htm>. Acesso em 05 mar.2021.

4.3 O TELETRABALHO E SUA POPULARIZAÇÃO FRENTE À PANDEMIA DO COVID-19

Com a pandemia de Covid-10, a modalidade teve um grande aumento em sua popularidade e uso. Isso decorre do confinamento adotado pelos poderes governamentais, objetivando a diminuição da taxa de transmissibilidade e o conseqüente risco de um aumento exponencial no número de contaminados. Veja-se que, no isolamento social estabelecido pelos poderes governamentais, as empresas privadas e públicas passaram a adotar alternativas tecnológicas, que possibilitassem continuidade de suas atividades, buscando, com isso, diminuir impactos econômicos na sociedade.

Diante desse cenário, foi publicado, em fevereiro de 2020, a Lei nº 13.979, a qual dispõe sobre medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus. No que diz respeito ao Direito do Trabalho, as principais Medidas Provisórias editadas foram a 927, de 22 de março de 2020 e a 936, de 01 de abril de 2020. Foi através da Medida provisória 927, em seu art. 3º, que o poder público, buscando o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e preservação do emprego e da renda, possibilitou aos empregadores, dentre outras medidas, o uso do teletrabalho.²¹³

O capítulo II da referida MP destinava-se, exclusivamente, a tratar sobre o teletrabalho e sua aplicação no período de calamidade pública, dispondo, em seu artigo 4º, que o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Segundo dados do IBGE antes da pandemia em 2018, o total de pessoas que laboravam em teletrabalho era de 3,8 milhões de pessoas, em pesquisa realizada pelo mesmo instituto no mês de junho de 2020, estimou que 8,6 milhões de

²¹³STURMER, G.; FINCATO, D. TELETRABALHO E COVID-19. Disponível em: <https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2020/06/2020_06_22-direito-covid-19-ppgd-artigos_e_ensaios-teletrabalho_e_covid-19.pdf>. Acesso em: 11.09.2020.

brasileiros trabalhavam de maneira remota, totalizando o percentual de 12,4% da população ocupada do país – um aumento considerável.²¹⁴

Ainda, segundo dados do IPEA, em maio de 2020 o teletrabalho foi exercido por 13,3% das pessoas ocupadas no Brasil o que totalizava o equivalente a 8,7 milhões de trabalhadores.²¹⁵

Foi uma mudança inesperada e súbita, então, a utilização e obrigatoriedade do teletrabalho foi impactante, sem mencionar a utilização de recursos de tecnologias de informação e comunicação, os quais muitos empregadores não tiveram tempo hábil para disponibilizar. Assim, muitos empregados passaram a utilizar equipamentos pessoais para a realização do labor, sem qualquer preparo ou proteção adequada para o trato dos dados empresariais.²¹⁶

O TST, através de matéria específica sobre o tema, destacou softwares e aplicativos para auxiliar a implementação do teletrabalho, citando, como exemplo, alguns destinados ao gerenciamento de equipes, mas, ressaltando a importância e a necessidade da segurança da informação em atividades desempenhadas em *home office*, eis que é comum ao trabalhador manipular dados sensíveis ou sigilosos, sendo essencial manter o sistema operacional do computador do trabalhador devidamente atualizado e, se possível, utilizar de softwares de VPN fornecido pelo empregador, bem como a o uso de antivírus.²¹⁷²¹⁸

Os riscos do teletrabalho e o conseqüente impacto na privacidade e proteção de dados pessoais resultam na necessidade de adoção e aprimoramento de procedimentos de segurança, instruções básicas de segurança sobre procedimentos de autenticação nos equipamentos, atualização constante dos sistemas operativos, a revisão do enquadramento normativo aplicável aos trabalhadores e, não menos

²¹⁴OLIVEIRA, N. Teletrabalho ganha Impulso na pandemia, mas regulação é objeto de controvérsia. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>>. Acesso em: 11 set. 2020

²¹⁵CAMPOS, A.C. Em maio, 13,3% das pessoas ocupadas exerceram teletrabalho. Disponível em : <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/em-maio-133-das-pessoas-ocupadas-exerceram-teletrabalho#>> . Acesso em: 12 set. 2020

²¹⁶PATRICIO, T. COVID-19: Teletrabalho e Proteção de Dados. Disponível em: <<https://www.tpalaw.pt/destaques/noticias/COVID-19-Teletrabalho-e-Proteccao-de-Dados/253/>>. Acesso em: 12 set. 2020

²¹⁷ “VPN é uma sigla, em inglês, para “Rede Virtual Privada” e que, como o nome diz, funciona criando uma rede de comunicações entre computadores e outros dispositivos que têm acesso restrito a quem tem as credenciais necessárias.” Fonte: TechTudo. Disponível em: <<https://www.techtudo.com.br/noticias/noticia/2015/11/o-que-e-vpn-saiba-tudo-sobre-rede-virtual-privada.html#:~:text=VPN%20%C3%A9%20uma%20sigla%2C%20em,quem%20tem%20as%20credenciais%20necess%C3%A1rias.>>. Acesso em: 13 set. 2020

²¹⁸TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). ESPECIAL TELETRABALHO: o trabalho onde você estiver. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/teletrabalho>>. Acesso em: 12 set. 2020

importante, a implementação de políticas internas relacionadas com a segurança de informação e a proteção de dados.²¹⁹

Com o teletrabalho, a vigência e aplicação LGPD passou a impactar diretamente na vida das empresas e órgãos públicos, pois o texto legal irá regulamentar o uso, a proteção e a transferência dos dados pessoais, prevendo as autoridades responsáveis, competências e punições aos que não se adequarem aos seus preceitos. Veja-se, que toda empresa, pessoa física ou órgão governamental que utiliza (ou pretender utilizar) de dados, necessariamente, deverá adotar meios de proteção aos dados pessoais, sofrendo fiscalização em relação à implementação da lei, para que adotem medidas de tratamento e proteção, elaborando relatórios e demonstrando a metodologia utilizada para a coleta e segurança das informações salvas em seus bancos de dados.²²⁰

Diante dessa aplicação é que se verifica a dificuldade de controle do teletrabalho, pois, a empresa deve disponibilizar, além de informações e dados necessários ao bom desempenho de seus empregados, meios que possibilitem garantir a segurança de trânsito de dados, fazendo uso de sistemas criptografados, senhas e *tokens* como meios de garantir maior segurança contra possíveis vazamento de dados pessoais e sensíveis de seus clientes ou, ainda, da própria empresa e seus trabalhadores.

A pandemia afetou drasticamente não apenas a vida das pessoas, mas, também dos hackers, que, no segundo trimestre de 2020, aproveitaram a doença para aumentar as campanhas fraudulentas na internet, o que fez com que ataques envolvendo *ransomware*²²¹ e tentativas de *phishing*²²² crescessem exponencialmente

²¹⁹PATRICIO, loc. cit.

²²⁰ANDRADE, F. O teletrabalho e a LGPD. Disponível em: <<https://fabioandradems.jusbrasil.com.br/artigos/805677127/o-teletrabalho-e-a-lgpd?ref=feed>>. Acesso em: 13 set.2020

²²¹“*Ransomware* é um software malicioso que infecta seu computador e exige o pagamento de uma taxa para fazer o sistema voltar a funcionar. Essa classe de malware é um esquema de lucro criminoso, que pode ser instalado por meio de links enganosos em uma mensagem de e-mail, mensagens instantâneas ou sites.” Disponível em: <<https://www.kaspersky.com.br/resource-center/definitions/what-is-ransomware>>. Acesso em: 13 set.2020

²²²“*Phishing* é o crime de enganar as pessoas para que compartilhem informações confidenciais como senhas e número de cartões de crédito. Como em uma verdadeira pescaria, há mais de uma maneira de fisgar uma vítima, mas uma tática de *phishing* é a mais comum.” Disponível em: <<https://br.malwarebytes.com/phishing/#:~:text=Phishing%C3%A9%20o%20crime%20de,phishing%20%C3%A9%20a%20mais%20comum.>>>. Acesso em: 13 set.2020

nesse período. Os criminosos passaram a se valer de temáticas correlatas ao surto da doença, na tentativa de para roubar dados sigilosos.²²³

Segundo pesquisa, entre os meses de março e abril de 2020, o total de ataques virtuais no Brasil passou de 14.000 para 105.000, representando um aumento de 86,6%, isso decorre de uma estratégia utilizada por criminosos para que o golpe permaneça mesmo após que um dos endereços usados seja localizado, aumentando, assim, a quantidade de possíveis vítimas.

Ainda, é necessário destacar outro exemplo de golpe virtual ocorrido no Brasil, em que, antes mesmo do governo federal liberar o cadastro para beneficiários do auxílio emergencial²²⁴, criminosos criaram uma página *fake* prometendo o pagamento entre 200 e 1200 reais, com layout de página oficial. Essa página foi acessada mais de 11 milhões de vezes por pessoas que buscavam receber o referido auxílio, afetando, ao longo do mês de abril, uma média de 364.000 brasileiros.²²⁵

Embora cientes dos riscos, empresas veem no teletrabalho uma forma de otimização da linha produtiva e redução de custos de infraestrutura, economizando com salas, mobiliários, não necessitando de locação ou sede para suas atividades, diminuindo expressivamente, além de recursos, custos diversos como: cafezinho, água, telefone, refeição, transporte dos trabalhadores, sem mencionar a redução em relação aos riscos risco de acidentes de trajetos de seus funcionários.²²⁶

Com o benefício trazido pela adoção do teletrabalho e percebido pelas empresas, há uma tendência de permanência e, certamente, muitas seguirão utilizando. É o caso do fundador e executivo-chefe do Facebook, Marck Zuckerberg, por exemplo, que informou recentemente, em entrevista, que metade de sua equipe (45.000 empregados) passará a exercer suas atividades de maneira remota nos

²²³DEMARTINI, F. Ransomware e phishing lideram golpes mais populares no segundo trimestre de 2020. Disponível em: <<https://canaltech.com.br/seguranca/ransomware-e-phishing-lideram-golpes-mais-populares-no-segundo-trimestre-de-2020-71329/>> Acesso em: 13 set.2020

²²⁴Benefício financeiro concedido pelo Governo Federal destinado aos trabalhadores informais, microempreendedores individuais (MEI), autônomos e desempregados, e tem por objetivo fornecer proteção emergencial no período de enfrentamento à crise causada pela pandemia do Coronavírus - COVID 19. Disponível em: <<https://www.caixa.gov.br/auxilio/Paginas/default2.aspx>>. Acesso em: 14.09.2020

²²⁵LOPES, A. Na pandemia, golpes na internet aumentam; o surto é isca dos criminosos. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/tecnologia/na-pandemia-golpes-na-internet-aumentam-o-surto-e-isca-dos-criminosos/>>. Acesso em: 14.09.2020

²²⁶OLIVEIRA NETO, C. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. 2017. 238 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017, p. 111. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/20883>>. Acesso em: 13 set.2020

próximos anos, apontando que metade dos empregados trabalhará remotamente até o ano de 2030.²²⁷

A necessidade de acesso à rede, servidores e arquivos pelos empregados que se ativam em regime de teletrabalho fragiliza os meios de segurança das empresas, possibilitando a cyber criminosos capturar dados, informações estratégicas ou dados pessoais. Ainda, existe o risco dos próprios empregados, devido à falta de capacitação, colocar a empresa e seus dados em risco. Por exemplo, se qualquer trabalhador clicar em um arquivo viral, que permita aos criminosos criptografar o servidor da empresa remotamente, a possibilidade de danos que podem resultar aempresas vai muito além de somente a captura de informações e dados, podendo prejudicar a sua imagem e, inclusive, a continuidade do negócio.²²⁸

Ainda, algumas dicas de como reduzir os riscos associados ao home Office, é o fornecimento de uma VPN (Rede Privada Virtual) para que as equipes possam se conectar com segurança à rede corporativa; a restrição aos direitos de acesso dos usuários que se conectam à rede corporativa; melhor adequação e informação às equipes sobre os perigos em responder mensagens não solicitadas e acessar links ou baixar arquivos com origem desconhecida; a instalação de atualizações mais recentes dos sistemas operacionais e de aplicativos e a proteção de todos os dispositivos da empresa (*smartphones, laptops e tablets*) com uma solução de segurança adequada.²²⁹

Convém destacar que o tratamento previsto na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) não se restringe apenas em coletar informações, envolvendo, igualmente, todas as operações mencionadas no item X do Art. 5º, quais sejam: coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.²³⁰

²²⁷SANDOVAL, P.X. Facebook espera que metade da sua equipe trabalhe à distância na próxima década. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/tecnologia/2020-05-22/facebook-espera-que-metade-da-sua-equipe-trabalhe-a-distancia-na-proxima-decada.html>>. Acesso em: 15 set.2020

²²⁸GUIMARÃES, G. Home office exige protocolos corporativos contra o vazamento de dados Disponível em: <<https://www.securityreport.com.br/destaques/home-office-exige-protocolos-corporativos-contr-o-vazamento-de-dados/#.X2kqPfZKjIU>>. Acesso em: 16.09.2020

²²⁹RODRIGUES, R. Coronavírus: Dicas para empresas adotarem home office. Disponível em: <<https://www.kaspersky.com.br/blog/coronavirus-dicas-home-office/14497/>>. Acesso em: 19 set.2020

²³⁰BRASIL. LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm>. Acesso em: 06.09.2020

Assim, não importa se o acesso aos dados de clientes, parceiros, colaboradores e fornecedores ocorre dentro do ambiente físico de uma corporação, bastando, tão somente, que, no ambiente digital da empresa, disponha de medidas técnicas e administrativas que possibilitem a proteção dos dados pessoais, de acessos não autorizados, situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão, prevenindo, ainda, eventuais danos decorrentes do uso de dados pessoais.²³¹

Afinal, o objetivo da lei é trazer maior segurança e impor limites ao tratamento dos dados, estabelecendo regras específicas para garantir a privacidade aos titulares de dados, tanto no ambiente digital quanto fora dele.²³²

Igualmente, merece destaque outros três pontos da Lei Geral de Proteção de Dados, que trazem maiores consequências do ponto de vista da gestão empresarial: a estruturação geral para atendimento eficaz e eficiente ao tratamento de dados, garantindo a sua proteção; a criação ou contratação de agentes que realizarão o correlato tratamento e; as indicações procedimentais elencadas no capítulo da lei que trata das boas práticas e da governança.²³³

Assim, imperioso destacar a necessidade de fornecer meios que garantam a proteção aos trabalhadores em regime de teletrabalho e que irão utilizar do banco de dados de seus empregadores para desenvolver seu labor, já que esses, quando não possuem meios adequados de proteção, são alvos fáceis de cyber criminosos.

O avanço e desenvolvimento tecnológico facilitou a colheita e armazenamento dos dados pessoais, trazendo a sociedade facilidades e otimização de tempo, entretanto, referidas informações podem ser igualmente utilizadas para prejudicar a vida das pessoas.

Os dados pessoais estão diretamente ligados ao indivíduo, envolvendo informações como o nome, RG, CPF, tipo sanguíneo, características físicas ou, até mesmo, informações biométricas e informações geradas pelo seu uso da internet e redes sociais, como o número de curtidas, postagens, preferências de compra, entre outras informações atrativas para o mercado consumidor, por exemplo.

²³¹GUIMARÃES, op. cit.

²³²SANTOS, N.A. LGPD: Lei geral de proteção de dados pessoais e seus reflexos empresariais *in* Anais do EVINCI –UniBrasil, Curitiba, v.5, n.1, 2019, p. 142, out. Disponível em: <<https://portaldeperiodicos.unibrasil.com.br/index.php/anaisvinci/article/view/4852>>. Acesso em: 17.09.2020

²³³MEZZARROBA, O; LUPI, A.L.P.B.; DASSAN, L.A. Lei Geral De Proteção De Dados: Impactos Normativos No Direito Empresarial. Relações Internacionais no Mundo Atual, [S.l.], v. 2, n. 23, 2019, p. 272 et. seq. ISSN 2316-2880. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3899>>. Acesso em: 19 set.2020

A utilização irrestrita teletrabalho, sem avaliar os riscos atinentes à privacidade e proteção de dados pessoais, podem trazer grande prejuízo para a sociedade e, ainda que se mostre atraente às empresas, como forma de aperfeiçoar os serviços e a produtividade, além da redução de custos, seu uso deve respeitar e assegurar a proteção de dados em acordo com o que prevê a LGPD, buscando garantir segurança e confiabilidade no uso e tratamento de dados pessoais.

Dessa forma, é crucial que se garanta ao cliente e trabalhador, enquanto cidadão, maior proteção em relação aos seus dados pessoais, podendo se pensar nessa proteção, inclusive, como um direito fundamental, embasando esse pensamento nos mesmos direitos fundamentais constitucionalmente previstos como o a tutela da privacidade e a intimidade do indivíduo.

5 DIREITO À DESCONEXÃO

O Direito à desconexão busca discutir a jornada de trabalho, seus excessos e imitações, e como essa conexão constante influencia os direitos fundamentais de segunda dimensão como educação, saúde e lazer, garantidos pelo artigo 6º da Constituição Federal, ainda que a relação dada entre empregados e empregadores ocorra em âmbito privado,, buscando através da sua observância efetivar a natureza protetora do direito do trabalho, não permitindo as partes que disponham livremente sobre os termos do contrato de trabalho entabulado., e mesmo que as partes pudesses, a observação dos direitos constitucionais é obrigatória à todas as relações jurídicas firmadas.²³⁴

Vários doutrinadores entendem que a saúde está atrelada à promoção e a qualidade de vida do trabalhador, por conseguinte, é um direito básico no exercício da cidadania, relacionada com a qualidade de vida do indivíduo e possuindo previsão no rol de direitos fundamentais sociais previstos pela Constituição Federal.

A saúde do cidadão está prevista na Carta Magna, em seu Art. 196, o qual dispõe que a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas.

²³⁴HARFF, R.N.Direito à desconexão:estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. In: revista eletrônica. Tribunal regional do trabalho da 04ª região. Rio grande do Sul, 2017, p. 53.

Para a Organização Mundial da Saúde (OMS), o conceito de saúde é mais abrangente e amplo do que estar ou não enfermo. Saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social; e não consiste apenas na ausência de doença ou enfermidade. Gozar do melhor estado de saúde possível, constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem distinção de raça, de religião, de credo político, de condição econômica ou social.²³⁵

Dessa forma, o Estado deve procurar o bem-estar e a saúde de todos, não impedido que as pessoas procurem por seu bem-estar. Por isso existem normas obrigando vacinação, isolamento de determinadas doenças, notificações de outras, destruição de alimentos inadequados, controle do ambiente de trabalho etc.

Sendo um Direito Fundamental previsto na Constituição, foi crescendo a preocupação com os ambientes de trabalhos nocivos à saúde dos trabalhadores, lembrando que o ambiente laboral precisa de tutela preventiva, buscando evitar doenças e acidentes, pois, a saúde do trabalhador não pode ser restaurada em sua integralidade.²³⁶

É, justamente, a saúde e essa garantia constitucional tutelada pelo Estado e defendida pelas organizações internacionais, que deve ser verificada e estudada quando a empresa passa a adotar o regime de teletrabalho, onde o funcionário passa a exercer atividades profissionais em seu ambiente de lazer e descanso, podendo prejudicar sua saúde mental e física.

Um dos fatores que prejudica a saúde do trabalhador no Brasil, é a distribuição da jornada de trabalho, destacando que a indiscriminada utilização de mão-de-obra, para além da jornada, é altamente prejudicial ao trabalhador. A solução seria repelir a possibilidade de realização de horas extras, entretanto, diante da inviabilidade econômica, isso se torna impensável, ante a alta demanda de bens e serviços pela economia nacional.²³⁷

Ao contrário do que se imaginava, o trabalho - que deveria ser reduzido progressivamente com o avanço das tecnologias -, pende para o lado contrário, e o

²³⁵OMS. Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO). 1946. Disponível em <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>>. Acesso em: 03.07.2020

²³⁶MELO, op. cit. p. 36

²³⁷BOUCINHAS FILHO, J.C.. Reflexões sobre as Normas da OIT e o Modelo Brasileiro de Proteção à Saúde e à Integridade Física do Trabalhador - Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. 11, 2012, p. 1355, Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_23686422_REFLEXOES_SOBRE_AS_NORMAS_DA_OIT_E_O_MODEL_O_BRASILEIRO_DE_PROTECAO_A_SAUDE_E_A_INTEGRIDADE_FISICA_DO_TRABALHADOR.aspx>. Acesso em: 03 jul. 2020.

que ocorre é o inverso: empregados permanecem laborando constantemente, além do horário pactuado, sem receber qualquer remuneração adicional.²³⁸

Os avanços da tecnologia na sociedade e a sua inserção no mercado laboral, resultaram em um excesso de conectividade entre o empregado e seu ambiente de trabalho, afetando diretamente a sua saúde. A tecnologia de informação e comunicação existentes levou o ser humano a uma chamada hiper conexão, um modelo novo de escravidão, gerando prejuízos de natureza psíquica ao trabalhador, sendo certo que, embora confirmam maior dinamismo ao trabalho, precisam de um regramento mínimo para que não prejudique o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores.²³⁹

A alteração e a forma como é distribuída a carga horária e a duração de trabalho reflete diretamente sobre o empregado e sua saúde, pois, é sabido que, em com a diminuição de sua jornada, há diminuição de acidentes de trabalho, bem como doenças ocupacionais geradas pela alta carga horária cumprida.²⁴⁰

A constante conexão do trabalhador com seu ambiente laboral viola, ainda, o seu direito à intimidade e privacidade previstos no art. 5º, inciso X, da Constituição, sendo direitos de personalidade, em que a natureza é extrapatrimonial, aproximando-se, intimamente, da dignidade da pessoa humana, a fim de defender os valores inerentes ao homem, sendo ele indisponível, intransmissível irrenunciável.²⁴¹

A disponibilidade excessiva do empregado acaba se tornando prejudicial eis que a subordinação ao seu empregador, bem como a fiscalização ao ultrapassar os limites da sede física da empresa geram problemas à saúde do empregado e é esse ambiente desfavorável a que o trabalhador está submetido que começa a gerar os primeiros contornos e diretrizes ao direito para que se haja uma regulamentação.

Os períodos de repouso e descanso somente serão efetivamente cumpridos e respeitados quando houver a desvinculação plena do trabalho, sendo que, usufruir

²³⁸BEDIN, op. cit. p. 32

²³⁹ XAVIER, E.S.; COLUSSI, F.A.M.. O direito à desconexão diante das novas tecnologias da informação – 2017 - Anais do 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede. disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/o_direito_a_desconexao_diante_das_novas_tecnologias.pdf>. Acesso em: 04.07.2020.

²⁴⁰DELGADO, 2012 op. cit, p. 564.

²⁴¹Ibid., p. 26.

férias ou intervalo para refeição sob ameaça de ser acionado não constitui o pleno descanso defendido pelo direito do trabalho.²⁴²

É essa a necessidade de o direito passar a regulamentar, limitar e proteger os direitos do trabalhador que presta serviços de maneira telematizada, buscando garantir de maneira efetiva os Direitos Fundamentais de cada operário que possui garantia constitucional.

A forma de coibir ilegalidades e garantir de forma eficaz os Direitos Fundamentais dos empregados e o direito a desconexão deve ser requerida ao Poder Judiciário, através de ações coletivas e individuais. Para as coletivas, cumpre ao Ministério Público do Trabalho e dos sindicatos ajuizarem com pedido de tutela inibitória, dano moral coletivo e aplicação de multa diária, pleiteando indenizações que levem em consideração os prejuízos causados à coletividade dos trabalhadores.²⁴³

A base jurídica para o direito à desconexão encontra-se fundamentada em direitos constitucionalmente previstos, como o caso da dignidade da pessoa humana e o meio ambiente sadio e equilibrado, previstos no art. 225 e inciso VIII do Art. 200, ambos da Constituição Federal, ainda, quanto ao direito ao lazer, a previsão consta no Art. 6º da Carta Magna.

A garantia à desconexão no trabalho busca assegurar o tempo livre para o desenvolvimento individual e coletivo; e deve ser tida como indispensável para a consolidação dos direitos da personalidade, motivo pelo qual se questiona se a proteção destes direitos contraria a produtividade ou se, ao contrário, estimula a produtividade.²⁴⁴

O objetivo da Constituição ao limitar a jornada diária de labor, prevista no inciso XIII do Art. 7º, foi de garantir ao operário tempo para seu lazer e descanso em contraponto ao labor em tempo integral, que é estimulado pelo uso das novas tecnologias e vem assolando a classe operária, a mantendo constantemente interligada com seu ambiente profissional. Aqui, vale destacar que o lazer é direito social de todos os trabalhadores, incluindo os de confiança, externos e teletrabalhadores, sendo inconstitucional a exclusão destes trabalhadores do regime

²⁴²MAIOR, loc. cit.

²⁴³MAFFRA, M.V. Direito à desconexão no universo do trabalho. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). Direito do Trabalho. Belo Horizonte: FUMARC, 2015. v. 2, p. 505. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/13311>>. Acesso em 04.07.2020.

²⁴⁴TIBALDI, S. D.; PESSOA, C. F. Direito fundamental ao lazer: personalidade e desconexão do cidadão-trabalhador. **Revista Paradigma**, v. 26, n. 2, 7 dez. 2017, p. 147.

geral da jornada de trabalho, como faz o Art. 62 da CLT, sendo certo que tal dispositivo é manifestamente contrário ao disposto no inciso XIII do Art. 7 da CF.²⁴⁵

O trabalhador só terá garantida sua liberdade de trabalhar, quando o mínimo existencial garantido, fora disto a tendência é sujeitar-se às condições indignas e aos instrumentos de controle de produção, impostos de forma abusiva pelos empregadores e que reforçam a privação ao direito de desconexão do trabalhador.²⁴⁶

Analisando a maneira como o direito à desconexão é violado e sua influência na vida privada do trabalhador, é possível constatar a existência do chamado dano existencial, situação que ocorre quando o empregador, a título exemplificativo, imprime ao empregado um volume excessivo de trabalho, não oportunizando que esse goze de seu tempo de descanso através de atividades sociais, afetivas, familiares ou que possa desenvolver seus projetos pessoais e profissionais. Assim, ao não assegurar o direito à desconexão do trabalho o indivíduo fica conectado, indistintamente, de sua jornada, resolvendo problemas e ligado a questões laborais em seu período destinado ao descanso e lazer.²⁴⁷

5.1 A VIOLAÇÃO AOS DIREITOS E INTERVALOS CONSTITUCIONALMENTE GARANTIDOS E OS PREJUÍZOS AO TELETRABALHADOR COM A PROMULGAÇÃO DA LEI 13.467 DE 2017

Antes da revolução industrial e toda a automação do trabalho, as leis da Igreja garantiam ao trabalhador noventa dias de descanso, cinquenta e dois domingos e trinta e oito feriados, durante os quais, ele era expressamente proibido de trabalhar. Entretanto, após e, com ela ditando os ritmos da sociedade, houve a abolição feriados e substituiu-se a semana de sete dias pela de dez, para que as pessoas

²⁴⁵ MELO, op. cit. p. 67.

²⁴⁶ TIBALDI, op. cit. p. 148.

²⁴⁷ MOURA, A.S.; LOBO, T.A. Direito de desconexão da mulher no trabalho: do dano existencial às políticas públicas de igualdade de gênero no labor. Disponível em: <<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/14596/3313>>. Acesso em: 07 jul. 2020.

não pudessem ter mais do que um dia de folga a cada dez dias, emancipando os trabalhadores dos poderes da Igreja para melhor subjugar-los sob o trabalho.²⁴⁸

Com a intensificação das atividades nas indústrias e a facilitação na troca de produtos do século XIX houve tamanha intensificação do labor, ao ponto de não existir mais paralisações. Assim, pouco a pouco, a sociedade foi deixando de lado o costume de descansar aos domingos e o ritmo de trabalho deu início a um sistema que desconhecia limites, tanto na intensidade quanto na duração, buscando, com isso, maiores rendimentos.²⁴⁹

Gradativamente, a sociedade passou a compreender a necessidade de fruição de períodos de descansos: não é o trabalho que adoece e desgasta o trabalhador, mas o cansaço, decorrente do ritmo de trabalho inadequado.

Observa-se que o fundamento fisiológico para o limite da jornada diária considerava, em específico, os trabalhos realizados de maneira manual, os quais revelam o esgotamento provocado por jornadas extensas e a necessidade da imposição de limites. Entretanto, alguns doutrinadores não se olvidam do fundamento fisiológico para a limitação do trabalho intelectual, que se mostra igualmente desgastante.²⁵⁰

A chamada jornada de trabalho é o período diário em que o empregado se submete à disposição do empregador diante do contrato laboral pactuado. Diante de reiteradas pesquisas e estudos sobre a saúde laboral e de dados fisiológicos, pesquisadores averiguaram que o organismo sofre desgastes quando ativo, queimando energias acumuladas em uma maior proporção, o que resultou em maior atenção em relação a limitação da jornada diária, sendo medida pelo tempo em que o empregado dispõe diariamente ao empregador para a prestação do trabalho.²⁵¹

²⁴⁸ LAFARGUE, P.. *The right to belazy*. Chicago: Charles H. Kerr & Company, 1907, p. 32. Disponível em: <<https://archive.org/details/righttobelazyoth00lafa/page/32/mode/2up?ref=ol&view=theater>>. Acesso em 26.04.2021.

²⁴⁹ DE MATOS, B.S. Reorganização do trabalho, novas tecnologias e o sobreaviso no direito do trabalho. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito para obtenção do título de Mestre em Direito. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/181340/001073900.pdf?sequence=1>> Acesso em: 26.04.2021

²⁵⁰ Ibid.

²⁵¹ DE MELO, A.L.R. As novas tecnologias e o direito à desconexão fora dos horários estabelecidos na jornada de trabalho ao teletrabalhador como norma de saúde e segurança, Ano de Obtenção: 2019 Orientador: José Renato Gaziero Cella. Passo Fundo – RS. 2019. Disponível em: <<imed.edu.br/Uploads/Aline%20Laís%20Rech%20de%20Melo%20Dissertação%20versão%20final.pdf>>. Acesso em: 25.04.2021.

A fundamentação para limitar a jornada de trabalho passou a ser desenvolvida após a conclusão de diversos estudos científicos, que objetivavam explicitar, teórica e empiricamente, razões que orientassem a redução dos tempos de trabalho, sendo elaboradas razões de ordem moral e higiênicas, que justificassem a redução do trabalho do ponto de vista da pessoa do empregado e do ponto de vista econômico, identificando aos empregadores os benefícios da redução dos tempos de trabalho.²⁵²

As noções para a delimitação da jornada são, no mínimo, quatro. Primeiramente, biológicas, no que diz respeito aos problemas psicofisiológicos causados ao trabalhador, decorrentes do cansaço do trabalho diário; sociais, referente à convivência e relacionamento com demais integrantes da sociedade em que convive, dedicação à sua família e horas de lazer; econômicas e; humanas.²⁵³

Quanto ao fundamento econômico, encontram-se como fatores para a de limitação, a queda de produtividade de trabalhadores que são submetidos a longas jornadas, sustentando que a redução do labor tem como consequência o uso mais efetivo do tempo de trabalho, certo de que o desgaste físico é menor e que, o que se perde em quantidade de horas de trabalho, ganha-se em qualidade e eficiência.²⁵⁴

Cumprindo, ainda, destacar que a redução da jornada, especialmente através do repouso semanal, serve como meio para repor as energias do empregado, permitindo a ele que se recomponha para dar início à uma nova semana de trabalho, lembrando que a a produção do começo da semana é diferente da produção da sexta e dos sábados, assim como a produção das primeiras horas do dia também é diferente da produção das últimas. A fadiga acumulada repercute na produção e no comportamento dos trabalhadores, o que, inclusive, se reflete nas estatísticas das companhias de seguros.²⁵⁵

Através de diferentes estudos concluiu-se que o índice de produtividade do trabalhador é consideravelmente maior no regime de oito horas diárias de trabalho, quando comparado ao regime de labor de dez horas, confirmando que o trabalhador inserido em um regime de trabalho de de dez horas tem queda na produtividade a partir da quarta para a quinta hora de trabalho, subindo da sexta para a sétima em razão do intervalo intrajornada, decaindo, novamente, na oitava, nona e décima

²⁵²DE MATOS, loc. cit.

²⁵³MARTINS, S.P. 2015, p. 40

²⁵⁴DE MATOS, loc. cit.

²⁵⁵DE MATOS, op. cit. p. 32

horas, sendo que, nesta última hora, o trabalhador produz menos do que na quarta. Quando inserido em uma jornada de oito horas, os estudos demonstraram que o rendimento sofre pouca queda da terceira para a quarta hora, mantendo-se quase inalterável após o intervalo intrajornada, demonstrando assim, que o organismo do trabalhador suporta um limite máximo de desgaste e que, quando ultrapassado, o trabalho passa a ser prejudicial e improdutivo diante da fadiga provocada.²⁵⁶

Outro fundamento para estabelecer um limite à jornada encontra-se nos aspectos social, cultural, familiar e religioso, pois, o descanso não elimina sozinho a fadiga provocada pelos ritmos de trabalho, não propiciando a completa resutaração e equilíbrio necessário entre o corpo e o espírito, sendo necessário que o trabalhador participe ativamente da sociedade, usufruindo de seu tempo não somente para descansar, mas, também, para cuidar da própria personalidade, dedicar-se à leitura, esportes, atividades sociais, atividades familiares e religião. Assim, a limitação das horas de trabalho busca permitir ao trabalhador o desenvolvimento de seus vínculos afetivos, estimulando a manutenção dos princípios de respeito, ordem e progresso.²⁵⁷

A limitação da jornada atende, também, a um fundamento técnico, próprio do taylorismo da sociedade industrial, eis que a repetitividade da tarefa ocasiona ao trabalhador monotonia e cansaço e que, para que isso não ocorra, faz-se necessária a redução dos horários e imposição de intervalos, buscando maior eficiência possível nas tarefas executadas pelo trabalhador.²⁵⁸

Em 1919, a OIT, em sua primeira convenção, buscou restringir a jornada de trabalho. Entretanto, o direcionamento dessa restrição era apenas aos trabalhadores que se ativavam em estabelecimentos industriais e, somente em 1930, através da edição da convenção de nº 30, houve a extensão de limitação da jornada de 8 (oito) horas para o trabalho no comércio e em escritórios.²⁵⁹

²⁵⁶ SUSSEKIND, A. Duração do trabalho e repousos remunerados. São Paulo: Livraria Freitas Bastos, 1950, p. 91.

²⁵⁷ DESPONTIN. L.A. Jornada de trabajo. Buenos Aires: Editorial Bibliográfica Argentina, 1952, p. 77

²⁵⁸ DESPONTIN. Luis Alberto. Jornada de trabajo. Buenos Aires: Editorial Bibliográfica Argentina, 1952, p. 75-76.

²⁵⁹ DE MATOS, Bráulio da Silva. Reorganização do trabalho, novas tecnologias e o sobreaviso no direito do trabalho. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito para obtenção do título de Mestre em Direito. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/181340/001073900.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 22.04.2021. p. 36

No Brasil, o Poder Constituinte Originário de 1988, acertadamente, inseriu no Título II – Dos direitos e garantias fundamentais –, através do capítulo II que trata dos direitos sociais, como direito dos trabalhadores a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, reduzindo em quatro horas a duração semanal do trabalho – que, em momento anterior, era de quarenta e oito horas. É nesse âmbito que surge a discussão em torno do direito à desconexão, assunto que fundamenta-se especialmente na limitação constitucional da jornada de trabalho, constitucionalmente garantida no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal.

Igualmente, a carta magna estabeleceu como direito dos trabalhadores o repouso semanal e as férias anuais – artigo 7º, incisos XV e XVII –, direitos que, lidos em consonância com a regulação da jornada de trabalho e das férias previstas na Consolidação das Leis do Trabalho – Capítulos II e IV –, demonstram que a limitação do tempo dedicado ao trabalho é de essencial atenção para que o funcionário usufrua dos períodos de repouso. destaca-se que o lazer é um direito social, engrandecido pela Constituição em idêntico nível que o labor, inexistindo hierarquia entre os dois e, logo, ambos devem coexistir de maneira harmoniosa para que o empregado tenha uma existência digna.²⁶⁰

Como citado anteriormente, o direito à desconexão se confirma através da prerrogativa de o trabalhador não ser contatado ou acionado por pessoas do seu ambiente de trabalho no período em que está em descanso, seja seu intervalo intrajornada, repouso diário, semanal ou anual. A intervenção é proibida por quaisquer meios: mensagens, e-mails, pager, fax e qualquer outro que possa romper o momento de ócio do empregado.²⁶¹

As novas modalidades de trabalho não podem afrontar a ordem constitucional, a qual encontra-se positivada no art. 6º e 7º da Constituição federal, no artigo 24 da Declaração Universal dos Direitos do Homem e no artigo 7º do Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, artigos que buscam, em sua essência, dar visibilidade ao direito ao descanso e a limitação da jornada. Diante

²⁶⁰ XAVIER, Eduardo de Souza; COLUSSI, Fernando Augusto Melo. O direito à desconexão diante das novas tecnologias da informação – 2017 - Anais do 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede. disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/o_direito_a_desconexao_diante_das_novas_tecnologias.pdf>. Acesso em: 25.04.2021

²⁶¹ OLIVEIRA, C.D.D. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. Revista São Paulo: LTr, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out. 2010. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/166810>> Acesso em: 24 abril 2021

disso, não se pode relacionar o ócio a algo negativo, como uma espécie de depreciação ao trabalho, mas, sim, como um tempo libertador do controle exercido pelo empregador sobre o empregado, sendo o direito de desconectar-se uma proteção à saúde física, mental e, também, das relações sociais do trabalhador.²⁶²

Veja-se que, somente é possível estabelecer uma correta desconexão do trabalhador, através do cumprimento dos artigos legais previstos na Constituição Federal e na CLT, onde estão previstos os diferentes períodos de lazer e descanso, que possibilitam ao empregado usufruir do lazer da maneira adequada.

Para compreender melhor a temática, se faz necessária uma breve exposição dos intervalos garantidos ao empregado.

Regra geral, a duração da jornada inclui descansos trabalhistas, os quais são instituídos em lei e têm, como objetivo, garantir o momento de reposição de energias física e psicológica, necessárias para manter a saúde do trabalhador. O primeiro e, talvez, o mais importante intervalo a ser mencionado, é o intervalo intrajornada, destinado ao descanso e alimentação do trabalhador, contado como hora de trabalho.²⁶³

Encontra-se previsto no art. 71 da CLT e dispõe que:

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.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

²⁶² VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; DA SILVA, Mirelle Stéfani. O direito do trabalhador a desconexão – uma análise do teletrabalho no direito brasileiro. Disponível em: <<https://claudiamaraviegas.jusbrasil.com.br/artigos/686500625/o-direito-do-trabalhador-a-desconexao-uma-analise-do-teletrabalho-no-direito-brasileiro>>. Acesso em: 24.04.2021. p. 19

²⁶³ SILVA, D. Teletrabalho: uma análise do direito à desconexão. 2019. 62 f. Monografia (Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais). Curso de Direito. Universidade de Passo Fundo, Soledade, RS, 2019. Disponível em: <<http://repositorio.upf.br/bitstream/riupf/1760/1/SOL2019Denise%20da%20Silva.pdf>>. Acesso em: 25 abril 2021

§ 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.

Na execução de suas atividades laborais, mecânicas ou intelectuais, o trabalhador gasta energia e isso, aos poucos, aumenta seu cansaço e reduz seu ritmo de trabalho, sua capacidade de concentração e a rapidez de raciocínio, tornando-o menos produtivo e sujeito a cometer mais erros e acidentes. Por essa razão, torna-se medida necessária para possibilitar ao trabalhador sua recomposição e com isso garantir a excelência de sua atividade. Com isso, se evidencia que, tal intervalo, corresponde a uma das mais importantes medidas de prevenção à fadiga e à exaustão do trabalhador, inserindo-se no conceito mais amplo das normas de segurança e medicina do trabalho, constituindo um importante instrumento de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços.²⁶⁴

Igualmente de extrema importância o intervalo interjornada, o qual traz como obrigatório o descanso entre duas jornadas de trabalho.

O intervalo interjornada é o descanso encontra-se disposto no art. 66 da CLT e, durante o seu gozo, o empregado não desenvolve sua atividade, nem encontra-se a disposição do empregador, caracterizando-se como um período de suspensão do contrato de trabalho.²⁶⁵

Pode ter uma duração maior e tem como finalidade preservar a saúde e segurança dos trabalhadores, reduzindo riscos de atividade e assegurando um período mínimo de descanso entre um dia e outro de labor, proporcionando ao trabalhador as convivências familiar e social, não podendo ser interrompido.²⁶⁶

Sergio Pinto Martins aponta que, entre duas jornadas de labor, deve haver um descanso de 11 horas consecutivas, o qual inicia-se quando o empregado cessa o trabalho. Deve-se, também, computar o repouso semanal de 24 horas, assim caso o

²⁶⁴ GROSSI, G.V.S; MIRAGLIA, L.M.M. O direito à saúde dos trabalhadores e o intervalo intrajornada: considerações acerca da negociação coletiva e da reforma trabalhista à luz da Constituição. Disponível em: <<http://conpedi.daniloir.info/publicacoes/k7bhb2vw/nd0ll611/0ZK0Epwah7Fv1DP2.pdf>>. Acesso em 26 abril 2021

²⁶⁵ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 28.03.2021

²⁶⁶ TONIAL, Maira Angélica Dal Conte; CASTOLDI, Karine Rosa. Direito à desconexão do ambiente de trabalho. Novas edições acadêmicas. p. 28.

trabalhador termine o serviço no sábado, somente depois de 35 horas poderá retornar ao trabalho, Ou seja: 11 horas mais 24 horas do repouso semanal remunerado. Assim, se o empregado saiu da empresa no sábado às 12 horas, somente deverá retornar ao labor no domingo após as 23 horas.²⁶⁷

Maurício Godinho Delgado define o intervalo interjornada como sendo o “lapso temporal regular, distanciadores de uma duração diária de labor e outramediamente precedente e imediatamente posterior, caracterizado pela sustação da prestação de serviços e pela disponibilidade do obreiro perante o empregador.”²⁶⁸

Pode-se, ainda, dividir o intervalo interjornada: o intervalo interjornada comum, com lapso temporal de 11 (onze) horas, que separa as duas jornadas de trabalho do empregado, nos termos do que dispõe o art. 66 da CLT; e o intervalo especial, com separação de 17 (dezesete) horas entre as jornadas, aplicado aos trabalhadores que se sujeitam a horários variáveis, com duração diária de trabalho de 07 (sete) horas para quem trabalha nos serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelfonia, conforme disposto no art. 229 da CLT.²⁶⁹

Em regra, o intervalo interjornada não é remunerado, bem como não é considerado como tempo de serviço, razão pela qual é considerado suspensão do contrato de trabalho. Entretanto, caso não observado, utiliza-se, por analogia, os mesmos efeitos do art. 71 § 4º da CLT, devendo ser paga a integralidade das horas subtraídas, com o acréscimo legal ou convencional (se superior), tudo em acordo com a OJ 355 da SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho.²⁷⁰

Concomitantemente, é assegurado ao trabalhador um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, conforme disposto no art. 67 da CLT e, não havendo motivação pública ou necessidade imperiosa do serviço, esse descanso deverá coincidir com o domingo.

Tal intervalo é constitucionalmente garantido, e encontra-se disposto no art. 7º, XV da CF/88:

²⁶⁷ MARTINS, S. P;op. cit.p. 865

²⁶⁸ DELGADO, 2017, op. cit. p.1083

²⁶⁹MATA, A. A relevância jurídica dos intervalos para o trabalhador brasileiro. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/48832/a-relevancia-juridica-dos-intervalos-para-o-trabalhador-brasileiro>>. Acesso em: 26 abril2021

²⁷⁰Ibid.

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 [...]

Ainda, a legislação vigente prevê que, caso o trabalhador labore em finais de semana e não seja realizada a compensação devida, terá direito ao recebimento das horas extras pagas em dobro, em acordo ao que dispõe a Súmula 146 do TST: “O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.”

Por fim, se faz necessário destacar o período de desconexão total do trabalho, que é quando o trabalhador usufrui de suas férias anuais, sendo um instituto pelo qual se concretiza os objetivos buscados pelos demais intervalos. Ou seja, é o momento em que o trabalhador, de fato, se afasta totalmente de sua atividade profissional, podendo usufruir com plenitude do seu exercício de cidadania, participando de atividades lúdicas, de lazer, de convivência familiar e de integral inserção cultural, política e social em sua comunidade. É nesse período que o trabalhador, inquestionavelmente, repõe suas energias, descansa e tem um tempo razoável de revigoramento físico.²⁷¹

O período de férias é, também, um direito constitucional do trabalhador e, igualmente, disposto no art. 7º, inciso XVII :

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 [...]

Previsto, ainda, na CLT em seu art. 134 *in verbis*:

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

²⁷¹COSTA, I.L. DIREITO DE DESCONEXÃO.Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD),p. 29. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/7792>>. Acesso em: 25 abril2021.

§ 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Embora seja certo de que esses intervalos buscam garantir a segurança das saúdes física e mental do trabalhador, a lei 13.467/2017 flexibilizou alguns dos direitos legalmente previstos, conseqüentemente violando esses intervalos constitucionalmente defendidos.

A reforma trabalhista conceituou e disciplinou o teletrabalho através dos arts. 75-B3 e 75-C4, mas o introduziu como inciso III do art. 62, discutido até então. Ou seja, mesmo que possa ser controlado, o teletrabalho não terá direito à hora extra, intervalo intrajornada e entrejornada.²⁷²

Souto Maior entende como totalmente equivocado o entendimento adotado pela CLT, argumentando ser plenamente possível o controle da jornada de um teletrabalhador, em razão da própria evolução tecnológica em que se diz estar baseada a regulamentação desse tipo de trabalho.²⁷³

Os direitos anteriormente mencionados foram destinados, pelo legislador constituinte, a todos os trabalhadores, sem qualquer exceção, não existindo qualquer distinção constitucional e, portanto, não caberia ao legislador infraconstitucional o fazê-lo, o que sugere a inconstitucionalidade do artigo 62, inciso III da CLT.²⁷⁴

Muitas alterações incluídas pela lei 13.467/2017 resultaram em preocupações para a doutrina. Uma delas se refere à sua aplicação sob a interpretação dos direitos fundamentais, vez que muitos preceitos infraconstitucionais, substituídos ou inseridos pela reforma, exercem posições asseguradas aos empregados pelos valores e princípios fundamentais.²⁷⁵

²⁷²BEDIN, loc. cit.

²⁷³ SOUTO MAIOR, J.L.; SEVERO, V.S. Os 201 ataques da reforma aos trabalhadores. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>>. Acesso em 26 abril 2021

²⁷⁴ MIRANDA, P. H.; MIRANDA, L. C. M.; PIMENTEL, G. G. A. O teletrabalho e as possibilidades de violação ao direito do lazer. In Revista Brasileira de Estudos do Lazer. v. 5 n. 1 (2018): v. 5, n. 1, jan./abr. 2018 | Diversidade de olhares e perspectivas para o lazer no contexto atual. Disponível em: <<https://periodicos.ufmg.br/index.php/rbel/article/view/597>>. Acesso em: 26 abril 2021

²⁷⁵DE MELO, op. cit. p. 56

Destaca-se o artigo constante na nova legislação vai em contrariedade ao que dispõe o art. 6º da lei 12. 551 de 2011:

“Art. 6º 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.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

A estrutura do trabalho desenvolvido por meio telematizado corresponde à íntegra possibilidade da frequência da obediência jurídica nas ocorrências de trabalho por meios informatizados de chefia, gestão e vigilância, mesmo que o controle seja exercido na residência do trabalhador ou demais situações do trabalho à distância. Não parece ser algo que demande grandes esforços o controle de jornada do teletrabalhador, diante de tantos aparatos existentes na sociedade, sendo certo que, mesmo distante dos olhos do empregador, o teletrabalhador obedece ordens e horários previamente acordados com seu superior, se mostrando totalmente descabida a pretensão lançada pelo art. 62, III da CLT.²⁷⁶

Não resta dúvidas de que o teletrabalho se apresenta como uma nova forma de exploração do trabalhador, sob a roupagem de maior garantia de conforto e redução do estresse. Entretanto, o que se percebe, é sua utilização como ferramenta, usada pelos empregadores, para aumentar os níveis de atividades e produção, pois, ao mesmo tempo em que se possibilita a realização de tarefas nos mais diversos locais, também viabiliza a fiscalização por parte do empregador, em qualquer área que ele se encontre.

Os Tribunais pátrios posicionam-se de forma muito conservadora no tocante à existência desta “disponibilidade eletrônica”, sendo evidente que o trabalhador em regime de teletrabalho possui maior interferência na sua vida particular, quando comparado ao empregado comum, tornando-se necessária a fiscalização indicativa

²⁷⁶ DELGADO, op. cit.p.137

do tempo disponibilizado, a qual deve acompanhar as mesmas evoluções tecnológicas que tornam sua acessibilidade ao labor quase que irrestrita.²⁷⁷

Veja-se que, no momento em que a jurisprudência tendia a limitar as possibilidades de aplicação do art. 62, do direito ao limite da jornada de trabalho, a nova legislação não somente reforçou a aplicabilidade, como ampliou seu alcance pela atração dos “empregados em regime de teletrabalho”, cujo controle da jornada de trabalho é plenamente possível.²⁷⁸

Conforme dito e reafirmado várias vezes ao longo desse estudo, a temática é pauta em diversos países do mundo, que visam evitar que o trabalho à distância tome conta da vida dos trabalhadores de forma integral. Por isso, é imperioso que revisitemos alguns exemplos, como os que abordar-se-ão a seguir.

5.2 O DIREITO A DESCONEXÃO E A VIOLAÇÃO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

Conforme verificado o Direito à Desconexão busca discutir a jornada de trabalho excessiva, observando problemas decorrentes disso e como essa jornada interfere nos direitos fundamentais sociais.

A relação empregatícia é um contrato de trabalho de natureza privada, mas os pactuantes não podem dispor livremente das suas regras, ante o caráter protetivo que exerce o Direito do Trabalho, bem como o Direito Constitucional, devendo-se, obrigatoriamente, observar os diplomas legais que a rege.²⁷⁹

Ao formalizar um contrato de trabalho, deve-se respeitar os princípios e disposições constitucionais, cuja essência se encontra na dignidade da pessoa humana. Esses princípios devem ser aplicados, especialmente quando se trata da delimitação da jornada diária, saúde e segurança do trabalhador, além do desenvolvimento pleno da sua personalidade e conciliação com a vida privada. Destaca-se, ainda, a importância do princípio da proteção ao trabalhador quando se trata de discussão quanto ao limite do tempo de trabalho, buscando assegurar um

²⁷⁷ RESEDÁ, loc. cit.

²⁷⁸ SOUTO MAIOR, ; SEVERO, loc. cit.

²⁷⁹ HARFF, op. cit.

equilíbrio entre atividade desenvolvida e sua vida pessoal, possibilitando que o trabalhador não fique todo o tempo à disposição do empregador.²⁸⁰

A industrialização e os efeitos negativos resultantes da sua expansão, fez com que a sociedade se atentasse mais aos direitos sociais de segunda geração tutelados pelo Estado, dentre eles encontram-se os direitos sociais do trabalho (como direito fundamental e em exercício digno) e do lazer/ócio. Destaca-se que o direito ao lazer e o ócio são direitos fundamentais que se complementam, merecendo uma tutela específica para que sejam garantidos.²⁸¹

Não compete ao trabalhador ou ao empregador a definição da jornada máxima do trabalhador, pois a constituição já o fez (Art.7, XIII), possibilitando, assim, a proteção e saudabilidade na rotina de labor, permitindo que o empregado usufrua dos seus demais direitos fundamentais.²⁸²

O direito ao lazer, por exemplo, atinge finalidades e necessidades biológicas, sendo que o repouso possibilita o descanso e a recuperação de energias. Ainda, o direito ao lazer atende a necessidades sociais, pois, possibilita a convivência social familiar e relações privadas do trabalhador, atendendo suas necessidades existenciais o permitindo desfrutar do ócio criativo. Além disso, está intimamente relacionado ao trabalho, já que retira a ideia de que o homem é somente um objeto produtivo.²⁸³

É justamente essa percepção de que o trabalhador não é um objeto, que torna o lazer um direito fundamental, já que é possibilita ao sujeito o acesso a bens e valores sociais e valores humanos pessoais.²⁸⁴

²⁸⁰FREIRE, K.F. O direito à desconexão do trabalho e o impacto dos avanços tecnológicos na delimitação do tempo à disposição do empregador; 2017, p. 35; Trabalho de Conclusão de Curso; (Graduação em Direito) - Universidade Federal da Bahia; Orientador: Rosângela Rodrigues Dias de Lacerda. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/24841/1/FREIRE%2C%20Karolina%20Ferreira%20-%20O%20direito%20C3%A1%20desconex%C3%A3o%20do%20trabalho%20e%20o%20impacto%20dos%20savan%C3%A7os%20%20tecnol%C3%B3gicos%20na%20delimita%C3%A7%C3%A3o%20.....pdf>>. Acesso em 26.05.2021

²⁸¹TIBALDI, S. D.; PESSOA, C. F. Direito fundamental ao lazer: personalidade e desconexão do cidadão-trabalhador. **Revista Paradigma**, v. 26, n. 2, 7 dez. 2017. Disponível em: <<https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/865>>. Acesso em: 27.04.2021

²⁸² HARFF, op. cit.

²⁸³ SOUZA, P.B.. O direito fundamental ao lazer dos trabalhadores: uma discussão teórica. Dissertação submetida à Universidade Metodista de Piracicaba para a obtenção do título de Mestre em Direito. Orientadora: Professora Doutora Mirta Gladys LereñaManzo de Misailidis. 2013, p. 97. Disponível em: <http://iepapp.unimep.br/biblioteca_digital/pdfs/docs/16082013_101035_patriciaborbadesouza.pdf> Acesso em 27.04.2021.

²⁸⁴TIBALDI.; PESSOA, loc. cit.

Pontua-se que o não trabalho não se trata de não se trabalhar por completo, mas, sim, trabalhar em um nível necessário para preservar a vida privada e a saúde.²⁸⁵

Diante da não observação do descanso e lazer dos empregados, tornou-se comum a busca pelo Poder Judiciário para indenizar a violação desses direitos, o que resultou na penalização dos empregadores pelos magistrados, que estão reconhecendo aos trabalhadores dano moral existencial, o qual versa, também, sobre a violação dos direitos fundamentais da pessoa ocasionado por jornadas exorbitantes, que impedem o adequado convívio sociofamiliar do empregado, incidindo na obrigatoriedade de reparação.²⁸⁶

Em entendimento proferido pelo tribunal regional da 3ª região é possível entender-se o conceito adequado do dano existencial:

(...) o dano existencial ofende, transgride e arranha, com marcas profundas, a pele e a alma do trabalhador, ulcerando, vilipendiando, malferindo diretamente os direitos típicos da dignidade da pessoa humana, seja no tocante à integridade física, moral ou intelectual, assim como ao lazer e à perene busca da felicidade, restringida que ficam as suas relações sociais e familiares. Em suma, o dano existencial tem como “*basfond*” a lesão que afeta o trabalhador em seus sentimentos e em sua percepção íntegra e integral da vida em todos os seus aspectos, em sua honra, em seu decoro, em suas relações sociais, e em sua dignidade, retirando-se-lhe, corpo e alma, do convívio sadio com a família, com os seus semelhantes, parentes e amigos, e com a natureza, enfraquecidos ficando os laços consigo mesmo e com seus projetos de vida. Viver é, em certa medida, projetar o futuro. Diariamente, desenhamos e recortamos nossos desejos, nossas vontades, nossos sonhos e muito lutamos para alcançá-los, de modo que a conduta da empresa em exigir sempre mais e mais horas de trabalho de seu empregado, como se fosse uma “máquina ou uma coisa”, configura o dano existencial.²⁸⁷

Com isso, conclui-se que o lazer é algo que não pode, em hipótese alguma, ser tolhido, pois, não faz sentido remunerar o empregado adequadamente e possibilitar que ele desenvolva suas atividades de sua casa, se não possuirá o tempo

²⁸⁵ SOUTO MAIOR, 2003 op. cit. p. 3

²⁸⁶ VIEGAS, C.M.A.R; DA SILVA, M.S. O direito do trabalhador à desconexão: uma análise do teletrabalho no Direito brasileiro. Acesso em: <<https://claudiamaraviegas.jusbrasil.com.br/artigos/686500625/o-direito-do-trabalhador-a-desconexao-uma-analise-do-teletrabalho-no-direito-brasileiro#:~:text=Assim%2C%20n%C3%A3o%20se%20pode%20vislumbrar,e%2C%20das%20suas%20rela%C3%A7%C3%B5es%20sociais.>>. Acesso em 30.04.2021

²⁸⁷ TRT 3ª R – 1ª T – Rel. Des. Luiz Otavio Linhares Renault – 30.06.16 – Processo RO nº 0010701-95.2015.5.03.0095) Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010701-95.2015.5.03.0095/2>>. Acesso em: 28 abril 2021

necessário para realizar-se pessoal e socialmente, pois, diariamente encontra-se conectado e interligado a meios de comunicação que o remetem ao ambiente de trabalho, o privando de colocar em prática projetos de vida que entenda relevantes.

Inclusive, tal direito é defendido e encontra-se elencado no Art. 24 da Declaração Universal dos Direitos do Homem²⁸⁸; possui previsão no § 6º do artigo 7º do Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o qual o Brasil é signatário.²⁸⁹

Diante disso, não podemos enxergar o descanso como algo negativo na sociedade, algo que deprecie o labor, mas, sim, como algo que o liberta do controle exercido pelo empregador.²⁹⁰

A convivência harmoniosa entre lazer e trabalho depende da garantia de um tempo destinado ao não-trabalho, ou seja, do direito de o indivíduo desconectar-se do seu ofício. Assim, se faz necessária uma proteção a esse direito de afastar-se do ambiente laboral, para que isso lhe garanta outros direitos fundamentais.

Convém destacar que o direito à desconexão e a garantia ao lazer do empregado, possibilitam maior e melhor produção, deixando-o mais disposto para a realização de suas tarefas. Além disso, é algo que impacta na própria saúde pública, considerando o número de trabalhadores doentes que dependerão de aparato governamental para atendimento. Isso sem mencionar o impacto previdenciário ou, pior, a precarização ainda maior dos direitos trabalhistas, como alternativa tangente.

Por isso, se faz necessária a defesa dos intervalos, suas férias, repousos semanais e descanso em feriados, garantindo ao empregado a fruição de momentos de distração, posto que, a constante conexão, é fato gerador de doenças físicas e neurológicas do trabalhador, resultando, ainda, em improdutividade.²⁹¹

O grande desafio está em permitir que a tecnologia seja utilizada para possibilitar essa desconexão, limitando a jornada diária, ainda que em horário

²⁸⁸“Toda pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas”. Esta é mais uma premissa para garantir os direitos da pessoa humana.” Disponível em: <[²⁸⁹Os Estados Membros no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: \(...\) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados. Disponível em: <\[²⁹⁰VIEGAS; DA SILVA, loc. cit.\]\(https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>”. Acesso em 29 abril2021</p>
</div>
<div data-bbox=\)](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/novembro/artigo-24deg-toda-pessoa-tem-direito-ao-reposuo-e-lazer#:~:text=O%20artigo%2024%C2%B0da,e%20a%20f%C3%A9rias%20peri%C3%B3dicas%20pagas%E2%80%9D.>”. Acesso em 29.04.2021</p>
</div>
<div data-bbox=)

²⁹¹TIBALDI; PESSOA, loc. cit.

flexível. Veja-se que o direito fundamental ao lazer incorre está relacionado às normas de higiene, saúde e segurança do trabalho, descritas na Constituição Federal, já que demonstram a preocupação com a conservação da saúde física e psíquica, bem como com o descanso para restabelecer a energia do trabalhador.²⁹²

A desconexão possibilita preservação da saúde física e mental do empregado, garantindo sua própria segurança e de seus colegas de trabalho, prevenindo acidentes de trabalho e reduzindo riscos de doenças ocupacionais.²⁹³

Em contrapartida, sua constante conexão acarreta problemas como a Síndrome de Burnout e outros problemas crônicos de saúde. Veja-se, inclusive, que, além do art. 6º e 7º da CF, tem-se o princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador, com previsão no art. 196 da Constituição Federal, devendo ser tutelado pelo Estado.

Burnout é apenas uma das reações afetivas crônicas ou extremas ao estresse laboral, caracterizada pela exaustão emocional, pela despersonalização ou diminuição da realização profissional ou sensação de ineficácia profissional.²⁹⁴

Igualmente importante a tudo o que foi elencado até aqui, é mencionar que, a violação ao direito a desconexão, fere o princípio da dignidade da pessoa humana, sendo evidente que o ócio possui instrumentalidade essencial para a vida sadia de uma pessoa.²⁹⁵

A integridade física e moral do trabalhador, como função essencial do Direito do Trabalho, surge como uma obrigação intrínseca da empresa que o emprega.

Alvarenga explica que:

A tutela dos Direitos Humanos Fundamentais de personalidade tem como finalidade primordial resguardar as qualidades e os atributos essenciais do trabalhador nas relações de trabalho. Desta forma, ao empregador cabe a obrigação de prover o trabalho adequadamente e possibilitar a execução, respeitando integridade física, intelectual e moral do empregado.²⁹⁶

²⁹² OLIVEIRA, C.D.D., op. cit. p.1185.

²⁹³ FREIRE, 1

²⁹⁴ SILVA JÚNIOR, D.I; FERREIRA, M.C. A Predição do Burnout em Trabalhadores Off-Shore-Oil. Revista EVS - Revista de Ciências Ambientais e Saúde, Goiânia, v. 36, n. 1, p. 75-93, mar. 2010, p. 76. ISSN 1983-781X. Disponível em: <<http://seer.pucgoias.edu.br/index.php/estudos/article/view/1019/717>>. Acesso em: 25 abril 2021

²⁹⁵ VIEGAS; DA SILVA, loc. cit.

²⁹⁶ DE ALVARENGA, R.Z. A Tutela dos Direitos de Personalidade no Direito do Trabalho brasileiro. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/19266/a-tutela-dos-direitos-de-personalidade-no-direito-do-trabalho-brasileiro>. Acesso em: 27 abril 2021

O que se verifica é que, em havendo desrespeito à integridade física e moral do ser humano, não sendo asseguradas ao empregado condições mínimas para uma existência digna, inexistindo limitação de poder e, assim, infringindo a liberdade, autonomia e igualdade do trabalhador, igualmente não existirá dignidade do trabalhador.²⁹⁷

Toda lesão a direito fundamental entre particulares, como é o caso de um contrato de trabalho, deve ser imputada ao Estado, pois quando não há proibição à violação de um direito fundamental, há permissão, portanto, é de sua responsabilidade.²⁹⁸

Em pesquisa realizada pelo “*projetoThos covid-19*”, foram retratadas as vivências e sentimentos relativos ao trabalho no período de pandemia. Nela, constatou-se que a constante conexão originou em novos problemas de saúde, diante da dificuldade das pessoas em conciliar as rotinas com crianças e família. O chamado *homeschooling*, assim como a busca por atividades de entretenimento dos filhos, tem feito com que muitas mães iniciem o labor e a marcação do ponto virtual de trabalho em período noturno, ou mesmo de madrugada, buscando, com isso, dar conta de todas as demandas, sendo evidente a dificuldade em se estabelecer limites quando realizado o trabalho forma on-line, afastando a ideia de que o lar é um local para descanso.²⁹⁹

Veja-se que jamais foi necessário discutir e insistir tanto na regulamentação do “direito à desconexão”, buscando evitar o “tecnoestresse”. Esta preocupação, inclusive, está presente no PL 3.512/2020, que tramita, atualmente, no Senado e objetiva detalhar as obrigações do empregador na utilização e realização do teletrabalho.³⁰⁰³⁰¹

²⁹⁷ SARLET, loc. cit.

²⁹⁸ GÓES, M.C. A Eficácia dos Direitos Constitucionais Trabalhistas. Revista Páginas de Direito, Porto Alegre, ano 8, nº 720, 13 de fevereiro de 2008. Disponível em: <<https://www.paginasdedireito.com.br/index.php/artigos/68-artigos-fev-2008/5941-a-eficacia-dos-direitos-constitucionais-trabalhistas>>. Acesso em 28 abril 2021

²⁹⁹ DO NASCIMENTO, J.G. Teletrabalho: aprendendo a equilibrar-se. disponível em: <https://portal.tce.go.gov.br/tce-sustentavel/noticias/-/asset_publisher/W98HiwNimrXa/content/teletrabalho-aprendendo-a-equilibrar-se/165892>. Acesso em 29.04.2021

³⁰⁰ “Revoga o inciso III do art. 62, altera o art. 75-D e acrescenta o art. 75-F ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para detalhar as obrigações do empregador na realização do teletrabalho - Obriga o empregador a fornecer e manter os equipamentos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho em regime de teletrabalho, ressalvado o disposto em acordo coletivo, bem como a reembolsar o empregado pelas despesas de energia elétrica, telefonia e internet. Torna os empregados em regime de teletrabalho sujeitos às normas relativas

Os direitos à saúde, higiene e segurança do trabalhador estão sendo prejudicados com os constantes acionamentos do empregado através de ligações, *e-mails*, mensagens de celular, a todo tempo, nos momentos do seu descanso, transformando a vida dos empregados em um sobreaviso constante.

Como mencionado, deve-se buscar a garantia do desligamento e ócio do empregado, certo de que o lazer/descanso é necessário para recuperar suas energias, permitindo a ele a observação das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, o que reflete diretamente em seu rendimento em sua atividade laboral, evitando, ainda, a ocorrência de acidentes e doenças de natureza ocupacional.³⁰²

5.3 O DIREITO A DESCONEXÃO SOBRE A PERSPECTIVA DO DIREITO COMPARADO

O direito à desconexão, já encontra previsão legal em países em que seus benefícios foram discutidos, estabelecendo que as pessoas necessitam se desconectar de comunicações eletrônicas fora do horário comercial.³⁰³

Aponta-se que, embora a tecnologia possibilite maior flexibilidade e liberdade aos trabalhadores, igualmente, pode criar uma ausência de limites, incorrendo em interferências excessivas na vida privada das pessoas. Vários países da Europa, assim como Chile e Argentina, já possuem a desconexão em suas leis, que, para além da regulamentação, encontra-se protegido por políticas internas de grandes empresas.³⁰⁴

Na França, o país pioneiro a estabelecer uma legislação sobre o tema, o direito à desconexão originou-se a partir de uma decisão na Câmara do Trabalho do Supremo Tribunal da França, a qual determinou que um empregado não era

à jornada de trabalho dos trabalhadores em geral.” Disponível em <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143001>>. Acesso em 30.04.2021

³⁰¹NUZZI, V. Teletrabalho se consolida em gangorra emocional trazida pela pandemia. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2020/08/teletrabalho-gangorra-emocional-pandemia/> Acesso em 30abril2021

³⁰² FREIRE, loc. cit.

³⁰³ Confederação Nacional da Indústria. Teletrabalho no Brasil e mundo: legislações comparadas: estudo de relações do trabalho / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília – CNI, 2020. 58 p. – il. Disponível em: <<https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Teletrabalho%20no%20Brasil%20e%20mundo.pdf>>. Acesso em: 30.04.2021

³⁰⁴Ibid.

obrigado a aceitar trabalhar de sua casa ou de levar seus arquivos e ferramentas de trabalho para sua residência. A suprema corte, em 2004, decidiu de maneira similar, ao entender que o fato de o empregado não estar acessível no seu telefone celular fora do seu expediente, não pode ser motivo para considerar como uma má conduta.

Anos mais tarde, em 2016, foi aprovada a Lei “El Khomri”, a qual reformou as condições de trabalho no país e incluiu uma disposição para alterar o artigo L. 2242-8, inserindo o direito à desconexão. Tal lei teve como base um relatório que recomendava que o trabalhador tivesse acesso a um espaço adequado e equilíbrio entre a vida profissional e privada, destacando que a transformação digital tem efeitos positivos na vida dos trabalhadores quando sabe-se utilizar a adequada desconexão na relação empregatícia.³⁰⁵

Juntamente ao relatório, foi apresentado um estudo informando que 37% dos trabalhadores na França utilizavam-se de ferramentas digitais para o trabalho, fora do horário de jornada e, que, 62% deles, desejavam um maior controle e regras para regulamentar essa questão.³⁰⁶

A lei permite que as empresas escolham como devem implementar o direito à desconexão, em consonância com a natureza da atividade desempenhada. Para empresas com mais de 50 funcionários, o direito à desconexão deve ser incluso em sua Negociação Anual Obrigatória sobre igualdade de gênero e natureza da qualidade de vida no trabalho; para empresas que possuem menos de 50 funcionários, é preciso haver um documento para seus funcionários, descrevendo as regras da empresa.³⁰⁷

Não há qualquer orientação na legislação sobre as maneiras de gerenciar o uso das ferramentas digitais ou como treinar ou aumentar a conscientização de seus empregados, ainda, embora a legislação imponha uma obrigação as grandes empresas, não há obrigação de chegar a uma conciliação, assim, se nenhum acordo for alcançado entre empresa e funcionários, o direito não poderá ser aplicado,

³⁰⁵ Confederação Nacional da Indústria, loc.cit

³⁰⁶ ENQUÊTE “Pratiques numériques desactifs en France en 2016”. Éléas, Paris, 24 out. 2016. Disponível em: <<https://www.eleas.fr/app/uploads/2016/10/CP-Eleas-Enqu%C3%AAte-Pratiques-num%C3%A9riques-2016.pdf>>. Acesso em: 01 maio 2021

³⁰⁷ CTVNEWS. Key measures in France’s contested labour reform. Disponível em <<https://www.ctvnews.ca/business/key-measures-in-france-s-contested-labour-reform-1.2900757>>. Acesso em: 01 maio 2021

alguns juristas entendem, no entanto, que se deve aplicar a disposição relativa a pequenas empresas.³⁰⁸

Necessário pontuar que, na Europa, foi criado o Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho, decorrente de um consenso entre Organizações de empregados e empregadores, e Estados-Membros da União Europeia. Trata-se de um compilado de doze normas gerais, que buscam garantir aos teletrabalhadores os mesmos benefícios dos empregados convencionais, definindo a natureza do teletrabalho, suas condições, a proteção de dados e a intimidade do teletrabalhador.³⁰⁹

Em Portugal foi criada a Lei n. 99/2003, que instituiu o Código de Trabalho, a qual, no art. 169, dispõe que aos teletrabalhadores serão garantidos os mesmos direitos dos demais trabalhadores, inclusive a limitação do período normal de trabalho, segurança e saúde, além da reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional. Ainda, o art. 170 dispõe que o empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, proporcionando boas condições de físicas e psíquicas.³¹⁰

Na Alemanha, embora não exista uma lei sobre o tema, as empresas possuem um histórico de implementação de políticas de desconexão nas normas internas, buscando limitar a quantidade da conexão digital que os funcionários têm após sua jornada de trabalho. Embora não possua nenhum direito legal para desconexão, existem leis como a Lei sobre a Implementação de Medidas de Segurança e Saúde Ocupacional, que servem para incentivarmelhorias na proteção da segurança e saúde dos trabalhadores, a lei sobre horas de trabalho e, ainda, a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu, que buscam regulamentar a disponibilidade constante dos trabalhadores.³¹¹

A lei alemã que dispõe sobre horário de trabalho, busca proteger os trabalhadores contra riscos à saúde decorrentes do trabalho além dos limites legais,

³⁰⁸ DUCOROPS-PROUVOST, Emilie. Istherrighttodisconnectabouttobecomeaneffectiveright for employees in France? 2016. Disponível em <<https://www.soulier-avocats.com/en/is-the-right-to-disconnect-about-to-become-an-effective-right-for-employees-in-france/>>. Acesso em: 30 abril 2021

³⁰⁹ BASTOS, M.C.. TELETRABALHO: Uma análise normativa e comparativa entre Brasil e Portugal. *In* REVISTA JURÍDICA DO UNIARAXÁ ISSN 1807-3956. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-Juridica-UNIARAXA_v.22_n.21.12.pdf>. Acesso em 29 abril 2021

³¹⁰Ibid.

³¹¹Confederação Nacional da Indústria, loc. cit.

garantindo o direito à privacidade e a tempo suficiente de descanso, incluindo os teletrabalhadores.³¹²

Na legislação Italiana, o direito a desconexão foi introduzido através da Lei do Senado nº 2233-B99, a qual dispõe de medidas para facilitar a articulação flexível em horários e locais de emprego subordinado.³¹³

Em 2016, houve a apresentação de um projeto de lei que visava estabelecer que os operários tivessem o direito à desconexão, sem sofrer consequências ou prejuízos em sua remuneração. Entretanto, somente no ano de 2017 o direito à desconexão foi incorporado na legislação, através da Lei nº 81, que tratava do trabalho inteligente, fornecendo uma estrutura para as novas formas de trabalho remoto, garantindo a melhor separação do tempo do trabalhador quanto à sua vida profissional e pessoal.³¹⁴

Pela legislação, trabalhador e patrão, devem possuir um acordo escrito, que disponha sobre os termos e condições do teletrabalho, devendo discutir sobre folgas, condições técnicas e de organização que possibilitem a completa desconexão. Se difere da lei francesa, principalmente, porque a desconexão, na Itália, versa somente sobre empregados que realizam o “*smartwork*”, não se aplicando de maneira geral, aos demais trabalhadores. Desde a promulgação da lei, o número de trabalhadores em “*smartworking*” aumentou drasticamente, segundo estudo realizado a partir de outubro de 2019, mais de 570 mil trabalhadores passaram a exercer o labor na modalidade virtual e, também em decorrência da crise mundial do COVID-19, o governo utilizou o conceito para permitir e promover o teletrabalho durante a pandemia.³¹⁵

O artigo 19 dispõe sobre a implementação do acordo incluindo o direito à desconexão:

³¹² FROGER-MICHON, C; JORDAN, C. Switchingontoswitching off: disconnectingemployees in europe? Disponível em: <<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=2f2f48c4-9e5b-4a1f-b166-a2b0fec80ce5>>. Acesso em: 01 ago. 2020.

³¹³BASTOS, Mariana Cadini. TELETRABALHO: Uma análise normativa e comparativa entre Brasil e Portugal. In REVISTA JURÍDICA DO UNIARAXÁ ISSN 1807-3956. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produto_s/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-Juridica-UNIARAXA_v.22_n.21.12.pdf>. Acesso em 29 abril 2021

³¹⁴ UNI GLOBAL UNION PROFESSIONALS & MANAGERS. Legislação sobre o direito à desconexão. Disponível em: <https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/uni_pm_right_to_disconnect_pt.pdf>. Acesso em: 28 abril 2021

³¹⁵Ibid.

O Contrato sobre Trabalho Agregado será estipulado por escrito para fins de regularidade administrativa e probatória e regerá o desempenho do trabalho realizado fora das instalações da empresa, inclusive com relação às formas de exercício do poder executivo do empregador e as ferramentas utilizadas pelo trabalhador. O contrato também identifica os períodos de descanso do trabalhador, bem como as medidas técnicas e organizacionais necessárias para garantir que o trabalhador seja desconectado do equipamento tecnológico.³¹⁶

Em 2018, a Espanha aprovou a Nova Lei de Proteção de Dados, deslocando o tema, abordado no Regulamento Europeu, para sua legislação nacional, introduzindo novos direitos digitais para os trabalhadores. Em seu artigo 88º, o texto legal dispõe que os trabalhadores deverão ter direito à desconexão na busca pela garantia às folgas, licenças e férias, garantindo, assim, igualmente, o direito à privacidade pessoal e familiar do trabalhador. Na Espanha, o direito à desconexão deve considerar a natureza do vínculo de emprego, podendo ser mais flexível ou inaplicável, caso não seja permitido acordo em decorrência da sua natureza vinculativa. Assim como na França, a lei destaca a importância dos contratantes quanto aos detalhes que garantam a proteção do direito, devendo ser negociado entre os privados, caso não existam sindicatos que os representem.³¹⁷

A lei destaca que os trabalhadores, exercendo suas funções de maneira remota ou de suas casas, regular ou ocasionalmente, também devem gozar do direito à desconexão, devendo o empregador desenvolver uma política interna para todos os funcionários, dispondo sobre tal direito e garantindo que toda a equipe receba o treinamento sobre o uso razoável da tecnologia, para evitar o risco de fadiga digital.³¹⁸

Na Bélgica, o direito à desconexão encontra previsão na Lei para o fortalecimento do crescimento econômico e coesão social, promulgada como uma reforma trabalhista no país. Essa lei tornou compulsório aos empregadores que possuem mais de 50 funcionários discutir a desconexão e o uso de ferramentas digitais com o comitê de segurança e saúde do local de trabalho, o objetivo disso foi

³¹⁶ Tradução livre. Confira-se o texto original: “L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e degli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore”

³¹⁷ UNI GLOBAL UNION PROFESSIONALS & MANAGERS.loc.cit.

³¹⁸ Ibid.

assegurar aos trabalhadores o respeito aos períodos de descanso, férias e licenças, equilibrando a vida pessoal e profissional dos trabalhadores.³¹⁹

Os trabalhadores na Bélgica possuem o direito de discutir as questões de desconexão com seus empregadores, mas não no sentido exato do termo, já que cabe ao empregador adotar as políticas de desconexão após consultar o comitê, não sendo obrigatório fazê-lo. A lei inclui disposições sobre a frequência com que o empregador deve se reunir com o comitê - regularmente e sempre que houver mudanças significativas na empresa ou quando requisitado pelo comitê -, em caso não exista o comitê de segurança e saúde, o sindicato pode desempenhar este papel.³²⁰

Fora da Europa, o Chile foi o primeiro país a criar uma lei que dispõe sobre o direito a desconexão, tendo aprovado, em 2020, a lei 21.220, complementando as leis do trabalho com um novo capítulo sobre o trabalho remoto e o teletrabalho. A criação dessa lei coincidiu com a crise da Covid-19 no país e com os esforços para frear a transmissão do vírus.

O Texto legal estabelece que um empregador e um funcionário podem chegar a um acordo de trabalho flexível, possibilitando ao empregado realizar suas atividades parcial ou totalmente de um local fora das instalações da empresa, podendo acordar sobre horários e flexibilização dos horários para que o funcionário atue de maneira mais adequada, considerando as disposições gerais das horas de trabalho das leis trabalhistas em vigor, inclusive, devendo respeitar um período mínimo de 12 horas de folga entre dois turnos de trabalho, necessitando de acordo que respeite o tempo de desconexão.³²¹

Na Argentina, foi aprovada, também em 2020, a lei 27.555 sobre o teletrabalho, a qual, através do artigo 5º, introduziu o direito à desconexão, estabelecendo que trabalhadores que se ativam de maneira remota têm o direito a se desconectar das ferramentas de informática e comunicação nos feriados, fora do horário de expediente e enquanto usufruem de suas férias. É a primeira lei do mundo com um

³¹⁹ BELGICA. Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. Disponível em: <https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2018032601>. Acesso em 30.04.2021

³²⁰ idem

³²¹ UNI GLOBAL UNION PROFESSIONALS & MANAGERS. Legislação sobre o direito à desconexão. Disponível em: <https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/uni_pm_right_to_disconnect_pt.pdf>. Acesso em: 28.04.2021

texto específico que impede os empregadores de punir os trabalhadores que se desconectam de suas atividades laborais, estipulando que o empregador não pode se comunicar ou pedir a seus funcionários trabalhos fora do horário normal de trabalho.³²²

Alguns países, embora não possuam uma legislação específica em vigor, já buscaram regulamentar o direito a desconexão, como é o caso das Filipinas, que em 2017 buscou regulamentar expandir a definição de horas de trabalho para incluir o tempo gasto lendo e respondendo a mensagens relacionadas ao trabalho fora do horário de serviço, bem como obriga aos empregadores estabelecer as horas durante as quais os funcionários não devem enviar ou responder a mensagens de trabalho.

No Canadá, foram criadas duas iniciativas para regulamentar o direito à desconexão, uma em nível nacional que abrangeria locais de trabalho regulados por leis federais (setor de transporte, bancário e telecomunicações), e uma na província de Quebec. Em 2018, o governo federal emitiu um relatório sobre o direito a desconexão, o qual foi posteriormente estudado por especialistas em legislação trabalhista, que recomendaram ao governo não abordar o direito legal à desconexão ante a dificuldade de executá-lo pelo poder governamental, recomendando aos empregadores que consultassem seus funcionários ou seus representantes e criassem políticas a respeito da desconexão.³²³

No Brasil não há nenhuma legislação específica tratando do direito à desconexão e, como visto ao longo do estudo, o tema é tratado através de outros institutos que preveem limitações de jornada e buscam garantir aos trabalhadores descansos como férias, horário de almoço, intervalo mínimo de 11 horas entre o fim de um dia de trabalho e o início do outro. Também há a previsão de pagamento de horas extras e de sobreaviso.³²⁴

Especificamente quanto ao sobreaviso, comumente utilizado para remunerar o empregado que permanece conectado ao seu emprego, possui previsão e origem no art. 244 § 2º da CLT, o qual dispõe:

³²² UNI GLOBAL UNION PROFESSIONALS & MANAGERS. Legislação sobre o direito à desconexão. Disponível em: <https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/uni_pm_right_to_disconnect_pt.pdf>. Acesso em: 28.04.2021

³²³ UNI GLOBAL UNION PROFESSIONALS & MANAGERS, loc. cit.

³²⁴ FREIRE, op. cit. p. 79

§ 2º Considera-se de "sobre-aviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-aviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas, as horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal. (Restaurado pelo Decreto-lei nº 5, de 4.4.1966)

Destaca-se que o dispositivo tratava, especificamente, da proteção do direito dos trabalhadores de estradas de ferro, mas, com a ausência de qualquer previsão legal que abrangesse trabalhadores de outras categorias, passou a ser utilizado como base para buscar direitos de outros trabalhadores que, mesmo não sendo ferroviários, permaneciam constantemente em sobreaviso.

Posteriormente foi editada a súmula 428 do TST, que prevê:

Súmula nº 428 do TST
SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.
II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Com a edição do texto sumulado, o empregado que, durante seu período de descanso for escalado para aguardar chamados pelo celular, a qualquer momento, para trabalhar, está em regime de sobreaviso, não sendo necessário que o empregado permaneça em casa para que se caracterize o sobreaviso, bastando que esteja disponível, quando caracterizado o sobreaviso, o trabalhador tem direito a remuneração de um terço do salário-hora, multiplicado pelo número de horas que permaneceu à disposição, recebendo hora extra correspondente ao tempo efetivamente trabalhado.

Entretanto, o TST deixou claro que apenas o uso do celular, pager ou outro instrumento tecnológico de comunicação fornecido pelo empregador não garante ao empregado o recebimento de horas extras nem caracteriza submissão ao regime de

sobreaviso. Com essa limitação, o entendimento acaba por completo com o direito à desconexão, tão discutido e implementado em outras nações.³²⁵

Maffra aponta que os trabalhadores podem pleitear a garantia de seu direito à desconexão através de ações individuais, requerendo a tutela inibitória para evitar a violação dos direitos ao lazer e à desconexão, além dos danos materiais acerca das horas extras realizadas e o dano existencial, pois, a conduta do empregador prejudicará seu projeto de vida, o impedindo de manter suas relações sociais fora do ambiente de trabalho, quer seja no ambiente familiar, recreativo ou íntimo.³²⁶

Christiana D'arc Damasceno Oliveira, por sua vez, aponta que a violação do direito à desconexão não se satisfaz apenas com indenização remuneratória dos direitos de ordem trabalhista, mas sim, através de fixação complementar de uma indenização por danos imateriais que, para a autora, são os danos morais.³²⁷

Para José Pastore, a melhor forma de discorrer sobre o assunto seria através da negociação direta entre empregado e empregador, os quais poderiam ajustar a relação de maneira a reduzir o impacto destrutivo direto da incorporação de máquinas nos processos de produção, ao contrário de abranger o tema através de leis.³²⁸

Com a inclusão do teletrabalhador no inciso III do Art. 62 através da reforma trabalhista, o Legislativo brasileiro revela-se extemporâneo e desastrado, incorrendo em retrocesso. Além de ir em contrariedade aos preceitos da constituição Federal e direitos fundamentais garantidos aos trabalhadores, revela-se antinômica ao caput do art. 6 da própria Consolidação das Leis de Trabalho, a qual estabelece que

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância”, isso se torna ainda mais evidente quando no parágrafo único de referido artigo o legislador destaca que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins

³²⁵ TAVARES, L. Nova redação da Súmula 428 reconhece sobreaviso em escala com celular. In notícias do TST. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/nova-redacao-da-sumula-428-reconhece-sobreaviso-em-escala-com-celular>. Acesso em 01 maio 2021

³²⁶ MAFFRA, M.V. Direito à desconexão no universo do trabalho. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). Direito do trabalho. Belo Horizonte: FUMARC, 2015, p. 511.

³²⁷ OLIVEIRA, C.D.D, op. cit. p. 1192.

³²⁸ PASTORE, J. Evolução tecnológica: repercussões nas relações de trabalho. Revista de Direito do Trabalho, v. 31, n.118. São Paulo: RDT, 2005. Disponível em: <https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_246.htm>. Acesso em: 01 maio 2021

de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio

Evidente a contradição da lei que reconhece e legitima o trabalho tecnológico, permitindo o controle da prestação dos serviços desempenhados, o que logicamente abrange o registro e armazenamento dos dados relativos aos horários de início e término de jornada, mas que, ao mesmo tempo, em seu art. 62, desvirtua a natureza jurídica do teletrabalho, tratando como algo semelhante a um prestador de serviço externo e, portanto, sem fixação da jornada de trabalho.³²⁹

A inexistência de uma garantia ao direito à desconexão caracteriza evidente violação de direitos constitucionais e trabalhistas anteriormente mencionados, prejudicando direitos fundamentais como o direito ao lazer, à segurança, à saúde e seu convívio social e familiar, limitando o direito ao descanso do empregado e o impedindo de possuir uma vida digna.

A ausência de previsão legal e as decisões conflitantes do Poder Judiciário dificultam a uniformização jurisprudencial sobre a aplicação ou não da sumula 428 do TST, prejudicando aqueles que trabalham utilizando meios telemáticos de comunicação e permanecem constantemente conectados ao seu ambiente de trabalho.³³⁰

³²⁹ Idem.

³³⁰ FREIRE, op. cit. p. 60.

CONCLUSÃO

Na sociedade atual, a evolução tecnológica e informacional tornou comum o uso do trabalho remoto e teletrabalho. Verifica-se que se tornou indispensável o uso de da Internet, computadores, *laptops*, *tablets* e *smartphones*, tanto nas relações sociais quanto laborais, afinal, são aparatos que permitem maior alcance e imediatidade na comunicação entre as pessoas. Mas, para além disso, permitem aos empregadores alcançar resultados que antes não eram possíveis.

Ocorre que, embora tenha numerosos benefícios para o desenvolvimento das atividades, tais tecnologias mostram-se, também, nocivas ao trabalhador, tornando parte de sua rotina o atendimento ao patrão, ainda que fora dos horários estipulados no contrato de trabalho. Assim, não raras as vezes, o empregador procura por seus colaboradores para repassar ou cobrar informações, questionar tarefas, orientar sobre a rotina de trabalho do dia seguinte, aumentando o controle e contato profissional.

A constante comunicação e conexão do empregador com seu funcionário acaba violando diferentes direitos que buscam garantir não somente o adequado descanso, mas sua saúde e proteção contra fadiga excessiva, que pode acarretar diminuição de produção e acidentes ocupacionais. A privação de seus intervalos para descanso retira do trabalhador a possibilidade de convívio familiar, sua participação efetiva na sociedade, entre outros direitos fundamentais que garantem sua dignidade como pessoa.

Dessa forma, embora previstas diferentes modalidades de pausas e intervalos legais, a comunicação virtual as desconhece como obstáculos, ativando o funcionário em sua residência a todo momento. Diante dessa conexão informatizada, urge a necessidade de atuação mais incisiva da Ciência, buscando reduzir eventuais conflitos e estabelecer equilíbrio nas relações causadas pelo excesso de trabalho. Para isso, não há outra saída que não o direito de se desconectar.

Apoiado no direito ao lazer, a desconexão proporciona a interrupção necessária, exigindo que o contato e a troca de informações entre os trabalhadores e seus empregadores sejam limitadas e reguladas, possibilitando ao trabalhador viver sua própria vida, sem ser constantemente interrompido com ordens de seu empregador.

Por fim, como conclusão deste estudo, verificou-se que a evolução tecnológica, criada e desenvolvida para facilitar e libertar cada vez mais os trabalhadores e aperfeiçoar suas atividades profissionais, acabou por se transformar em uma forma de tornar o trabalhador um funcionário “*full time*”, violando a sua vida pessoal o colocando em constante disposição e comunicação com sua atividade profissional.

Nota-se, a partir dessa análise, uma nova modalidade de “escravidão moderna”, despertando a atenção do Direito, especialmente no que tange à limitação dessas violações, precarizadas, muitas vezes, pela própria flexibilização de normas de cunho trabalhista.

Limitar essa violação legal, buscando estabelecer meios que limitem a comunicação do empregador em horário pós expediente, é uma lacuna grave no ordenamento brasileiro. Em alguns países o assunto já é discutido e regulamentado há tempos, com regramentos e políticas que coíbem o empregador de ultrapassar o direito a desconexão. Mais do que não possuir nenhum mecanismo de controle, o Brasil caminha na contramão da legislação contemporânea, inserindo o teletrabalhador em um rol onde o controle de jornada é excluído, contradizendo textos da própria CLT e da Constituição Federal, sem mencionar tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário.

Espera-se que a presente dissertação seja utilizada como ferramenta de estudo dessa nova modalidade, possibilitando ao leitor que amplie a sua visão a esse respeito, questionando-se até que ponto é válida a inserção da expansão tecnológica do ambiente laboral para ambientes externos a ele, especialmente a residência dos funcionários.

Espera-se, ainda, chamar atenção para a garantia de direitos fundamentais inerentes à condição de ser humano de cada um, mostrando que o assunto, inclusive, ultrapassa a esfera individual, sendo, também, de interesse público, já que diz respeito, em grande parte à saúde do trabalhador.

O funcionário que trabalha excessivamente, além de não gozar plenamente do seu convívio social e familiar (que pode afetar sua saúde psíquica) e ficar susceptível a desenvolver doenças ocupacionais, não fica mais produtivo. Aliás, o que ocorre é justamente o contrário: tamanha sobrecarga de trabalho e estresse diário podem reduzi-la.

Para o trabalho ser produtivo e rentável, ele precisa ser benéfico para ambos os lados. O melhor jeito de manter esse alinhamento é respeitando o espaço e mantendo a motivação. Ultrapassar essa linha é exploração e exige atenção por parte do poder público, porque os reflexos não se isolam na esfera pessoal de cada um.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRANTES, José João. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. Coimbra: Almedina, 2005.

AGUIAR, Marina Boechar. **A influência das tecnologias contemporâneas na jornada de trabalho: direito à desconexão**. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/54736/a-influencia-das-tecnologias-contemporneas-na-jornada-de-trabalho-direito-desconexo>>. Acesso em: 29 jun. 2020.

ALEXY, Robert; **Teoria dos direitos fundamentais**. 5ª Ed. São Paulo: Malheiros Editores LTDA. 2008.

ALMEIDA, Victor Hugo. **Os impactos das novas tecnologias de informação e comunicação no direito e no processo do trabalho**. In. Pensar, Fortaleza, v. 21, n. 2, p. 779-808, maio. /ago. 2016.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador**. Revista LTr : legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 71, n. 5, p. 604-615, maio 2007. Disponível em:<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/80598/2007_alvarenga_rubia_organizacao_internacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 28.06.2020

AMANTHÉA, Dennis Veloso. **A evolução da teoria da parassubordinação: o trabalho a projeto**. Imprensa: São Paulo, LTr, 2008. Descrição Física: 110 p. ISBN: 9788536112442.

AMARAL, Júlio R P. **Os direitos fundamentais e a constitucionalização do direito do trabalho**. Diritto&Diritti, v. 1, 2011, p. 1. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/22068/os-direitos-fundamentais-e-a-constitucionalizacao-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 20.05.2020

ANAMATRA. **O TELETRABALHO E O ART. 62 DA CLT.DIREITO COMPARADO E MUTAÇÃO CONSTITUCIONAL**. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:-LFWWxSRhTUJ:https://www.anamatra.org.br/media/com_submissoes/files/2018-04-10-23-52-07-Tese-CONAMAT-Teletrabalho.docx+&cd=14&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 01.05.2021

ANDRADE, Fabio. **O teletrabalho e a LGPD**. Disponível em: <<https://fabioandradems.jusbrasil.com.br/artigos/805677127/o-teletrabalho-e-a-lgpd?ref=feed>>. Acesso em: 13.09.2020

ANGELO, Edna. **Redes sociais virtuais na sociedade da informação e do conhecimento: economia, poder e competência Informacional**.in revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação, v. 21, n. 46, p. 71-80, mai./ago., 2016. ISSN 1518-2924. DOI: 10.5007/1518-2924.2016v21n46p71.Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/eb/article/view/1518-2924.2016v21n46p71>>. Acesso em: 20.02.2021

APARECIDA, Sandra Lúcia; DE SOUZA, Luciana Cristina. **Tecnologia e trabalho na era da informação**. In SCIENTIA IURIS, Londrina, v.21, n.3, p.99-124, nov.2017 DOI: 110.5433/2178-8189.2017v21n3p99. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/view/28248>>. Acesso em 25.03.2021

ARAÚJO, W. D. O. DE. **Direitos fundamentais do trabalhador e a Declaração de 1998 da OIT**. Prima Facie - Revista do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, UFPB, v. 7, n. 12, p. 25-49, 11. Disponível em <<https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/primafacie/article/view/4444>> Acesso em: 26.06.2020

ARAUJO, Larissa Almeida; Morello, Evandro José. **O TELETRABALHO E A CONFIGURAÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO FRENTE À RELATIVIZAÇÃO DASUBORDINAÇÃO JURÍDICA**. Disponível em: <http://nippromove.hospedagemdesites.ws/anais_simposio/arquivos_up/documentos/artigos/ebd713f8f24b52a8a06da1598278f3be.pdf>. Acesso em: 02.04.2021

BARROS, Angélica Pierini de. **Os Princípios de direito do trabalho e suas funções práticas**. Disponível em: <https://www.lex.com.br/doutrina_27839468_OS_PRINCIPIOS_DO_DIREITO_DO_TRABALHO_E_SUAS_FUNCOES_PRATICAS.aspx>. Acesso em: 26.02.2021

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 5ª ed., São Paulo – LTR, 2012.

BASILE, César Reinaldo Offa. **A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho na interpretação e aplicação das normas trabalhistas**. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. doi:10.11606/D.2.2009.tde-27052010-073650. Acesso em: 27.06.2020.

BASTOS, Mariana Cadini. **TELETRABALHO: Uma análise normativa e comparativa entre Brasil e Portugal**. In REVISTA JURÍDICA DO UNIARAXÁ ISSN 1807-3956. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_bibliote>

ca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-Juridica-UNIARAXA_v.22_n.21.12.pdf>. Acesso em 29.04.2021

BEDIN, Barbara. **Direito a desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada.** Rev. de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho | e-ISSN: 2525-9857 | Porto Alegre | v. 4 | n. 2 | p. 18 – 39 | Jul/dez. 2018. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4680>> Acesso em: 19.03.2021

BELGICA. **Loidu 26 mars 2018 relative a renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale.** Disponível em: <https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2018032601>. Acesso em 30.04.2021

BERSCH, R. **Introdução à Tecnologia Assistida. Centro Especializado em Desenvolvimento Infantil.** Porto Alegre; 2008. Disponível em: <http://www.assistiva.com.br/Introducao_Tecnologia_Assistiva.pdf> Acesso em: 02.07.2020.

BODENMULLER, Andréia Aline Nunes Machado. **Redimensionamento da subordinação jurídica para os teletrabalhadores: Um estudo sobre as novas possibilidades de categoria para o teletrabalho.** Disponível em <<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/55262/redimensionamento-da-subordinao-juridica-para-os-teletrabalhadores-um-estudo-sobre-as-novas-possibilidades-de-categoria-para-o-teletrabalho>>. Acesso em: 10.03.2021

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **Reflexões sobre as Normas da OIT e o Modelo Brasileiro de Proteção à Saúde e à Integridade Física do Trabalhador.** Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. 11, p. 1355-1364, 2012. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_23686422_REFLEXOES_SOBRE_AS_NORMAS_DA_OIT_E_O_MODELO_BRASILEIRO_DE_PROTECAO_A_SAUDE_E_A_INTEGRIDADE_FISICA_DO_TRABALHADOR.aspx>. Acesso em: 03.07.2020.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 28.03.2021.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 27.04.2021.

BRASIL. **LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011.** Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em 25.04.2021.

BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 02.07.2020.

BRASIL. **LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm>. Acesso em: 06.09.2020.

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927impressao.htm>. Acesso em: 11.09.2020.

BRAUN, Michele. **CONSIDERAÇÕES SOBRE A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO, O NOVO CONTEXTO SOCIAL-ECONÔMICO E A GARANTIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS DO DIREITO DO TRABALHO.** In XII seminário nacional demandas sociais e políticas públicas na sociedade contemporânea UNISC 2016. Issn 2447-8229.

BRITO, lasmin. **Teletrabalho e suas implicações nas relações de trabalho.** Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/63858/teletrabalho-e-suas-implicacoes-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em 28.02.2021

CAMPOS, Ana Cristina; **Em maio, 13,3% das pessoas ocupadas exerceram teletrabalho.** Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/em-maio-133-das-pessoas-ocupadas-exerceram-teletrabalho#>> . Acesso em: 12.09.2020.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional. 6ª ed.** Coimbra: Livraria Almedina. 1993.

CARDOSO, Bruno. **O que é teletrabalho, quais suas vantagens e as novidades trazidas pela Reforma?.** Disponível em: <<https://brunonc.jusbrasil.com.br/artigos/603033170/o-que-e-teletrabalho-quais-suas-vantagens-e-as-novidades-trazidas-pela-reforma>>. Acesso em 08.04.2021.

CASTELLS, Manuel. **A Galáxia da Internet Reflexões sobre a Internet, os negócios e a sociedade.** Tradução: Maria Luiza X. De A. Borges, Revisão técnica: Paulo Vaz. Rio de Janeiro. Editora Zahar.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 9. ed. rev. ampl. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

CASTELLS, M. **A Sociedade em Rede**. 14^a ed. São Paulo: Paz e Terra. P. 76

CAVALCANTE FILHO, João Trindade. **Teoria geral dos direitos fundamentais**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portaltvjustica/portaltvjusticanoticia/anexo/joao_trindade_teorias_geral_dos_direitos_fundamentais.pdf>. Acesso em: 15.05.2020

CARREIRA, Cristiane de Mattos. **Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho: o direito do trabalhador cidadão**. Revista de direito do trabalho, São Paulo, SP, v. 40, n. 159, p. 55-70, set./out. 2014. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/revista-dos-tribunais-trabalho-escravo-1/EFICACIA%20DOS%20DIREITOS%20FUNDAMENTAIS%20NAS%20RELACOES%20DE%20TRABALHO.pdf>>. Acesso em 21.01.2021

CONCEIÇÃO, CS; FARIA, LA. **Padrões históricos da mudança tecnológica e ondas longas do desenvolvimento capitalista**. In: DATHEIN, R., org. Desenvolvimentismo: o conceito, as bases teóricas e as políticas [online]. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2003. Estudos e pesquisas IEPE series, pp. 223-255. ISBN 978-85-386-0382-5. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/8m95t/pdf/dathein-9788538603825-07.pdf>>. Acesso em 25.03.2021.

Confederação Nacional da Indústria. **Teletrabalho no Brasil e mundo: legislações comparadas: estudo de relações do trabalho**. Confederação Nacional da Indústria. – Brasília – CNI, 2020. 58 p. – il. Disponível em: <<https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Teletrabalho%20no%20Brasil%20e%20mundo.pdf>>. Acesso em 28.03.2021

CONTABILIZEI. **Trabalho Autônomo: O que é? Guia com lista de profissões**. Disponível em: <<https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/trabalho-autonomo/>>. Acesso em: 02.04.2021.

CORRIOLANO, Thiago Gonçalves. **A (des)regulamentação do trabalho autônomo pela lei 13467/17 e o perigo do apego à forma**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/317683/a--des-regulamentacao-do-trabalho-autonomo-pela-lei-13467-17-e-o-perigo-do-apego-a-forma>>. Acesso em: 02.04.2021

CORREIA, Raíssa de Oliveira. **O reconhecimento do direito à desconexão como um direito fundamental no âmbito do teletrabalho**. 2019. 67 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) —Universidade de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em:

<https://www.bdm.unb.br/bitstream/10483/23560/1/2019_RaissaDeOliveiraCorreia_tcc.pdf>. Acesso em: 12.03.2021.

COSTA, Igor Leali. **DIREITO DE DESCONEXÃO**. Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD). Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/7792>>. Acesso em: 25.04.2021.

CRUZ, Adson Pereira. **Princípios do direito do trabalho. Análise acerca dos princípios referentes ao Direito do Trabalho, suas características e aplicações práticas**. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9656/Principios-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 23.01.2021.

CTVNEWS. **Key measures in France's contested labour reform**. Disponível em <<https://www.ctvnews.ca/business/key-measures-in-france-s-contested-labour-reform-1.2900757>>. Acesso em: 01.05.2021.

DACHERI, Emanuelli; FEUSER, Marja Mariane. **O TELETRABALHO E AS PRINCIPAIS CRÍTICAS DIANTE DA REFORMA TRABALHISTA**. In. Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS Coordenadores: Maria Aurea Baroni Cecato; Rodrigo Garcia Schwarz. – Florianópolis: CONPEDI, 2018. Disponível em: <<http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/34q12098/a210870r/o7sch5pg1nkbrY91.pdf>>. Acesso em 01.04.2021.

DA SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

DA SILVA, Virgílio Afonso. **Direitos fundamentais e relações entre particulares**. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/revdireitogv/article/view/35274/34067>>. Acesso em 10.06.2020.

DA SILVA, Danilo Rubens Martins. **A APLICABILIDADE DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA DE 2017**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/75826/a-aplicabilidade-dos-principios-do-direito-do-trabalho-apos-a-reforma-trabalhista-de-2017>>. Acesso em: 22.02.2021.

DE ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **A Tutela dos Direitos de Personalidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/19266/a-tutela-dos-direitos-de-personalidade-no-direito-do-trabalho-brasileiro>. Acesso em: 27.04.2021

DELGADO. Mauricio Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais - nº 2, 2007. Disponível em: <<https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40/38>>. Acesso em: 20.06.2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho. 11. Ed.** São Paulo: LTR. 2012.

DELGADO; Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017

DELGADO, Mauricio Godinho; Delgado, Gabriela Neves. **A Reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à lei nº 13.467/2017.** São Paulo : LTr, 2017.

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

DEMARTINI, Felipe. **Ransomware e phishing lideram golpes mais populares no segundo trimestre de 2020.** Disponível em: <<https://canaltech.com.br/seguranca/ransomware-e-phishing-lideram-golpes-mais-populares-no-segundo-trimestre-de-2020-171329/>> Acesso em: 14.09.2020.

DE MATOS, Bráulio da Silva. **Reorganização do trabalho, novas tecnologias e o sobreaviso no direito do trabalho.** Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito para obtenção do título de Mestre em Direito. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/181340/001073900.pdf?sequencia=1>>.Acesso em: 22.04.2021.

DE MELO, Aline LaisRech. **As novas tecnologias e o direito à desconexão fora dos horários estabelecidos na jornada de trabalho ao teletrabalhador como norma de saúde e segurança.** Ano de Obtenção: 2019 Orientador: José Renato GazieroCella. Passo Fundo – RS. 2019. Disponível em: <<imed.edu.br/Uploads/Aline%20Laís%20Rech%20de%20Melo%20Dissertação%20versão%20final.pdf>>. Acesso em 25.04.2021.

DE OLIVEIRA, Ingrid D. B.; TEIXEIRA, Carolina S. N. G.**Desconexão laboral: direito ao lazer e à efetiva limitação da jornada.** Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/sinapsemultipla> Sinapse Múltipla, 7(2), dez., 236-240, 2018>.Acesso em: 25.04.2021.

DE OLIVEIRA, Thiago Mattos. **O TELETRABALHO COMO NOVA RELAÇÃO LABORAL E SUA COMPATIBILIDADE COM OS PRINCÍPIOS E NORMAS JUSLABORALISTAS.** Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2019/05/TCC-Thiago-Mattos-de-Oliveira-1.pdf>>. Acesso em 03.04.2021.

DE PAULA JUNIOR, Kleverson Glauber Figueiredo. **O Teletrabalho na ReformaTrabalhista: Suas Vantagens eDesvantagens.** Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-teletrabalho-na-reforma-trabalhista-suas-vantagens-e-desvantagens/>>. Acesso em: 30.03.2021.

DESPONTIN, Luis Alberto. **Jornada de trabajo**. Buenos Aires: Editorial Bibliográfica Argentina, 1952.

DIREITO LEGAL. **Resumo de princípios do direito do trabalho**. Disponível em: <<https://direito.legal/direito-social/direito-do-trabalho/resumo-de-principios-do-direito-do-trabalho/>>. Acesso em 25.02.2021.

DO NASCIMENTO, Jaqueline Gonçalves. **Teletrabalho: aprendendo a equilibrar-se**. disponível em: <https://portal.tce.go.gov.br/tce-sustentavel/noticias/-/asset_publisher/W98HiwNimrXa/content/teletrabalho-aprendendo-a-equilibrar-se/165892>. Acesso em 29.04.2021.

DO SOUTO, Álvaro Jose Braga. DE SÁ, Maria Auxiliadora Diniz. **Evolução do Trabalho Tecnológico: Impactos sobre Recursos Humanos na Indústria**. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2002-grt-302.pdf>>. Acesso em: 10.02.2021.

DUCOROPS-PROUVOST, Emilie. **Istherighttodisconnectabouttobecomeaneffectiveright for employees in France?** 2016. Disponível em <<https://www.soulier-avocats.com/en/is-the-right-to-disconnect-about-to-become-an-effective-right-for-employees-in-france/>>. Acesso em: 30.04.2021.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. Tradução Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

EDUCAMUNDO. **Principais direitos fundamentais do direito do trabalho**. Disponível em: <<https://www.educamundo.com.br/blog/direitos-fundamentais-direito-do-trabalho>>. Acesso em 20.01.2021.

ENQUÊTE “**Pratiques numériques desactifs en France en 2016**”. Éléas, Paris, 24 out. 2016. Disponível em: <<https://www.eleas.fr/app/uploads/2016/10/CP-Eleas-Enqu%C3%AAtes-Pratiques-num%C3%A9riques-2016.pdf>>. Acesso em: 01.05.2021.

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan. **El derecho a la intimidad del trabajador. A propósito de la STC 186/2000, de 10 de julio**. Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica, Madrid, n° 01, 2001.

FELIZARDO, J. M. **CAPITALISMO, ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E TECNOLOGIA DA PRODUÇÃO E SEUS IMPACTOS NA QUALIFICAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO**. Revista Labor, v. 1, n. 3, p. 1-27, 25 mar. 2017. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufc.br/labor/article/view/9286/7476>>. Acesso em: 26.03.2021

FREDIANI, Yone; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr. 2015.

FREIRE, Karolina Ferreira. **O direito à desconexão do trabalho e o impacto dos avanços tecnológicos na delimitação do tempo à disposição do empregador**; 2017; Trabalho de Conclusão de Curso; (Graduação em Direito) - Universidade Federal da Bahia; Orientador: Rosangela Rodrigues Dias de Lacerda. Disponível em:

<<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/24841/1/FREIRE%2C%20Karolina%20Ferreira%20-%20O%20direito%20%C3%A1%20desconex%C3%A3o%20do%20trabalho%20e%20o%20impacto%20dos%20savan%C3%A7os%20%20tecnol%C3%B3gicos%20na%20delimita%C3%A7%C3%A3o%20.....pdf>>. Acesso em 26.04.2021.

FREITAS, Ives Faiad. **Teletrabalhador e a configuração do vínculo empregatício. Análise das teorias da parassubordinação e da subordinação estrutural**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/21393/teletrabalhador-e-a-configuracao-do-vinculo-empregaticio#:~:text=Provavelmente%20em%20raz%C3%A3o%20de%20seu,se%20nesse%20contexto%20o%20teletrabalhador.>>. Acesso em: 11.03.2021

empregaticio#:~:text=Provavelmente%20em%20raz%C3%A3o%20de%20seu,se%20nesse%20contexto%20o%20teletrabalhador.>. Acesso em: 11.03.2021

FROGER-MICHON, Caroline; JORDAN, Christopher. **Switchingontoswitchingoff: disconnectingemployees in europe?**. Disponível em: <<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=2f2f48c4-9e5b-4a1f-b166-a2b0fec80ce5.>>. Acesso em: 01 ago. 2020.

FURTADO, C. **O Capitalismo Global**. 7ª. ed. São Paulo: Paz e Terra, [1998] 2007.

GALVÃO AMARAL, A.I. **Direito fundamental ao trabalho digno: o papel do Estado na efetivação da tutela**. In: BELLINETI, Luiz Fernando; FILHO, Luiz Gustavo Gonçalves; VEDOVATO, Luís Renato. (Org.). Eficácia de Direitos Fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais I. 1a.ed. Florianópolis: CONPEDI, 2016, v., p. 85-100.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GODOY, Arnaldo Sampaio de Moraes. **Globalização, neoliberalismo e direito no Brasil**. Londrina: Humanidades, 2004. Disponível em: <https://www.academia.edu/38024599/GLOBALIZA%C3%87%C3%83O_NEOLIBERALISMO_E_O_DIREITO_NO_BRASIL_GLOBALIZA%C3%87%C3%83O_DIREITO_E_DESENVOLVIMENTO_NO_BRASIL_Arnaldo_Sampaio_de_Moraes_Godoy>. Acesso em: 26.03.2021

GONÇALVES, Rogério Magnus Varela. **Os direitos fundamentais e sua validade no âmbito das relações privadas**. Prima Facie, v. 3, 2004.

GÓES, Maurício de Carvalho. **A Eficácia dos Direitos Constitucionais Trabalhistas**. Revista Páginas de Direito, Porto Alegre, ano 8, nº 720, 13 de fevereiro de 2008. Disponível em:

<<https://www.paginasdedireito.com.br/index.php/artigos/68-artigos-fev-2008/5941-a-eficacia-dos-direitos-constitucionais-trabalhistas>>. Acesso em 28.04.2021.

GROSSI, Gabriel Venturim de Souza; MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **O DIREITO À SAÚDE DOS TRABALHADORES E O INTERVALO INTRAJORNADA: CONSIDERAÇÕES ACERCA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DA REFORMA TRABALHISTA À LUZ DA CONSTITUIÇÃO.** Disponível em: <<http://conpedi.daniloir.info/publicacoes/k7bhb2vw/nd0ll61l/0ZK0Epwah7Fv1DP2.pdf>>. Acesso em 26.04.2021.

GUIMARÃES, Guilherme. **Home office exige protocolos corporativos contra o vazamento de dados.** Disponível em: <<https://www.securityreport.com.br/destaques/home-office-exige-protocolos-corporativos-contra-o-vazamento-de-dados/#.X2kqPfZKjIU>>. Acesso em: 16.09.2020.

HARFF, Rafael neves. **Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês.** IN Revista Eletrônica nº 205/2017 - TRT da 4ª Região - RS - Ano XIII – Julho de 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110510/2017_harff_rafael_direito_desconexao.pdf?sequence=1>. Acesso em: 27.04.2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídico-trabalhista.** Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v. 18, n. 2, p. 6-13, fev. 2012. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-100/o-fenomeno-do-teletrabalho-uma-abordagem-juridica-trabalhista/>>. Acesso em 01.04.2021.

KALMAN, Yoram M.; RAFAELI, Sheizaf. **Modulating synchronicity in computer mediated communication.** In: CONFERENCE OF THE INTERNATIONAL COMMUNICATION ASSOCIATION, San Francisco, 2007. Proceedings. Disponível em: <<https://www.kalmans.com/synchasynchlCAsubmit.pdf>>. Acesso em: 03 jul. 2020.

LAFARGUE, Paul. **The righttobelazy.** Chicago: Charles H. Kerr&Company, 1907. Disponível em: <<https://archive.org/details/righttobelazyoth00lafa/page/32/mode/2up?ref=ol&view=theater>>. Acesso em 26.04.2021.

LIMA, Bruno Ceren; DANTAS, Lucas Emanuel Ricci. **Inclusão: um direito fundamental da pessoa com deficiência.** In: I Simpósio Regional sobre Direitos Humanos e Fundamentais Marília/SP, V.I, P. 18-30, 2013. Disponível em: <<https://www.univem.edu.br/ii-simposio-regional-sobre-direitos-humanos-e-fundamentais>> Acesso em: 03.07.2020.

LOPES, André. **Na pandemia, golpes na internet aumentam; o surto é isca dos criminosos.** Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/tecnologia/na-pandemia->

golpes-na-internet-aumentam-o-surto-e-isca-dos-criminosos/>. Acesso em: 14.09.2020.

MACHADO, C. S.; GOLDSCHMIDT, R. **Possibilidades do Facebook no Mundo do Trabalho**. 2014. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=a5bb29b6db3cc79d>>. Acesso em: 03.07.2020.

MAFFRA, Márcia Vieira. **Direito à desconexão no universo do trabalho**. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). **Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: FUMARC, 2015. v. 2, p. 505-520. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/13311>>. Acesso em: 04.07.2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. 2011. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-%C3%A0-desconex%C3%A0o-do-trabalho>>. Acesso em: 03.07.2020.

MARTINS, Luísa Gomes. **O princípio da proteção em face da flexibilização dos direitos trabalhistas**. Dissertação (Mestrado). Universidade de São Paulo, SP, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Redução da jornada de trabalho**. In: justiça do trabalho. Ano 32, n 379, Julho/2015. São Paulo: HS Editora, P. 35-46.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 34 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARX, Karl. **Cooperação**. In: MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. Livro I, Vol. 1. São Paulo, Boitempo, 2013.

MATA, Arnaldo. **A relevância jurídica dos intervalos para o trabalhador brasileiro**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/48832/a-relevancia-juridica-dos-intervalos-para-o-trabalhador-brasileiro>>. Acesso em: 26.04.2021.

MATA, Arnaldo. **Aspectos dos intervalos na jornada do trabalhador**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-150/aspectos-dos-intervalos-na-jornada-do-trabalhador/#_ftn20>. Acesso em: 25.04.2021.

MATTOSO, JORGE. **Tecnologia e emprego: uma relação conflituosa**. São Paulo Perspec., São Paulo, v. 14, n. 3, p. 115-123, julho de 2000. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392000000300017&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 17 de abril de 2021.

MELO, Sandro Nahmias. **Direito à desconexão do trabalho : com análise crítica da reforma trabalhista: (Lei n. 13.467/2017)**. São Paulo : LTr, 2018.

MELO, Thielen Taveira; BARREIRA, Heleni S. **Inclusão e gestão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://laboratoriodeinclusao.files.wordpress.com/2012/12/inclusc3a3o-e-gestc3a3o-de-pcd-no-mercado-de-trabalho.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2020.

MEZZARROBA, Orides; BASTOS LUPI, André Lipp Pinto; DASSAN, Lucas Amaral. **LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS: IMPACTOS NORMATIVOS NO DIREITO EMPRESARIAL**. Relações Internacionais no Mundo Atual, [S.l.], v. 2, n. 23, p. 272 - 288, abr. 2019. ISSN 2316-2880. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3899>>. Acesso em: 19.09.2020.

MILLER, L. M. **Mudança Tecnológica e o Emprego**. Revista da ABET, São Paulo, v. II, nº2, p. 71-90, 2002. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/download/15473/8844/>>. Acesso em: 10.03.2021.

MIRANDA, P. H.; MIRANDA, L. C. M.; PIMENTEL, G. G. A. **O teletrabalho e as possibilidades de violação ao direito do lazer**. In Revista Brasileira de Estudos do Lazer. v. 5 n. 1 (2018): v. 5, n. 1, jan./abr. 2018 | Diversidade de olhares e perspectivas para o lazer no contexto atual. Disponível em: <<https://periodicos.ufmg.br/index.php/rbel/article/view/597>>. Acesso em: 26.04.2021.

MONTANHA, Beatriz Cardoso. **Os direitos fundamentais do trabalhador e as estruturas sociais de poder das relações de trabalho: em busca do consenso sobre a dignidade humana**. Tese de doutorado apresentada à banca examinadora da faculdade de direito da Universidade de São Paulo. 2011. Disponível em <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02082012-150608/publico/TESE_COMPLETA_BEATRIZ_CARDOSO_MONTANHANA.pdf>. Acesso em 26.06.2020.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2010.

MOREIRA, Allan Gomes. **TECNOLOGIA, PRECARIZAÇÃO E O PAPEL DO DIREITO DO TRABALHO**. In Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho | e-ISSN: 2525-9857 | Belém |v. 5 | n. 2 | p. 55 - 75 | Jul/Dez. 2019. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/288182131.pdf>>. Acesso em: 26.03.2021.

MOREIRA, Jeal de Magalhães. **Direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana**. Disponível em: <<https://jeanrox.jusbrasil.com.br/artigos/189313062/direitos-fundamentais-e-dignidade-da-pessoa-humana>>. Acesso em 18.02.2021.

MOURA, Analice Schaefer de Moura; LOBO, Tatiani de Azeredo. **DIREITO DE DESCONEXÃO DA MULHER NO TRABALHO: DO DANO EXISTENCIAL ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDADE DE GÊNERO NO LABOR.** Disponível em: <<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/14596/3313>>. Acesso em: 07 jul. 2020.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano; ROCHA, Cláudio Jannottida. **O Teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p. 101-115, jan./dez. 2013 – disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_87_88/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2020.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: 26ª ed. Editora Saraiva 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho /** Amauri Mascaro Nascimento. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

NESELLO, Bruna Zanadréa. **Indústria 4.0 e a modernização das relações de trabalho.** Disponível em: <https://jus.com.br/imprimir/73466/a-industria-4-0-e-a-modernizacao-das-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em 29.06.2020.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores.** Futura, 1997. P. 21

NUZZI, Vitor. **Teletrabalho se consolida em gangorra emocional trazida pela pandemia.** Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2020/08/teletrabalho-gangorra-emocional-pandemia/> Acesso em 30.04.2021

O fenômeno do teletrabalho. Disponível em: <https://elearning.iefp.pt/pluginfile.php/47381/mod_scorm/content/0/mod03/03mod03.htm>. Acesso em 05.03.2021.

OIT. **DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO.** https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf

OIT. **Convenção 177. Sobre o trabalho em domicílio.** Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322>. Acesso em: 02.07.2020.

OIT. C 182 - **Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação.** Disponível em

<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236696/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 27.06.2020.

OLIVEIRA, Christina Darc Damasceno. **Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista.** Revista LTr, São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out. 2010. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/166810>>. Acesso em: 24.04.2021

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Direito do trabalho e cidadania.** Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 71, n. 9, p. 1094-1098, set. 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105313/2007_oliveira_paulo_direito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 21.01.2021

OLIVEIRA, Nelson; **Teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulação é objeto de controvérsia.** Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>>. Acesso em: 11.09.2020

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. 2017.** 238 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/20883>>. Acesso em: 13.09.2020

OMS. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO).** 1946. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>>. Acesso em: 03.07.2020

ONU (organização das nações unidas). **Direito ao trabalho.** Artigo 23. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/artigo-23-direito-ao-trabalho/>> Acesso em: 21.06.2020.

PASTORE, José. **Evolução tecnológica: repercussões nas relações de trabalho.** Revista de Direito do Trabalho, v. 31, n.118. São Paulo: RDT, 2005. Disponível em: <https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_246.htm>. Acesso em: 01.05.2021

PATRICIO, Teresa. **COVID-19: Teletrabalho e Protecção de Dados.** Disponível em: <<https://www.tpalaw.pt/destaques/noticias/COVID-19-Teletrabalho-e-Proteccao-de-Dados/253/>>. Acesso em: 12.09.2020

PAULINO, Lincoln. **Princípios do Direito do Trabalho, Fontes e sua Hierarquia.** Disponível em: <<https://lincolnpaulino99.jusbrasil.com.br/artigos/846176674/principios-do-direito-do-trabalho-fontes-e-sua-hierarquia>>. Acesso em: 21.01.2021

PINTO, Sandra Lúcia Aparecida; SOUZA, Luciana Cristina de. **Tecnologia e trabalho na era da informação**. Scientia Iuris, Londrina, v. 21, n. 3, p.99-124, nov. 2017. DOI:10.5433/2178-8189.2017v21n3p124. ISSN:2178-8189.104. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/view/28248>>. Acesso em 11.03.2021

PIMENTA, José Roberto Freire; DE BARROS, Juliana Augusta Medeiros; **A eficácia dos direitos fundamentais individuais nas relações privadas e a ponderação de interesses**. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/jose_roberto_freire_pimenta.pdf>. Acesso em: 20.05.2020

QUEIROZ, Rholden Botelho de. **Da eficácia direta dos direitos fundamentais nas relações privadas**. NOMOS: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC, Fortaleza, v.25, 2006, p.185-208. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/12389/1/2006_art_rbqueiroz.pdf>. Acesso em: 21.01.2021

QUICK, J. D.; HORN, R. S.; QUICK, J. C. **Health consequences of stress**. Journal of Organizational Behavior Management, v. 8, p. 19-36, 1986. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1300/J075v08n02_03?needAccess=true>. Acesso em 26.04.2021.

RECUERO, Raquel. **Considerações sobre a Difusão de Informações em Redes Sociais na Internet**. 2007. Disponível em: <<http://www.intercom.org.br/papers/regionais/sul2007/resumos/R0464-1.pdf>>. Acesso em: 02.07.2020

RECUERO, Raquel da Cunha. **A INTERNET E A NOVA REVOLUÇÃO NA COMUNICAÇÃO MUNDIAL**. Disponível em: <www.raquelrecuero.com/revolucao.htm>. Acesso em: 22.02.2021.

RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho**. 2007. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>>. Acesso em: 03 jul. 2020.

ROCHA, Cristina T da costa; BASTOS, João Augusto de Souza Leão A.; DE CARVALHO, Marília Gomes. **Aspectos da sociedade em rede na era da informação**. In revista Educação e tecnologia – periódico técnico científico dos programas de pós-graduação em tecnologia dos CEFETs – PR/MG/RJ nº 6. Disponível em: <<http://revistas.utfpr.edu.br/pb/index.php/revedutect/article/view/1074>>. Acesso em 22.02.2021.

ROCHA, João Pedro Romanini; JUNIOR, Julio Marcelo Romagnoli Dos Santos. **Jornada de trabalho e o direito à desconexão**. Disponível

em:<<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/7345/67647647>>. Acesso em: 02.07.2020.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho** [doi:10.11606/D.2.2011.tde-14062012-112439]. São Paulo: Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011. Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho. Acesso em: 19.03.2021.

RODRIGUES, Karen Leite. RODRIGUES, Maximiliano dos Santos. **O desenvolvimento tecnológico e suas influências sobre o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador.** Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/35481/o-desenvolvimento-tecnologico-e-suas-influencias-sobre-o-meio-ambiente-do-trabalho-e-a-saude-do-trabalhador>>. Acesso em 12.03.2021.

RODRIGUES, Renato. **Coronavírus: Dicas para empresas adotarem home office.** Disponível em: <<https://www.kaspersky.com.br/blog/coronavirus-dicas-home-office/14497/>>. Acesso em: 19.09.2020.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, ArionSayão. **Direitos dos trabalhadores: Direitos fundamentais?** Disponível em: <http://www.editoramagister.com/doutrina_27182340_DIREITOS_DOS_TRABALHADORES_DIREITOS_FUNDAMENTAIS.aspx>. Acesso em: 23.01.2021.

ROVER, Aires Jose; WULFING, Juliana. **teletrabalho e tecnologia: (re) adaptações sociais para o exercício do labor.** in XXIV Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/dom Helder Câmara direito, governança e novas tecnologias. 2015. belo horizonte. Disponível em: <<https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/71-163-1-pb.pdf>>. Acesso em 25.03.2021.

SANDOVAL, Pablo Ximenes de. **Facebook espera que metade da sua equipe trabalhe à distância na próxima década.** Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/tecnologia/2020-05-22/facebook-espera-que-metade-da-sua-equipe-trabalhe-a-distancia-na-proxima-decada.html>>. Acesso em: 15.09.2020.

SANTOS, Boaventura de Souza (org.). **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo cultural.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SANTOS, Natacha Armstrong dos. **LGPD: Lei geral de proteção de dados pessoais e seus reflexos empresariais.** in Anais do EVINCI –UniBrasil, Curitiba, v.5, n.1, p. 142-142, out. 2019. Disponível em: <<https://portaldeperiodicos.unibrasil.com.br/index.php/anaisvinci/article/view/4852>>. Acesso em: 17.09.2020

SARLET, Ingo Wolfgang. **As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível.** Revista Brasileira de Direito Constitucional (RBDC), São Paulo, n. 9, jan./jun. 2007. Disponível em <<http://www.esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/view/137>>. Acesso em: 27.04.2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais.** 11. ed. Livraria do Advogado, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional.** 11. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas.** 2 ed. Rio de Janeiro: Lúmen Juris. Editora, 2006.

SCHIMITZZ, José Carlos. **A dignidade humana, o valor social do trabalho e Aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho no Brasil.** Revista Jurídica – CCJ ISSN 1982-4858 v. 16, nº. 32, p. 121 - 138, ago./dez. 2012.

SILVA, Alzira Karla Araújo da; CORREIA, Anna Elizabeth Galvão Coutinho; LIMA, Izabel França de. **O conhecimento e as tecnologias na sociedade da informação.** Revista Interamericana de Bibliotecologia. Ene.-Jun. 2010, vol. 33, no. 1, p. 213-239. Disponível em: <<http://www.scielo.org.co/pdf/rib/v33n1/v33n1a09.pdf>>. Acesso em: 23.03.2021.

SILVA, Denise da. **Teletrabalho: uma análise do direito à desconexão.** 2019. 62 f. Monografia (Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais). Curso de Direito. Universidade de Passo Fundo, Soledade, RS, 2019. Disponível em: <<http://repositorio.upf.br/bitstream/riupf/1760/1/SOL2019Denise%20da%20Silva.pdf>>. Acesso em: 25.04.2021.

SILVA, Gabriela Rangel da. **As novas tecnologias no direito do trabalho: Direito a desconexão.** Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=41b0db49fd10d959>>. Acesso em: 04.07.2020.

SILVA JÚNIOR, Domingos Isidório da; FERREIRA, Maria Cristina. **A Predição do Burnout em Trabalhadores Off-Shore-Oil.** Revista EVS - Revista de Ciências Ambientais e Saúde, Goiânia, v. 36, n. 1, p. 75-93, mar. 2010. ISSN 1983-781X. Disponível em: <<http://seer.pucgoias.edu.br/index.php/estudos/article/view/1019/717>>. Acesso em: 25.04.2021.

SILVA, M. G. DA; PEREIRA, W. E. N.; MORAIS, A. C. DOS S. **A REVOLUÇÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E A EMERGÊNCIA DE “UMA” NOVA ECONOMIA.** Revista de Economia Regional, Urbana e do Trabalho, v. 7, n. 2, p. 84-

98, 31 dez. 2018. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/rerut/article/view/16717>>. Acesso em: 23.02.2021

SOBRATT. **Sociedade Brasileira de teletrabalho e teleatividade**. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/certificacao/questoes/>>. Acesso em: 02.07.2020.

SOUTO, Á. J. B. **Evolução do Trabalho Tecnológico: impactos sobre os Recursos Humanos**. Sergipe S/A, Aracaju, v. 05, p. 07, 2002.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf>. Acesso em: 03.07.2020.

SOUTO MAIOR, Jorge. **Direito a desconexão do trabalho**. disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf>. Acesso em 29.04.2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **Os 201 ataques da reforma aos trabalhadores**. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>>. Acesso em 26.04.2021

SOUZA, Patrícia Borba de. **O direito fundamental ao lazer dos trabalhadores: uma discussão teórica**. Dissertação submetida à Universidade Metodista de Piracicaba para a obtenção do título de Mestre em Direito. Orientadora: Professora Doutora Mirta Gladys LerenaManzo de Misailidis. 2013. Disponível em: <http://iepapp.unimep.br/biblioteca_digital/pdfs/docs/16082013_101035_patriciaborba_desouza.pdf>. Acesso em 27.04.2021.

STURMER, Gilberto; FINCATO, Denise; **TELETRABALHO E COVID-19**. Disponível em: <https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2020/06/2020_06_22-direito-covid-19-ppgd-artigos_e_ensaios-teletrabalho_e_covid-19.pdf>. Acesso em: 11.09.2020.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Duração do trabalho e repousos remunerados**. São Paulo: Livraria Freitas Bastos, 1950.

TAVARES, Lourdes. **Nova redação da Súmula 428 reconhece sobreaviso em escala com celular**. In notícias do TST. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/nova-redacao-da-sumula-428-reconhece-sobreaviso-em-escala-com-celular>. Acesso em 01.05.2021.

TEIXEIRA, Cenidalva Miranda de Souza; SCHIEL, Ulrich. **A INTERNET E SEU IMPACTO NOS PROCESSOS DEREcuperação DA INFORMAÇÃO**. Disponível em:

<https://www.researchgate.net/publication/26349732_A_Internet_e_seu_impacto_no_s_processo_de_recuperacao_da_informacao>. Acesso em: 22.03.2021.

TIBALDI, S. D.; PESSOA, C. F. **Direito fundamental ao lazer: personalidade e desconexão do cidadão-trabalhador**. Revista Paradigma, v. 26, n. 2, 7 dez. 2017, p. 137-152.

TONIAL, Maira Angélica Dal Conte; CASTOLDI, Karine Rosa. **Direito à desconexão do ambiente de trabalho**. São Paulo. Novas edições acadêmicas. 2018. ISBN: 9786139619870.

TORRES, A. C. S.; PASSARELLI, R.P. **A eficácia dos direitos sociais fundamentais: uma abordagem da realidade social brasileira**. E-CIVITAS (BELO HORIZONTE), v. IX, 2016, p. 175-198. Disponível em: <<http://revistas.unibh.br/index.php/dcjpg/index>>. Acesso em: 18 mai. 2020.

TROPE, Alberto. **Organização virtual: impactos do teletrabalho nas organizações**. Rio de Janeiro, Qualitymark, 1999.

TRT 3ª R – 1ª T – Rel. Des. Luiz Otavio Linhares Renault – 30.06.16 – **Processo RO nº 0010701-95.2015.5.03.0095**. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010701-95.2015.5.03.0095/2>>. Acesso em: 28.04.2021.

TST. Tribunal Superior Do Trabalho. **Súmula nº 146 do TST - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO**. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-146>. Acesso em: 25.04.2021.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 428 do TST: SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT**. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428>. Acesso em: 29.04.2021.

TST. Tribunal Superior Do Trabalho. **ESPECIAL TELETRABALHO: o trabalho onde você estiver**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/teletrabalho>>. Acesso em: 12.09.2020.

UNI GLOBAL UNION PROFESSIONALS & MANAGERS. **Legislação sobre o direito à desconexão**. Disponível em: <https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/uni_pm_right_to_disconnect_pt.pdf>. Acesso em: 28.04.2021.

VÁLIO, E. S. M.; ROMARIS JR, Ramón Julio. **Direitos Fundamentais do Cidadão e Sociais do Trabalhador**. 2010. Disponível em:

<<https://jus.com.br/imprimir/46840/direitos-fundamentais-do-cidadao-e-sociais-do-trabalhador>> Acesso em: 15.05.2020.

VALIO, Elessandra Santos Marques. **Direitos fundamentais do cidadão e sociais do trabalhador.** Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/46840/direitos-fundamentais-do-cidadao-e-sociais-do-trabalhador>>. Acesso em 18.02.2021

VIANA, Marcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o direito do trabalho no limiar do século XXI.** Revista Da faculdade de direito UFMG. 2000. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1145/1078>>. Acesso em: 04.07.2020.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; DA SILVA, MirelleStéfani. **O direito do trabalhador a desconexão – uma análise do teletrabalho no direito brasileiro.** Disponível em: <<https://claudiamaraviegas.jusbrasil.com.br/artigos/686500625/o-direito-do-trabalhador-a-desconexao-uma-analise-do-teletrabalho-no-direito-brasileiro>>. Acesso em: 24.04.2021.

VIEIRA, Liszt. **Cidadania e globalização, 9 ed.** Rio de Janeiro: Record, 2009.

VIEIRA, Tiago. **A principiologia do direito do trabalho e sua correspondência constitucional.** Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/57308/a-principiologia-do-direito-do-trabalho-e-sua-correspondencia-constitucional>>. Acesso em: 21.01.2021

XAVIER, Eduardo de Souza; COLUSSI, Fernando Augusto Melo. **O direito à desconexão diante das novas tecnologias da informação.** 2017. Anais do 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/o_direito_a_desconexao_diante_da_s_novas_tecnologias.pdf>. Acesso em: 04.07.2020.

ZAMBOM, Élton Visa; SÉTIMO, Priscilla Chaves. **A EVOLUÇÃO DA INTERNET E SUA INFLUÊNCIA NA COMUNICAÇÃO MUNDIAL E NA ESCRITA FORMAL.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Sistemas de Informação na Faculdade do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Sistemas de Informação. Disponível em: <<https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2018/08/a-evolucao-da-internet-e-sua-influencia-na-comunicacao-mundial-e-na-escrita-formal.pdf>>. Acesso em 25.03.2021.

WEBSTER, F. 2002. **Informationandpostmodernism.** Em: WEBSTER, F. Theoriesoftheinformationsociety. 2 ed. New York; London: Routledge-USA, 2002.

WIENER, Norbert. **Cibernética sociedade o uso humano de seres humanos.** Tradução de José Paulo Paes 2.* edição. Editora Cultrix. São Paulo.