

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

LAILA CHEIM SADER MALHEIROS

**O DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO: ANÁLISE DE  
SUA APLICABILIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO  
BRASILEIRO COMO PRETENSÃO POSSÍVEL DE SER  
RECLAMADA EM JUÍZO**

VITÓRIA

2017

LAILA CHEIM SADER MALHEIROS

**O DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO: ANÁLISE DE  
SUA APLICABILIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO  
BRASILEIRO COMO PRETENSÃO POSSÍVEL DE SER  
RECLAMADA EM JUÍZO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Curso de Graduação em Direito da Faculdade de  
Direito de Vitória – FDV, como requisito parcial  
para obtenção do título de bacharel em Direito.  
Orientadora: Prof.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Francisca Jeane Pereira da  
Silva Martins.

VITÓRIA

2017

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, aos meus pais por toda a paciência, auxílio e amor. Por serem inspiração para todos os meus dias, me fazendo acreditar que sou capaz de realizar todos os meus sonhos. Eu nada seria sem vocês.

Agradeço, também, aos meus amigos pela companhia, amizade, compreensão e ajuda, bem como por todos os momentos de felicidade.

Por fim, agradeço à minha professora orientadora, Francisca Jeane Pereira da Silva Martins, sem a qual não seria possível a realização deste trabalho. Pelos ensinamentos, pelo suporte, pelas orientações dadas e pelas ideias tão engrandecedoras, registro o meu “muito obrigada”.

## RESUMO

O presente trabalho busca demonstrar como o processo de globalização, com suas tecnologias e meios informáticos, alterou as relações trabalhistas ao longo do tempo, culminando para o surgimento de novas modalidades laborativas, como, por exemplo, o teletrabalho. Esta modalidade laborativa só é possível em virtude da utilização de tecnologias de informação e de comunicação, no qual a prestação de serviços é realizada preponderantemente fora das dependências do empregador. Contudo, embora os meios tecnológicos sejam fundamentais para o exercício pleno dessas novas espécies laborativas, o seu uso desmedido pelo obreiro é capaz de gerar enormes prejuízos à vida do mesmo. Isto porque, a excessiva conectividade do trabalhador em face de seu empregador, faz com que àquele fique, a todo tempo, disponível a este, prejudicando os momentos de lazer e descanso, bem como a saúde e a dignidade do obreiro. Diante deste cenário, a jurisprudência e a doutrina passaram a reconhecer e convalidar a aplicação do direito à desconexão, através de outros direitos já consagrados no ordenamento jurídico pátrio. Neste viés, pretende-se demonstrar como o instituto do direito à desconexão é imprescindível para os obreiros, uma vez que o desrespeito a tal direito implica na impossibilidade de manutenção e de gozo dos demais direitos fundamentais e trabalhistas. Frente ao aludido, conclui-se que o direito à desconexão é um direito subjetivo do trabalhador, sendo, portanto, suscetível de defesa e de proteção mediante tutela judicial. Ante o exposto, este trabalho tem como escopo o estudo do direito à desconexão do trabalho e a análise de sua aplicabilidade no ordenamento jurídico brasileiro como pretensão possível de ser reclamada em juízo. Analisar-se-á, assim, os possíveis danos ocasionados ao empregador que vier a desrespeitar o direito ao descanso de seu subordinado, dando ênfase ao dano existencial, o qual é aplicado pela Justiça do Trabalho como meio hábil de coibir a violação aos períodos de descanso do obreiro, fazendo valer, assim, os direitos fundamentais do mesmo. O reconhecimento do direito à desconexão como direito judicializável ao obreiro representa, portanto, a ampliação da tutela jurídica dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Tecnologia; Direito do Trabalho; Teletrabalho; Direito à Desconexão; Direito subjetivo judicializável.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	05
<b>1 AS NOVAS TECNOLOGIAS E O MUNDO DO TRABALHO</b>	08
1.1 OS REFLEXOS DA CONECTIVIDADE NA RELAÇÃO DE EMPREGO	09
1.2 O TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA	12
1.2.1 O dever do empregado de colocar-se à disposição do empregador	16
1.2.2 O poder diretivo do empregador: limites e possibilidade .....	22
<b>2 A DESCONEXÃO DO TRABALHO NO TELETRABALHO</b>	25
.....	
2.1 A DESCONEXÃO DO TRABALHO: CONTEÚDO	27
.....	
2.2 O DIREITO AO LAZER E AO CONVÍVIO SOCIAL E FAMILIAR DO TELETRABALHADOR	34
.....	
<b>3 AS CONSEQUÊNCIAS ADVINDAS DO DESRESPEITO À DESCONEXÃO</b>	37
.....	
3.1 SERIA A DESCONEXÃO AO TRABALHO UM DIREITO SUBJETIVO?	41
.....	
3.2 DANOS EXISTÊNCIAS COMO DECORRÊNCIA DA VIOLAÇÃO DA DESCONEXÃO .....	45
3.2.1 Análise de decisões do Superior Tribunal do Trabalho.....	52
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	58
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	59

## INTRODUÇÃO

O desenvolvimento tecnológico e as inovações dos meios informáticos culminaram para o surgimento de mudanças no mundo laborativo, prejudicando, significativamente, a vida privada, social e produtiva do obreiro. Ora, a modernização ocorrida no âmbito trabalhista resultou em novas formas de contratos laborais, havendo, outrossim, uma flexibilização das condições de trabalho. Esta flexibilização repercutiu, por sua vez, na qualificação da força do trabalho, nas condições de labor, bem como no lazer e na saúde do trabalhador, afetando, pois, todo o âmbito empregatício brasileiro.

Assim, diante desta nova era informática, a sociedade vem sendo pressionada a se reestruturar, cada dia mais, com o intuito de se adaptar às realidades da área empregatícia. Afinal, com o advento da tecnologia, as funções que até então eram braçais e repetitivas passaram, aos poucos, a serem substituídas pelas máquinas, o que prejudicou, diretamente, a vida do trabalhador em virtude da existência de maiores obstáculos para se inserir a um ambiente laborativo.

Portanto, frente a tal dificuldade do obreiro em ocupar a esfera trabalhista, o mercado informal foi ganhando, cada vez mais, espaço permitindo, pois, a execução de atividades laborais em novas modalidades, a exemplo do teletrabalho. Tratando-se, pois, desta modalidade, tem-se que a mesma dispensa a presença física do trabalhador, tornando possível o exercício de uma profissão de modo eletrônico em qualquer horário e local do mundo.

A conectividade do empregado à sua empresa durante parte significativa do seu dia representa, atualmente, a realidade do mundo do trabalho, em que, muitas vezes, não é possível definir um limite para separar uma jornada daquela que a sucede. Assim, embora o direito trabalhista estabeleça limites à jornada de trabalho, preservando, pois, o direito ao descanso, os indivíduos, de um modo em geral, se encontram cada vez mais interligados ao universo laborativo.

Em razão disso, torna-se impossível preservar o descanso físico e mental do obreiro, o que prejudica, sobretudo, o seu direito ao lazer e à uma vida saudável e digna. Os avanços tecnológicos, ao invés de poupar o tempo do homem com o seu trabalho, serviram, então, ao propósito oposto, transformando o âmbito trabalhista em um novo modo de escravidão. Afinal, trabalha-se em ritmo incessante, guiado pelo desejo de resultados e pelas estatísticas da produtividade.

Desse modo, frente à redução significativa do tempo de descanso do trabalhador, dada a sua excessiva disponibilidade para com o seu empregador, -por meio da constante conectividade virtual com o mesmo -, surgiu a necessidade de se discutir acerca do direito de desconexão do homem com o seu trabalho, sendo compreendido como o direito individual do obreiro de libera-se das ordens emanadas de seu superior. A jornada de trabalho e o descanso legalmente estabelecidos, bem como a prerrogativa da própria sociedade e da família serão alguns dos argumentos justificadores da desconexão.

O presente trabalho irá ressaltar, assim, a importância de se resguardar os direitos trabalhistas em prol de uma vida digna ao obreiro. Analisar-se-á, nesse sentido, a forma pela qual deverá proceder o indivíduo e o Judiciário frente ao desrespeito ao direito de desconectar-se do trabalho. Ante o exposto, o referido trabalho visa responder o seguinte questionamento: Diante da regulamentação, pela Lei 13.467/2017, do teletrabalho, é possível considerar a desconexão do trabalho um direito subjetivo judicializável?

Assim sendo, com o objetivo de responder tal questionamento, este texto foi dividido em 3 capítulos. O primeiro capítulo faz uma análise acerca das novas tecnologias no mundo do trabalho, ressaltando os reflexos da conectividade na relação de emprego e o surgimento de novas modalidades laborativas, em especial, a do teletrabalho. Em continuidade ao assunto, será analisado, também, a modalidade do teletrabalho na legislação trabalhista brasileira, evidenciando, pois, a subordinação jurídica do empregado frente ao seu empregador, bem como os limites e possibilidades do poder diretivo deste em relação àquele.

O segundo capítulo, por sua vez, visa compreender acerca da desconexão do trabalho na modalidade do teletrabalho, analisando-se, pois, o conteúdo de tal direito no âmbito jurídico normativo. Ademais, há, ainda, uma discussão a respeito da imprescindibilidade de se respeitar os direitos fundamentais do obreiro, em especial, o direito ao lazer e ao convívio social e familiar do teletrabalhador, em prol de uma vida mais saudável e digna ao mesmo.

Em consonância ao tema, será demonstrado, no terceiro capítulo, as consequências advindas à vida do trabalhador em razão do desrespeito ao seu direito à desconexão. Averiguar-se-á, neste viés, as sanções jurídicas aplicáveis ao empregador que vier a descumprir o direito à desconexão de seu subordinado, confirmando, outrossim, a ideia de que o direito à desconexão é um direito subjetivo do obreiro, o qual, de forma alguma, deve ser desrespeitado. Afinal, sem a garantia de tal direito, não será possível o exercício pleno dos demais direitos do ordenamento jurídico pátrio.

Além disso, haverá, também, uma análise acerca da possível indenização por danos existenciais ao obreiro, sempre que este vier a sofrer frustrações que impossibilita a sua realização pessoal e profissional. Neste ponto, será demonstrado os inúmeros posicionamentos jurisprudenciais em favor da aplicabilidade da indenização, ao trabalhador, por danos existenciais, concomitantemente aos demais danos ora existentes à vida do obreiro.

Quanto à metodologia adotada nesta pesquisa, destaca-se o método dedutivo, como sendo o mais adequado para se chegar a solução da forma pela qual deverá proceder o indivíduo e o Judiciário frente ao desrespeito ao direito de desconexão, analisando a possibilidade de tal direito ser considerado um direito subjetivo judicializável. O método dedutivo é pautado em argumentos genéricos e gerais, os quais servirão de base para alcançar o tema específico, ou seja, a possibilidade de indenização do trabalhador em face do seu direito à desconexão.

Por fim, conclui-se que em virtude do surgimento das novas modalidades laborativas, em especial o teletrabalho, vê-se a necessidade, cada vez maior, da



atuação do Estado a fim de garantir aos obreiros um arcabouço de proteção de seus direitos fundamentais.

## 1 AS NOVAS TECNOLOGIAS E O MUNDO DO TRABALHO

A sociedade contemporânea é marcada pela formação de novos modelos de trabalho, em razão, principalmente, da globalização e do desenvolvimento tecnológico que tem ocorrido nos últimos tempos. A tecnologia no mundo do trabalho desencadeou uma série de mudanças no âmbito social e produtivo, afetando diretamente a vida e a organização dos trabalhadores brasileiros.

Houve, portanto, repercussões na qualificação da força de trabalho, na saúde do trabalhador, bem como nas políticas de ocupação, afetando, com isso, a questão do emprego. É possível perceber, ainda, a ocorrência de uma flexibilização das condições de trabalho, especialmente no que tange ao local e jornada laborativa.

Amauri Mascaro Nascimento<sup>1</sup>, ao discorrer sobre o modelo flexibilizado de direito do trabalho, assim expõe:

Os principais fatos que o motivaram são conhecidos: as modificações dos processos de produção, a nova tecnologia, a robotização industrial, o desemprego e o subemprego, o desenvolvimento do setor de serviços, a economia de mercado e a evidência do desgaste da legislação operária ou industrial para uma sociedade nova. Mescla elementos de intervencionismo estatal e espontaneidade dos particulares, com realce para este.

[...]

A diversificação dos temas centrais das relações de trabalho opera em um novo quadro socioeconômico no qual se combinam elementos de flexibilização e intervencionismo diante de um mercado de trabalho fragmentado e de uma força de trabalho reduzida, característica da época contemporânea. É um dos períodos agudos da história do trabalho, no qual é desenhado um novo paradigma de emprego. A era das tecnologias da informação. O avanço tecnológico e a informática criaram um mundo dos computadores, disponibilizaram mão de obra, novas profissões surgiram, privatizações de empresas públicas intensificaram-se, sempre com profundas alterações nas relações de trabalho e no poder dos sindicatos perante o empregador.

Desse modo, é perceptível a ocorrência de mudanças nas condições laborativas, se comparadas à época em que foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho. Atualmente, almeja-se trabalhadores qualificados cuja preocupação seja voltada unicamente para os resultados, pouco importando o local e o tempo em que o trabalho é desenvolvido.

---

<sup>1</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

## 1.1 OS REFLEXOS DA CONECTIVIDADE NA RELAÇÃO DE EMPREGO

A era tecnológica culminou em divergentes mudanças no mundo moderno, razão pela qual a sociedade tem sido pressionada a se reestruturar, cada vez mais, com o objetivo de se adaptar às novas realidades da área empregatícia.

É importante lembrar, que em tempos anteriores, o emprego representava segurança profissional para muitos trabalhadores, no qual, não raro, as pessoas ingressavam em uma determinada empresa e só saíam da mesma quando aposentava<sup>2</sup>. Em virtude deste longo tempo de permanência dentro da sua respectiva empresa, o trabalhador não se encontrava pressionado em se aperfeiçoar no seu ramo, uma vez que a demissão era algo impensável<sup>3</sup>.

Eles não viam necessidade de qualificação diferente da função que eles atuavam, pois, o seu tempo de permanência na empresa era longo e não imaginavam que pudessem ser demitidos. Os profissionais confiavam o seu futuro nas mãos do empregador e cabia a ele o treinamento e desenvolvimento da sua mão de obra. Isso tornava os profissionais acomodados, visto que não buscavam outros meios para se desenvolverem profissionalmente, pois, não se preocupavam com uma possível demissão.

Este cenário, contudo, foi tomando outro rumo por meio do advento da tecnologia, uma vez que as máquinas passaram a ocupar o espaço de inúmeros trabalhadores, exigindo-se, assim, uma reorganização no âmbito das empresas.

Assim, <sup>4</sup>as funções que anteriormente eram braçais e repetitivas foram, aos poucos, sendo substituídas por ações de planejamento e desenvolvimento, tornando os processos industriais cada vez mais eficazes.

---

<sup>2</sup> MINARELLI, J. A. **Empregabilidade**: o caminho das pedras. 15 ed. São Paulo: Editora Gente, 1995, p.17

<sup>3</sup> BORIN, Fabio Augusto; BRASIL, Ângela de Souza; FAGUNDES, Tatiane Barbosa; HORTOLAN, Romualdo; LEMES, Antonio Donizete; PARO, Flavio. **Empregabilidade como a nova realidade do mercado de trabalho**. Disponível em: < <http://aems.edu.br/iniciacao-cientifica/download/5c56c422cd.pdf>>. Acesso em: 30 agosto de 2017.

<sup>4</sup> BORIN, Fabio Augusto; BRASIL, Ângela de Souza; FAGUNDES, Tatiane Barbosa; HORTOLAN, Romualdo; LEMES, Antônio Donizete; PARO, Flavio. **Empregabilidade como a nova realidade do mercado de trabalho**. Disponível em: < <http://aems.edu.br/iniciacao-cientifica/download/5c56c422cd.pdf>>. Acesso em: 30 agosto de 2017.

As empresas contemporâneas visam, portanto, profissionais qualificados, cujo conhecimentos seja propício para acompanhar as tendências do mundo do mercado. Requer-se técnicas e habilidades laborativas capazes de atender as demandas atuais do mundo trabalho.

Diante disso, é possível observar que, embora as tecnologias tenham facilitado a vida do homem e potencializado o seu intelecto, no âmbito laborativo ela se tornou um modo de escravidão, uma vez que há exigências cada vez maiores na qualificação dos trabalhadores.

A respeito do assunto, Jorge Luiz Souto Maior destaca:

Releva notar que se a tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com seu tempo, de outro lado, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação transforma-se em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho<sup>5</sup>.

Portanto, com o intuito de não perder o emprego, o trabalhador necessita estar em constante atualização frente a um mercado de trabalho que se tornou competitivo e celetista. A adoção de novas tecnologias, através de profissionais informatizados e hábeis em seus movimentos e desempenhos, tornou-se, então, algo primordial para o alcance do sucesso no âmbito empregatício.

Em continuidade ao exposto, destaca-se:

Em virtude destas transformações o mercado de trabalho contemporâneo, gera uma demanda por trabalhadores que apresentem uma melhor qualificação, construindo assim, uma nova classe de profissionais liberais; causando um desequilíbrio entre a oferta e a procura de emprego, obrigando de forma lenta, mas, consciente os empregados efetivos, a se preocuparem com a obtenção de novos conhecimentos e detenção de novas atribuições e responsabilidades e em contrapartida outros profissionais, procurando uma oportunidade para demonstrar suas habilidades e desenvolver novas formas e diferenciais para se manterem empregados<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Direito à desconexão do trabalho**. Disponível no site: <[http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho..pdf](http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf)>. Acesso em 28 agosto de 2017.

<sup>6</sup> BORIN, Fabio Augusto; BRASIL, Ângela de Souza; FAGUNDES, Tatiane Barbosa; HORTOLAN, Romualdo; LEMES, Antônio Donizete; PARO, Flavio. **Empregabilidade como a nova realidade do**

Diante de tantas mudanças no mundo laborativo, o conceito de segurança profissional não mais se adequa ao âmbito empregatício contemporâneo. Isto porque, à medida que as empresas se modernizam e aumentam a complexidade da tecnologia utilizada, a aptidão técnica e pessoal passa a ser mais requisitada.

Em decorrência disso, as pessoas são consideradas, a cada dia, mais desqualificadas para os cargos abertos nas empresas, confirmando a ideia de que a tecnologia, ao mesmo tempo que traz conforto e informação à sociedade, proporciona insegurança frente a um mundo mais competitivo cujas oportunidades se mostram desiguais.

Ao mesmo tempo em que a tecnologia é tida como um dos grandes fatores de transformação, essa mesma tecnologia não existe para todos, o que significa que em um mesmo ambiente (espaço físico e social) podem existir competições desiguais entre empresas, gerando exclusões sociais, desequilíbrios regionais, perda da gestão local e sustentável e redução do poder do Estado, resultando em uma nova dinâmica para a geração e sustentação do emprego, com exclusões de trabalhadores da própria possibilidade de vir a ter um emprego, porque se acham destituídos do potencial e da própria importância econômica<sup>7</sup>.

Neste viés, é possível notar, ainda, a intrínseca relação do avanço tecnológico com o nível de desemprego ocorrido no mercado de trabalho. A exigência por profissionais com técnicas e conhecimentos mais específicos fez com que muitos trabalhadores disponíveis no mercado não atendessem mais as necessidades reais dos novos empregos.

Houve, assim, o <sup>8</sup>desemprego de milhares de seres humanos, os quais não possuem a qualificação para manusear as máquinas, computadores e todo aparato moderno que estão sendo introduzidos diariamente nas empresas de grande e pequeno porte.

---

**mercado de trabalho.** Disponível em: < <http://aems.edu.br/iniciacao-cientifica/download/5c56c422cd.pdf>>. Acesso em: 30 agosto de 2017.

<sup>7</sup> OLIVEIRA, Lourival José de. **Direito Empresarial, Globalização e o Desafio das Novas Relações de Trabalho.** In: Direito Empresarial Contemporâneo. Ferreira, Jussara S.A. Borges Nasser, Ribeiro, Maria de Fátima, (orgs) Marília: UNIMAR, São Paulo: Arte & Ciência, 2007.

<sup>8</sup> MATOS, Margareth Carvalho de Andrade. **A tecnologia e suas consequências para o empregado.** Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/tecnologia-e-suas-consequ%C3%AAncias-para-o-empregado>>. Acesso em 01 nov 2017.

Vale ressaltar também, que em virtude da dificuldade de o profissional estar inserido a um ambiente laborativo, o mercado informal foi ganhando cada vez mais espaço, tido como uma forma de ocupação ou atividade viável para manter as condições sociais e pessoais do trabalhador<sup>9</sup>.

A crescente consolidação deste tipo de trabalho permitiu a execução de atividades laborais em novas modalidades, a exemplo do teletrabalho, em que, não raro, há a dispensa da presença física do trabalhador, bem como de diversas formalidades relacionadas ao contrato de trabalho<sup>10</sup>.

Assim, diante de tanta evolução, tornou-se possível o exercício de uma profissão de modo eletrônico em qualquer lugar do mundo. Isto, por sua vez, trouxe consequências diretas para o trabalhador, uma vez que interfere em seu âmbito trabalhista, bem como na sua esfera pessoal e social.

## 1.2 O TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

A modernização das relações laborais culminou em uma nova modalidade de trabalho no mundo jurídico: o teletrabalho. Esta espécie laborativa se aplica a qualquer tipo de trabalho cuja atividade é realizada a distância, ou seja, fora do local tradicional de serviço, por meio da utilização da tecnologia da informação e da comunicação.

Assim, com a introdução de novas formas de organização laborativa, a figura do teletrabalho é cada vez mais presente no cenário empreendedor brasileiro. Contudo, até pouco tempo não existia nenhuma segurança jurídica para o empreendedor que almejasse contratar desta forma, o que vinha prejudicando empregados e empregadores que pretendiam adotar tal modalidade de trabalho.

Anteriormente à regulamentação do teletrabalho, existia apenas o artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas, o qual declarava a igualdade existente entre o

---

<sup>9</sup> Idem.

<sup>10</sup> Idem.

trabalho realizado no ambiente laborativo do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que caracterizada a relação de emprego.

Portanto, aplicava-se o regime jurídico do trabalho em domicílio para a modalidade do teletrabalho. Não obstante, é necessário ressaltar que tais formas laborativas são distintas.<sup>11</sup>Embora o trabalho à distância seja normalmente realizado na própria residência do empregado, não se restringe a esta hipótese.

Assim, <sup>12</sup>ao passo que o trabalho em domicílio é mais frequente em atividades manuais, o teletrabalho é normalmente realizado em atividades que exigem conhecimentos mais especializados. Na realidade, o teletrabalho é uma modalidade especial que se diferencia da figura mais genérica do trabalho à distância, justamente em razão da ênfase na utilização de recursos eletrônicos, de informática e de comunicação<sup>13</sup>.

Em detrimento das divergências de tais modalidades laborativas, a Lei 12.551/2011 alterou o artigo 6º da CLT, bem como acrescentou o parágrafo único, passando assim a dispor<sup>14</sup>:

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 nova redação do artigo 6º, caput, da CLT mencionou, então, o trabalho em domicílio e o trabalho à distância - cujo enfoque foi voltado para o teletrabalho. Com isso, observou-se o expresse reconhecimento legislativo de que não há a diferenciação do teletrabalho das demais modalidades de vínculo empregatício.

---

<sup>11</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Trabalho à Distância e Teletrabalho**: Considerações sobre a Lei 12.551/2011. Revista de Direito Do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais LTDA, 2012, p.123.

<sup>12</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho 2**. São Paulo: Ed. LTr, 2006.p.304

<sup>13</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Trabalho à Distância e Teletrabalho**: Considerações sobre a Lei 12.551/2011. Revista de Direito Do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais LTDA, 2012, p.124

<sup>14</sup> Idem, p. 125

Contudo, apesar de a legislação brasileira ter reconhecido e admitido, em 2011, o teletrabalho como uma modalidade laborativa igual às demais, havia ainda uma maior necessidade de se criar leis mais aprofundadas e específicas acerca do teletrabalho no Brasil.

Assim, diante da aprovação da Reforma Trabalhista, por meio da Lei nº 13.467 de 13 de Julho de 2017, o teletrabalho passa a possuir regulamentação própria, transmitindo, com isso, maior segurança aos empregados e empregadores. A Reforma utiliza a nomenclatura teletrabalho para se referir ao home office, e define o modelo de trabalho da seguinte forma<sup>15</sup>:

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

Diante do exposto, tem-se que teletrabalho e trabalho externo não se confundem.

<sup>16</sup>Este é realizado fora das pendências do empregador porque sua própria natureza o obriga, e aquele, embora pudesse ser realizado na empresa, é realizado fora das dependências, por mera opção do empregador e de seu empregado. Nesse sentido, é possível entender o teletrabalho como o “trabalho realizado com a aplicação sistemática de telecomunicações que permitem trabalhar e comunicar à distância, trocando sistematicamente informações e dados”<sup>17</sup>.

A Organização Internacional do Trabalho definiu que o teletrabalho é a forma de trabalho realizado em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, permitindo a separação física e implicando o uso de novas tecnologias facilitadoras de comunicação.

---

<sup>15</sup> JUNIOR, Sergio Fernandes. **A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) pela Reforma Trabalhista**. Disponível: <<https://trabalhista.blog/2017/08/04/a-regulamentacao-do-teletrabalho-home-office-pela-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 15/09/2017

<sup>16</sup> Idem.

<sup>17</sup> ARAÚJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e Aprendizagem**: Contributos para uma problematização: Lisboa. Fundação Calouste Gulbenkian, 2002.



Portanto, as ferramentas de trabalhos que possibilitam que esse tipo de trabalho aconteça são os tablets, smartphones e os laptops. Geralmente esses instrumentais são fornecidos pelo próprio empregador.

Para Viégas<sup>18</sup>, o surgimento do teletrabalho se deu, especialmente, em razão de ferramentas como o fax e o e-mail. As diminuições do custo tecnológico, bem como o aumento da capacidade de processamento, de armazenamento e de transferências dos computadores, permitiram que essa modalidade de trabalho se transformasse em algo real.

É possível observar, assim, a existência de peculiaridades quanto à forma de prestação do serviço no teletrabalho, na medida em que há certa flexibilização quanto ao horário e local de labor.

Não obstante, existem vantagens provenientes desta modalidade, as quais atingem tanto o empregador quanto o trabalhador. Diante disso, verifica-se:

Nessa modalidade de trabalho à distância, [...] evita-se a necessidade de deslocamento até o estabelecimento do empregador, o que economiza tempo, principalmente em grandes centros urbanos, permitindo, em tese, maior período livre ao empregado. Para a empresa, por seu turno, pode haver redução de gasto quanto à manutenção de local e trabalho e de sua infraestrutura<sup>19</sup>.

Deste modo, é possível perceber que há reduções de custo para empresa, pois a mesma pode se eximir de pagar vale transporte, bem como de custear as despesas provenientes das instalações, manutenções e infraestrutura do ambiente laborativo. Há, ainda, vantagens para o teletrabalhador, dentre elas, a redução dos gastos com deslocamento realizado diariamente para a empresa, seja por automóvel próprio, ônibus ou metrô.

Contudo, os malefícios decorrentes do teletrabalho são inúmeros, a destacar, a dificuldade inicial de adaptação desta forma de gestão e o distanciamento do

---

<sup>18</sup> VIÉGAS, Fabian, Valéria Koch Barbosa; CLÁUDIA Petry Faria de. **O teletrabalho como forma laboral na era digital**. Artigo Científico disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/categoria/tematica/trabalhista>. Acesso em 28/04/2015.

<sup>19</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Trabalho à Distância e Teletrabalho**: Considerações sobre a Lei 12.551/2011. Revista de Direito Do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais LTDA 2012.

funcionário à empresa, prejudicando o diálogo e a amizade que fazem parte da convivência humana. O distanciamento faz com que a troca de experiências entre empregador e empregado extermine, na medida em que não terão contato físico para debaterem acerca do determinado problema ou dificuldade encontrada no serviço<sup>20</sup>.

Neste ponto, merece destaque a dificuldade do teletrabalhador em saber gerenciar e administrar o seu tempo, de modo a separar o seu ambiente doméstico do seu posto individual de trabalho<sup>21</sup>. Ora, dependendo da maneira que for organizado e não havendo equilíbrio, o trabalho pode se confundir com o âmbito pessoal do obreiro, sendo impossível que o mesmo tenha uma vida saudável e digna.

Ao confundir o ambiente doméstico com o laborativo, o empregado estaria se colocando, por todo tempo, à disposição do empregador, o que, sem dúvidas, vai de encontro aos preceitos do ordenamento jurídico brasileiro. Nesse sentido, deve, o teletrabalhador, se libertar das ordens emanadas do seu empregador nos interregnos de descanso legalmente estabelecidos, em prol de seus direitos e princípios fundamentais.

### **1.2.1 O dever do empregado de colocar-se à disposição do empregador**

A configuração do vínculo empregatício no direito do trabalho se dá, principalmente, em razão do elemento subordinação. É através da relação de emprego que surge, para o empregador, o poder empregatício e, por consequência, para o empregado, o dever de obediência, ou seja, de colocar-se à disposição de seu superior, o que se exterioriza por intermédio da subordinação jurídica.

---

<sup>20</sup> SOARES, Dhoulgas Araujo. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho e a sua aplicabilidade nas relações de emprego.** Disponível em: <<https://dhouglasadv.jusbrasil.com.br/artigos/463154688/vantagens-e-desvantagens-do-teletrabalho-e-a-sua-aplicabilidade-nas-relacoes-de-emprego>>. Acesso em 15 setembro de 2017.

<sup>21</sup> Idem.

A CLT se refere à subordinação jurídica através do termo “dependência” por meio do seu artigo 3º, o qual define empregado como “toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”. É por intermédio, então, da dependência que se extrai a existência da subordinação, que é a jurídica e não a meramente econômica ou técnica no contrato de trabalho<sup>22</sup>.

A subordinação jurídica representa, assim, condição necessária para a definição do contrato de trabalho e critério lógico-dedutivo para o reconhecimento da relação de emprego<sup>23</sup>.

Neste sentido, registra-se o pensamento de Maurício Godinho Delgado:

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços<sup>24</sup>.

A subordinação decorre, portanto, da relação contratual estabelecida entre as partes, em que há a limitação da autonomia da vontade do empregado. Este passa a se sujeitar ao poder de organização, ao poder de controle e ao poder disciplinar de seu empregador<sup>25</sup>.

Em continuidade ao exposto, é válido ressaltar que o elemento subordinação, ainda que esteja presente em todos os contratos trabalhistas, sofre variações de intensidade em decorrência da atividade que é executada pelo empregado<sup>26</sup>. A esse respeito, Simone Cruxên Gonçalves<sup>27</sup> destaca:

---

<sup>22</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26377/o-teletrabalho-e-a-subordinacao-estrutural/1>> Acesso em: 02 Outubro de 2017.

<sup>23</sup> MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica**. São Paulo: LTr, 2009, p. 47.

<sup>24</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 302.

<sup>25</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 14. Ed. São Paulo: LTr, 1989, p. 164

<sup>26</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26377/o-teletrabalho-e-a-subordinacao-estrutural/1>> Acesso em: 02 Outubro de 2017.

<sup>27</sup> GONÇALVES, Simone Cruxên (1997, p. 35, apud ALVARENGA, 2014). **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26377/o-teletrabalho-e-a-subordinacao-estrutural/1>> Acesso em: 02 Outubro de 2017.

A subordinação está presente em todos os contratos de trabalho, às vezes de forma mais acentuada, às vezes de forma mais diluída. O grau de subordinação é variável, dependendo da natureza da atividade e da função do empregado, do grau de instrução necessário para o desempenho do cargo, do local de trabalho, da organização empresarial, etc.

Diante disso, percebe-se que o grau de subordinação jurídica varia na razão proporcional ao caráter técnico ou intelectual das atividades, bem como ao grau de responsabilidade do empregado. Neste viés, é possível afirmar que o elemento subordinação jurídica é aplicável, sob esta mesma óptica, ao trabalho não presencial, ou seja, àquele serviço prestado fora do âmbito empresarial<sup>28</sup>.

Contudo, embora haja a presença da subordinação jurídica para estas novas modalidades laborativas, a exemplo do teletrabalho, tem-se a ocorrência de uma relativização deste elemento frente às formas tradicionais de trabalho. Isto por sua vez, se deu em virtude da maior liberdade do trabalhador na prestação de seus serviços, uma vez que o desenvolvimento tecnológico e a consequente descentralização dos processos produtivos no âmbito empresarial possibilitaram a execução de serviços de modo mais liberal e dinâmico.

Houve, assim, a necessidade de redefinir e ampliar o conceito jurídico de subordinação.<sup>29</sup> Em situações como no teletrabalho, o conceito clássico de subordinação, entendido como o dever do empregado de submeter-se, no limite do contrato, às ordens emanadas de seu empregador, por meio de seu poder diretivo, se apresenta, então, inócuo para regular essas novas modalidades laborativas<sup>30</sup>.

Tratando-se, pois, da subordinação presente nessas novas formas atípicas, com enfoque ao teletrabalho, Vera Regina Loureiro<sup>31</sup> aduz:

<sup>28</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26377/o-teletrabalho-e-a-subordinacao-estrutural/1>> Acesso em: 02 Outubro de 2017.

<sup>29</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26377/o-teletrabalho-e-a-subordinacao-estrutural/1>> Acesso em: 03 Outubro de 2017.

<sup>30</sup> OLIVEIRA, Rafael Phillipe de. **Relação de emprego no teletrabalho**: uma inovação introduzida pela Lei nº 12.551/11. Disponível em: < <https://rafaphol.jusbrasil.com.br/artigos/127521960/relacao-de-emprego-no-teletrabalho-uma-inovacao-introduzida-pela-lei-n-12551-11.>> Acesso em: 03 Outubro de 2017.

<sup>31</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro (2005, p. 92-93 apud OLIVEIRA, 2014). **Relação de emprego no teletrabalho**: uma inovação introduzida pela Lei nº 12.551/11. Disponível em: < <https://rafaphol.jusbrasil.com.br/artigos/127521960/relacao-de-emprego-no-teletrabalho-uma-inovacao-introduzida-pela-lei-n-12551-11.>> Acesso em: 03 Outubro de 2017.

Sendo o teletrabalho uma dessas novas formas atípicas, cabe o exame da forma de subordinação aí encontrada. O domínio da tecnologia influencia a relação individual do trabalho, fazendo com que a subordinação jurídica sofra certa gradação com diferentes intensidades, que redundam em “subordinações” diversas. A utilização da microeletrônica ou de sistemas informáticos reduz, transfigura e até elimina a dependência do empregado a ordens diretas do empregador.

Em consonância ao exposto, Maurício Godinho Delgado<sup>32</sup> explica que o Direito do Trabalho construiu um paralelo ao conceito clássico e subjetivo de subordinação, a chamada subordinação estrutural ou objetiva. Tal subordinação se dá em razão da atividade laborativa do obreiro estar integrada nos fins da empresa.

Ocorreu, neste sentido, a substituição do critério da intensidade das ordens, pelo da integração aos objetivos empresariais, conforme se vê:

A readequação conceitual da subordinação – sem perda de consistência das noções já sedimentadas, é claro –, de modo a melhor adaptar esse tipo jurídico às características contemporâneas do mercado de trabalho, atenua o enfoque sobre o comando empresarial direto, acentuando, como ponto de destaque, a inserção estrutural do obreiro na dinâmica do tomador de seus serviços. Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento<sup>33</sup>.

A subordinação estrutural decorre, assim, do fato de o trabalhador se encontrar submetido ao poder de direção da empresa e, portanto, subordinando, ainda que indiretamente ou em outro local que não nas dependências físicas da empresa ou aos olhos do empregador, a uma estrutura empresarial por este elaborada. Há, em todos estes casos, o objetivo de incremento e de realização da atividade econômica<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. In Revista LTr, São Paulo, nº 6, Junho de 2006, p.657-667.

<sup>33</sup> Idem.

<sup>34</sup> OLIVEIRA, Rafael Phillippe de. **Relação de emprego no teletrabalho: uma inovação introduzida pela Lei nº 12.551/11**. Disponível em: < <https://rafaphol.jusbrasil.com.br/artigos/127521960/relacao-de-emprego-no-teletrabalho-uma-inovacao-introduzida-pela-lei-n-12551-11>.> Acesso em: 03 Outubro de 2017.

A obrigação de resultado é, então, característica inerente à modalidade do teletrabalho, no qual, ainda que sem o controle visual do empregador, há a subordinação do obreiro através dos recursos tecnológicos da informação.

Em razão desta facilidade tecnológica, há, no teletrabalho, uma “teledisponibilidade”, que representa uma forma de subordinação à distância. Sidnei Machado aduz que os aplicativos e programas de computador desenvolvidos por meio do avanço informático, possibilitam um infinito controle na execução do trabalho do obreiro. O controle do tempo e da produção, por exemplo, podem ser feitos on-line e, muitas vezes, em tempo real.

A distância, portanto, não é considerada obstáculo para a supervisão e execução dos serviços, pelo contrário, a tecnologia e a informática se tornaram meios hábeis e bastante utilizados pelas empresas para organizar, coordenar e direcionar o trabalho de seus obreiros. Ademais, insta destacar, que em razão do avanço tecnológico dos últimos tempos, as possibilidades de o empregador emanar ordens ao teletrabalhador se intensificaram.

Dessa forma, ainda que o empregado não esteja conectado às formas tradicionais de trabalho, a tecnologia pode significar maior controle do obreiro pelo empregador, aumentando contatos e espaços em que as atividades laborativas se realizam. Além disso, é possível que haja uma diminuição do tempo de descanso, de recuperação física e mental do trabalhador, uma vez que os meios de comunicação podem fazer com que o indivíduo não se desligue de suas responsabilidades perante o empregador<sup>35</sup>.

A respeito disto, Amaury Haruo Mori<sup>36</sup> aduz que a tecnologia vem, cada vez mais, utilizando novos instrumentos eletrônicos, os quais, em sua maioria, serão utilizados para controlar o desempenho profissional dos obreiros.

---

<sup>35</sup> PAVELSKI, Ana Paula. **Os direitos da personalidade do empregado**. Curitiba: Juruá, 2009, p. 46.

<sup>36</sup> MORI, Amaury Haruo (2011, p.76 apud ALVARENGA, 2014). **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26377/o-teletrabalho-e-a-subordinacao-estrutural/1>> Acesso em: 03 Outubro de 2017.

No âmbito do contrato de trabalho, instrumentos tecnológicos acabam sendo utilizados como meio de controle da pessoa do trabalhador, seja com objetivo de aumentar a sua produtividade, seja como forma de proteger a propriedade privada e os interesses do empregador.

Consoante tal entendimento, Jair Teixeira Reis<sup>37</sup> aduz:

Com as modalidades de trabalho à distância, abre-se a possibilidade de mudança do controle do tempo de trabalho para o controle dos resultados, havendo a passagem de uma cultura de "compra do tempo", proveniente da organização tradicional, para a cultura da "compra do resultado", fruto da organização informatizada. Assim, as discussões acerca da separação do tempo de trabalho e do tempo livre passam por um necessário redimensionamento, pois o local de trabalho na empresa tende a perder força. No entanto, a subordinação jurídica continuará a ter o mesmo papel na configuração do vínculo de emprego.

Portanto, apesar de o fortalecimento do teletrabalho transparecer a existência de uma desconexão entre o empregado e o empregador, isto, na prática, não é verídico. Por meio da tecnologia da informática o trabalhador passa a sofrer constantes cobranças. Assim, nos dizeres de Márcio Túlio<sup>38</sup>, “a volta ao lar que hoje se ensaia não significa menos tempo na empresa, mas, ao contrário, a empresa chegando ao lar”.

Portanto, ainda que o teletrabalhador tenha a liberdade para trabalhar no local em que lhe for mais confortável, estando livre para organizar os horários que melhor lhe convém, é preciso que seu serviço seja organizado, a fim de que sua vida pessoal não seja confundida com a laborativa. Ora, a disponibilidade do empregado face ao empregador, sem que haja um equilíbrio, é capaz de submeter o homem a trabalhos que ferem a sua vida privada e, em casos mais extremos, a sua dignidade humana.

Assim, em virtude do labor prestado de forma extenuante e exaustiva, é possível que o trabalhador se encontre impedido de desenvolver projetos pessoais e de usufruir do seu direito ao lazer, além de ficar afastado do convívio social e familiar. Dessa maneira, não pode o trabalhador colocar-se à disposição de seu supervisor a todo e qualquer momento, razão pela qual há que se falar em limites quanto ao poder diretivo do empregador face ao obreiro subordinado.

---

<sup>37</sup> REIS, Jair Teixeira. **Subordinação jurídica e o trabalho à distância**. São Paulo: LTr, 2007, p. 84.

<sup>38</sup> VIANA, Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado**: o direito do trabalho no limiar do século XXI. Revista da Faculdade Mineira de Direito, Belo Horizonte, v. 3, n. 5 e 6, p. 171-191, 1º e 2º sem. 2000.

O direito de se desconectar das ordens emanadas do empregador constitui, então, direito individual do obreiro. Esta desconexão do empregado face ao seu supervisor é, pois, imprescindível para que o trabalhador possa usufruir, por completo, de seus direitos trabalhistas, em especial os da liberdade e privacidade, em prol de uma vida digna.

### **1.2.2 O poder diretivo do empregador: limites e possibilidade**

O poder diretivo do empregador consiste em um conjunto de faculdades direcionadas à prestação de serviços. Compreende o poder de comando, o poder de fiscalizar e o poder disciplinar. O empregador, neste viés, possui o direito de ditar normas de natureza técnica e de caráter geral e permanente, as quais devem ser observadas pelo obreiro<sup>39</sup>.

Na definição de Alice Barros Monteiro<sup>40</sup>, o poder diretivo, em sentido amplo, pode ser compreendido como àquele poder de organização cujo objetivo é indicar a estrutura técnica e econômica da empresa, como também as metas para a concretização de seus objetivos. Em sentido estrito, tal poder se refere à faculdade do empregador em ordenar a prestação laboral por meio de normas de caráter técnico administrativas.

Tratando-se, pois, da modalidade de teletrabalho na forma subordinada, é necessário se atentar quanto aos requisitos da submissão ao poder diretivo, haja vista que os elementos da pessoalidade, da não eventualidade, bem como da remuneração devem ser compreendidos no âmbito da tecnologia da informação e da comunicação<sup>41</sup>.

---

<sup>39</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

<sup>40</sup> MONTEIRO, Alice de Barros. **Curso de Direito do Trabalho**. Estudos em Memória de Celso Goyatá, p. 567-568.

<sup>41</sup> GRECO, Paulo Augusto. **Questões jurídicas envolvendo o teletrabalho**. Gazeta Mercantil. São Paulo, 2001.



Assim, no que se refere à tal modalidade laborativa, cita-se o entendimento de Ribeiro<sup>42</sup>, o qual aduz que a concessão do teletrabalho é um privilégio ao empresário no exercício do seu poder diretivo, pois considera que:

O teletrabalho é um dos mais vivos efeitos da tecnologia informática e telemática no âmbito do trabalho. É uma das prerrogativas do empresário e, em particular, do seu poder diretivo, constituindo um dos novos modelos de contrato de trabalho, com a peculiaridade de que não é executado de forma direta e sucessiva, como os demais contratos.

Portanto, o poder diretivo-subordinação é o binômio que, neste contexto, pode ser denominado de teledireção-telesubordinação. Isto porque, embora o obreiro tenha a liberdade para desempenhar suas atividades de forma externa e descentrada, isto é, fora das dependências da empresa, o contato com o seu empregador continua permanente, porém online, através da rede. Assim, o trabalhador não está sujeito à supervisão direta e presencial de seu superior hierárquico, mas está submetido a um poder diretivo indireto e virtual, qual seja, a teledireção.<sup>43</sup>

Dessa forma, através dos divergentes suportes informáticos, a citar, o computador, a rede telefônica e eletrônica, os smartphones e as telecâmeras, o empregador, na condição de dono do seu negócio, exercerá os seus poderes diretivos exigindo, pois, de seus empregados, uma postura e comportamento que conduzam aos objetivos destinados da empresa.

O teletrabalho representa, portanto, uma modalidade laborativa na qual, embora obreiro execute as atividades fora do âmbito empresarial, é supervisionado como se estivesse dentro da empresa. Contudo, não pode o empregador se valer de qualquer dispositivo de controle, seja este, quantitativo ou qualitativo, sem que para tanto o empregado tenha sido comunicado e sem consulta prévia aos representantes dos trabalhadores. O relevante, neste sentido, não é o meio pelo qual serão realizados os controles empresariais, mas sim até onde pode alcançar esta vigilância<sup>44</sup>.

---

<sup>42</sup> RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho. **A monitoração audiovisual e eletrônica no ambiente do trabalho e seu valor probante:** um estudo sobre o limite do poder de controle do empregador na atividade laboral e o respeito à dignidade e intimidade do trabalhador. São Paulo. LTr, 2008, p. 51-52.

<sup>43</sup> GRECO, Paulo Augusto. **Questões jurídicas envolvendo o teletrabalho.** Gazeta Mercantil. São Paulo, 2001.

<sup>44</sup> THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo – análisis jurídico-laboral.** Madrid: Consejo Económico y Social – Colección Estudios, n.88, 2001.

Assim, para que o superior hierárquico fiscalize seus empregados, independente da forma utilizada, é imprescindível que seja feito respeitando a intimidade e a vida privada dos obreiros, bem como as limitações impostas por cada meio de controle fiscalizatório em sua particularidade<sup>45</sup>.

O empregador deverá, portanto, limitar-se, a fim de que se sua conduta diretiva não atinja os direitos da intimidade e liberdade do obreiro, os quais exigem a devida atenção e respeito. Logo, conclui-se que o poder diretivo, embora seja possível e adequado dentro dos parâmetros legais permitidos, sofre limitações em respeito aos princípios do ordenamento jurídico pátrio, bem como aos direitos fundamentais do trabalhador.

---

<sup>45</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos Fundamentais Trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2008.

## 2 A DESCONEXÃO DO TRABALHO NO TELETRABALHO

O capitalismo e a evolução tecnológica foram os fatores culminantes para o desenvolvimento de uma série de benefícios para o mercado de trabalho. Isto porque, através das ferramentas de comunicação e informação, houve uma maior facilidade de se conectar à distância, surgindo, com isso, novas modalidades laborativas, a exemplo do teletrabalho.

Vale ressaltar, porém, que esta facilitação da comunicação à distância gerou, por consequência, uma maior disponibilidade do empregado face ao empregador. Ora, a grande problemática diz respeito à esta excessiva disponibilidade do empregado, cuja subordinação ao seu superior e a flexibilização ultrapassam os limites físicos da empresa, em razão dos novos meios tecnológicos disponíveis para a prestação do serviço.

O teletrabalho reporta a ideia da flexibilização do tempo de exercício da atividade laboral. Há, neste sentido o desaparecimento da divisão outrora existente entre o tempo destinado ao exercício da profissão e aquele voltado para a vida privada do obreiro. Esta interseção, contudo, pode ser interpretada como um prolongamento da jornada de trabalho<sup>46</sup>.

[...] no dias atuais, a subordinação e a fiscalização da jornada de trabalho ultrapassam o ambiente físico da empresa, não se fazendo mais necessário, em algumas profissões, que o trabalhador esteja presente fisicamente para que mantenha uma relação de emprego. Consequentemente, torna-se invisível a diferença entre o tempo gasto no exercício da atividade laboral e aquele destinado ao lazer, derivando-se disso uma dilatação da jornada de trabalho do teletrabalhador<sup>47</sup>.

Posto isto, é possível perceber a existência de uma linha tênue entre o lapso temporal destinado ao ambiente familiar e ao labor, o que implica na confusão entre estes dois ambientes, ocasionando, certamente, em uma real possibilidade de prolongamento da jornada de trabalho do obreiro. Exercer as atividades laborativas

---

<sup>46</sup> RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>>. Acesso em: 05 Outubro de 2017.

<sup>47</sup> PAIVA (2010 apud AMPARO, 2016). **Direito à desconexão no teletrabalho**. Disponível em: <<https://juridicocerto.com/p/debora-fernanda/artigos/direito-a-desconexao-no-teletrabalho-2463>>. Acesso em: 05 Outubro 2017.

no âmbito familiar do teletrabalhador faz com que o mesmo, em muitos casos, não contabilize o tempo gasto diante dos afazeres profissionais<sup>48</sup>.

Ademais, cumpre salientar que este prolongamento da jornada do teletrabalhador está intrinsicamente interligado ao sistema de cumprimento de metas adotado por tal modalidade laborativa. Isto porque, diante deste sistema de metas, o teletrabalhador é compelido a ampliar o seu tempo laborativo com o intuito de cumprir com maior volume e velocidade suas produtividades e obrigações<sup>49</sup>.

Portanto, é possível perceber que no sistema de teletrabalho, o tempo da jornada de trabalho não é o quesito relevante, mas sim a velocidade e a quantidade da produção, uma vez que o salário do obreiro dependerá, não raro, da execução das obrigações conferidas pelo seu superior hierárquico.

Assim, ainda que haja uma elevada flexibilização no que tange à permanência dos teletrabalhadores na sede empresarial, percebe-se, também, uma maior subordinação destes ao cumprimento de metas e de outras obrigações de meios. Logo, os meios tecnológicos de informação e de comunicação, que até então eram idealizados no mundo laborativo passam a ser vistos, neste contexto, como os grandes vilões do próprio homem<sup>50</sup>.

A respeito do assunto, Salomão Resedá<sup>51</sup> destaca:

A tão perseguida ideia de desenvolver as atividades em seu próprio domicílio pode vir a imprimir ao trabalhador maior dedicação da sua capacidade intelectual ao âmbito profissional por muito mais tempo do que quando laborava no interior da própria empresa. A facilidade de comunicação e de localização poderá fazer ressurgir uma nova ideia de escravidão: a tecnológica.

Dessa forma, percebe-se que por meio da própria máquina, o trabalhador passa a sofrer constantes cobranças, visto que a partir de um computador o teletrabalhador

---

<sup>48</sup> RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>>. Acesso em: 05 Outubro de 2017.

<sup>49</sup> Idem.

<sup>50</sup> Idem.

<sup>51</sup> Idem.

poderá estar conectado a seu empregador em qualquer local que se encontre. O superior hierárquico, por consequência, também sairá dos limites físicos da empresa adentrando em outros âmbitos da vida do seu subordinado<sup>52</sup>.

Assim, em virtude do ambiente desfavorável ao teletrabalhador submetido a este sistema, houve o surgimento, no âmbito trabalhista, dos primeiros contornos acerca do direito à desconexão. Ora, a subordinação e a fiscalização do empregador ultrapassaram os limites da empresa e atingiram o âmbito privado do empregado, razão pela qual este passou a obter o direito de se desvincular virtualmente da empresa<sup>53</sup>.

O direito à desconexão consiste, pois, no direito do empregado de não permanecer vinculado com o seu superior hierárquico fora dos horários de trabalho, nos finais de semana, férias ou quaisquer outros períodos que sejam destinados ao seu descanso. Há, portanto, o intuito de preservar o ambiente domiciliar contra as novas técnicas invasivas que perturbam a vida íntima, o convívio familiar, o repouso e o lazer do teletrabalhador<sup>54</sup>.

É necessário, portanto, uma visão mais cautelosa por parte do julgador e do legislador no que tange a esta nova modalidade laborativa, já que com o distanciamento do teletrabalhador da sede empresarial torna-se mais fácil a exploração do empregado pelo seu superior hierárquico.

## 2.1 A DESCONEXÃO DO TRABALHO: CONTEÚDO

O direito à desconexão do trabalho diz respeito ao direito individual do obreiro de desconectar-se das ordens emanadas de seu superior hierárquico. Almeja-se preservar o efetivo descanso do trabalhador, após encerrada a sua jornada de serviço.

---

<sup>52</sup> Idem.

<sup>53</sup> Idem.

<sup>54</sup> Idem.

A respeito deste tema, Jorge Luiz Souto Maior<sup>55</sup> ressalta que o direito à desconexão apresenta grande pertinência com o nosso tempo, sendo, também, revelador de várias contradições que circundam o chamado “mundo do trabalho”. A pertinência se dá em relação ao paralelo existente entre a tecnologia, vista como fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou também entendido como o direito a se desconectar do trabalho.

Contudo, este objetivo de se desconectar ao labor é, em si mesmo, um paradoxo, relevando, assim, as contradições que marcam o mundo do trabalho. Nesse sentido, Souto Maior<sup>56</sup> destaca que “a primeira contradição está, exatamente, na preocupação com o não-trabalho em um mundo que tem como traço marcante a inquietação com o desemprego”. Ora, é, sem dúvida, paradoxal lutar pelo direito de não trabalhar, enquanto muitos lutam para conseguir um emprego.

A segunda contradição diz respeito ao fato de que embora seja o avanço tecnológico o fator responsável por estar roubando o trabalho do homem, por outro lado, é a própria tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho<sup>57</sup>.

É inegável que o avanço tecnológico causou o desemprego estrutural ao substituir o trabalho humano pela máquina. Assim, os que conseguiram permanecer aos seus trabalhos, passaram a ter a sua disposição uma gama de instrumentos e aparelhagens que permitem que o homem trabalhe de qualquer lugar do mundo, estando sempre conectado e sendo facilmente encontrado por seu empregador.

Em outras palavras, a tecnologia é a responsável por viabilizar a excessiva disponibilidade do obreiro ao seu empregador, escravizando-o, em certos casos, à trabalhos exaustivos e indignos.

Nesse ambiente de luta permanente, a tecnologia joga contra, não a favor. É outro contra-senso contemporâneo. Durante décadas, acreditou-se que a evolução da tecnologia serviria para aliviar a carga de trabalho humana.

---

<sup>55</sup> Idem.

<sup>56</sup> Idem.

<sup>57</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho.pdf](http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf)>. Acesso em: 09 Outubro de 2017.

Ocorreu o oposto. "Trabalha-se mais porque houve um aumento brutal no volume de informação disponível e na velocidade com que essas informações circulam", diz Geraldo Carbone, presidente do BankBoston no Brasil. Celulares, computadores e internet permitem que a empresa encontre um funcionário a qualquer hora do dia. E que ele trabalhe de onde estiver.<sup>58</sup>

Tratando-se da terceira contradição, acerca do assunto do direito à desconexão, Souto Maior<sup>59</sup> assim descreve:

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

A competição acirrada é, portanto, o fator responsável por este paradoxo. É preciso estar sempre o mais informado possível, para não perder espaço no âmbito laborativo. Por fim, a última contradição, conforme Souto Maior<sup>60</sup>, se reporta à ideia de que o mesmo trabalho que dignifica o homem retira-lhe esta dignidade, "impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada".

Logo, ainda que seja visto como critério fundamental de dignificação do homem, consistindo, pois, em direito social previsto na Carta Magna, o trabalho não pode servir de instrumento para sacrificar o obreiro. É preciso se atentar aos direitos e garantias do empregado, a fim de que este não seja submetido à trabalhos a níveis que ferem a sua vida privada e a sua dignidade humana.

Diante do supracitado, urge salientar que os primeiros debates acerca do direito de não trabalhar, também denominado de desconexão, surgiram a partir da constatação de que há uma relevante parcela da sociedade que trabalha excessivamente. Afinal, a relação existente entre o homem e o trabalho está às

---

<sup>58</sup> REVISTA EXAME. **Por que trabalhamos tanto?** Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/0859/noticias/por-que-trabalhamostanto-m0079847>> Acesso em: 09 Outubro de 2017.

<sup>59</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho.pdf](http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf)>. Acesso em: 09 Outubro de 2017.

<sup>60</sup> Idem.

avessas, uma vez que, na maioria dos casos, este está se sobrepondo à aquele, deixando de ser um mero instrumento de produção.

Em razão disto, tem-se a ideia da desconexão do trabalho como uma forma de o obreiro trabalhar menos, isto é, até o nível necessário à preservação de sua vida privada e de sua saúde<sup>61</sup>.

A preocupação em se desligar, concretamente, do trabalho é, neste viés, considerada essencial, frente à um mundo laborativo marcado pela evolução tecnológica, pela deificação do mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo<sup>62</sup>.

A respeito do assunto, Vólia Bomfim<sup>63</sup> alude que o trabalhador possui o direito de se afastar, por inteiro, do ambiente laborativo, preservando, com isso, seus momentos de lazer e seu ambiente domiciliar contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado.

Em consonância ao exposto, Resedá<sup>64</sup> destaca a importância do direito à desconexão ao afirmar que:

[...] o assalariado tem direito de não permanecer 'lincado' com o empregador fora dos horários de trabalho, nos finais de semana, férias ou quaisquer outros períodos que sejam destinados ao seu descanso.

Vale ressaltar que o direito ao descanso em si, não está previsto na legislação brasileira. Apesar disso na maioria das situações, é efetivado pela tutela de outros direitos já normatizados pela Constituição Federal de 1988 – CF/88, bem como pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Desse modo, relaciona-se o direito à desconexão com o direito à limitação da jornada de trabalho, ao descanso, às férias e à redução de riscos de doenças e acidentes de trabalho, todos descritos no Artigo

---

<sup>61</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho.pdf](http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf)>. Acesso em: 09 Outubro de 2017.

<sup>62</sup> Idem.

<sup>63</sup> CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do trabalho**, 6<sup>o</sup> edição, Niterói: Impetus, 2012, fl. 660.

<sup>64</sup> RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>>. Acesso em: 10 Outubro de 2017.



7º da Carta Magna, denotando preocupação com a incolumidade física e psíquica do obreiro.

Tratando-se, pois, especificamente do inciso XIII do dispositivo constitucional supracitado, tem-se que a duração da jornada de trabalho não pode ser superior a oito horas diárias, perfazendo um total de quarenta e quatro horas semanais, facultadas algumas modificações mediante acordo ou convenção coletivo de trabalho. Merece destaque, ainda, o inciso XVI do mesmo artigo, o qual assegura o pagamento de, no mínimo, 50% a mais da hora normal de trabalho em caso de horas-extras<sup>65</sup>.

Assim, a respeito da jornada de trabalho, é válido ressaltar que o Direito do Trabalho estabelece dois intervalos, sendo eles, o intrajornada e o interjornada, visando garantir a saúde do trabalhador, o qual necessita de descanso para repor suas energias e retornar às suas atividades laborais de forma produtiva<sup>66</sup>

No intuito de destacar a importância da intrajornada, ou seja, da “pausa” da atividade laborativa, o legislador estabeleceu que somente o Ministério do Trabalho poderá reduzir o intervalo, não tendo valor a mudança realizada através de norma coletiva. Preza-se, assim, pela manutenção da saúde do empregado, “configurando-se, como uma garantia tão relevante que a competência para modificá-la é destinada exclusivamente ao Poder Público”<sup>67</sup>.

Quanto ao intervalo interjornada, tem-se como essencial a observância do intervalo de onze horas previsto no artigo 66 da CLT. Isto porque, em caso de desrespeito a tal dispositivo, haverá duplo prejuízo ao empregado: “uma, porque trabalhou em jornada superior à devida e, duas, porque não pôde gozar do descanso mínimo necessário para recompor suas energias”<sup>68</sup>.

---

<sup>65</sup> Idem.

<sup>66</sup> RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/porta1/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>>. Acesso em: 07 Outubro de 2017.

<sup>67</sup> Idem.

<sup>68</sup> RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/porta1/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>>. Acesso em: 10 Outubro de 2017.

Almeja-se, assim, a valorização do direito que tem o trabalhador ao intervalo para descanso. A respeito do assunto, destaca-se:

Período de descanso diria respeito ao tempo entre dois fatos; um ciclo, podendo se confundir com as férias ou com o descanso semanal remunerado, que não deixam de ser períodos de descanso, em que o trabalhador irá repor suas energias gastas no ano, no primeiro caos, ou na semana, na segunda hipótese. Assim, o período de descanso seria o gênero, do qual seria espécie o intervalo<sup>69</sup>.

Para Vólia Bomfim<sup>70</sup>, a limitação do tempo de duração do trabalho foi estabelecida, levando em consideração os aspectos biológicos, sociais e econômicos, sendo que:

- a) Biológicos: o excesso de trabalho traz fadiga, estresse, cansaço ao trabalhador, atingindo sua saúde física e mental. Portanto, os fatores biológicos são extremamente importantes para limitar a quantidade de trabalho diário.
- b) Sociais: o trabalhador que executa seus serviços em extensas jornadas tem pouco tempo para a família e amigos, o que segrega os laços íntimos com os mais próximos e exclui socialmente o trabalhador.
- c) Econômicos: um trabalhador cansado, estressado e sem diversões produz pouco e, portanto, não tem vantagens econômicas para o patrão.

O direito à desconexão se apresenta, neste viés, como uma forma de garantia do cumprimento do preceito constitucional através dos novos paradigmas trazidos pela tecnologia. Em virtude de não ser possível mensurar, ao certo, qual o limite que distingue o tempo utilizado para lazer e o para cumprimento de atividades profissionais no teletrabalho, torna-se imprescindível que o empregado seja acobertado por um direito que lhe garanta a revitalização desta divisão e o respeito do seu período de descanso<sup>71</sup>.

<sup>69</sup> MARTINS, Sérgio Pinto (2005, p. 169 apud RESEDÁ, 2007). **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho.** Disponível em: < <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>>. Acesso em: 07 Outubro de 2017.

<sup>70</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 6º. ed. Niterói: Impetus, 2012. p. 653.

<sup>71</sup> RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho.** Disponível em: < <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>>. Acesso em: 10 Outubro de 2017.

Vale ressaltar que não há óbice que impossibilite a efetiva fiscalização do cumprimento dos intervalos legalmente previstos no exercício do trabalho, ainda que seja na modalidade do teletrabalho<sup>72</sup>.

Além disso, o direito à conexão consagra, ainda, relação com os direitos fundamentais relativos as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. O referido direito se vincula, ainda, à tutela do obreiro em face da automação (art. 7º, XXVII, da CF), relacionando-se, outrossim, com os direitos fundamentais trabalhistas não específicos, a exemplo do direito social fundamental ao lazer (artigo 6º, caput, da CF) e dos direitos à intimidade e à vida privada (artigo 5º, inc. V e X, da CF).

O direito à desconexão do trabalho é, então, critério de grande importância para o trabalhador. Afinal, como já vimos, o avanço tecnológico possibilitou que o empregado, mesmo na eventualidade de não estar em seu domicílio, ou seja, ainda que fora do seu expediente normal de labor, possa ser monitorado por seu superior, através dos diversos veículos de comunicação.

Contudo, não pode o empregado estar à disposição do seu empregador a todo e qualquer momento, atendendo os inúmeros comandos e ordens emanados deste. É preciso que haja limites à tal disposição, respeitando-se os intervalos previstos no Direito Trabalho, bem como os demais preceitos constitucionais, a fim de que não haja prejuízos ao lazer, à saúde e à vida do trabalhador.

A respeito do assunto, urge destacar o trecho da decisão proferida pelo juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros<sup>73</sup>:

Não é possível que se comine ao empregado a obrigação de permanecer a postos para ser acionado pelo empregador fora do horário de trabalho, com todas as repercussões em sua vida pessoal e familiar, quer de caráter psicológico, espiritual, físico ou social que tal disponibilidade lhe acarreta, e não seja remunerado por essa apropriação de sua intimidade, descanso e

---

<sup>72</sup> Idem.

<sup>73</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Recurso Ordinário nº 1333199804002007 SP 01333-1998-040-02-00-7. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. **Pesquisa de Jurisprudências**. Acórdãos, 30 agosto de 2005. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15880062/recurso-ordinario-ro-1333199804002007-sp-01333-1998-040-02-00-7?ref=juris-tabs>. Acesso em: 10 Outubro de 2017.

lazer, que se materializa em claro tempo de alienação em prol dos interesses econômicos do empreendedor.

Dessa forma, almeja-se evitar que a tecnologia seja usufruída como uma ferramenta para pressionar e explorar o empregado. O direito à desconexão, se apresenta, pois, como uma forma de o obreiro ter a garantia do cumprimento de seus preceitos constitucionais, a partir dos novos paradigmas advindos dos avanços tecnológico.

Logo, somente através da garantia do direito ao descanso, a todos os trabalhadores, é que será assegurado o devido cumprimento dos preceitos ratificados na legislação trabalhista e, por conseguinte, a viabilidade deste direito perante o ordenamento jurídico pátrio.

## 2.2 O DIREITO AO LAZER E AO CONVÍVIO SOCIAL E FAMILIAR DO TELETRABALHADOR

O direito ao lazer é assegurado a todos os cidadãos brasileiros através de sua previsão na Constituição da República Federativa do Brasil. Portanto, por meio do artigo 6º, do mencionado dispositivo constitucional, é estabelecido, ao Estado, uma ordem para que este venha a proporcionar a satisfação do direito ao lazer à toda a sociedade.

O texto constitucional, além de prever expressamente tal direito, o inclui, também como sendo um direito social e, assim, fundamental. Logo, na condição de direito fundamental social, o direito ao lazer possui aplicabilidade imediata no sistema jurídico brasileiro, incidindo, tanto nas relações perante o Poder Público, quanto nas estabelecidas entre os particulares, como ocorre nas relações de emprego<sup>74</sup>.

Dessa forma, conclui-se que a mesma importância atribuída ao direito ao lazer pela Constituição Federal, se aplica ao Direito do Trabalho. A relação laboral deve, então, ser vista à luz da Constituição e, nesse sentido, interpretada conforme os seus

---

<sup>74</sup> BEZERRA, Marília Guiomar Neves Pedrosa. **A tutela do direito ao lazer nas relações de trabalho: um direito fundamental social necessário.** Disponível em: <<http://conteudojuridico.com.br/index.php?artigos&ver=2.55880>>. Acesso em: 12 Outubro de 2017.

valores, relacionando-se, outrossim, com o princípio da dignidade da pessoa humana, com os direitos fundamentais do obreiro, bem como com sua saúde física e psíquica<sup>75</sup>.

Deste modo, é inaceitável que o trabalho do obreiro vá de encontro ao direito ao lazer, uma vez que este direito social está inserido no rol de direitos vitais mínimos do trabalhador, necessários para uma vida com dignidade. Ademais, é certo afirmar que o exercício do direito ao lazer, além de contribuir para uma vida digna do obreiro, proporciona o seu desenvolvimento social, ao permitir sua participação nas atividades do meio em que vive, “tendo acesso a entretenimento, cultura e descanso<sup>76</sup>”.

O direito ao lazer nas relações de trabalho é um direito fundamental do trabalhador e sua aplicação e eficácia traduz-se na garantia da efetividade da dignidade da pessoa humana do trabalhador, pois além de assegurar o desenvolvimento cultural, pessoal e social do trabalhador, tem ainda por objetivo a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, o resguardo de sua incolumidade física, intimidade e privacidade fora do ambiente do trabalho<sup>77</sup>.

Aliás, o próprio artigo 7º da Lei Maior, já mencionado anteriormente, ressalta a importância do direito ao lazer, ao dispor, em seus diversos artigos, acerca da limitação da jornada diária de trabalho, da concessão do repouso semanal remunerado e da previsão do acréscimo de cinquenta por cento sobre a remuneração do serviço prestado em caráter extraordinário. Tal dispositivo reflete, assim, a preocupação do legislador no gozo do descanso e do lazer do trabalhador<sup>78</sup>.

Afinal, a inobservância da jornada de trabalho é capaz de gerar, muitas vezes, a desconexão do obreiro com seu ambiente laborativo. Isto, por sua vez, afetará diretamente no direito ao lazer do trabalhador, trazendo-lhe, pois, consequências desastrosas a sua vida e de sua família. Ora, ao possibilitar que sua vida privada se

---

<sup>75</sup> Idem.

<sup>76</sup> Idem.

<sup>77</sup> OLIVEIRA, Márcio Batista. **O direito ao lazer na formação do homem social**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br>. Acesso em: 12 Outubro de 2017.

<sup>78</sup> BEZERRA, Marília Guiomar Neves Pedrosa. **A tutela do direito ao lazer nas relações de trabalho: um direito fundamental social necessário**. Disponível em: <http://conteudojuridico.com.br/index.php?artigos&ver=2.55880> . Acesso em: 12 Outubro de 2017.

confunda com o seu trabalho, não restará tempo disponível, ao obreiro, para que ele possa exercer as atividades essenciais à vida humana.

Ademais, nos dizeres de Berra<sup>79</sup>, “a inobservância do direito ao lazer pode gerar conflitos no ambiente familiar, sustentáculo da estrutura da sociedade, ao inserir pessoas estressadas e sem tempo dentro do lar”. Dessa forma, não há como se falar em respeito ao direito ao lazer e, portanto, em trabalho digno, frente a um contexto de jornadas de trabalhos excessivas ao obreiro.

A limitação da jornada de trabalho, dentro dos parâmetros estabelecidos nas normas pátrias constitui meio de proporcionar a existência digna do ser humano. A relação de trabalho não possui significado meramente econômico, mas sim uma conotação social, onde os valores existenciais e extrapatrimoniais do obreiro devem ser respeitados.

Neste sentido, é possível perceber a necessidade dos trabalhadores de usufruírem deste direito ao lazer, sendo ilegal e, pois, inadmissível, a conectividade do obreiro ao trabalho durante todo o seu tempo diário. A desvinculação completa do trabalho está, portanto, diretamente ligada ao direito ao descanso e ao lazer do trabalhador, constituindo, assim, os requisitos necessários para que o mesmo possa ter uma vida saudável, social e digna, consigo mesmo e com toda sua família.

---

<sup>79</sup> Idem.

### 3 AS CONSEQUÊNCIAS ADVINDAS DO DESRESPEITO À DESCONEXÃO

A constante presença da tecnologia e dos meios comunicacionais nas relações trabalhistas trouxeram diversos benefícios para o desempenho das atividades laborais, a destacar, a redução do tempo na realização de tarefas e a facilidade de comunicação entre empregado e empregador.

Entretanto, é sabido que o uso desses meios tecnológicos criou, no âmbito das relações laborativas, uma linha tênue entre a facilidade de desempenhar as atividades trabalhistas e a disponibilidade excessiva do empregado, o que contribui para a violação de direitos fundamentais aos obreiros, tais como, o direito à dignidade, ao lazer e à saúde do trabalhador<sup>80</sup>.

É neste viés que o presente trabalho busca compreender acerca das ofensas ao direito à desconexão e, por conseguinte, dos seus possíveis malefícios para a vida do trabalhador. Ora, diante deste contexto atual, em que o foco principal é unicamente a quantidade e o resultado do trabalho - pouco importando o local e o tempo em que o labor é desenvolvido - torna-se válida a preocupação de o trabalhador se desconectar do seu trabalho, de modo que não haja esta disponibilidade excessiva frente ao seu empregador. Somente com o devido respeito à desconexão é que o obreiro poderá gozar, plenamente, de todos os seus direitos e garantias fundamentais.

Nesse sentido, merece destaque o pensamento do autor Rodrigo Carelli<sup>81</sup>, o qual aduz que força de trabalho tem sido, aos poucos, destruída pelo excesso de jornada de trabalho e pelo desrespeito aos momentos de descanso legalmente garantidos aos obreiros.

---

<sup>80</sup> OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. **Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista.** Revista LTr: São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out/2010.

<sup>81</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Descanso dos Trabalhadores: Uma questão de saúde.** Disponível em: <<http://www.cis.puc-rio.br/cis/cedes/PDF/cidadaniatrabalho/descanso%20trabalhadores.pdf>> Acesso em: 20 Outubro 2017.

Ante o exposto, percebe-se que a intensificação do labor pelo obreiro, marcado pela excessiva disponibilidade deste frente ao seu empregador - através de longas jornadas de trabalho – vêm impossibilitando a garantia do direito à desconexão. Isto porque, diante da intensa disponibilidade do trabalhador ao seu superior, àquele passa a obter dificuldades de separar sua vida privada da profissional.

Logo, não ocorrendo a devida separação entre estes dois âmbitos do obreiro, o mesmo não conseguirá usufruir de seu direito à desconexão, prejudicando, assim, o seu tempo livre, que serviria, principalmente, para os seus momentos de descanso e lazer. Tratando-se, pois, do tempo livre, Nascimento afirma que este:

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

Nessa esteira, destaca-se uma relevante pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, o Ipea, entre os anos de 2011 e 2012, a respeito dos temas “Percepção dos trabalhadores sobre intensidade e exigências no ambiente de trabalho” e “Trabalho e Tempo Livre”. Tal pesquisa voltou-se para a avaliação das

[...] consequências em termos de intensidade do trabalho, seja por meio do aumento da carga de trabalho ou mesmo em termos de maiores exigências e cobranças dirigidas aos trabalhadores em geral, além de compreender como os trabalhadores lidam com o seu tempo livre, e quais as relações que existem entre esses dois tempos sociais distintos<sup>82</sup>.

Isto posto, diante da mencionada pesquisa constatou-se que 45,6%, dos obreiros entrevistados confirmaram não conseguirem se desligar totalmente do trabalho em seu tempo livre, sendo que, destes, 26% ficam de prontidão, uma vez que podem ser acionados para alguma atividade do seu labor. Ademais, 37,7% dos empregados entrevistados afirmaram que o tempo livre para a dedicação a outras atividades diminuiu no período recente por conta do tempo despendido ao exercício do trabalho remunerado<sup>83</sup>.

---

<sup>82</sup> INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Sistema de Indicadores de Percepção Social: percepção dos trabalhadores sobre intensidade e exigências no ambiente de trabalho (Relatório I)**. Brasília, 2012, p. 3.

<sup>83</sup> Idem.



Assim, como consequência dessa intensidade de trabalho, tem-se o registro de 39,5% de obreiros que consideram que o tempo cotidianamente dedicado ao trabalho remunerado tem comprometido sua qualidade de vida, nos seus mais diversos âmbitos. Frente à esta impossibilidade de se desconectar do trabalho, é possível destacar situações que comprometem as relações familiares e amorosas do trabalhador, dado o seu cansaço, a sua irritação, o seu medo e a sua ansiedade; além do prejuízo ao estudo, ao lazer e ao esporte. Ressalta-se, ainda, o aumento da dependência química, do alcoolismo e, até mesmo, a prática de suicídios<sup>84</sup>.

Dessa maneira, frente à análise de seus resultados, a referida pesquisa do Ipea concluiu que, uma em cada cinco pessoas afirmaram já ter sofrido alguma doença ou acidente decorrente do excesso de trabalho<sup>85</sup>. A exaustão física, psíquica e emocional tornou-se, então, recorrente nas falas dos trabalhadores, não havendo, segundo Cardoso<sup>86</sup>, qualquer indício que demonstre a redução destes dados. Afinal, a intensidade do tempo de trabalho pelo trabalhador, ou seja, a excessiva disponibilidade do obreiro frente ao seu superior, está diretamente ligada ao seu adoecimento.<sup>87</sup>

Percebe-se, assim, que esta nova organização de trabalho decorrente dos meios tecnológicos está intimamente interligada com a intensidade do labor e, por consequência, com a saúde do trabalhador. As fortes pressões, advindas do atual “mundo do trabalho”, através do objetivo de se produzir, cada vez mais, em busca de melhores resultados, representam, então, fontes de penosidade e de riscos ao trabalhador, caracterizando, em muitos casos, situação de degradação das condições de trabalho.

Merece destacar, ainda, que a forte pressão não é a única a causar o adoecimento do trabalhador, uma vez que há outras dimensões que precisam ser consideradas, a

---

<sup>84</sup> Idem.

<sup>85</sup> Idem.

<sup>86</sup> CARDOSO, Ana Claudia Moreira Cardoso. **Organização e intensificação do tempo de trabalho**. Disponível em: < [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69922013000200009](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922013000200009)>. Acesso em: 25 Outubro de 2017.

<sup>87</sup> ASKENAZY, Philippe. “**Sur les sources de l'intensification**”. *Revue économique*, Vol. 56, nº 2, mars, p. 217-236, 2005.

saber: a capacidade e o controle do trabalhador sobre o próprio trabalho. Portanto, com uma forte pressão do empregador para com o obreiro, juntamente com fraca autonomia/controlado e fraca sustentação social deste, haverá, por conseguinte, maior tensão e intensidade do labor, gerando a insatisfação do trabalhador no que tange à condição de trabalho e adoecimento<sup>88</sup>.

Assim, diante das novas formas organizacionais do trabalho, marcado pela intensidade do labor e pela degradação das condições laborativas, é que se busca a garantia ao direito à desconexão do trabalho do obreiro, visando a proteção aos direitos constitucionais deste.

A importância de exercer o direito à desconexão atinge, além da proteção aos direitos constitucionais, o âmago da sociedade informatizada. Desse modo, o direito a se desconectar do ambiente laborativo é uma forma eficiente de resguardar a natureza humana dos indivíduos trabalhadores, afastando-os da dedicação descomedida da atividade trabalhista e aproximando-os da vida em sociedade “como uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar”<sup>89</sup>.

Por isso, a todo trabalhador é garantido a proteção ao tempo livre, através da limitação do tempo de trabalho. É inadmissível que o trabalhador labore em tempo superior ao permitido em lei, de modo a desrespeitar os intervalos de descanso que lhe são devidos. Ora, o trabalhador tem que ter um tempo para o lazer e para o descanso físico e mental, razão pela qual deve haver, sempre, o respeito à duração da jornada de trabalho e dos respectivos intervalos de descanso do obreiro.

O direito à desconexão é, assim, uma forma de assegurar ao trabalhador a sua dignidade e integridade física e psíquica. Logo, é imprescindível a todo o obreiro a fruição de seu direito ao descanso para repouso e lazer, desvinculando-se do seu labor.

---

<sup>88</sup> Idem.

<sup>89</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. Justiça do Trabalho. Porto Alegre, v. 20, n. 238, p. 07-23, out. 2003.

### 3.1 SERIA A DESCONEXÃO AO TRABALHO UM DIREITO SUBJETIVO?

Conforme análise do tópico anterior, resta demonstrado que o desrespeito ao direito à desconexão implica em uma série de prejuízos para o obreiro. Tais prejuízos, não raro, extrapolam a vida profissional e acometem a vida privada do trabalhador, afetando, outrossim, a dignidade, o lazer e a saúde deste, em virtude do trabalho desmedido.

Assim, no que tange ao direito à desconexão, tem-se que, embora não esteja expressamente previsto no ordenamento jurídico, ele surge, dentro da atual conjuntura, como corolário dos direitos trabalhistas positivados. A respeito disto, há o seguinte entendimento:

Na hipótese de violação persistente e reiterada do direito à desconexão pelo tomador de serviços, será viável a apresentação judicial de ação munida de pedidos de indenização por danos morais e de tutela inibitória para que o empregador se abstenha de praticar a conduta em detrimento do empregado.<sup>90</sup>

Portanto, é certo afirmar que a inobservância dos direitos próprios aos obreiros repercute no mundo jurídico com o intuito de coibir as condutas abusivas por parte do empregador, bem como para que os empregados possam ser ressarcidos diante da ocorrência de danos.

Posto isto, conclui-se que o descuido do empregador com o direito à desconexão pertinente ao obreiro acarreta sanções jurídicas. Isto porque, independentemente de qual seja a espécie do contrato laboral, a todo trabalhador deve ser garantido o direito à desconexão. Afinal, sem a garantia deste, não será possível o exercício pleno dos demais direitos do ordenamento jurídico pátrio.

A desconexão ao trabalho é, então, um direito subjetivo do trabalhador, razão pela qual sempre haverá consequências jurídicas ao superior hierárquico que vier a desrespeitar tal direito. Neste viés, merece reforçar a ideia de que tal direito é

---

<sup>90</sup> OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. **Direito à desconexão do trabalhador**: repercussões no atual contexto trabalhista. Revista LTr, São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out/2010.

aplicado, indistintamente a todos os obreiros, ainda que estes laborem à distância. Ora, como já visto anteriormente, as mesmas normas do contrato celetista são empregadas para o trabalho à distância, razão pela qual deve-se respeitar o direito à desconexão de todos estes trabalhadores, independentemente de qual seja a modalidade laborativa.

O legislador reconheceu, portanto, a isonomia entre todos os trabalhadores, ressaltando a ideia de que os avanços tecnológicos, “que enlaçam os instrumentos telemáticos e o local de trabalho, não soterraram os requisitos da relação de emprego”<sup>91</sup>.

Assim sendo, para que haja a efetividade do direito à desconexão é necessário que o empregador respeite as horas de trabalho do trabalhador. Nesse sentido, deve, o superior hierárquico, observar a jornada de trabalho do seu subordinado, seguindo o disposto no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, bem como o artigo 58 da CLT, os quais dispõem:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.<sup>92</sup>

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para o empregado sem qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.<sup>93</sup>

Dessa maneira, percebe-se o dever legal, imputado ao superior hierárquico, de respeitar a jornada de trabalho de seu subordinado. Portanto, àquele empregador que vier a violar a jornada de trabalho, cobrando, pois, de seu empregado tarefas em horários extraordinários, deverá indenizá-lo na forma prevista em lei, qual seja:

<sup>91</sup> BRAMANTE, Ivani Contini. **Teletrabalho**: teledireção, telessubordinação e teledisposição. Revista LTr – Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 76, n. 4, p. 391-412, abr/2012.

<sup>92</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 26 Outubro de 2017.

<sup>93</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 26 Outubro de 2017.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]  
 XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.<sup>94</sup>

A compensação financeira devida ao obreiro em caso de jornada extraordinária se dá em razão das horas a mais que este se dedicou à atividade laboral. Nestes casos, portanto, deverá o empregador indenizar o seu empregado, haja vista que este, enquanto poderia estar usufruindo de sua vida particular, gozando, pois, de seus direitos fundamentais ao lazer e ao descanso, está prestando serviço para seu superior. É possível afirmar, assim, que a jornada extraordinária interrompe o gozo do direito à desconexão do obreiro.

Ademais, é oportuno reconhecer que, na atual relação de trabalho, ocorrem situações em que o trabalhador permanece conectado, para eventual contato, ou realização de serviço, através de aparatos tecnológicos, no período em que não está efetivamente desempenhando sua atividade laborativa. Nestes casos, há, também, uma visível violação ao direito à desconexão do obreiro, na medida em que este se encontra, a todo e qualquer momento, disponível para seu superior. Portanto, em face disto, pondera-se uma indenização pelo descumprimento do direito ao não trabalho<sup>95</sup>.

Tratando-se da indenização supracitada, Érica Naziazeno<sup>96</sup> destaca a existência de precedentes jurisprudenciais que autorizam o pagamento de adicional, por tempo de sobreaviso. A respeito do assunto, destaca-se o Artigo 244, §2º da CLT:

§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<sup>97</sup>.

<sup>94</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 26 Outubro de 2017.

<sup>95</sup> NAZIAZENO, Érica Lima. **A moderna sociedade tecnológica em confronto com o princípio fundamental do direito à desconexão ao trabalho**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/39736/a-moderna-sociedade-tecnologica-em-confronto-com-o-principio-fundamental-do-direito-a-desconexao-ao-trabalho>>. Acesso em: 26 Outubro de 2017.

<sup>96</sup> Idem.

<sup>97</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 26 Outubro de 2017.

Em continuidade ao exposto, ressalta-se, ainda, a Resolução nº 185, por meio da qual o Tribunal Superior do Trabalho editou a súmula nº 428 com o seguinte conteúdo:

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, a 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<sup>98</sup>.

O fundamento utilizado para garantir aos obreiros o pagamento das horas de sobreaviso é o de que

não há integral disponibilidade ao trabalhador (teletrabalhador ou não) de sua liberdade para utilizar o tempo de descanso, existindo limitação ao deslocamento para qualquer local que lhe aprouver, ao que se acresce que a expectativa pelo potencial chamado, com término do lazer, impede a tranquilidade do estado de ânimo para fruição do período destinado ao repouso<sup>99</sup>.

Dessa forma, Christina D'Arc Damasceno Oliveira<sup>100</sup> esclarece que a possibilidade do pagamento do adicional em razão do sobreaviso tem por base a liberdade do trabalhador. Ora, ao permanecer em sua casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço, o trabalhador estará impedido de gozar, efetivamente, de seu tempo de descanso, na medida em que está limitando o seu deslocamento para qualquer local de seu interesse.

Isto posto, conclui-se que, havendo a restrição do direito de ir e vir do obreiro, em razão do mesmo se encontrar à espera para o serviço, aplicar-se-á uma indenização

<sup>98</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 428**. SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-428](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428)>. Acesso em: 26 Outubro de 2017.

<sup>99</sup> OLIVEIRA, Christina D'Arc Damasceno. Direito a desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, 1 ed, n. 33, 2010, p. 93.

<sup>100</sup> Idem.

por tempo de sobreaviso, ainda que o empregado esteja laborando na modalidade de teletrabalho.

Portanto, na ocorrência da disponibilidade tecnológica excessiva a mando do empregador, são perfeitamente aplicáveis as normas relativas ao tempo de sobreaviso. Afinal, não pode o teletrabalhador - através dos meios tecnológicos de informação - ficar, a todo tempo, disponível para o seu empregador, sem que haja um momento para o seu descanso e lazer.

Ante o exposto, é possível afirmar que a inobservância do direito à desconexão concede ao trabalhador o direito de reclamar, perante a Justiça, para que seja indenizado pelos danos advindos desta violação. Preza-se, portanto, pelo descanso do obreiro, objetivando a manutenção de sua qualidade de vida.

### 3.2 DANOS EXISTÊNCIAS COMO DECORRÊNCIA DA VIOLAÇÃO DA DESCONEXÃO

Não obstante haja o pagamento, pelo Poder Judiciário, das horas extraordinárias, dos respectivos adicionais, reflexos e integrações em outras verbas, como sanção ao desrespeito à jornada laborativa do obreiro, à luz da hermenêutica constitucional, esta penalidade se mostra medíocre<sup>101</sup>.

Logo, o simples pagamento do adicional de hora extra tem sido insuficiente para a integral reparação do ofendido, nos casos em que há o desrespeito aos limites de jornada estabelecidos constitucionalmente. Isto porque, nas hipóteses em que o empregador abusa de seu direito, desobedecendo, pois, a jornada de trabalho do obreiro, ele está, não raro, agredindo o interesse social e econômico juridicamente tutelado, tendo em vista a ocorrência de danos ao trabalhador e ao próprio mercado de trabalho<sup>102</sup>.

---

<sup>101</sup> 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. 516.

<sup>102</sup> Idem.

Estes danos decorrentes à vida do trabalhador são, então, configurados em razão do desrespeito, costumeiro, do empregador na prestação do regime de jornada<sup>103</sup>. Sob esta ótica, merece destacar o pensamento de Jorge Luiz Souto Maior<sup>104</sup>:

[...] o empregador, que exige de seu empregado a prestação de serviço em regime de horas extras de forma ordinária abusa de seu direito, agredindo o interesse social e mesmo econômico, comete ato ilícito, cuja correção evidentemente, não se dará pelo mero pagamento do adicional de horas extras. O dano do trabalhador, aliás, não depende de prova, pois que se configura pelo próprio fato em si do trabalho em horas extras de forma rotineira, na medida em que a própria lei estabeleceu o limite das horas de trabalho para proteção da saúde do trabalhador e também para ampliar o acesso ao mercado de trabalho. O valor da indenização mede-se pela extensão do dano (art. 944), mas isto não inibe o caráter punitivo da indenização, como forma de desestimular a continuação da prática da ação ilícita, especialmente quando o fundamento da indenização for a extrapolação dos limites econômicos e sociais do ato praticado, pois sob o ponto de vista social o que importa não é reparar o dano individualmente sofrido, mas impedir que outras pessoas, vítimas em potencial do agente, possam vir a sofrer dano análogo.

Percebe-se, assim, que a mera bipartição dos danos indenizáveis – dano material e moral – é insuficiente diante da desobediência, reiterada, do direito à desconexão. Ora, para que haja integral proteção à dignidade do obreiro, necessita-se de maior segurança jurídica na esfera da responsabilidade civil, tendo em vista a extensão do dano<sup>105</sup>.

Nesse sentido, a doutrina vem apresentando a possibilidade de o trabalhador, nos casos de violação reiterada do seu direito de desconexão, demandar judicialmente afim de “exigir-se que o tomador de serviços se abstenha de protagonizar atos dessa natureza, com a cominação de multa [...] e, se for o caso, indenização por dano extrapatrimonial”.<sup>106</sup>

A doutrina apresenta, portanto, a viabilidade do dever de indenizar, cabível em face do empregador que desrespeita o direito à desconexão pertencente ao obreiro. Sob esta ótica, tem-se:

---

<sup>103</sup> Idem.

<sup>104</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Direito Trabalhista. Brasília, v.9, n.10, 2003, p. 17).

<sup>105</sup> BRASIL, Thays. **O Dano Existencial aplicado ao Direito do Trabalho**. Quando do Excesso de Jornada de Trabalho. Disponível em: < <https://thaysbrasil.jusbrasil.com.br/artigos/160189540/o-dano-existencial-aplicado-ao-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 16 Outubro de 2017.

<sup>106</sup> OLIVEIRA, Christiana D’Arc Damasceno. **Direito à desconexão do trabalhador**: repercussões no atual contexto trabalhista. Revista LTr: São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out/2010.



o empregador, ao exigir excessiva carga de trabalho, causa-lhe dano de ordem psíquica, social e familiar. [...] ao impedir o obreiro de gozar o direito ao lazer, laborando grande número de horas extras, sem folgas e férias regulares, o empregador furta-lhe não só o convívio com sua família, mas, sua dignidade, saúde e segurança. [...] exigência de jornada laboral excessiva caracteriza método de gestão arbitrária, que comporta reparação; por dano moral, em razão do abalo psíquico; por dano material, pelo efetivo impedimento do gozo do pleno lazer.<sup>107</sup>

É possível afirmar, então, que o dano moral supracitado se refere aos sérios prejuízos à vida do trabalhador, o qual deixa de gozar do seu período de descanso e lazer, em razão da reiterada inobservância do seu direito à desconexão.

Assim sendo, Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho e Rúbia Zanotelli<sup>108</sup> explicam que este dano moral pode ser também denominado de dano à existência do trabalhador. Este dano decorre da conduta do superior hierárquico de impossibilitar que o seu subordinado se relacione e conviva em sociedade, através de “atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade”, ou que o impede de prosseguir com seus projetos de vida, os quais serão responsáveis pelo seu crescimento e realização profissional, social e pessoal.

Dessa maneira, tratando-se, ainda, da conceituação do dano existencial, Amaro Alves de Almeida Neto<sup>109</sup> aduz que tal dano consiste na

[...] violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que causam uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou econômica que do fato da lesão possa decorrer.

Trata-se, portanto, de um dano que se substancia em dois viés, quais sejam: a ofensa ao projeto de vida do obreiro, uma vez que o mesmo se encontra impedido

<sup>107</sup> ESTRADA, Manuel Martín Pino. **A escravização digital no teletrabalho e nos mundos virtuais e comentários à Lei 12.551/2011**. Justiça do Trabalho. São Paulo, v. 29, n. 339, p. 92-105, mar.2012.

<sup>108</sup> BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O dano existencial e o direito do trabalho**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 2, n. 22, p. 26-51, set. 2013.

<sup>109</sup> Idem.

de dispor sobre seu próprio destino; e o prejuízo às relações interpessoais do trabalhador, o qual encontra limites para o seu devido convívio em sociedade, bem como para o seu desfrute do bem estar físico e psíquico.

O dano existencial, abrange, assim, “todo acontecimento que incide, negativamente, sobre o complexo de afazeres da pessoa”, sendo possível sua repercussão, de forma consistente, sobre sua existência<sup>110</sup>.

Assim sendo, merece destacar que embora o dano moral e o dano existencial sejam espécies do mesmo gênero, eles não se confundem. O dano moral é aquele cuja lesão, autorizada de indenização, atinge o interior do indivíduo, “causando-lhe dor (incluindo-se a física), sofrimento, angústia, vexame ou humilhação e, por se passar no seu íntimo, torna-se insuscetível de valoração<sup>111</sup>”.

A reparação pelo dano moral visa, nesse sentido, compensar, ainda que por meio de prestação pecuniária, a despreza psíquica caracterizada através da violação ao direito à honra, liberdade, integridade física, saúde, imagem, intimidade e vida privada. Em suma, o dano moral consiste na lesão aos direitos da personalidade do indivíduo, envolvendo, pois, aspectos não econômicos, mas que atingem seu âmago<sup>112</sup>.

O dano existencial, por sua vez, “independente de repercussão financeira ou econômica, e não diz respeito à esfera íntima do ofendido”, ou seja, não trata, propriamente, da dor e do sofrimento do indivíduo. Trata-se, outrossim, de dano que advém de uma frustração ou de uma projeção que impossibilita a realização pessoal do obreiro.

Quanto ao tema, destaca-se:

A distinção entre dano existencial e o dano moral reside no fato de este ser essencialmente um sentir, e aquele um não mais poder fazer, um

---

<sup>110</sup> Idem.

<sup>111</sup> BRASIL, Thays. **O Dano Existencial aplicado ao Direito do Trabalho**. Quando do Excesso de Jornada de Trabalho. Disponível em: <<https://thaysbrasil.jusbrasil.com.br/artigos/160189540/o-dano-existencial-aplicado-ao-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 30 Outubro de 2017.

<sup>112</sup> Idem.

dever de agir de outra forma, um relacionar-se diversamente em que ocorre uma limitação do desenvolvimento normal da vida da pessoa. Nesse sentido, enquanto o dano moral incide sobre o ofendido, de maneira, muitas vezes, simultâneas à consumação do ato lesivo, o dano existencial, geralmente, manifesta-se e é sentido pelo lesado em momento posterior, porque ele é uma sequência de alterações prejudiciais no cotidiano, sequencia essa que só o tempo é capaz de caracterizar<sup>113</sup>.

Ademais, ressalta-se ainda, a distinção entre o dano existencial e o dano extrapatrimonial. Ora, nem sempre haverá naquele uma redução da capacidade, do ofendido, de obter rendimentos. Percebe-se, assim, que o dano existencial se delineou com características distintas dos demais danos indenizáveis já existentes<sup>114</sup>.

Dessa forma, tratando-se de institutos distintos, é possível que haja, sem qualquer problema, a cumulação de pedidos, desde que provenientes do mesmo fato. Aliás, o reconhecimento do dano existencial, figurando ao lado do dano moral, é imprescindível para a “completa reparação do dano injusto extrapatrimonial cometido contra a pessoa e para a proteção total do ser humano contra as ofensas aos seus direitos fundamentais”<sup>115</sup>.

Ante o exposto, tem-se que nas hipóteses em que houver a reiterada desobediência do direito à desconexão por parte do empregador, poderá este incorrer no dever de indenizar, no molde do dispositivo 7º, XXVIII da Constituição Federal, bem como dos artigos 187 e 927 do Código Civil, os quais dispõem:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa<sup>116</sup>.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

<sup>113</sup> SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

<sup>114</sup> BRASIL, Thays. **O Dano Existencial aplicado ao Direito do Trabalho**. Quando do Excesso de Jornada de Trabalho. Disponível em: <<https://thaysbrasil.jusbrasil.com.br/artigos/160189540/o-dano-existencial-aplicado-ao-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 30 Outubro de 2017.

<sup>115</sup> Idem.

<sup>116</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 26 Outubro de 2017.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.  
 Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Outrossim, em consonância ao exposto, vale destacar também os artigos 10 e 60 da Constituição Federal Brasileira, os quais tratam, respectivamente, do Direito à Dignidade da Pessoa Humana e do Direito Social Fundamental ao Lazer. Neste viés, ressalta-se, ainda, os artigos da Lei Consolidada que dizem respeito aos limites da jornada de trabalho do obreiro.

Sob esta ótica legal, conclui-se que, ainda que a legislação constitucional ou ordinária não mencione, expressamente, acerca da espécie de dano, é imprescindível analisar o prisma dos direitos fundamentais da pessoa humana, “que a par de consolidar um sistema jurídico de responsabilidade civil, determina a reparação de todos os danos, dentre eles, o existencial”<sup>117</sup>.

A respeito do assunto, Flaviana Rampazzo<sup>118</sup> aduz:

[...] a caracterização do dano existencial não reflete modismo, mas espelha a evolução da responsabilidade civil no tocante aos danos extrapatrimoniais. Demonstra a necessidade de uma melhor classificação e especificação dos danos, desdobrando-os em figuras que satisfaçam adequadamente a padrões mais técnicos de tutela dos interesses juridicamente protegidos.

Dessa forma, a concepção de novas modalidades de danos, destacando-se, neste caso, os danos existenciais, servem como filtros, já que visam impedir a ocorrência de abusos advindos pela denominada “indústria dos danos morais”<sup>119</sup>.

Assim sendo, é oportuno reforçar que a indenização ao trabalhador, por danos existenciais, somente deve ocorrer nos casos em que é possível verificar a

<sup>117</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 26 Outubro de 2017.

<sup>118</sup> SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

<sup>119</sup> BRASIL, Thays. **O Dano Existencial aplicado ao Direito do Trabalho**. Quando do Excesso de Jornada de Trabalho. Disponível em: <<https://thaysbrasil.jusbrasil.com.br/artigos/160189540/o-dano-existencial-aplicado-ao-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 30 Outubro de 2017.

desobediência, concreta e reiterada do direito do obreiro de se desconectar da atividade laboral, ao ponto de causar infinitos prejuízos à sua vida privada, social, familiar, e à sua saúde. Além disso, em consonância ao assunto, é importante destacar, também, a existência de alguns outros elementos que devem ser observados pelo julgador quanto à aferição desses danos existenciais, são eles:

- a) a injustiça do dano. Somente dano injusto poderá ser considerado ilícito;
- b) a situação presente, os atos realizados (passado) rumo à consecução do projeto de vida e a situação futura com a qual deverá resignar-se a pessoa;
- c) a razoabilidade do projeto de vida. Somente a frustração injusta de projetos razoáveis (dentro de uma lógica do presente e perspectiva de futuro) caracteriza dano existencial. Em outras palavras: é necessário haver possibilidade ou probabilidade de realização do projeto de vida;
- d) o alcance do dano. É indispensável que o dano injusto tenha frustrado (comprometido) a realização do projeto de vida (importando em renúncias diárias) que, agora, tem de ser reprogramado com as limitações que o dano impôs.

Ante o exposto, é possível observar a autonomia do dano existencial no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro. Ora, as características deste dano são aptas a guardar distinção frente aos outros danos juridicamente reconhecidos, além de demonstrar-se melhor e mais eficaz para a proteção dos direitos do indivíduo.

É inadmissível, assim, que a mera adimplência das parcelas de excesso de jornada seja suficiente a esgotar o prejuízo sofrido pelo trabalhador em razão de seu inalcançado projeto de vida<sup>120</sup>.

Portanto, frente a este reconhecimento do Dano Existencial no âmbito jurisprudencial trabalhista brasileiro, há de se destacar a importância da atuação do Poder Judiciário para que maximize a eficácia dos direitos do obreiro, promovendo condições para que os direitos e garantias fundamentais deste sejam reais e efetivo. Afinal, somente com a correta aplicação do Dano Existencial, pelo Judiciário, é que haverá a devida coibição ao empregador que, almejando auferir maiores lucros, acaba por desrespeitar os direitos fundamentais do obreiro.

---

<sup>120</sup> BRASIL, Thays. **O Dano Existencial aplicado ao Direito do Trabalho**. Quando do Excesso de Jornada de Trabalho. Disponível em: <<https://thaysbrasil.jusbrasil.com.br/artigos/160189540/o-dano-existencial-aplicado-ao-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 30 Outubro de 2017.

### 3.2.1 Análise de decisões do Tribunal Superior do Trabalho

Por todo o exposto, pretende-se demonstrar, neste tópico, a aplicação, pelo Judiciário, do dano existencial, como medida eficaz a reparar os prejuízos advindos pela ofensa aos direitos fundamentais do indivíduo. Afinal, o desrespeito à tais direitos é capaz de ocasionar danos, por vezes definitivos, à vida do obreiro, posto que o labor prestado de forma excessiva por este prejudica, não raro, o seu desenvolvimento pessoal e as suas relações sociais.

Dessa maneira, ressalta-se, inicialmente, o reconhecimento pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) pela aplicabilidade do dano existencial. Assim sendo, a 1ª Turma do mencionado Tribunal assim dispôs:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. DANO MORAL. DANO EXISTENCIAL. SUPRESSÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS. NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS. DURANTE TODO O PERÍODO LABORAL. DEZ ANOS. DIREITO DA PERSONALIDADE. VIOLAÇÃO. 1. A teor do artigo 5o, X, da Constituição Federal, a lesão causada a direito da personalidade, intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas assegura ao titular do direito a indenização pelo dano decorrente de sua violação. 2. O dano existencial, ou o dano à existência da pessoa, "consiste na violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que causa uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou econômica que do fato da lesão possa decorrer." (ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/dez, 2005, p. 68.). 3. Constituem elementos do dano existencial, além do ato ilícito, o nexó de causalidade e o efetivo prejuízo, o dano à realização do projeto de vida e o prejuízo à vida de relações. Com efeito, a lesão decorrente da conduta patronal ilícita que impede o empregado de usufruir, ainda que parcialmente, das diversas formas de relações sociais fora do ambiente de trabalho (familiares, atividades recreativas e extralaborais), ou seja que obstrua a integração do trabalhador à sociedade, ao frustrar o projeto de vida do indivíduo, viola o direito da personalidade do trabalhador e constitui o chamado dano existencial. 4. Na hipótese dos autos, a reclamada deixou de conceder férias à reclamante por dez anos. A negligência por parte da reclamada, ante o reiterado descumprimento do dever contratual, ao não conceder férias por dez anos, violou o patrimônio jurídico personalíssimo, por atentar contra a saúde física, mental e a vida privada da reclamante. Assim, face à conclusão do Tribunal de origem de que é indevido o pagamento de indenização, resulta violado o art. 5o, X, da Carta Magna. Recurso de revista conhecido e provido, no tema<sup>121</sup>.

<sup>121</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 727-76.2011.5.24.0002**. Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 28 de junho de 2013. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23549930/recurso-de-revista-rr-7277620115240002-727-7620115240002-tst>>. Acesso em: 30 Outubro de 2017.

Diante da referida decisão, é possível concluir que houve reiteradas violações aos direitos fundamentais do obreiro, razão pela qual admitiu-se a indenização por danos existenciais. Ora, ocorreu, sem dúvida alguma, uma exploração da mão de obra do empregado pelo empregador, na medida em que aquele ficou por 10 anos de sua vida submetido às ordens de seu superior, sem que, para tanto, tenha recebido quaisquer férias ao longo de todo este tempo.

Logo, frente a tal realidade, este trabalhador se encontrou cercado do convívio social, o que acabou prejudicando todo o seu âmbito de relações para com os indivíduos em geral, bem como para com si próprio, já que ficou impedido de se dedicar às atividades de sua vida privada. Neste viés, restou-se frustrada a organização, a implementação e o prosseguimento dos projetos de vida do obreiro, impossibilitando, por sua vez, o crescimento ou a realização profissional e pessoal deste.

Portanto, a não concessão de férias do trabalhador durante 10 anos consecutivos implicou em diversos prejuízos - nos mais diferentes âmbitos -, uma vez que a ele não restou tempo suficiente para realizar-se em outras áreas de atividade além do seu trabalho.

Ademais, merece destacar os julgados dos Tribunais regionais, os quais, frente ao precedente do Tribunal Superior, passaram a aplicar, também, o dano existencial, reconhecendo, pois, todas as características já expostas neste trabalho. Ante o exposto, tem-se:

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTRA EXCEDENTE DO LIMITE LEGAL DE TOLERÂNCIA. DIREITOS FUNDAMENTAIS. O dano existencial é uma espécie de dano imaterial, mediante o qual, no caso das relações de trabalho, o trabalhador sofre danos/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo tomador do trabalho. Havendo a prestação habitual de trabalho em jornadas extras excedentes do limite legal relativo à quantidade de horas extras, resta configurado dano à existência, dada a violação de direitos fundamentais do trabalho que traduzem decisão jurídico-objetiva de valor de nossa Constituição. Do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana decorre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, do qual constitui projeção o direito ao desenvolvimento profissional, situação que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais

também pelos empregadores (eficácia horizontal dos direitos fundamentais). Recurso do reclamante provido<sup>122</sup>.

VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER E À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL. Inegavelmente, a supressão de tempo para que o trabalhador se realize, como ser humano, pessoalmente, familiarmente e socialmente é causadora de danos morais. Viver não é apenas trabalhar; é conviver; é relacionar-se com seus semelhantes na busca do equilíbrio, da alegria, da felicidade e da harmonia, consigo própria, assim como em toda a gama das relações sociais materiais e espirituais. Quem somente trabalha, dificilmente é feliz; também não é feliz quem apenas se diverte; a vida é um ponto de equilíbrio entre o trabalho e o lazer, de modo que as férias, por exemplo, constituem importante instituto justralhista, que transcende o próprio Direito do Trabalho. Com efeito, configura-se o dano moral, quando o empregado tem ceifada a oportunidade de dedicar-se às atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o lazer, a cultura, vilipendiado ficando o princípio da dignidade da pessoa humana - artigo 1º, III, CR. Nos casos de jornadas de trabalho extenuantes, o trabalhador é explorado exaustiva, contínua e ininterruptamente, retirando do prestador de serviços a possibilidade de se organizar interna e externamente como pessoa humana em permanente evolução, desprezado ficando, de conseqüente, o seu projeto de vida. A sociedade industrial pós-moderna tem se pautado pela produtividade, pela qualidade, pela multifuncionalidade, pelo just in time, pela competitividade, pela disponibilidade full time, e pelas metas, sob o comando, direto e indireto, cada vez mais intenso e profundo do tomador de serviços, por si ou por empresa interposta. Nessas circunstâncias, consoante moderna doutrina, desencadeia-se o dano existencial, de cunho extrapatrimonial, que não se confunde com o dano moral<sup>123</sup>.

Da mesma maneira decidiu o Tribunal Regional Do Trabalho da 9ª Região:

DANO EXISTENCIAL. DANO MORAL. DIFERENCIAÇÃO. CARGA DE TRABALHO EXCESSIVA. FRUSTRAÇÃO DO PROJETO DE VIDA. PREJUÍZO À VIDA DE RELAÇÕES. O dano moral se refere ao sentimento da vítima, de modo que sua dimensão é subjetiva e existe in re ipsa, ao passo que o dano existencial diz respeito às alterações prejudiciais no cotidiano do trabalhador, quanto ao seu projeto de vida e suas relações sociais, de modo que sua constatação é objetiva. Constituem elementos do dano existencial, além do ato ilícito, o nexo de causalidade e o efetivo prejuízo, o dano à realização do projeto de vida ou o prejuízo à vida de relações. Caracteriza-se o dano existencial quando o empregador impõe um volume excessivo de trabalho ao empregado, impossibilitando-o de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoal, nos termos dos artigos 6º e 226 da Constituição Federal. O trabalho extraordinário habitual, muito além dos limites legais, impõe ao empregado o sacrifício do desfrute de sua própria existência e, em última análise, despoja-o do direito à liberdade e à dignidade humana. Na

<sup>122</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0001137-93.2010.5.04.0013**. Órgão Julgador: 1ª Turma. Publicado em: 16 maio 2012. Relator: José Filipe Ledur.

<sup>123</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário: 00110676120145030163 MG 00110676120145030163**, Relator: Luiz Otávio Linhares Renault, Data de Julgamento: 31/08/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: 02/09/2015.



hipótese dos autos, a carga de trabalho do autor deixa evidente a prestação habitual de trabalho em sobrejornada excedente ao limite legal, o que permite a caracterização de dano à existência, eis que é empecilho ao livre desenvolvimento do projeto de vida do trabalhador e de suas relações sociais. Recurso a que se dá provimento para condenar a ré ao pagamento de indenização por dano existencial.

Desse modo, denota-se a nítida preocupação do julgador em diferenciar o dano moral *stricto sensu* do dano existencial, ressaltando o evidente reconhecimento deste como dano autônomo.

Outrossim, em todos os casos supracitados, é possível observar uma violação à diversos direitos fundamentais do obreiro, em razão do seu excesso de jornada de trabalho. Ora, é imprescindível que o trabalhador tenha um tempo destinado a si mesmo, bem como para o convívio com sua família e amigos. A árdua rotina de trabalho tende a, não raro, restringir as atividades do trabalhador, lhe causando um prejuízo capaz de comprometer, definitivamente, a realização de seu projeto de vida.

Afinal, é da violação ao direito ao lazer e ao descanso pelo empregador que mais comumente se verifica, no direito trabalhista, o cerceamento da autonomia da própria vida do obreiro. Isto, por sua vez, é capaz de “resultar lesões em sua atividade biológica, relações familiares, relações sociais, atividades culturais, religiosas”, dentre outros âmbitos<sup>124</sup>.

Nesta seara, torna-se imprescindível citar Boucinhas Filho<sup>125</sup>, o qual, corretamente, evidencia a importância de se respeitar todos os direitos do trabalhador em prol de uma vida digna a este. Vejamos:

[...] toda pessoa tem o direito de não ser molestada por quem quer que seja, em qualquer aspecto da vida, seja físico, psíquico ou social. Submetido ao regramento social, o indivíduo tem o dever de respeitar e o direito de ser respeitado, porque ontologicamente livre, apenas sujeito às normas legais e de conduta. O ser humano tem o direito de programar o transcorrer da sua vida da melhor forma que lhe pareça, sem a interferência nociva de ninguém. Tem a pessoa o direito às suas expectativas, aos seus anseios, aos seus projetos, aos seus ideais, desde os mais singelos até os mais grandiosos: tem o direito a uma infância feliz,

<sup>124</sup> BRASIL, Thays. **O Dano Existencial aplicado ao Direito do Trabalho**. Quando do Excesso de Jornada de Trabalho. Disponível em: <<https://thaysbrasil.jusbrasil.com.br/artigos/160189540/o-dano-existencial-aplicado-ao-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 30 Outubro de 2017

<sup>125</sup> BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O dano existencial e o direito do trabalho**. Jus Plenum: Doutrina, Jurisprudência e Legislação, Caixias do Sul, n. 50

a constituir uma família, estudar e adquirir capacitação técnica, obter o seu sustento e o seu lazer, ter saúde física e mental, ler, praticar esporte, divertir-se, conviver com os amigos, praticar sua crença, seu culto, descansar na velhice, enfim, gozar a vida com dignidade. Essa é a agenda do ser humano: caminhar com tranquilidade, no ambiente em que sua vida se manifesta rumo ao seu projeto de vida.

Diante dos julgados aqui expostos, conclui-se que o Poder Judiciário tem atuado favoravelmente ao trabalhador com o intuito de garantir a este o direito ao lazer e ao descanso, assegurando, pois, uma vida digna ao obreiro. Em outras palavras, é possível afirmar que o julgador visa garantir, mais precisamente, o direito à desconexão do trabalhador, uma vez que este, embora não expresso no ordenamento jurídico brasileiro, é fielmente cumprido nas relações laborais através da observância dos direitos fundamentais, já analisados, bem como dos preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho.

O instituto do direito à desconexão tem, então, se firmado no cenário jurídico trabalhista, de modo a ampliar os direitos fundamentais do obreiro, resguardando, pois, sua efetividade.

Ante o exposto, havendo a inobservância deste instituto pelo empregador, o Poder Judiciário – conforme demonstrado – tem garantido a indenização por danos morais para o trabalhador que teve seus direitos personalíssimos e suas garantias violadas, bem como a indenização por dano existencial, em razão do comprometimento da realização do projeto de vida do obreiro, evidenciando, pois, a devida punição ao empregador que violou os direitos fundamentais trabalhistas.

Resta demonstrado, assim, que o direito à desconexão, quando desrespeitado pelo empregador, é passível de ser demandado judicialmente por parte daquele trabalhador que foi lesado. A atuação do Poder Judiciário é, então, imprescindível para a devida efetividade dos direitos fundamentais do obreiro.

Dessa maneira, afim de aprimorar o que foi dito, ressalta-se as ponderações de Sebastião Geraldo de Oliveira<sup>126</sup> no sentido de que o grande “desafio agora não é mais o reconhecimento dos direitos, mas a sua efetiva aplicação, para que a norma

---

<sup>126</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à saúde do trabalhador**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2010.

não seja observada como promessa irrealizável ou declaração de boas intenções para se tornar realidade um dia”.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante o exposto, é possível perceber que as inovações na área das telecomunicações e da informática alteraram, significativamente, os modos e os padrões de se produzir e laborar. Isto, por sua vez, culminou em diversas mudanças na realidade social, influenciando, sobretudo, a seara do ordenamento jurídico brasileiro.

Portanto, ainda que os meios tecnológicos sejam, na maioria dos casos, imprescindíveis para o devido exercício das novas modalidades laborativas, em especial o do teletrabalho, o seu uso desmedido pelo obreiro é capaz de gerar enormes prejuízos à vida do mesmo. Afinal, a conectividade excessiva do trabalhador em face de seu superior, faz com que àquele fique, a todo tempo, disponível a este, afetando, outrossim, o lazer, o descanso, a saúde e a dignidade do trabalhador.

Isto posto, frente ao contexto em que a conectividade do obreiro ao seu superior se tornou, não raro, ilimitada, a jurisprudência e a doutrina vêm reconhecendo conteúdos de alguns direitos já consagrados no ordenamento pátrio, a fim de convalidar a aplicação e o devido respeito ao direito à desconexão.

Portanto, através da interpretação sistemática dos direitos fundamentais à limitação da jornada, aos intervalos de repouso, ao descanso semanal remunerado, às férias, bem como dos direitos ao lazer, à saúde, à intimidade e à vida privada, é concebido o direito à desconexão do trabalho, consubstanciado em um bem jurídico, qual seja, o efetivo descanso do trabalhador. Assim sendo, conclui-se que o direito à desconexão é um direito subjetivo do trabalhador, sendo, então, suscetível de defesa e proteção mediante tutela judicial.

O reconhecimento do direito à desconexão como direito subjetivo judicializável representa, neste sentido, a ampliação da tutela jurídica aos teletrabalhadores, bem como aos demais obreiros submetidos aos meios telemáticos e informatizados de comando.

## REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26377/o-teletrabalho-e-a-subordinacao-estrutural/1>> Acesso em: 02 Outubro de 2017.

ARAÚJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e Aprendizagem: Contributos para uma problematização**: Lisboa. Fundação Calouste Gulbenkian, 2002.

ASKENAZY, Philippe. "**Sur les sources de l'intensification**". *Revue économique*, Vol. 56, nº 2, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho 2**. São Paulo: Ed. LTr, 2006.

BEZERRA, Marília Guiomar Neves Pedrosa. **A tutela do direito ao lazer nas relações de trabalho: um direito fundamental social necessário**. Disponível em: <<http://conteudojuridico.com.br/index.php?artigos&ver=2.55880>>. Acesso em: 12 Outubro de 2017.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O dano existencial e o direito do trabalho**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 2, n. 22, 2013.

BORIN, Fabio Augusto; BRASIL, Ângela de Souza; FAGUNDES, Tatiane Barbosa; HORTOLAN, Romualdo; LEMES, Antonio Donizete; PARO, Flavio. **Empregabilidade como a nova realidade do mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://aems.edu.br/iniciacao-cientifica/download/5c56c422cd.pdf>>. Acesso em: 30 agosto de 2017.

BRAMANTE, Ivani Contini. **Teletrabalho: teledireção, telessubordinação e teledisposição**. Revista LTr – Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 76, n. 4, 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 26 Outubro de 2017.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 26 Outubro de 2017.

BRASIL, Thays. **O Dano Existencial aplicado ao Direito do Trabalho.** Quando do Excesso de Jornada de Trabalho. Disponível em: <<https://thaysbrasil.jusbrasil.com.br/artigos/160189540/o-dano-existencial-aplicado-ao-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 16 Outubro de 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1333199804002007 SP 01333-1998-040-02-00-7.** Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Pesquisa de Jurisprudências. Acórdãos, 30 agosto de 2005. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15880062/recurso-ordinario-ro-1333199804002007-sp-01333-1998-040-02-00-7?ref=juris-tabs>. Acesso em: 10 Outubro de 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário: 00110676120145030163 MG 00110676120145030163,** Relator: Luiz Otávio Linhares Renault, Data de Julgamento: 31/08/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: 02/09/2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0001137-93.2010.5.04.0013.** Órgão Julgador: 1ª Turma. Publicado em: 16 maio 2012. Relator: José Filipe Ledur.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 727-76.2011.5.24.0002.** Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 28 de junho de 2013. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23549930/recurso-de-revista-rr-7277620115240002-727-7620115240002-tst>>. Acesso em: 30 Outubro de 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 428. SOBREAviso APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.** Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-428](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428)>. Acesso em: 26 Outubro de 2017.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira Cardoso. **Organização e intensificação do tempo de trabalho.** Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69922013000200009](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922013000200009)>. Acesso em: 25 Outubro de 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Descanso dos Trabalhadores: Uma questão de saúde.** Disponível em: <<http://www.cis.puc>

rio.br/cis/cedes/PDF/cidadaniatrabalho/descanso%20trabalhadores.pdf> Acesso em: 20 Outubro 2017.

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do trabalho**, 6º edição, Niterói: Impetus, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. In Revista LTr, São Paulo, nº 6, Junho de 2006.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **A escravização digital no teletrabalho e nos mundos virtuais e comentários à Lei 12.551/2011**. Justiça do Trabalho. São Paulo, v. 29, n. 339, p. 92-105, mar.2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Trabalho à Distância e Teletrabalho: Considerações sobre a Lei 12.551/2011**. Revista de Direito Do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais LTDA, 2012.

GONÇALVES, Simone Cruxên (1997, p. 35, apud ALVARENGA, 2014). **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26377/o-teletrabalho-e-a-subordinacao-estrutural/1>> Acesso em: 02 Outubro de 2017.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

GRECO, Paulo Augusto. **Questões jurídicas envolvendo o teletrabalho**. Gazeta Mercantil. São Paulo, 2001.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Sistema de Indicadores de Percepção Social: percepção dos trabalhadores sobre intensidade e exigências no ambiente de trabalho (Relatório I)**. Brasília, 2012.

JUNIOR, Sergio Fernandes. **A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) pela Reforma Trabalhista**. Disponível: <<https://trabalhista.blog/2017/08/04/a-regulamentacao-do-teletrabalho-home-office-pela-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 15/09/2017.

MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica**. São Paulo: LTr, 2009.  
DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2012.

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.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Direito à desconexão do trabalho**. Disponível no site: <[http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_d\\_esconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho..pdf](http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_d_esconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf)>. Acesso em 28 agosto de 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos Fundamentais Trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto (2005, p. 169 apud RESEDÁ, 2007). **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>>. Acesso em: 07 Outubro de 2017.

MATOS, Margareth Carvalho de Andrade. **A tecnologia e suas consequências para o empregado**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/tecnologia-e-suas-consequ%C3%Aancias-para-o-empregado.>> Acesso em 01 Novembro de 2017.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: o caminho das pedras**. 15 ed. São Paulo: Editora Gente, 1995

MONTEIRO, Alice de Barros. **Curso de Direito do Trabalho**. Estudos em Memória de Celso Goyatá.

MORI, Amaury Haruo (2011, p.76 apud ALVARENGA, 2014). **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26377/o-teletrabalho-e-a-subordinacao-estrutural/1>> Acesso em: 03 Outubro de 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 14. Ed. São Paulo: LTr, 1989.

NAZIAZENO, Érica Lima. **A moderna sociedade tecnológica em confronto com o princípio fundamental do direito à desconexão ao trabalho**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/39736/a-moderna-sociedade-tecnologica-em-confronto->



com-o-principio-fundamental-do-direito-a-desconexao-ao-trabalho>. Acesso em: 26 Outubro de 2017.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. **Direito à desconexão do trabalhador:** repercussões no atual contexto trabalhista. Revista LTr: São Paulo, 2010.

OLIVEIRA, Lourival José de. **Direito Empresarial, Globalização e o Desafio das Novas Relações de Trabalho.** In: Direito Empresarial Contemporâneo. Ferreira, Jussara S.A. Borges Nasser, Ribeiro, Maria de Fátima, (orgs) Marília: UNIMAR, São Paulo: Arte & Ciência, 2007.

OLIVEIRA. Márcio Batista. **O direito ao lazer na formação do homem social.**

Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br>. Acesso em: 12 Outubro de 2017.

OLIVEIRA, Rafael Phillipe de. **Relação de emprego no teletrabalho:** uma inovação introduzida pela Lei nº 12.551/11. Disponível em: <

<https://rafaphol.jusbrasil.com.br/artigos/127521960/relacao-de-emprego-no-teletrabalho-uma-inovacao-introduzida-pela-lei-n-12551-11>.> Acesso em: 03 Outubro de 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à saúde do trabalhador.** 5.ed. São Paulo: LTr, 2010.

PAIVA (2010 apud AMPARO, 2016). **Direito à desconexão no teletrabalho.**

Disponível em: < <https://juridicocerto.com/p/debora-fernanda/artigos/direito-a-desconexao-no-teletrabalho-2463>>. Acesso em: 05 Outubro 2017.

PAVELSKI, Ana Paula. **Os direitos da personalidade do empregado.** Curitiba: Juruá, 2009, p. 46.

REIS, Jair Teixeira. **Subordinação jurídica e o trabalho à distância.** São Paulo: LTr, 2007, p. 84.

RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho.**

Disponível em: < <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>>. Acesso em: 05 Outubro de 2017.

REVISTA EXAME. **Por que trabalhamos tanto?** Disponível em:

<<http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/0859/noticias/por-que-trabalhamostanto-m0079847>> Acesso em: 09 Outubro de 2017.

RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho. **A monitoração audiovisual e eletrônica no ambiente do trabalho e seu valor probante**: um estudo sobre o limite do poder de controle do empregador na atividade laboral e o respeito à dignidade e intimidade do trabalhador. São Paulo. LTr, 2008.

SOARES, Dhoulas Araujo. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho e a sua aplicabilidade nas relações de emprego**. Disponível em: <<https://dhouglasadv.jusbrasil.com.br/artigos/463154688/vantagens-e-desvantagens-do-teletrabalho-e-a-sua-aplicabilidade-nas-relacoes-de-emprego>>. Acesso em 15 setembro de 2017.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo** – análisis jurídico-laboral. Madrid: Consejo Económico y Social – Colección Estudios, n.88, 2001.

VIANA, Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado**: o direito do trabalho no limiar do século XXI. Revista da Faculdade Mineira de Direito, Belo Horizonte, v. 3, n. 5 e 6, 2000.

VIÉGAS, Fabian, Valéria Koch Barbosa; CLÁUDIA Petry Faria de. **O teletrabalho como forma laboral na era digital**. Artigo Científico disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/categoria/tematica/trabalhista>. Acesso em 28/04/2015.

WINTER, Vera Regina Loureiro (2005, p. 92-93 apud OLIVEIRA, 2014). **Relação de emprego no teletrabalho**: uma inovação introduzida pela Lei nº 12.551/11. Disponível em: < <https://rafaphol.jusbrasil.com.br/artigos/127521960/relacao-de-emprego-no-teletrabalho-uma-inovacao-introduzida-pela-lei-n-12551-11>.> Acesso em: 03 Outubro de 2017.