

FACULDADE MERIDIONAL – IMED
ESCOLA DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM DIREITO – PPGD
MESTRADO EM DIREITO

ALINE LAÍS RECH DE MELO

AS NOVAS TECNOLOGIAS E O DIREITO À DESCONEXÃO FORA DOS
HORÁRIOS ESTABELECIDOS NA JORNADA DE TRABALHO AO
TELETRABALHADOR COMO NORMA DE SAÚDE E SEGURANÇA

Passo Fundo, RS
2019

ALINE LAÍS RECH DE MELO

AS NOVAS TECNOLOGIAS E O DIREITO À DESCONEXÃO FORA DOS
HORÁRIOS ESTABELECIDOS NA JORNADA DE TRABALHO AO
TELETRABALHADOR COMO NORMA DE SAÚDE E SEGURANÇA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* – Mestrado em Direito – da Faculdade Meridional – IMED, em sua área de concentração em Direito Democracia e Sustentabilidade, Linha de Pesquisa Fundamentos do Direito e da Democracia, como requisito à obtenção do título de Mestre.

Orientador: José Renato Gaziero Cella

Passo Fundo, RS

2019

CIP – Catalogação na Publicação

M528n MELO, Aline Laís Rech de

As novas tecnologias e o direito à desconexão fora dos horários estabelecidos na jornada de trabalho ao teletrabalhador como norma de saúde e segurança / Aline Laís Rech de Melo. – 2019.

114 f., il.; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade IMED, Passo Fundo, 2019.

Orientador: Prof. Dr. José Renato Gaziero Cella.

1. Direito – Novas tecnologias 2. Direito e democracia. 3. Direito do trabalho – Jornada de trabalho. I. CELLA, José Renato Gaziero, orientador. II. Título.

CDU: 34:331

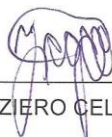
Catálogo: Bibliotecária Angela Saadi Machado - CRB 10/1857

Autor/a: ALINE LAÍS RECH DE MELO

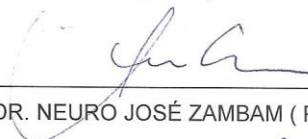
Título: AS NOVAS TECNOLOGIAS E O DIREITO A DESCONEXÃO FORA DOS HORÁRIOS ESTABELECIDOS NA JORNADA DE TRABALHO AO TELETRABALHADOR COMO NORMA DE SAÚDE E SEGURANÇA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* – Mestrado em Direito – da IMED, como requisito para a obtenção do grau de Mestre em Direito.

Passo Fundo, RS, 26 de março de 2019.



PROF. DR. JOSÉ RENATO GAZIERO CELLA (PPGD-IMED) – Presidente



PROF. DR. NEURO JOSÉ ZAMBAM (PPGD-IMED) – Membro



PROF.ª. DR.ª. DANIELE TERRIBILE (IMED) – Membro

RESUMO

O objetivo geral da presente pesquisa é analisar se mesmo que a Reforma Trabalhista seja expressa ao considerar que regras sobre duração do trabalho e intervalos não são considerados como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e que as normas de duração da jornada de trabalho não abrangem os empregados em regime de teletrabalho é possível assegurar aos teletrabalhadores a desconexão do trabalho com o controle dos intervalos e da limitação da jornada de trabalho a partir das tecnologias da informação e comunicação como fundamento de democracia e da preservação da saúde e segurança do teletrabalhador no meio ambiente de trabalho sustentável. Na presente pesquisa, será utilizado o método hipotético-dedutivo, com a finalidade de verificar as possíveis teorias a serem aplicadas na problemática apontada. Portanto, a presente pesquisa conclui que o uso das novas tecnologias possibilita o controle do empregador sobre o teletrabalhador, pois a jornada de trabalho e intervalos podem ser controlados a distância, facilitando a desconexão do teletrabalhador e, conseqüentemente, preservando a saúde, higiene e segurança dos teletrabalhadores no meio ambiente de trabalho sustentável e com fundamento na democracia.

Palavras-chave: Democracia. Desconexão. Tecnologia da Informação e Comunicação. Sustentabilidade. Teletrabalho.

ABSTRACT

The general objective of this research is to analyze whether or not the Labor Reform is expressed when considering that rules on working hours and break times are not considered as rules of health, hygiene and safety at work and that rules of duration of the working day do not cover the teleworkers, it is possible to ensure to the teleworkers the disconnection from work by controlling the break times and limiting the working hours from information and communication technologies as a basis for democracy and for preserving health and safety. of the teleworking in the sustainable work environment. In the present research, the hypothetical-deductive method will be used, in order to verify the possible theories to be applied in the problem pointed out. Therefore, the present study concludes that the use of the new technologies permits the control of the employer on the teleworker, because the working day and the break times can be controlled at a distance, facilitating the disconnection of the teleworker and consequently preserving the health, hygiene and safety of teleworkers in the environment that is sustainable and based on democracy.

Key Words: Democracy. Disconnection. Information and communication technology. Sustainability. Teleworking.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art. – Artigo

Arts. – Artigos

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CR – Constituição da República

N. – Número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

P. – Página

Ss – Seguintes

TICs –Tecnologias da Informação e da Comunicação

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 O TELETRABALHO E O CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO A PARTIR DA INOVAÇÃO DAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO.....	13
2.1 SOCIEDADE DE INFORMAÇÃO E A REESTRUTURAÇÃO DO SISTEMA PRODUTIVO.....	13
2.2 O TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	29
2.3 O CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO DO TELETRABALHADOR	41
3 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA DURAÇÃO E INTERVALOS DA JORNADA DE TRABALHO DOS TELETRABALHADORES E A LEI 13.467/2017.....	48
3.1 A LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL AO TELETRABALHADOR FRENTE À REFORMA TRABALHISTA	48
3.2 OS INTERVALOS INTERJORNADA E INTRAJORNADA DE TRABALHO	59
3.3 O DIREITO DO TELETRABALHADOR À DESCONEXÃO DO TRABALHO.....	65
4 TELETRABALHADOR: OS DIREITOS CONSTITUCIONAIS AO LAZER, À SAÚDE, A SEGURANÇA E AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SUSTENTÁVEL	80
4.1 O DIREITO DO TELETRABALHADOR AO LAZER	80
4.2 O DIREITO À PRESERVAÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TELETRABALHADOR	85
4.3 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SUSTENTÁVEL.....	99
5 CONCLUSÃO.....	104
REFERÊNCIAS.....	109

1 INTRODUÇÃO

Pode-se considerar a Revolução Industrial como um marco para o desenvolvimento do direito do trabalho, uma vez que ocasionou marcantes modificações na economia, na sociedade, no Estado e nas relações de trabalho. Com ela, ocorreram revoltas, greves e o Estado, que até então era omissivo, passou a intervir nas relações de trabalho, estabelecendo, então, condições mínimas de trabalho que deveriam ser acatadas pelos empregadores.

Com o passar do tempo, foram surgindo as primeiras legislações trabalhistas, as quais visavam à proteção do trabalhador, bem como os direitos sociais, os direitos e garantias fundamentais. Delimitou-se a jornada de trabalho, sendo essa considerada direito fundamental e preservando a saúde e segurança do trabalhador.

Os trabalhadores brasileiros, por um longo período na história, foram submetidos a longas jornadas de trabalho, pois o Estado manteve-se omissivo quanto às questões oriundas à relação de trabalho, especialmente no tocante à limitação da duração diária da jornada de trabalho.

Sabe-se que para limitar a duração da jornada de trabalho e assegurar os intervalos mínimos e máximos na jornada de trabalho é de suma importância levar em consideração diversos aspectos, dentre eles, a integridade física e psicológica do empregado a fim de não prejudicar sua saúde, e tampouco, sua situação social e familiar.

As jornadas de trabalho exaustivas motivaram o movimento obreiro a lutar pela regulação do tempo de trabalho com o objetivo principal de proteger a saúde dos trabalhadores.

No Brasil, na década de 1930, houve a instauração da política trabalhista do Estado idealizada por Getúlio Vargas. Contudo, somente na Constituição de 1934 foram garantidos os direitos sociais específicos aos trabalhadores.

Nesse contexto, o Estado, a fim de realizar a justiça social, tutela o trabalhador através do regramento do trabalho. A Carta Constitucional de 1937 criou a Justiça do Trabalho, que tinha por objetivo resolver conflitos provenientes das relações entre empregados e empregadores. Assim, em 1º de Maio de 1943 foi

aprovado o decreto-lei 5.452, o qual estabeleceu a Consolidação Das Leis Do Trabalho, que sistematizou as leis esparsas já existentes.

E, foi a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XIII que estabeleceu o limite de jornada de trabalho diária aos trabalhadores em geral de 8 (oito) horas. Porém, é possível uma jornada de trabalho de menor duração.

A regra Constitucional assegura a duração máxima da jornada de trabalho diária em, no máximo, oito horas aos trabalhadores em geral, podendo ser estipulada duração menor. E a duração da jornada de trabalho semanal não pode ser superior a quarenta e quatro horas. Este limite é fixado tendo em mente a integridade física e psicológica do empregado, preocupando-se em não prejudicar sua saúde, e tampouco, sua situação social e familiar.

Em contrapartida, a lei n. 13.467/2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, inovou com o art. 611-B, Parágrafo Único, o qual assegura que as “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”.

Além disso, o artigo 62, III, da CLT, diz que não são abrangidos pelo regime de jornada de trabalho os teletrabalhadores.

Essas alterações legislativas trazidas pela Reforma Trabalhista apresentam conflitos com os direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal de 1988, a qual assegura, no artigo 7º, XIII, que são direitos dos trabalhadores: a duração normal do trabalho não superior a oito horas diárias e a quarenta e quatro horas semanais.

O tempo de trabalho é garantido de forma a assegurar ao trabalhador a possibilidade de proteger a saúde, sua vida moral e social e com relação a fatores econômicos, além de zelar pela própria liberdade individual.

O ambiente do trabalho é o conjunto das condições internas e externas do local de trabalho e sua relação com a saúde dos trabalhadores. É o lugar em que o trabalhador passa grande tempo da sua vida, por isso está garantido o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho pelas normas de saúde, higiene e segurança aos trabalhadores, como prevê o artigo 7º, XXII da CF visando à melhoria das suas condições sociais.

A realização do trabalho extraordinário é considerada um agente agressor à saúde do empregado, pois a fadiga por ela propiciada, reduz o desempenho e a atenção necessários à execução do trabalho.

A flexibilização da jornada de trabalho deve ser ponderada a fim de preservar a saúde e dignidade do trabalhador e de seu trabalho, lembrando que dentre os direitos fundamentais assegurados pela Carta Magna está incluído o direito à saúde do trabalhador.

O tempo de trabalho muito além do normal ou recomendado conduz a uma grande quantidade de doenças ocupacionais, o que se mostra muito difícil de explicar na grande maioria dos países, os quais não se dispõem de dados confiáveis a respeito das doenças diretamente relacionadas ao trabalho.

A presença da tecnologia nas relações humanas, atualmente, tem se tornado massiva, com isso, o trabalho telemático, que pode ser prestado nos locais mais remotos pelo teletrabalhador é controlado pelo empregador por meio das novas tecnologias de informação e comunicação.

O teletrabalho é o trabalho realizado pelo empregado em local diverso da sede física onde funciona a empresa mediante o uso de recursos tecnológicos que permitem a informação e comunicação.

A problemática da presente pesquisa reside na discussão de que, se a partir da sociedade da informação e da reestruturação do sistema produtivo com a utilização das tecnologias de informação e comunicação no meio ambiente laboral como novos meios de produção, a regulamentação do teletrabalho no Brasil e a reforma trabalhista - Lei. 13.467/2017 é possível ao teletrabalhador a desconexão do trabalho com o controle dos intervalos e da limitação da jornada de trabalho como fundamento da democracia e da preservação da saúde e segurança do teletrabalhador no meio ambiente de trabalho sustentável?

Isto posto, o objetivo geral da presente pesquisa é analisar se mesmo que a Reforma Trabalhista seja expressa ao considerar que regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e que as normas de duração da jornada de trabalho não abrangem os empregados em regime de teletrabalho é possível assegurar aos teletrabalhadores a desconexão do trabalho com o controle dos intervalos e da

limitação da jornada de trabalho a partir das tecnologias da informação e comunicação como fundamento de democracia e da preservação da saúde e segurança do teletrabalhador no meio ambiente de trabalho sustentável.

Sendo assim, a pesquisa pretende cumprir com os seguintes objetivos específicos: (1) compreender a evolução da sociedade de informação e a reestruturação do sistema produtivo; (2) estudar o teletrabalho na legislação brasileira; (3) examinar o controle da jornada de trabalho do teletrabalhador; (4) analisar a limitação da jornada de trabalho como direito fundamental ao teletrabalhador de frente para a reforma trabalhista com fundamento na democracia; (5) demonstrar os intervalos inter jornada e intrajornada de trabalho; (6) pesquisar o direito do teletrabalhador à desconexão do trabalho; (7) estudar o direito do teletrabalhador ao lazer; (8) analisar o direito à preservação da saúde e segurança do teletrabalhador; (9) pesquisar o meio ambiente de trabalho sustentável.

Diante disso, essa pesquisa admite a seguinte hipótese: é assegurada a desconexão do trabalho ao teletrabalhador a partir das regras constitucionais de duração e intervalos da jornada de trabalho e a preservação da saúde, higiene e segurança dos trabalhadores num meio ambiente de trabalho sustentável e com fundamento na democracia.

Na presente pesquisa, será utilizado o método hipotético-dedutivo, analisando-se pesquisas de cunho bibliográfico, partindo de uso de livros, leis, súmulas, jurisprudências, site jurídicos, com a finalidade de verificar as possíveis teorias a serem aplicadas na problemática apontada. Assim, a pesquisadora visa partir de um estudo geral a fim de chegar a um caso específico. Esse raciocínio tem o objetivo de explicar o conteúdo das premissas. É chegada a uma conclusão através de uma cadeia de raciocínio em ordem descendente, de análise do geral para o particular.

A Reforma Trabalhista contribuiu para aumentar as desigualdades entre os trabalhadores e não colaborou com a democratização das relações de emprego.

Importante ressaltar que quanto mais proporcionada a igualdade entre os trabalhadores maior é o avanço da constitucionalização e democratização do direito, ao passo que, quanto maiores forem as desigualdades geradas, mais à margem de direitos estarão os trabalhadores. E, é isso que ocorre com os teletrabalhadores a partir da Reforma Trabalhista, pois a eles, não foram garantidos os mesmo direitos que aos demais trabalhadores ao passo que foram excluídos pela norma da duração

da jornada de trabalho indo de desencontro com o que está assegurado na Constituição Federal de 1988 a todos os trabalhadores.

Por isso, que a Lei 13.467 de 2017, a Reforma Trabalhista, ao invés de estabelecer maior igualdade e democracia no trabalho, contribui para incrementar a desigualdade aos trabalhadores.

O desenvolvimento da presente pesquisa estruturou-se em três capítulos. No primeiro, intitulado “O teletrabalho e o controle da jornada de trabalho a partir da inovação das tecnologias da informação e comunicação”, será esboçado um breve panorama histórico do direito do trabalho, no que tange à evolução até chegar na sociedade de informação a partir da reestruturação do sistema produtivo, e, a partir disso se chegará ao teletrabalho, o qual será conceituado e, ainda, será analisada a atual legislação brasileira sobre o referido assunto, e por último, serão examinadas a possibilidade e as formas de controle da jornada de trabalho do teletrabalhador.

Por sua vez, no segundo capítulo, intitulado “Os direitos fundamentais da duração e intervalos da jornada de trabalho dos teletrabalhadores e a lei 13.467/2017”, será estudada a legislação brasileira acerca da limitação da jornada de trabalho como direito fundamental ao teletrabalhador e este, por sua vez, como fundamento da democracia no Brasil, e, a partir disso, serão analisados a duração da jornada de trabalho e os intervalos inter jornada e intrajornada de trabalho dos teletrabalhadores no que se refere a reforma trabalhista, Lei n. 13.467/2017, e fazendo um contraponto entre o disposto na CLT e na CF, por fim, será explorada a temática do direito do teletrabalhador à desconexão do trabalho.

O terceiro capítulo, intitulado “Teletrabalhador: os direitos constitucionais ao lazer, à saúde, a segurança e ao meio ambiente de trabalho sustentável” serão examinados e trazidos conceitos do direito do teletrabalhador ao lazer, do direito à preservação da saúde e segurança do teletrabalhador e do meio ambiente de trabalho sustentável, principalmente a partir das normas asseguradas na Constituição Federal de 1988.

2 O TELETRABALHO E O CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO A PARTIR DA INOVAÇÃO DAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

O uso da tecnologia é decisivo em cada período histórico, mesmo não determinando a evolução histórica e a transformação social, é a tecnologia que demonstra a capacidade de transformação das sociedades. (CASTELLS, 2006, p. 44)

Todas essas evoluções tecnológicas, inclusive nos meios de produção, resultaram no surgimento de novas modalidades de trabalho. Essas Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs), de usos portáteis, tornaram as relações de trabalhos mais dinâmicas, possibilitando a comunicação e o conhecimento mesmo quando alguém está em movimento, saindo dos locais usuais e ambientes fechados, tornando qualquer local, como ambiente de trabalho, não precisando estar na sede da empresa. (CARVALHO; LACERDA, 2018, p. 138)

O teletrabalho é o trabalho realizado pelo empregado em local diverso da sede física onde funciona a empresa mediante o uso de recursos tecnológicos que permitem a informação e comunicação.

As pressupostas conveniências do teletrabalho se expõem como possibilidade que, na aplicação não se tornam concretas. A singularidade apresentada é vista na possibilidade de controle proveniente das novas tecnologias de informação, que proporcionam monitorar e vigiar continuamente as atividades executadas pelo empregado. (FILHO; NEVES, 2017, p. 43)

2.1 Sociedade de Informação e a reestruturação do sistema produtivo

O Direito do Trabalho, de acordo com ALVARENGA (2017, p. 47), foi criado devido à urgência em corrigir as desigualdades entre empregado e empregador, que foram vividas na Europa e nos Estados Unidos no final do século XVIII e durante o século XIX.

Ainda, conforme DELGADO (2012, p. 113), o direito do trabalho é artigo cultural do século XIX e das mudanças econômicas, sociais e políticas vividas. Mudanças que tornam a relação de trabalho subordinado como eixo principal do

processo produtivo que caracterizava aquela sociedade. Ao final do século XVIII e no decorrer do século XX, na Europa e nos Estados Unidos mostraram-se todas as circunstâncias essenciais, para que ocorresse a criação do trabalho livre, mas subordinado e com a aglomeração de empregados, o que facilitou o aparecimento do Direito do Trabalho.

Acrescenta MARDERS (2017, p. 126) que juntamente a essas necessidades, que foram crescendo com o tempo, no desenrolar da Segunda Guerra Mundial, no século XX, aparecem os primeiros computadores programáveis e o transmissor, o que marcou a Terceira Revolução Industrial ou, como alguns gostam de dizer, Revolução Tecnológica da Informação.

Parafraseando CASTELLS, os autores FILHO; NEVES (2017, p. 41) afirmam que desde o fim dos anos 1960 devido à reestruturação dos processos de produção, que resultou na diminuição das vagas de trabalho na indústria devido ao aprimoramento da produção e a diminuição intensiva do trabalho, cada vez maior, não sendo necessário o uso de trabalhadores nos processos manuais de produção. Ainda que não se identifique o desaparecimento da indústria, ocorreram modificações neste setor, ou seja, o próprio sistema financeiro se tornou informal e globalizado.

Ademais, conforme os referidos autores, com a segunda metade do século XX vieram dificuldades para manter as formas de organização do sistema de produção que estavam sendo usadas sem resultar em prejuízos no funcionamento dos processos que acumulavam capital, devido à estrutura inflexível da gestão do trabalho predominante neste momento, o fordismo. (FILHO; NEVES, 2017, p. 39)

Esse modelo de acúmulo, cujas condições de homogeneização, verticalização e massificação do local de produção possibilitaram desenvolver uma nova forma de pensamento por parte dos trabalhadores, o chamado operário – massa. Esse novo modelo de organização, na época, possibilitou o agravamento da crise desse modelo. Mesmo assim, não levou a alterações no controle social da produtividade. (FILHO; NEVES, 2017, p. 39)

Devido ao aparecimento de novos modelos trabalhistas, como resultado do crescimento tecnológico e às mudanças no gerenciamento da força de trabalho, pode existir uma nova organização da forma de produção capitalista; que passou a se apropriar da autonomia que a classe trabalhadora revelou como benéfica para a nova forma de estrutura que, modificando a técnica de gerir a organização,

possibilitou tomar para si a capacidade criativa de se organizar favorecendo o capitalismo. Dessa maneira que foi caracterizado o modelo toyotista e a era de acúmulo flexível, que foi vista após meados de 1970. (FILHO; NEVES, 2017, p. 39)

Sendo assim, “esta nova forma de acumulação se caracterizou justamente pela contraposição feita à rigidez do modelo fordista. O toyotismo também se torna conhecido, desse modo, como modelo pós-fordista”. (FILHO; NEVES, 2017, p. 39)

Segundo CASTELLS (2000), após a década de 1970, teria surgido uma nova economia global. A concessão produtiva demonstraria o aparecimento de uma economia renovada, conhecida por ser informal e global, à medida que necessita das tecnologias da informação e da comunicação, já que sua forma de organização está estabelecida por redes comunicativas entre distintos fatores de produção. A informação deixa de ser somente elemento fundamental à produção e passa a ser o produto em si.

A ascensão da tecnologia e da informação da era pós-fordista trouxe novidades de organização, que foram fundamentais para uma infraestrutura de produção flexível que se adapta de forma perfeita com a dispersão da produção, esta marcada e definida pela igualdade de ideias e individualização da produção, de acordo com a necessidade do consumo. (FILHO; NEVES, 2017, p. 39)

O trabalhador se tornava multifuncional, precisando desempenhar as mais diferentes atividades na empresa, que assim se torna enxuta. Possuindo como base o aumento nos requisitos para explorar a força de trabalho que dispõe, assim a empresa depende de menos mão de obra nesta forma de gerir. (FILHO; NEVES, 2017, p. 40)

Em sua obra, Ricardo Antunes (2006, p. 149-150) tratando da evolução dos meios de produção e da reestruturação produtiva diz:

Indico, a seguir, alguns elementos que, no seu conjunto, compõem a causalidade deste quadro agudamente crítico: a automação, a robótica e a microeletrônica possibilitaram uma revolução tecnológica de enorme intensidade. O taylorismo e o fordismo já não são únicos, convivendo, no processo produtivo do capital, como o “toyotismo”, o “modelo sueco”, entre outros. Tais mudanças têm consequências diretas no mundo do trabalho, especialmente na classe operária. A flexibilização da unidade fabril, a desconcentração da produção, a arrasadora desregulamentação dos direitos do trabalho, os novos padrões de gestão e “envolvimento” da força de trabalho, como os

Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), experimentados no Japão – em realidade uma apropriação de fazer e saber do trabalho, sob o comando manipulatório do capital dos nossos dias, levando o estranhamento o trabalho (no sentido marxiano) ao seu limite – tudo isso, feito sob um “inquestionável” domínio da “produtividade” e da “modernidade social”, acabou afetando a forma de ser do proletariado fabril, tradicional. A classe-que-vive-do-trabalho metamorfoseou-se.

Esta reestruturação produtiva de capital tornou o alicerce necessário para a evolução do plano político neoliberal nos países capitalistas. Basicamente ao final do século XX, o projeto foi consolidado, com as já conhecidas particularidades: privatizações demasiadas, desburocratização e concessões nas relações trabalhistas, priorização do capital financeiro devido à perda de produção; o que gera terceirização econômica, desacato direto quanto à atuação dos sindicatos, devido à individualização dos relacionamentos entre trabalho e capital, entre outras. (FILHO; NEVES, 2017, p. 40)

O crescimento no setor de serviços ganha evidência, com esse ambiente de reformulação produtiva, que tem como objetivo a racionalização da produção tendo em vista a redução de custos e aumento da competição, uma vez que todo esse processo se volta para a oferta de trabalho informal, assumindo papel no abatimento dos custos almejados, com ampliação da terceirização e flexibilização do trabalho. (FILHO; NEVES, 2017, p. 40)

A universalização do capital auxiliou os dispositivos neoliberais para fortalecer a economia de mercado livre de inconveniências pretenciosas para modificar as organizações de desempenho econômico e oportunizar a estruturação de uma nova organização social e política. (FILHO; NEVES, 2017, p. 40)

Todavia, essa flexibilização e desburocratização tiveram por consequência, a médio prazo, resistente método de piora das condições de trabalho e acréscimo do desemprego estrutural. A classe operária observou conquistas trabalhistas a serem colocadas em segundo plano, isso em denominação à modernização nas relações trabalhistas, de inclusão na concorrência coletiva que imporia novos aspectos na associação entre capital e trabalho. (FILHO; NEVES, 2017, p. 40)

O uso das redes de telecomunicações e do equivalente processamento de dados garante vasta dissolução de espaço e tempo entre processos trabalhistas e de produção, assim produzindo formas organizacionais descentralizadas do trabalho, entre os quais, o mais discutido é a forma de trabalho eletrônica em casa, que representa apenas um caso extremista entre tantos outros. O inovador é que o progresso das forças de produção corresponde com a mudança do padrão de fábrica que prevalecia até agora na composição do trabalho: o acréscimo da produção e experimento e necessidade de novas formas, não profissionais, não fabris, de organização e emprego de ocupação humano: são dois lados da mesma moeda. (ULRICH, 2010, p. 215)

ULRICH (2010, p. 208) tratando da reestruturação do sistema produtivo, ainda acrescenta que:

[...] A conexão entre processos sociais de trabalho e de produção se afrouxa, deixa de ser evidente que cooperação direta signifique “trabalho conjunto num mesmo lugar”. Em decorrência, porém, o sistema empregatício tem suas formas de manifestação alteradas de modo crucial. Em lugar da configuração fabril visível do trabalho, concentrado em edifícios e galpões de fábrica, tem-se uma organização fabril invisível. Um indício perceptível dessa transição do antigo em direção ao novo sistema empregatício seria o gradual abandono dos amplos edifícios fabris, que cada vez mais se assemelham a dinossauros da era industrial, lembranças de uma época encerrada. Mas, afinal, não há nada de tão novo nisto. “Apenas” a indivisibilidade da interdependência do capital seria deslocada para o âmbito do conteúdo da organização do trabalho – de resto, com ganhos similares para o gerenciamento empresarial em termos de possibilidade ocultas de reorganização e de reconfiguração.

FILHO; NEVES (2017, p. 40) ampliando esse entendimento, enunciam que “Com o incremento tecnológico e informacional ligados à mundialização do capital, passou a ser difundido largamente o conceito de sociedade da informação”.

A renovação da produção e da reorganização do trabalho foi auxiliada da percepção do surgimento de um grupo global a qual todos os países, mesmo periféricos, deveriam estar incorporados. Uma comunidade onde em determinação da evolução tecnocientífica, o próprio trabalho deteriorado, isso se referindo

unicamente ao particular modelo de acúmulo fordista ou toyotista, seria completamente superado pelo novo modo de desenvolvimento de produção, denominado por CASTELLS (2000) de informacionalismo. (FILHO; NEVES, 2017, p. 41)

FILHO; NEVES (2017, p. 40) proferem que “[...] A revolução da tecnologia da informação se revela um evento histórico da mesma importância da Revolução Industrial do século XVIII, induzindo um padrão de descontinuidade nas bases materiais da economia, sociedade e cultura”.

O sistema de produção tem sofrido diversas mudanças como tentativas de retirada dos limites de estrutura intensos com os procedimentos de crise no modelo de produção capitalista. O acentuado avanço tecnológico e informacional tem como consequências para as relações de produção, bem como o aumento do setor terciário ou de serviço que obtêm destaque importante para as conjecturas acerca do meio trabalhista. (FILHO; NEVES, 2017, p. 39)

Intitula-se de inovação cibernética a constituição e disposição geral de tecnologias que descomplicam o ato de copiar, modificar, anotar, agrupar, transmitir e distribuir material conservado digitalmente. Essa mudança é potencializada pela evolução das redes de comunicação que unem todas as partes do planeta com a intenção de distribuir assuntos *online*. (BALKIN, 2004, p. 17)

CASTELLS (2000, p. 498) expõe que:

A hiperconexão nesses sistemas virtuais de comunicação gera repercussões na esfera afetiva, íntima, religiosa e laboral. “A transposição das relações para as redes virtuais que operam à velocidade da luz reorienta e influencia em todas as atividades da sociedade contemporânea”.

O entendimento de Geraldo Magela Melo (2018, p. 35) é que a tecnologia deve servir ao homem e não o homem à tecnologia.

Na proporção do uso exagerado dos *softwares* sociais, esse manuseio pode ser limitado como ameaça ou risco, visto que a vida dos profissionais dentro e fora do local de trabalho passa a ser monitorada. E não somente a vida pessoal,

como também ações das figuras sindicais e do fortuito comprometimento dos empregados na movimentação coletiva, de acordo com as suas publicações. (MELO, 2018, p. 68)

A modernização tecnológica descaracteriza os critérios da ligação trabalhista clássica e traz a face discussões jurídicas distintas, no que diz respeito à liberdade e à intimidade do trabalhador, diante da imediata ameaça à interferência do empregador. As inovações tecnológicas constituem uma atual realidade para o jurista, pois o ciberespaço passa a ser uma prolongação da vida privada. (MELO, 2018, p. 68)

A realidade aumentada virtualmente abastece o empregador de um estágio de ampliação e de uma telessubordinação inimagináveis nas premissas do surgimento da ciência e do Direito do trabalho, que aceitava a obediência como o privilégio organizacional de definir o modo de realização de produção, de se organizar dentro da empresa. Atualmente decorre a inserção contínua e longa de um moderno sistema de domínio tecnológico. (MELO, 2018, p. 68)

O empregado se encontra, dessa forma, bastante radiografado. As estratégias de controle se tornam cada vez mais reservadas, ou então imperceptíveis. A atualidade da tecnologia e as mudanças de atitudes das pessoas se tornam visíveis. O que estabelece o pensamento sobre os atuais hábitos e os efeitos na rotina trabalhista. (MELO, 2018, p. 68-69)

Relativamente aos avanços tecnológicos, a percepção de MELO (2018, p. 69) é que:

Os avanços da tecnologia comunicacional viabilizam ao indivíduo uma capacidade infindável de conteúdos e de possibilidade de atualização permanente. No entanto, esse avanço da modernidade, contraditoriamente, escraviza o trabalhador aos sistemas informacionais, haja vista que o prazer do conhecimento se transmuda para a obrigação de estar informado e *online*, para permanecer no emprego.

MELO (2018, p. 69) expõe que o ciberpoder pode manter vigilância contínua sobre os cibervigiados empregados, constatando a reiteração de seus

recentes resultados no brilho e clareza nas alegações características nas plataformas. É o poder que fortifica para evidenciar as características de ciberpoder empregatício, “que se reorganiza para intensificar as vigilâncias e os controles, com o aprofundamento e a maximização do exercício do poder”.

Assim sendo, confirma-se a obrigação de medir os preceitos capitalistas que tendem a preservar somente as esferas econômicas flexíveis, com o objetivo de observar a desigualdade jurídica entre empregado e empregador. Diante desta ponderação, o Direito trabalhista poderá combater barreiras à autoridade ao poder diretivo tecnológico, com apoio no cumprimento dos direitos fundamentais nas relações particulares. (SAKO, 2018, p. 69)

NICOLI (2016, p. 69) evidencia que a obediência se estabelece no convívio entre a liberdade e o poder, que pende para tornar submissão e arbitrariedade. Utiliza-se da regularidade jurídica para conservar e melhorar a sondagem e o domínio patronal. Esta instabilidade estrutural da relação trabalhista não pode ser desprezada, nem deve ser ignorada pelo Direito.

De mais a mais, no tocante a reestruturação do sistema produtivo, CHAVES JÚNIOR (2017, p. 70) acrescenta que:

Na sociedade da informação, ao poder empregatício não interessa apenas a vigilância dentro dos espaços físicos do empreendimento, com observância apenas da jornada contratual fixa, por meio de uma disciplina linear, com negócios jurídicos laborais permanentes. Ao revés, a flexibilidade econômica tecnológica apregoa a necessidade de vínculos trabalhistas estéreis, líquidos, as nuvens virtuais, pós-materiais.

Essa agregação de ocorrências favorece a certificação de que no contrato de trabalho há certa purificação sossegada do método vasto de anulação da liberdade, pois dispõe a dissimulação perspicaz da dependência, por meio da tomada da parcialidade dos empregados. (NICOLI, 2016, p. 43, 48)

Os empregados podem estar fisicamente distantes, com o fim dos objetivos empresariais e a multiplicação do trabalho *online*, porém estão virtualmente policiados pelos empregadores e, de forma contraditória, também pelos colegas de

trabalho. Assim são observadas por grande público suas atitudes e informações profissionais. (MELO, 2018, p. 71)

MELO (2018, p. 71) salienta que “[...] A transcrição dos eventos cotidianos reais em escritos virtuais funciona como processo de sujeição à cibervigilância patronal”.

Dessa maneira, a empresa virtual e em rede permite a submissão direta, rigorosa, visível e externa, para se apossar e salientar a subordinação indireta, escondida, internalizada nas subjetividades dos trabalhadores. Isso não provoca diminuição do poder do empregador, apenas muda o agente, passando o operário cibernético a ser o próprio carrasco e dos outros. (VIANA, 2000, p. 163)

VIANA (2000, p. 163) observa que “o avanço da economia *jus in time* apenas ocorrera com o fim das interrupções no trabalho e o controle total dos operários, especialmente por meios tecnológicos [...]”.

Outrossim, STANDING (2004, p. 67) afirma que “a busca de relações de trabalho flexíveis tem sido a principal causa direta do aumento do precariado global”.

Além de tudo, VIANA (2000, p. 163) enuncia que:

[...] o labor na efervescente economia virtual está normalmente vinculado a maneiras precárias de condições laborais, a uma deficitária proteção dos obreiros e à volatilidade das remunerações percebidas. Implica, ainda, para grande parte dos trabalhadores, assunção das obrigações que eram empresariais, especialmente quanto ao desenvolvimento das capacidades cognitivas e funcionais, segurança e saúde no labor.

A indagação que precisa ser determinada é a expectativa da consolidação das relações entre as pessoas no trabalho, com o encorajamento a criação do meio ambiente da renovação tecnológica, que colabore para a qualidade dos requisitos para a vida no trabalho. (VIANA, 2000, p. 163)

A sociedade da informação favorece várias distinções: inquieta-se com a obrigação de descanso, em uma existência de muito desemprego, aflição com o término dos postos de trabalho devido ao progresso da tecnologia. Contudo, a inovação permite escravizar o sujeito, preocupa-se com a dignidade do empregado

devido ao ambiente de trabalho, mas os laços podem eliminar a dignidade do profissional, quando apanham dados da esfera individual e embrenham na vida privada. (VIANA, 2000, p. 163)

O empregador deve ter preocupação quanto ao estresse que esses profissionais podem sentir devido a ultraconexão digital, nomeado como tecnoestresse, devido aos inovadores dispositivos comunicacionais que determinam a mudança dos procedimentos coletivos e emotivos, singularmente, em razão da execução do trabalho salientado, da observação digital e da precariedade das relações de trabalho. Deve ser aplicado o início da precaução para que o uso de benefícios tecnológicos não causem falhas à saúde dos trabalhadores. (VIANA, 2000, p. 163)

Os princípios fundamentais dispostos na Constituição Federal são direitos inerentes de liberdade que constituem a vedação da presença dos poderes antidemocráticos, sendo uma consequência direta o dever de comportamentos transparentes. (CANOTILHO, 2012, p. 291)

CASTELLS (2000, p. 181) declara que, as comunicações *online* e a amplitude de armazenar digitalmente são ferramentas para a constituição de ligações organizacionais, para se adiantar dos discernimentos explícitos e compartilhados na corporação. A instituição em rede precisa de plena liberdade nas responsabilidades, com admissão de consequentes deveres, com influências duradoras entre operários, entre subordinados e chefes e entre humanos e tecnologia.

O desequilíbrio que afeta o mundo trabalhista, suas estruturas sindicais e partidárias, é de dimensões ainda não bem assimiladas. Sua veemência e entendimento devem-se ao fato de que, coincidentemente, obtiveram a concretude e a parcialidade do empregado. Foram diversas transformações vividas na última década, atingindo principalmente os países capitalistas desenvolvidos, porém com intensas consequências, resultantes da mundialização e globalização do capital, no agrupamento de países do terceiro mundo, principalmente os intermediários, favorecidos de considerável parque industrial, como por exemplo o Brasil. (ANTUNES, 2006, p. 149)

O conjunto de metabolismo social do capital precisa cada vez mais, menos trabalho seguro e cada vez mais das diferenciadas formas de trabalho fragmentado, terceirizado, que se encontram em intensa amplificação em todo o mundo produtivo e de serviços. (ANTUNES, 2006, p. 159-160)

Tempo e espaço se agitam nessa nova fase dos capitais. A diminuição no número de empregados taylorizados, expansão do trabalho racional indefinido nas plantas produtivas de ponta e aumento generalizado dos novos trabalhadores precários e terceirizados da era da empresa enxuta são grandes exemplos. (ANTUNES, 2006, p. 160)

O valor do trabalho se transforma, assumindo gradativamente a forma valor do trabalho intelectual–abstrato. O esforço dispensado no trabalho intelectual estabelecido dentro e fora de produzir é composto como produto pelo capital que é abrangido como mercadoria pelos bens que dão a este trabalho novas qualidades. A criação material e a produção de serviços precisam constantemente de inovações, transformando assim cada vez mais submissos a uma realização gradativa de conhecimento que se transmutam em mercadorias e capital. (ANTUNES, 2006, p. 162)

ANTUNES (2006, p. 163), acerca da reestruturação do sistema produtivo, conclui que:

Portanto, ao invés da substituição do trabalho pela ciência, ou ainda da substituição da produção de valores pela esfera comunicacional, da substituição da produção pela informação, o que se pode presenciar no mundo contemporâneo é uma maior inter-relação, uma maior interpenetração entre as atividades produtivas e as improdutivas, entre as atividades fabris e de serviços, entre as atividades laborativas e as atividade de concepção, que se expandem no contexto da reestruturação produtiva do capital. O que remete ao desenvolvimento de uma concepção ampliada para se entender sua forma de ser do trabalho no capitalismo contemporâneo, e não à sua negação.

FORTES (2015, p. 45) manifesta que “[...] a sociedade passou por significativas transformações, desde a intensa (r)evolução proporcionada pelas tecnologias da informação e comunicação”.

Além do mais, DONEDA (2011, p. 23) expressa que:

Parecemos ter chegado a um momento inicial de maturação da relação entre a técnica e os valores presentes no ordenamento jurídico, no qual deixa de existir uma clara escolha entre o apoio às novas tecnologias ou a sua recusa. Reforça esta constatação o desenvolvimento de diversos mecanismos e institutos que procuram construir o espaço de coexistência das novas tecnologias com os vários interesses em jogo incorporando o respeito aos direitos fundamentais; e os mais interessantes destes não são propriamente “revolucionários”, porém os que privilegiam uma abordagem mais pragmática e consciente tanto nas limitações quanto nas diversas possibilidades do ordenamento jurídico para tratar a matéria.”

CASTELLS (2006, p. 44), por sua vez, exprime que “[...] As novas tecnologias da informação explodiram em todos os tipos de aplicações e usos que, por sua vez, produziram inovação tecnológica, acelerando a velocidade e ampliando o escopo das transformações tecnológicas [...]”.

Ademais, FORTES (2015, p. 45) enuncia que “[...] a internet instituiu um espaço ocupado por pessoas, empresas e governos, e dentro do qual os direitos fundamentais tem um relevante papel a desempenhar [...]”.

A percepção de FORTES (2015, p. 25) em relação à sociedade de informação é que:

[...] a internet alterou o paradigma clássico das interações humanas, passando a inserir o espaço virtual na vida cotidiana das pessoas, tendo como característica o acesso a uma pluralidade de informações, com intensa velocidade de propagação pela rede [...].

Por conseguinte, “[...] o Direito tem como responsabilidade regulamentar as questões relacionadas às tecnologias da informação e comunicação, dando especial atenção a mecanismos de eficácia do direito à privacidade e à informação”. (FORTES, 2015, p. 32)

Ainda, a respeito da reestruturação do sistema produtivo, CASTELLS (2006, p. 306) refere que:

[...] vários fatores aceleraram a transformação do processo de trabalho: a tecnologia da computação, as tecnologias de rede, a Internet, e suas aplicações, progredindo a passos gigantescos, tornaram-se cada vez menos dispendiosas e melhores, com isso possibilitando sua aquisição e utilização em larga escala; [...] as organizações evoluíram e adotaram novas formas [...] de atuação em rede [...].

Desta maneira, CASTELLS (2006, p. 315) pronuncia que “[...] a nova tecnologia da informação está redefinindo os processos de trabalho e os trabalhadores e, portanto, o emprego e a estrutura ocupacional [...]”. A reestruturação das empresas está ocorrendo com o auxílio dos processos de transformação tecnológica, que é o principal paradigma informacional. Sendo assim, “o trabalho, o emprego e as profissões são transformados, e o próprio conceito de trabalho e jornada de trabalho poderão passar por mudanças definitivas”.

Ainda com referência às novas tecnologias da informação e comunicação, CASTELLS (2006, p. 330) diz que:

A nova organização social e econômica baseada nas tecnologias da informação visa a administração descentralizadora, trabalho individualizante e mercados personalizados e como isso segmenta o trabalho e fragmenta as sociedades. As novas tecnologias da informação possibilitam, ao mesmo tempo, a descentralização das tarefas e sua coordenação em uma rede interativa de comunicação em tempo real [...].

A evolução da tecnologia da informação e comunicação e o gigantesco crescimento de sua utilização têm causado mudanças significativas no desenvolvimento das relações de emprego. Atualmente, muitos empregados trabalham em local diverso da sede da empresa por meio da utilização de redes informáticas e das recentes formas de telecomunicação. (MASSONI; COLUMBU, 2017, p. 21)

A partir do uso das tecnologias da informação e comunicação, o empregado pode prestar serviços ao empregador de qualquer espaço físico. É o que sustenta MASSI (2017, p. 87):

A presença física do empregado no estabelecimento do empregador se torna desnecessária, na medida em que as novas tecnologias possibilitam o incremento do trabalho à distância, pelo uso de instrumentos de telecomunicações, de informática e de transmissão de dados.

Deve-se, ainda, especificar que a Terceira Revolução Tecnológica tem a capacidade de estruturar suas prováveis inferências na saúde do empregado. Esta concentra sua investigação na microeletrônica, expondo os dois aspectos que observa, a saber: sua inserção em vasta gama de processos trabalhistas e o aparecimento da indústria que gera esta nova tecnologia. Com base no estudo das alterações nos processos trabalhistas, coloca-se uma série de pressupostos relativos aos impactos na saúde do empregado. Dessa maneira, determina o quanto a robotização tende a ser um método distinto dentro de um determinado centro de trabalho, ou seja, apresenta-se mais como uma diferença tecnológica, gera uma nova constelação de princípios nocivos, em vez de suprimir os tradicionais riscos, como exibição ao barulho, calor, tóxicos, trabalhos excessivos, etc. Contudo, tende a adentrar a tensão nervosa, com o acréscimo do trabalho por turno, o marasmo, o ritmo acelerado, o retraimento e a falta de controle. (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 30-31)

Partindo das premissas que as demandas que se referem à saúde do empregado ou às políticas de saúde e segurança trabalhistas empregadas pelas empresas de maneira predominante estão ligadas às relações de soberania estabelecidas em cada ocasião histórica no local de trabalho. A soberania que foi conquistada na fábrica é resultado e ao mesmo tempo resultante do padrão evolutivo econômico, social e político do capitalismo em cada momento histórico. (DRUCK; FILGUEIRAS, 2018, p. 41)

O período que vivemos é definido por uma ordem de globalização sob o gerenciamento do capital financeiro, que se mantém numa intensa reestruturação de

produção e que se justifica em termos políticos, filosóficos e culturais por um grupo de princípios e hábitos neoliberais que determinaram um estado preocupante de individualização na sociedade, acima de tudo, em relação ao lugar e à seriedade dos que sobrevivem por meio do trabalho. Neste caso, a ligação entre a liderança neoliberal e o estabelecimento da precarização social do trabalho são considerados como planos de soberania que passam a ocupar o centro da atividade do capitalismo ajustável não só no Brasil, mas em todo mundo, com as particularidades de cada local. (DRUCK; FILGUEIRAS, 2018, p. 41)

Nesta conjuntura atual do flexível e global, o modelo de gestão e organização do trabalho empregado em retorno à crise do fordismo por pelo menos quarenta anos, influenciado pela experiência japonesa que foi trazida para o Ocidente, trouxe alguns princípios básicos para expor o que foi chamado de um novo entendimento sobre o capitalismo. Refere-se a uma era em que o sentido da financeirização ou as investigações financeiras, marcadas na volatilidade, em efemeridade, no curtíssimo período sem determinar laços ou ligações com nenhum lugar, tornaram-se supremas, afetando todos os locais de descontração, mais propriamente falando, o ambiente de trabalho. Um contexto em que, ainda que o avanço econômico tenha retardado se comparado ao período fordista, principalmente nos países mais centrais, o lucro do capital atingiu níveis inesperados, graças a dispensa dos mercados, em particular o financeiro, redirecionando a forma de Estado e as políticas. (DRUCK; FILGUEIRAS, 2018, p. 42)

A partir da Evolução Tecnológica FILHO; NEVES (2017, p. 39) falam que:

Em meio às mudanças promovidas pela reestruturação produtiva e a economia globalizada surge e se desenvolve a figura do teletrabalho. Envoltos em promessas de melhorias na qualidade de vida dos trabalhadores e garantias de ganhos de produtividade, o teletrabalho é categoria emblemática para a compreensão dos discursos e teorias acerca da chamada “sociedade informacional” (GORZ, 2005) ou da “informação” (CASTELLS, 2000).

Foi no cenário da nova morfologia que se manifestam novas particularidades de trabalho no capitalismo atual, com alterações de organização e

novas tecnologias de informação, que envolvem um novo perfil de empregado, diferente do modelo fordista. No meio de tantos atributos, aquelas que ganham destaque são aquelas que tem relação ao teletrabalho, imergido nessa realidade de tecnologias de grande fluxo de informações, todavia, não tão aproximado das expectativas pós –fordistas transmitidas pelos idealistas da sociedade de informação e do funcionamento. (FILHO; NEVES, 2017, p. 40)

Essas mudanças colocaram a relação de trabalho suplementar como a essência motora do processo econômico de produzir pelo sistema capitalista. Por essa razão, diz-se que o direito do trabalho se manifestou como resultado do avanço do modo de produção capitalista. (ALVARENGA, 2017, p. 47)

CASTELLS (2000, p. 50) tem a seguinte concepção a respeito da Evolução Tecnológica:

[...] analisando estes novos meios de produção afirma que “a tecnologia da informação é para esta revolução o que as novas fontes de energia foram para as revoluções industriais sucessivas, do motor a vapor à eletricidade, aos combustíveis fósseis e até mesmo a energia nuclear”.

Neste século XXI a evolução tecnológica atribui papel de notoriedade na sociedade. Por isso, é pertinente que o Direito seja uma potência para afirmar os direitos individuais, especialmente no que se refere ao direito trabalhista, já que o avanço tecnológico dos dispositivos de comunicação tem incitado profundas mudanças na prestação do trabalho. (MARDERS, 2017, p. 125)

A classe trabalhadora se qualificou pela importância que o conhecimento possui nos dias atuais como motivo de transformação social e de saberes novos. Em vista disso, o trabalho também suporta alterações e, levando a agilidade do processo tecnológico, desfaz as fronteiras físicas e toma o meio virtual como área do desempenho de suas funções, resultando em uma nova espécie, o teletrabalho. (MARDERS, 2017, p. 125)

CARVALHO; LACERDA (2018, p. 138) fazem o contraponto da evolução tecnológica, trazendo algumas informações com a percepção de que não há apenas benefícios nessa nova sociedade de informação e na reestruturação do sistema

produtivo, pois podem, em alguns casos, também, ocorrer desvantagens aos trabalhadores conforme o exposto:

Porém, como toda a realidade social, o teletrabalho não traz apenas benefícios. A utilização das TICs, por exemplo, tem provocado debates sobre o impacto na vida dos trabalhadores, pois estes instrumentos têm o efeito de prolongar a jornada de trabalho, fazendo com que os trabalhadores permaneçam constantemente conectados ao mundo virtual. A jornada excessiva viola direitos constitucionais (e infraconstitucionais), como o direito ao lazer que é um direito fundamental colocado lado a lado com a educação, saúde, alimentação e como o próprio trabalho.

O teletrabalho é uma das implicações da mudança do mercado de produção na era da informação, no centro do qual se aperfeiçoam os conflitos que tradicionalmente posicionaram em campos distintos às forças do capital e do trabalho. Sua confrontação, no entanto, vem repleta de novos desafios e imprecisões que atingem ambos extremos da relação de trabalho.

2.2 O teletrabalho na legislação brasileira

Com o advento de novas tecnologias de uso a distância, bem como, as telecomunicações e informática, a prática da atividade econômica se tornou distante de um modelo tradicional de produção, no qual se viam máquinas e pessoas interagindo em fábricas, onde o período de trabalho era integral e estava todo tempo sob supervisão do empregador, o método empregado era da produção e consumo em massa. Dessa forma, o Direito do Trabalho passou a ser visto de outra forma. (ALVARENGA, 2013, p. 206)

Com tantas mudanças que vêm ocorrendo no campo da tecnologia da informação e também com o crescimento do uso dessa, todos os segmentos da sociedade têm levado a mudanças importantes quanto à disciplina jurídica que diz respeito a relações de trabalho. Isso tudo proporcionou que mais pessoas trabalhem em qualquer lugar, devido ao uso das redes de informática e diferentes formas de telecomunicação. (COLUMBU; MASSONI, 2017, p. 21)

A noção de tempo e espaço se dá de forma diferenciada e jamais vista, pois, está se vivendo um momento onde essas noções estão recebendo outras formas de caracterização. Podemos ver isso com clareza quando podemos realizar um trabalho em qualquer lugar ou momento. (GIDDENS, 1991)

Desta feita, “os avanços tecnológicos têm transformado as relações trabalhistas e criado novas modalidades de trabalho, impondo novas reflexões sobre a tutela jurídica dos direitos dos trabalhadores [...]”. (CARVALHO; LACERDA, 2018, p. 139)

Nos últimos anos, novas modalidades de trabalho surgiram devido ao grande avanço tecnológico, com a descoberta da internet, e a expansão ao acesso e aumento da velocidade no tráfego de dados, bem como com o surgimento de novas ferramentas e novos equipamentos para uso como *tablets* e *smartphones*, chamados TICs. (CARVALHO; LACERDA, 2018, p. 139)

É difícil enquadrar a presente pesquisa dentre os vários ramos do Direito. “Norberto Bobbio em seu livro, *A Era dos Direitos*, considera que teríamos 3 gerações de Direitos”: (ESTRADA, 2017, p. 13)

1ª geração: os direitos individuais, à vida, a liberdade, à igualdade, à segurança;

2ª geração: ao emprego, à aposentadoria, à educação, à moradia;

3ª geração: os transindividuais, difusos, meio ambiente sadio; à paz, ao desenvolvimento, à educação.

Depois, verificam-se os direitos de 4ª geração: relativos aos efeitos da pesquisa biológica a ensejar a manipulação do patrimônio genético. Tal doutrina ainda é incipiente, mas é possível mencionar autores, como por exemplo, José Alcebíades de Oliveira Júnior que já destaca do Direitos de 5ª geração.

Eis os Direitos de 5ª geração que abarcam o presente estudo: os ligados ao Espaço Virtual ou Cibernético; relativos ao comércio eletrônico, contratos eletrônicos, propriedade intelectual pela web, jogos, comunidades virtuais, publicidade virtual, entre outros. Neste aspecto pode se falar do teletrabalho, ou trabalho à distância usando velhas e novas tecnologias da comunicação e informação, pois o trabalhador ou teletrabalhador poderá exercer as suas funções onde ele quiser. (ESTRADA, 2017, p. 13)

FILHO; FERNANDEZ (2018, p. 124) relatam que o teletrabalho foi uma das mais importantes inovações no mundo do trabalho decorrentes da tecnologia da informação e comunicação.

No tocante ao teletrabalho, MASSI (2017, p. 88) acrescenta que “[...] o teletrabalho não se resume a um mero trabalho à distância, pois ele agrega outro elemento: o uso de tecnologias da informação e da comunicação na organização e na realização do labor”.

A Consolidação das Leis do Trabalho é expressa quanto ao conceito de teletrabalho em seu artigo 75 B:

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

O teletrabalho é realizado por intermédio do uso de antigas e novas formas de tecnologias de informação e comunicação possibilitando a sua execução à distância, dispensando a presença física do teletrabalhador no espaço físico da empresa.

O teletrabalho na definição de ESTRADA (2012, p. 171) é a “transmissão da informação conjuntamente com o deslocamento do trabalhador, por meio de antigas e novas tecnologias da informação, em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho”.

Logo, na definição da OIT o teletrabalho é a prestação de trabalho que se dá fora da empresa por meio da utilização de recursos tecnológicos. (NASCIMENTO, 2014, p. 191)

BRAMANTE (2012, p. 403) relata que “A introdução das novas tecnologias, que engendram novas formas de trabalho, não adelgaça o poder diretivo. Ao contrário, torna-o mais penetrante. Porque agora vem potenciado pelo auxílio do maquinismo telemático”.

Além disto, BRAMANTE (2012, p. 391) expõe que:

[...] o controle e fiscalização no teletrabalho pode abarcar não só a realização das tarefas ou produtividade, mas também a imagem e a conduta do trabalho, e até mesmo os intervalos destinados para “respirar”. Logo, mediante os meios da tecnologia o comando, controle e supervisão do trabalho podem ser muito mais penetrantes e invasivo da privacidade, porque total e em tempo real (24 horas por dia).

Entre todos os aspectos, essa modernização implantada modifica o modo de produzir. Com o passar dos anos e a implementação de novas tecnologias, consentiu-se que o empregado trabalhe sem estar presente na empresa. Atividade essa que recebe o nome de teletrabalho. (CAVALCANTE; NETO, 2017, p. 33)

Nos Estados Unidos, esta nova modalidade domiciliar de trabalho surgiu há pouco mais de vinte anos, devido ao avanço das tecnologias de informação e telecomunicações. Evidenciando uma forma de trabalho que se sustenta basicamente com o uso das tecnologias de informação já que se dá à distância, de forma flexível e em rede. (ALVARENGA, 2013, p. 206)

Essa nova modalidade de trabalho, o teletrabalho, demonstra uma flexibilização nas funções trabalhistas, bem como uma alteração profunda nas relações trabalhistas. Porém, essa modalidade de trabalho não ocorre da mesma forma que um trabalho domiciliar clássico, uma vez que sem o acesso às tecnologias atuais não haveria viabilidade e nem seria possível seu desenvolvimento. Já que se dá fora da empresa, mas não necessariamente no âmbito da casa do trabalhador. (ALVARENGA, 2013, p. 206-207)

“Sendo assim, o trabalhador, numa atividade considerada de teletrabalho, tem a condição de ser um trabalhador subordinado [...]”. Pode ser observado algo em comum entre o trabalho em domicílio e o teletrabalho: ambos são realizados à distância e os dois dispõem ainda da atribuição de resultado. Como o trabalho não é presencial o controle e a subordinação do trabalhador ocorrem através das tecnologias da informação e comunicação. Como é necessário o uso da tecnologia para o bom desenvolvimento desse trabalho, isso acaba por gerar uma “teledisponibilidade” que é usada para representar a subordinação não presencial. (ALVARENGA, 2013, p. 207)

Desta feita, “o teletrabalho é uma atividade executada em forma de uma espécie de telessubordinação, ou seja, uma subordinação jurídica à distância [...]”. (ALVARENGA, 2013, p. 207)

Essa nova forma de trabalho evidencia características de uma forma própria de subordinação jurídica, na qual o trabalhador está plenamente inserido nas atividades de produção, proporcionando tanto o controle pelo empregador quanto as atividades que estão sendo desenvolvidas pelo subordinado, não descaracterizando as relações entre empregador e empregado, mesmo que o trabalho se dê a distância. (ALVARENGA, 2013, p. 207)

Na concepção de FILHO; FERNANDEZ (2018, p. 137) “O teletrabalho consiste em uma modalidade de trabalho a distância caracterizada pela prestação de serviços com intensa utilização de recursos de tecnologia da informação”.

Com a globalização, fez-se necessário o surgimento de novas formas mais flexíveis que atendam às necessidades que forem surgindo. Isso fez com que o teletrabalho atendesse essas exigências, trazendo benefícios não só ao empregador e empregado, mas a toda a sociedade. Para a empresa, muitos ganhos são observados como: redução de custos com espaços, aumento na produção dos trabalhadores, maleabilidade nos horários e na geografia. (CARVALHO; LACERDA, 2018, p. 138)

Além disso, CAVALCANTE; NETO (2018, p. 35) dizem que “o teletrabalho é mais uma forma de organização da atividade do empresário, do que, necessariamente, um novo tipo de trabalho, com uma autorregulação”.

E, ainda acrescentam que “o que irá dizer se o trabalho é subordinado ou não é a visualização em concreto de como os serviços são prestados, adotando-se o princípio da primazia da realidade”. (CAVALCANTE; NETO, 2018, p. 36)

Isto posto, “serão averiguadas as condições concretas de execução da prestação dos serviços, constatando-se, pelas suas peculiaridades, se há ou não a presença de controle, direção e fiscalização quanto ao trabalho prestado”. (CAVALCANTE; NETO, 2018, p. 36)

Os autores FILHO; FERNANDEZ (2017, p. 42) relatam que “o simples fato do exercício de tarefas fora do estabelecimento do empregador não conduz

automaticamente à conclusão quanto à inviabilidade de fiscalização do tempo de trabalho, como há anos explicita o art. 6º da CLT”.

A atividade realizada à distância, na residência, em locomoção, ou então, fora do espaço físico da empresa e que para tanto será necessária a utilização das TICs, é definida por teletrabalho. Essas características, juntamente com diferentes categorias, formas de trabalho e modelos de contrato, fazem menção a flexibilização do trabalho. (FILHO; NEVES, 2017, p. 42)

Para os autores TYBUSCH; NUNES (2017, p. 71), a definição de teletrabalho é:

O teletrabalho, para estudo jus laboral, será o trabalho humano desempenhado de forma subordinada [...], porém fora dos limites físicos da empresa, priorizando o uso de meios de telecomunicação para o recebimento, trato e transmissão de informação.

Por meio da Lei n. 13.467/2017 foram acrescentados, na CLT, dispositivos que regulamentam o teletrabalho que se deu através do Capítulo II – A (“Do Teletrabalho”), compondo também o Título II da Consolidação. Esse Capítulo II – A tem como composição os arts. 75 A até 75 E.

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

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

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

[...]

Em contrapartida, o art.6º da Consolidação das Leis do Trabalho diz que, através da Lei n.12.551, de 15.12.2011, tem que considerar de forma igualitária, se

referindo a condição de trabalho cuja realização se dá por meios telemáticos e informatizados de controle e inspeção configura o trabalho subordinado:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregado, 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.

Na ordem jurídica do País, existe uma regulação que trata da necessidade da presença de subordinação jurídica nos meios de trabalho, que utilizam meios de comunicação e informática para serem prestados, tanto o controle e a supervisão do que está sendo feito, quanto nos âmbitos domiciliares ou que necessitem de outras situações de trabalho fora do espaço físico da empresa. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 137)

Em relação à subordinação jurídica, MELO; RODRIGUES (2018, p. 57) expõem que:

A subordinação jurídica fica concentrada na vigilância eletrônica e, mesmo com a distância e com a potencial flexibilidade de horários, o teletrabalhador fica, [...] submetido a um intenso controle de jornada, controle inclusive em seu tempo livre. O que se verifica é que o trabalhador fica conectado em tempo integral mesmo afastado do centro de trabalho.

Através da Lei n. 12.551 de 15.12.2011, foi superada a controvérsia que era apresentada na jurisprudência que se referia ao enfrentamento da discussão sobre haver ou não relação empregatícia no que se refere às formas de exercer o teletrabalho. O impedimento que era imposto era a respeito da falta de subordinação jurídica, porém este empecilho foi completamente ultrapassado pela nova redação do art. 6º da CLT, a partir de 2011. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 137)

Nos dias de hoje, as tecnologias da informação e comunicação estão incorporadas na prática habitual dos trabalhadores, e, dessa forma, surgiu essa nova forma de trabalho: o teletrabalho. “A crescente difusão da internet, aliada à necessidade de maior flexibilidade das empresas na contratação de tarefas, impulsionou e vem impulsionando a demanda pelo teletrabalho”. (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 57)

Essa nova escrita explanava somente entendimento de certa linha de interpretação sobre o assunto, mesmo assim, a partir dessa nova lei, não se mudou nem foi acrescentada concepção jurídica ou direito social novo, apenas reforçou-se, através da teoria de subordinação estrutural, a linha que deixava visível a presença de subordinação jurídica nos diversos casos de teletrabalho. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 137)

MELO; RODRIGUES (2018, p. 56) conceituam o teletrabalho como “a forma de organização, execução do trabalho realizado prevalentemente à distância e mediante o uso intensivo das tecnologias de informação e comunicação [...]”.

Deste modo, as hipóteses, quanto a relação de emprego no teletrabalho, sempre puderam ser contrapostas pela conjuntura tangível inserida em julgamento, com o simples julgamento dos elementos fáticos e jurídicos que se encontra no caput do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (trabalho por pessoa natural, prestado com não eventualidade, onerosidade e subordinação) e também no caput do artigo 2º da CLT (trabalho igualmente prestado com pessoalidade). Essa nova norma introduzida no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho serviu para esclarecer a dimensão, diversidade e atualização da noção jurídica de subordinação. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 137)

Outrossim, relativamente ao conceito de teletrabalho MELO; RODRIGUES (2018, p. 56) expressam o seguinte:

A sociedade brasileira de teletrabalho e teleatividade (SOBRATT) define teletrabalho como todo e qualquer trabalho a distância, ou seja, fora do local tradicional de trabalho, com a utilização de tecnologia da informação e comunicação, ou mais especificamente, com computadores, telefonia fixa e celular e toda a tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar e receber e transmitir

informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados à atividade laboral.

Outra análise refere-se aos preceitos apresentados pelo novo Capítulo II – A da CLT sobre o contrato de trabalho na modalidade teletrabalho. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 138)

DELGADO; DELGADO (2017, p. 138) expressam que de acordo com os documentos legais, é considerado 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 (art. 75-B). Esclarece a CLT que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (parágrafo único do art. 75-B, CLT).

Porém, DELGADO; DELGADO (2017, p. 138) acrescentam que, sendo numerosas ou constantes essas idas à empresa, pode descaracterizar o modelo de teletrabalho. Assim está disposto no artigo 75 C, da CLT:

Dispõe a Lei que a "prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado" (art. 75-C).

Por "mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual", poderá "ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho" (§ 1º do art. 75-C da CLT).

Contudo, poderá "ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual (§ 2º do art. 75-C)". (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 139)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelece que "o teletrabalho é a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou

centro de produção, que permita a separação física e que se utilize de uma nova tecnologia que facilite a comunicação”. (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 56)

Comparativamente aos mecanismos essenciais para a execução do teletrabalho e gastos para realização equivalentes, como por exemplo, a aquisição de dispositivos tecnológicos e instalação de suporte, bem como assinaturas de telefonia e/ou internet, etc, a nova Lei determina norma inexata.

O artigo 75 D da CLT dispõe que:

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

Entretanto, determinada dúvida da Lei, neste ponto, a verdade é que a Consolidação das Leis do Trabalho acompanha o critério geral de que os gastos e ônus referentes ao contrato de trabalho e ao fornecimento de serviços nele empregada pertencem ao empregador, ao invés de ser do empregado. Isso deriva da compreensão de empregador constante na norma jurídica. Efetivamente, o artigo 2º, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, aduz ser empregador "a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviço". Nesse contexto, a regra do art. 75 – D da CLT tem de ser esclarecida juntamente com a regra do artigo 2º, caput, da mesma Consolidação das Leis do Trabalho, inserindo sobre esta obrigação do empregador estes gastos inerentes ao teletrabalho. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 139)

Conforme o parágrafo único do art. 75 D da Consolidação das Leis do Trabalho essas utilidades não compõe a remuneração do empregado. Realmente, de início, são atribuições providas para o fornecimento dos serviços, não só para torná-los viáveis tal como para dar a este mais qualidade. Dessa forma, não evidencia caráter de natureza salarial. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 139)

No que se refere ao ambiente de trabalho – por mais que este não esteja situado aos olhos do empregador, a Lei determina que o "empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a

fim de evitar doenças e acidentes de trabalho" (caput do art. 75-E da CLT). E declara o mesmo diploma normativo: "O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador". (parágrafo único do art. 75-E da CLT). (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 139)

O teletrabalho aumenta, de alguma forma, a concepção de meio ambiente de trabalho também para ambiente privado do trabalhador, pode ser dito, de modo geral, de forma abstrata, na possibilidade de responsabilizar o empregador pelos danos dos infortúnios do trabalho também nestes casos. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 139-140)

O teletrabalho pode acarretar a diminuição dos direitos trabalhistas, devido às práticas autônomas ou à precariedade nas relações trabalhistas e na sua informalização, devido ao aumento das barreiras para execução e inspeção das leis trabalhistas, de acordos e práticas comuns de trabalho e ainda uma desordem dos gastos domiciliares com as despesas para a execução das funções, além de problemas com um espaço impróprio para os afazeres, desencadeando problemas de saúde para o empregado. (CAVALCANTE; NETO, 2017, p. 35)

No entanto, a ocorrência ou não de jornada extraordinária para o teletrabalhador deverá ser reconhecida no caso concreto, levando em conta: a carga diária de afazeres, o tempo de execução de cada afazer e o prazo estipulado para a sua entrega, tempo a ser gasto para a concretização dos trabalhos, número total de toques, programas de controle de acessos, entradas e saídas e de jornada de trabalho, etc. (CAVALCANTE; NETO, 2017, p. 37)

Em vista disso, CAVALCANTE; NETO (2017, p. 37) enunciam que "somente em face das peculiaridades de cada situação é que se pode dizer se o teletrabalhador possui ou não um controle indireto sobre a sua prestação diária de serviços".

Da mesma forma que no trabalho assalariado há liberdade concedida, no trabalho por conta própria, também existe gestão: do mercado, do rendimento, da qualidade e aquele aplicado pelo freguês. Nesta modalidade empregatícia, informal, possibilita-se mais autonomia, o comando pode ser realizado através de monitoramento eletrônico, prazos ou resultados. (FILHO; NEVES, 2017, p. 43)

Esta modalidade de trabalho adentra os espaços de convivência familiar, tais como tidos como espaços de lazer e relaxamento, trazendo assim perdas nas relações sociais e emocionais. A delimitação de tempo e espaço privativo e público são desfeitos, trazendo assim danos ao empregado. (FILHO; NEVES, 2017, p. 43)

O aproveitamento das mais diferenciadas formas tecnologias como internet, computador, notebooks, aparelhos de telefonia móvel entre outros, proporciona além da realização dos afazeres no sossego do lar, a conexão com o empregador sem ter problema quanto à localização e sem ter limites quanto ao tempo de duração do trabalho. (FILHO; NEVES, 2017, p. 43)

As ferramentas desenvolvidas pelos engenheiros da informática viabilizam não apenas algoritmos, mas ainda competências inúmeras quanto à fiscalização sobre as formas usadas no cumprimento da atividade, iniciando pela gerência do tempo para executar a tarefa, produção por hora, dia, etc. Tudo de forma interativa, em rede, e muitas vezes em tempo real. O distanciamento, na prestação de serviço, se torna irrelevante, uma vez que, o computador ou a tecnologia usada se tornam parte extensiva da empresa que acaba por invadir a vida particular e familiar do empregado. Além do que, possibilita ao empregador prescrever atividades ao empregado de forma mais rápida. (ALVARENGA, 2017, p. 51)

Acerca do conceito de teletrabalho, MELO; RODRIGUES (2018, p. 59) dizem que:

[...] o conceito de teletrabalho está indissociavelmente ligado à rotina de trabalho à distância e ao uso dos meios de tecnologia da informação e comunicação, mas não pode ter seus contornos estratificados, engessados, tampouco implica, necessariamente, em falta de controle da jornada de trabalho pelo tomador de serviços.

Para tanto, é necessário destacar que mesmo o empregado não estando interligado às formas tradicionais de trabalho, a tecnologia acaba por realizar um controle maior do empregado pelo empregador, acrescentando contatos e lacunas em que são realizadas atividades trabalhistas. O tempo empregado para descansar e de recuperação física e mental do trabalhador pode estar diminuído, haja visto que

esses meios de comunicação dificultam no indivíduo o desligamento das responsabilidades frente ao empregador. (ALVARENGA, 2017, p. 51)

2.3 O controle da jornada de trabalho do teletrabalhador

O trabalho normalmente é medido pelo período que leva para ser executado, sendo conferido então valor. Entretanto, ao falar de teletrabalho, onde as ocupações são frequentemente de natureza intelectual, o resultado das atividades não possui valor avaliado no tempo empregado para a realização. Dessa forma, a jornada trabalhista não se limita de uma forma simples. (CARVALHO; LACERDA, 2018, p. 146)

Muitas empresas alegavam que se tornava impossível controlar de forma não presencial os seus empregados devido a razões técnicas. Todavia, essa alegação não se sustenta. Os avanços tecnológicos proporcionaram diferentes ferramentas para controlar a jornada externa do empregado ou teletrabalhador, o que tornou impossível não ter controle sobre o período empreendido no trabalho. (CARVALHO; LACERDA, 2018, p. 146)

MELO; RODRIGUES (2018, p. 59) expressam que o artigo 62, III, da CLT está em total desacordo com a verdadeira prática tecnológica dos dias atuais, tendo em vista que:

[...] o excesso de conectividade, em especial nas relações de trabalho, é diretamente proporcional ao volume de labor desenvolvido. Os meios informatizados – vinculados a uma atividade de trabalho – ainda que, potencialmente, possam estabelecer maior flexibilidade na rotina do trabalhador, ampliam, sobremaneira, a possibilidade de fiscalização do trabalho diário do mesmo.

A vigilância do teletrabalhador realizada por meios diretos ou indiretos, com qualidade e com quantidade. Como exemplos para o controle direto são: documentos do próprio trabalhador que registrem os horários, *logins* de acesso que mostrem hora e tempo de conectividade, controle biométrico, instrumento de conexão com pré-programação de ação, sendo possível comprovar exatamente o

número de vezes que foi digitado pelo teletrabalhador. A forma de estabelecer as tarefas, metas, plano de visitas, períodos, ponto de encontro, reuniões, etc. (CARVALHO; LACERDA, 2018, p. 146)

CARVALHO; LACERDA (2018, p. 146-147) recitam que:

Com a tecnologia que temos à disposição é possível um monitoramento mais intenso e efetivo do que aquele presencial e visual. Hoje temos softwares que controlam o momento exato em que o PC foi ligado, desligado e quantos toques foram dados no teclado. Também é possível, com o uso de uma webcam e programas como o do Skype, filmar integralmente o trabalhador a distância. A possibilidade de controle e aproximação é tamanha que a preocupação jurídica já atinge outra seara, a dos limites de invasão à privacidade e intimidade do trabalhador.

No passado pode ter sido possível, por parte do empregador, alegar que não era possível, devido a obstáculos técnicos, controlar as atividades do empregado. O progresso tecnológico que se garantiu ao longo dos anos tem facilitado, através de instrumentos telemáticos e informatizados, exterminar com essa alegação. Além do que, a escrita atual do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho comparou o trabalho à distância, com o trabalho realizado no espaço físico da empresa. Sendo assim, a proteção jurídica deverá ser a mesma entre empregados presenciais e os teletrabalhadores. (CARVALHO; LACERDA, 2018, p. 150)

“[...] A ideia de impossibilidade de controle da jornada de trabalho externo ou de um teletrabalhador não subsiste diante da realidade dos atuais avanços tecnológicos”. (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 58)

Em vista disso, os teletrabalhadores, os quais possuem a jornada de trabalho passível de controle pela via telemática, não podem se limitar diretamente na exceção do art. 62, inciso I ou III, da CLT. Sendo provado que o teletrabalhador tenha ultrapassado o tempo diário, ou que tenha ficado em precaução, ou tenha feito algum trabalho noturno, deverá receber o devido adicional e seus reflexos. Não reconhecer esses direitos dos teletrabalhadores significa privá-los do benefício da desconexão. (CARVALHO; LACERDA, 2018, p. 150)

Na contramão do que dispõe o art. 62, III, da CLT, a simples situação de ser teletrabalhador não afasta totalmente a viabilidade de fiscalização dos horários de trabalho pelo empregador.

CASSAR (2012, p. 172) acrescenta que:

Há forte presunção de que o teletrabalhador não é fiscalizado, e, por isso, está incluído na exceção prevista no art. 62, I, da CLT. Se, todavia, o empregado de fato for monitorado por webcâmera, intranet, intercomunicador, telefone, número mínimo de tarefas diárias etc., terá o direito ao Capítulo “Da duração do Trabalho”, pois seu trabalho é controlado. Aliás, o parágrafo único do art. 6º da CLT é claro no sentido de que “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”.

Para os empregados que permanecem a maior parte do tempo *online* em conexão com o empregador, este deverá prover medidas de fiscalização para que não extrapole o limite legal da jornada de trabalho, de modo a impedir que empregado não desfrute do seu descanso semanal. Da mesma maneira, deverá monitorar o usufruto do tempo utilizado no período entre as jornadas. (MASSI, 2017, p. 101)

“Quanto aos teletrabalhadores *offline*, as medidas a serem tomadas serão dever do empregador de utilizar, sempre que possível, softwares programados para detectar (e impedir) o labor suplementar do empregado”. (MASSI, 2017, p. 101)

ALVARENGA (2013, p. 207) ensina que:

Os aplicativos e programas de computador desenvolvidos pela engenharia da informática possibilitam não somente inúmeros cálculos, mas também um potencial infinito de controle sobre os meios utilizados na execução do trabalho, a começar pelo controle do tempo de execução das tarefas, produção por hora, dia etc. Tudo on-line de forma interativa, em rede, e, muitas vezes, em tempo real. O fator distância, portanto, na prestação do serviço, é irrelevante por tornar o computador ou a tecnologia utilizada uma extensão da empresa que invade a vida privada e familiar do trabalhador. Além disso, as possibilidades de o empregador dar ordens ao teletrabalhador se intensificam.

Atualmente, tornou-se fácil vistoriar de maneira firme a jornada de trabalho, bem como a vida do trabalhador, sem usar a proximidade direta e pessoal para essa finalidade. Alguns aparelhos eletrônicos complexos possuem diversos olhos e possibilidades de aumento na dinâmica do empregador que tem sede no acréscimo de produtividade e aprimoramento dos ganhos. (COUTINHO, 2013, p. 217)

Os crescimentos virtuais constituem mentirosa impressão de que o empregado toyotista não é submetido mais ao controle da jornada, nem excede o horário normal de trabalho. De fato, os horários são maiores, devido à conexão continuada do trabalhador com o espaço cibernético de trabalho, estando no espaço domiciliar ou em qualquer outro espaço, como pela presença de instrumentos eletrônicos modernos aptos a captar, com grande precisão, cada passo oficial dentro e fora do ambiente de trabalho. Cabe controlar esse tipo de exagero de trabalho, em nome da saúde e da integridade do profissional, sem prejudicar a retribuição de horas extras executadas. (COUTINHO, 2013, p. 218-219)

Desse modo, não desfrutará de horas extras o trabalhador que utilizar o sistema de teletrabalho sem domínio de horário de entrada e de saída de informações no computador ou outro meio de trabalho por ele utilizado. (MARTINS, 2018, p. 801)

O avanço dos dispositivos tecnológicos leva à progressão de referências convencionais das relações sociais, cuja brevidade antes nunca foi vista pela humanidade, a incessante inovação dos padrões admitidos a partir das novas práticas. (FILHO; FERNANDEZ, 2018, p. 124)

Desde o ano de 2011, a Lei n. 12.551 prevê a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 6º, que presentes os requisitos da relação de emprego, não há o que dizer sobre a diferença entre trabalho presencial na empresa e trabalho remoto, bem como os meios telemáticos e eletrônicos do empregador, comando e vigilância, habitualmente usados no teletrabalho, correspondentes aos meios pessoais e direitos de comando, domínio e inspeção do trabalho alheio para fins de disposição da subordinação jurídica. (FILHO; FERNANDEZ, 2018, p. 125)

FILHO; FERNANDEZ (2018, p. 125) explicam que:

Em outras palavras: há anos o legislador consagrou a regra de acordo com a qual o empregado submetido a teletrabalho é subordinado ao empregador da mesma maneira que o trabalhador que presta seus serviços presencialmente, sendo àquele aplicável a mesma disciplina de proteção do labor.

A limitação da jornada de trabalho representa um significativo avanço dos direitos humanos trabalhistas, estando profundamente associada à viabilização do absoluto progresso das competências e planos de vida das pessoas cuja manutenção depende da apresentação da força de trabalho. (FILHO; FERNANDEZ, 2018, p. 127)

“O teletrabalho deve ser compreendido não como uma cláusula absoluta de exclusão do âmbito de incidência da disciplina da duração do trabalho, sob pena de violação à Constituição Federal e aos [...] diplomas internacionais de Direitos Humanos”. (FILHO; FERNANDEZ, 2018, p. 128)

FILHO; FERNANDEZ (2018, p. 129) ensinam que:

Em verdade, é de conhecimento geral a existência de inúmeros programas e aplicativos concebidos precisamente para o controle da duração do labor do empregado no sistema de teletrabalho, mediante, por exemplo, a programação do tempo médio para o cumprimento de cada tarefa ou projeto, com a criação de rotinas de trabalho, o acompanhamento dos períodos de *login* e *logout*, o envio de relatórios das atividades desempenhadas, o encaminhamento de mensagens *online* para acompanhamento das tarefas e fornecimento de *feedback*, a identificação instantânea da visualização de mensagens, o monitoramento em tempo real do trabalho que está sendo executado pelo obreiro, além mesmo com visualização da imagem em seu monitor e do conteúdo do texto digitado pelo empregado.

E, ainda, expandem que “nessa ordem de ideias, se for possível, no plano fático, o controle de jornada do empregado em regime de teletrabalho [...], será ele alcançado pela disciplina celetista da duração do trabalho”. (FILHO; FERNANDEZ, 2018, p. 129)

O disposto no art. 62, III, da CLT, acrescido pela Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467/2017, está em desacordo com a realidade tecnológica, e, ainda, é inconstitucional, pois está em conflito com os direitos fundamentais assegurados no art. 6º da CF/1988, à saúde e ao lazer, além do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado garantido pelo art. 200, VIII, da Carta Magna.

Vale lembrar, a propósito, que o art. 75 – B da CLT presume que a presunção consagrada no art. 62, III, do mesmo diploma, não será desmanchada pela situação da presença do empregado nas dependências do empregador para a execução das atividades próprias que exijam a presença do empregado na empresa. (FILHO; FERNANDEZ, 2018, p. 129)

FILHO; FERNANDEZ (2018, p. 129) acrescentam sobre a presença do empregado no espaço físico da empresa para o controle de jornada de trabalho que:

Naturalmente, se tal comparecimento revelar-se não como uma necessidade para a realização de certas atividades específicas, mas como verdadeiro mecanismo de controle de tempo de trabalho restará, também aqui, descaracterizada a presunção contida no art. 62, III, da CLT.

O que impacta diretamente é o fato da inserção do teletrabalho dentro das excludentes do controle da jornada de trabalho. Como será observado, o fato de adotar esse método de trabalho não autoriza a exclusão do pagamento de horas extras e outros valores se existem chance ou realização do necessário controle realizado pelo profissional, não definida a excludente do art. 62 da CLT. (CARVALHO; LACERDA, 2018, p. 145)

ESTRADA (2017, p. 12-13) explana sobre a subordinação do teletrabalhador e o controle da jornada de trabalho que:

[...] trata-se do teletrabalho subordinado, não do autônomo e como tal esse tipo de trabalhador mantém os direitos trabalhistas como qualquer outro, inclusive o direito às horas extras que o [...] Deputado Federal Paulo Veloso Lucas quer tirar alegando que “não se contempla o direito à horas extras ao teletrabalho em virtude da dificuldade de fiscalização”, o que não tem cabimento, além disso, é

inconstitucional este posicionamento, indo contra o art. 7º, inciso XIII da Constituição federal que trata do direito as horas extraordinárias para todo o trabalhador, incluindo o teletrabalhador obviamente.

Lamentavelmente, grande parte dos autores do Direito, não só na área trabalhista como em outras, insistentemente falam que a subordinação no teletrabalho é aliviada, o que está errado, pois não é possível manifestar esta ideia, por fim, não é viável que esta ideia ainda se sustente, pois já existem programas de computador que fazem a fiscalização à distância e eficientemente que não se relaciona com a fiscalização física. Além do que, isso pode ser feito mesmo quando o patrão estiver dormindo, descansando ou em viagem, e mais tarde pode acessar o sistema e ter acesso às informações que precisa como, por exemplo, ver a produtividade de todos os subordinados, horas trabalhadas, quantas vezes usou o teclado, onde esteve na internet e mesmo os nomes dos clientes que contatou, incluindo a hora do contato, entre tantos dispositivos modernos e aperfeiçoados que dão o domínio por parte do chefe e que em muitos casos, são possíveis guardar de forma virtual em uma nuvem ou *cloud computing*. (ESTRADA, 2017, p. 17)

3 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA DURAÇÃO E INTERVALOS DA JORNADA DE TRABALHO DOS TELETRABALHADORES E A LEI 13.467/2017

Os trabalhadores brasileiros, por um longo período na história, foram submetidos a longas jornadas de trabalho, pois o Estado manteve-se omissivo quanto às questões oriundas da relação de trabalho, especialmente no tocante à limitação da duração diária da jornada de trabalho.

A partir de cinco de outubro de 1988, a Jornada Padrão de Trabalho e Jornada Extraordinária, a durabilidade do padrão de emprego é fixada, como regra geral, no Direito brasileiro pela Carta Magna: trata-se do tempo trabalhado regularmente de oito horas diárias, no máximo, somando semanalmente no máximo 44 horas. O que passar deste tempo, deverá ser considerada jornada extra ou suplementar. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 125)

São assegurados pela CF de 1988 os intervalos na jornada de trabalho. O intervalo interjornada de trabalho é o intervalo entre a jornada de trabalho de um dia de trabalho e a do outro, e o intervalo intrajornada de trabalho é o intervalo entre duas jornadas de trabalho no mesmo dia. Esses intervalos têm como função garantir a preservação da saúde e segurança dos trabalhadores, além de possibilitar dentre outros motivos a pausa para alimentação, descanso, recuperação física e mental, convivência em sociedade e lazer.

A desconexão do trabalho só é possível com o controle da duração da jornada de trabalho e se forem assegurados os intervalos na jornada de trabalho aos teletrabalhadores, pois consiste no desligamento físico e mental do teletrabalhador, como fundamento de democracia e a fim de assegurar os direitos fundamentais, dentre eles, ao lazer e ao meio ambiente de trabalho sustentável.

3.1 A limitação da jornada de trabalho como direito fundamental ao teletrabalhador frente à reforma trabalhista

Jornada pode derivar do provençal *Jorn* e do latim *diurnus*. O que significa o número de horas diárias de trabalho que o empregado dispõe para a empresa. Ou seja, é a parcela de trabalho diário do empregado. (MARTINS, 2018, p. 782)

A partir de pesquisas e estudos sobre a saúde laboral e de dados fisiológicos, “cientistas verificaram que o organismo humano sofre desgastes quando se põe em atividade, queimando as energias acumuladas numa maior proporção”. (GOMES, 2007, p. 295)

Dessa forma, a limitação da jornada diária de trabalho foi recebendo maior atenção e também:

Consideradas, pois, as limitações inerentes ao organismo humano em face da fisiologia do trabalho, e as consequentes alterações fisicoquímicas que este produz sobre aquele, não podia o legislador permanecer indiferente diante do problema da duração do trabalho. A sua primeira investida foi no terreno da duração diária estabelecendo a jornada máxima legal [...]. (GOMES, 2007, p. 296)

Assim sendo, a “jornada de trabalho é o lapso temporal diário, em que o empregado, se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato”. (DELGADO, 2011, p. 805)

A jornada de trabalho é medida pelo tempo em que o empregado pode dispor diariamente ao empregador para a prestação de trabalho.

No Brasil, na década de 1930, em razão da instauração da política trabalhista do Estado, foi fixada a jornada de trabalho diária para os empregados em geral de 8 (oito) horas.

Leciona VECCHI (2016, p. 161-162) que:

[...] a Carta Magna em seu artigo 7º, inciso XIII estabelece o limite de jornada de trabalho diária aos trabalhadores. Porém, é possível uma jornada de trabalho de menor duração. “[...] ao fixar dois limites para a duração do trabalho (8h diárias e 44h semanais), o art. 7º, inciso XIII, da CF de 1988 estabeleceu, [...], um duplo limite para a duração do trabalho: um diário e outro semanal”.

A regra Constitucional assegura a duração máxima da jornada de trabalho diária em, no máximo, oito horas aos trabalhadores em geral, podendo ser

estipulada duração menor. E a duração da jornada de trabalho semanal não pode ser superior a quarenta e quatro horas.

Além disso, VECCHI (2016, p. 161-162) ensina que:

Essa é a jornada normal no direito brasileiro para a grande massa dos trabalhadores, ou seja, o limite de 8h diárias, e 44h semanais é o limite “geral”, aquele aplicável a todos os trabalhadores que não tenham jornadas especialmente previstas. [...] isso não impede, ainda, a previsão de jornadas de trabalho mais favoráveis (princípio da norma mais favorável), ou seja, jornadas menos elásticas [...]. Observada a premissa de que a limitação da jornada de trabalho é um direito fundamental, deve-se compreender que são vedadas jornadas superiores [...].

MARTINS (2018, 784) expande o entendimento de que “quanto à duração, a jornada de trabalho pode ser normal, que é a comum, a ordinária, de oito horas. Presume-se no contrato de trabalho que o trabalhador se obriga a restar oito horas diárias de trabalho e 44 semanais (art. 7, XIII, da Constituição) [...]”.

A natureza jurídica da jornada de trabalho compreende dois pontos. Num primeiro plano, tem caráter público, pois é proveito do Estado delimitar a jornada de trabalho, de forma que o trabalhador seja capaz de descansar e não venha propiciar serviços em longas jornadas. Em segundo plano, tem origem privada, sendo que as partes do acordo de trabalho podem firmar jornadas menores às preunciadas na legislação ou nos acordos coletivos. As leis apenas estabelecem o limite máximo, podendo as partes acordar limites menores. (MARTINS, 2018, p. 40)

Cabe lembrar a própria norma jurídica constitucional a respeito. Conforme o Título II da CF de 1988 lista os Direitos Fundamentais e, em seu Capítulo II, tem-se o art. 7º que ordena em seus incisos XIII a XVI a jornada máxima de trabalho, o descanso semanal e o adicional de horas extras. Isso já era o bastante para declarar que, no sistema constitucional brasileiro, o direito ao tempo máximo de trabalho é um direito fundamental. (BORGES; LOGUÉRCIO, 2009, p. 46)

BORGES; LOGUÉRCIO (2009, p. 51) descrevem que “o art. 7º, inciso XIII da Constituição estabelece, em norma de caráter maior, a jornada máxima diária (oito horas) e a jornada máxima *semanal* (quarenta e quatro horas)”.

Desta forma, qual o limite de tempo apreciável que um empregador pode requisitar o empregado limite mínimo? A Lei Maior propiciou a transação da existência do trabalho dentro de limite de 8 horas diárias ou 44 horas semanais, contudo é hábito no Brasil o uso do limite incluído no art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho de além duas horas fora as oito estabelecidas na Lei Maior, esticando que qualquer outro artigo da Consolidação das Leis do Trabalho debate sobre flexibilizar ao máximo semanal estabelecido, ou seja, 44 horas. Em vista disso, é possível afirmar que este seria uma essência bloqueada à negociação coletiva; a extensão do trabalho não pode passar de 44 horas semanais. (COLAGNO, 2018, p. 50)

Além disso, BORGES; LOGUÉRCIO (2009, p. 51) acrescentam que “[...] O art. 7º, inciso XIII da CF de 1988, além de fixar jornada máxima diária e semanal, prevê apenas a compensação de horários e a redução da jornada, nunca a ampliação da jornada para limites mais dilatados do que os ali estabelecidos”.

O inciso XIII o art. 7º da Constituição concede que a jornada seja apenas compensada ou reduzida, por meio de acordo ou acordo coletivo, não concedendo o acréscimo da jornada. “A lei também poderá reduzir a jornada de trabalho do empregado, pois o máximo é previsto na Constituição como oito horas, mas não o mínimo”. (MARTINS, 2018, p. 786)

É incontestável que está concedida a impressão de qualquer regra pela legislação infraconstitucional que, por exemplo, firme balizas para a compensação ou disponha de jornadas máximas inferiores pelos limites constitucionais, desde que isso equivalha a ganhos ao trabalhador. Assim, estaria e está habilitada pela escrita da cabeça, referindo-se a expressar que para somar direitos ou direcionar a melhores condições sociais do profissional pode ser determinada qualquer norma legal ou coletiva. Do oposto, para agravar essas condições, nada é consentido. (BORGES; LOGUÉRCIO 2009, p. 52)

ANTUNES (2013, p. 13) sobre a limitação jornada de trabalho trata que:

[...] a jornada de trabalho possui uma barreira máxima. Não é prolongável acima de um certo limite. Esta barreira máxima está duplamente determinada. Por um lado, pela barreira física da força de trabalho. Uma pessoa, durante o dia natural de 24 horas, só pode

despender um determinado *quantum* de força vital. Do mesmo modo, um cavalo só pode trabalhar 8 horas dia após dia. Durante uma parte do dia, a força tem de repousar, dormir; durante outra parte, a pessoa tem outras necessidades físicas a fazer, alimentar-se, lavar-se, vestir-se, etc. para além desta barreira puramente física, o prolongamento da jornada de trabalho choca com barreiras morais. O operário precisa de tempo para satisfação de necessidades espirituais e sociais, cujo âmbito e número são determinados pelo estado geral da civilização. A variação da jornada de trabalho move-se, portanto, dentro de barreiras físicas e sociais.

Há, visivelmente, jornadas específicas e conseqüentemente durações especiais também nas horas semanais, muitas vezes registradas em diploma legal próprio. O que interessa, entretanto, no atual estudo da Lei da Reforma Trabalhista, é o padrão geral que deve durar o tempo trabalhado no País. E esse modelo geral de oito horas diárias é clássico no Direito brasileiro (caput do art. 58 da CLT, em sua antiga redação – o que não foi alterada pela Lei n. 13.467 / 2017). Tal modelo diário foi mantido pela Constituição de 1988 (art. 7º, XIII), a qual alterou, todavia, quanto ao padrão semanal, limitando de 48 horas para 44 horas (art.7º, XIII, CF). (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 125)

“Partindo da afirmação de que a limitação da jornada de trabalho é um direito fundamental dos trabalhadores, evidencia-se que se entende que a normativa que trata do assunto tem nítido caráter de ordem pública e interesse social [...]”. (VECCHI, 2016, p. 148)

As noções para a delimitação da jornada trabalhista são ao menos quatro: (a) biológicas, que dizem respeito as implicações psicofisiológicas causadas ao profissional, resultantes do cansaço; (b) sociais: o trabalhador deve poder conviver e se relacionar com os demais, de se dedicar à família, de usufruir de horas de lazer; (c) econômicas; (d) humanas. (MARTINS, 2015, p. 40)

O fator humano indispensável é abreviar os acidentes trabalhistas. É notório que, no tempo em que o empregado presta serviços fatigado ou quando faz horas extras, aumenta a incidência de acidentes trabalhistas, essencialmente em virtude do cansaço. Frequentemente, o profissional para obter remuneração das horas trabalhadas extraordinariamente, exerce mais horas do que tem condições, e é exatamente neste momento que podem acontecer acidentes trabalhistas. (MARTINS, 2015, p. 41)

O trabalho executado por grande período pode levar ao esgotamento físico e psicológico; por esse motivo a necessidade de paradas para evitar a depreciação no rendimento, a abundância de ácido láctico no organismo e a decorrente insegurança do profissional. Vão se amontoando toxinas no corpo. O trabalhador pode ficar ansioso e desenvolver doenças coronárias e até úlcera. O exagero de ocupação pode provocar o envelhecimento antecipado do empregado, da mesma forma como o acréscimo de aposentadorias por invalidez. (MARTINS, 2018, p. 786)

“Além disso, a Declaração universal dos Direitos do Homem de 1948 enuncia em seu art. XXIV: *Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas*”. (BORGES; LOGUÉRCIO, 2009, p. 46)

De fato, sem medida de jornada, o profissional não está meramente sujeito ao esgotamento que o coloca em medida perigosa de perder a vida num acidente ou contrair enfermidade irreversível, o que seria suficiente para reconhecer este direito, em particular a saúde física do trabalhador, como direito suplente para admitir este direito humano essencial. O profissional precisa, ainda, da delimitação de jornada para poder sobreviver em coletividade, formando família, podendo educar e conviver com os filhos, planejar progresso pessoal e profissional que permita ascender socialmente. (BORGES; LOGUÉRCIO, 2009, p. 46-47)

Desse modo, para entender na particularidade do direito social identificado tanto pela Declaração Universal do Direitos do Homem como pela Constituição Brasileira, como um direito indispensável, a contingência da jornada trabalhista é, também, direito essencial no que diz respeito à vida, à autonomia e à excelência, ou seja, com a característica do profissional, pelo simples fato existir. (BORGES; LOGUÉRCIO, 2009, p. 47)

O conhecimento predominante na moderna crença que salienta a jornada de trabalho e esclarece a permanência de repousos e descansos dos profissionais sob três pontos: o que visa permitir a reabilitação do organismo, a necessidade de coexistência do trabalhador com a família e comunidade e o financeiro que visa garantir a continuidade da capacidade produtiva. (BORGES; LOGUÉRCIO, 2009, p. 47)

VECCHI (2016, p. 148) amplia o entendimento sobre a limitação da jornada de trabalho expondo que:

[...] a limitação do tempo de trabalho tem implicações diretas com a higidez física e mental dos empregados, aspectos que do ponto de vista do Direito, desemboca nos direitos humanos fundamentais à saúde (art. 6º da CF de 1988) e à redução de riscos na atividade laboral (art. 7º, inc. XXII, da CF de 1988) [...].

O Brasil está frente a uma nova prática do direito do trabalho, qual seja a Lei n. 13.647/2017, a Lei da Reforma Trabalhista, que sugere a mudança de mais de duzentos dispositivos da CLT, o que corrobora de forma indiscutível um recuo social, pois trata de mudanças legislativas que acarretam o que Ingo Sarlet intitula de erosão constitucional. (FREITAS, 2018, p. 81)

É o modelo da Lei na qual o legislador infraconstitucional volta atrás no que se refere à implementação e aos direitos sociais fundamentais, em sua mais importante obra sobre eficiência dos direitos essenciais. Assim, SARLET verifica que esses benefícios constituem, então, alguns preceitos, que submetem, tanto ao Estado quanto aos particulares. Entre eles, está a desaprovação de que o Estado publique leis ou súmulas contra as diretrizes fundamentais, porém é o que aconteceu com o surgimento da Lei n 13.567/2017. (SARLET, 2006)

Dessa forma, é fundamental entender que, em um Estado Social Democrático de Direito, como o sugerido pela Constituição Federal de 1988, qualquer abolição ou diminuição dos direitos trabalhistas, como vemos na Lei n. 13.467/2017, a Lei da Reforma Trabalhista, é sempre um desacato à proibição do retrocesso social; exatamente por isso, tais mudanças legislativas lesivas devem ser conhecidas inconstitucionais. (FREITAS, 2018, p. 82)

São infinitos os encargos da Lei n. 13.467/2017 possivelmente distintas à disposição jusfundamental. Logo após, as que figuram ser mais claramente inconstitucionais ou que concedem apreciação conforme os direitos fundamentais. (LEDUR, 2017, p. 1227)

Muitas implicações preocupam diante das alterações incluídas pela Lei n. 13.467/2017 que trata da reforma trabalhista. (LEDUR, 2017, p. 1229)

Uma delas diz que o exame da lei deve ser praticado sob a interpretação dos direitos fundamentais, uma vez que muitos preceitos infraconstitucionais substituídos ou inseridos pela reforma trabalhista exercem posições jurídicas asseguradas aos empregados pelos valores e princípios fundamentais, que transcorrem a centro do sistema que prevê a proteção do Direito do Trabalho. (LEDUR, 2017, p. 1229)

Assim sendo, também, constata-se que a teoria dos direitos fundamentais e da respectiva dogmática têm que ser percebidas pelo intérprete e aplicadas no Direito do Trabalho, acima de tudo, porque estão em justificativa direitos essenciais, suas utilidades no ordenamento jurídico, seu contexto de acolhimento, possíveis contingências por meio da lei ou de acordos coletivos e sua configuração infraconstitucional, bem como o cumprimento de conceitos de compreensão constitucional e de meios adaptáveis com a essência protetiva do Direito do trabalho são requisitos que têm exigências incontornáveis. (LEDUR, 2017, p. 1229)

Ademais, a análise de uma sequência de modificações inseridas pela lei n. 13.467/2017 apresenta conflito com direitos fundamentais, a requerer, no ambiente judicial, a afirmação de inconstitucionalidade ou de apreciação de acordo com os direitos fundamentais se expõe como maior parte de uma diretriz na redação apresentada, equivalente à declaração de nulidade de cláusulas normativas que limitem bruscamente ou eliminem direitos fundamentais. (LEDUR, 2017, p. 1229)

A Lei que se refere à Reforma Trabalhista estabeleceu novo inciso III no art. 62 da Consolidação, de forma a indicar a ressalva de que os trabalhadores em regime de teletrabalho não são implicados pelo regime renunciado no Capítulo II celetista em verificação da continuidade do trabalho. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 133)

O parágrafo III do art. 62 da CLT elimina o direito à continuidade do trabalho normal não excedente a oito horas aos profissionais em regime de teletrabalho. A norma afronta abertamente o art. 7º, XIII, da CF visto que envolvem redução sem justificção a direito fundamental, conhecido que o cálculo deste regime trabalhista é permitido em discernimento da natureza mesma do trabalho. Dessa maneira, a norma é inconstitucional. (LEDUR, 2017, p. 127)

A atual regra legal, contudo, efetiva apenas uma pretensão jurídica: depois que, pensando que o empregado que está em concreto regime de teletrabalho, ele não se acha em conjuntura conciliável com a contenção de horários; por isso, ele fica eliminado das regras da CLT que estabelecem, ilustrando, pontos como o expediente trabalhista, horas suplentes e ou excepcionais, além de intervalos da jornada de trabalho. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 133)

Trata-se, prontamente, de suposição pertinente que pode ser desacreditada por evidência em definição contrária. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 133)

Outra análise a ser feita é quanto ao significado de lembrar que a Lei n. 13.46/2017 colocou os empregados em regulamentação de teletrabalho em frente o eliminatório do art. 62 da CLT, que alega a não aplicabilidade, aos profissionais então mencionados no inciso I, II e III do art. 62, das normas inerentes à limitação da jornada de trabalho. Tais empregados, assim sendo, trabalhando em situações que tornam difíceis ou até mesmo impraticável a limitação da jornada, não obtêm a aplicação de regras sobre o tempo trabalhado, horas extras/suplementares, intervalos na jornada de trabalho, etc. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 138)

É significativo assinalar que o art. 6º da Consolidação, em sua composição conferida pela Lei n. 12.551, de 15.12.2011, tem de ser assim considerado: é que declara que o trabalho executado por meios telemáticos e informatizados de comando, equilíbrio e vigilância configuram trabalho subordinado. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 135)

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregado, 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. (Redação conferida pela Lei n. 12.551, de 15.12.2011).

A estruturação do teletrabalho na norma jurídica do País corresponde à íntegra possibilidade da frequência da obediência jurídica nas ocorrências de trabalho por meio dos meios telemáticos e informatizados de chefia, gestão e vigilância, ainda que exercido na residência do empregado e/ou em demais situações de trabalho distante. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 137)

A Lei n. 12.551, de 15.12.2011, esclareceu o debate sobre o reconhecimento ou não da relação de emprego no teletrabalho. A controvérsia versava sobre a existência ou não de subordinação, tal embaraço, no entanto, foi totalmente ultrapassado pela nova redação do art. 6º da CLT, a partir de 2011. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 137)

Percebe-se que a redação apenas esclarecia a percepção de certa corrente de interpretação sobre a temática; não produziu, de fato, a partir de dezembro de 2011, noção jurídica nova ou direito social moderno, mas que haveria a possibilidade de em diferentes situações o teletrabalho ser subordinado. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 137)

Além do mais, DELGADO; DELGADO (2017, p. 137) ensinam que:

[...] os pressupostos da relação de emprego no teletrabalho sempre puderam, assim, ser aferidos da situação concreta posta em análise com o simples concurso dos elementos fático-jurídicos inseridos no caput do art. 3º da CLT (trabalho por pessoa natural; prestado com não eventualidade, onerosidade e subordinação) e também no caput do art. 2º da CLT (trabalho igualmente prestado com pessoalidade). A nova regra inserida no art. 6º da CLT somente veio explicitar a amplitude, complexidade e modernidade do conceito jurídico de subordinação.

Com certeza, em inúmeras situações de teletrabalho, não parece custoso visualizar controle específico da duração do trabalho, frente o uso de novas tecnologias de conhecimento e interlocução pelo trabalhador em regime de trabalho fora da empresa, mesmo distante dos olhos do empregador, o teletrabalhador obedece aos horários acordados para as suas funções oriundas do contrato de emprego. Dessa forma, a pretensão jurídica lançada pelo art. 62, III, da CLT se mostra descabida. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 138)

O ordenamento jurídico brasileiro é composto por normas estatais e não estatais, estas últimas são o resultado da autonomia da vontade das partes, porém quando houver qualquer problema de hierarquia de normas trabalhistas, a solução ocorre pela aplicabilidade da norma que for mais favorável ao trabalhador. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 337)

Sendo assim, o artigo 62, III, CLT além de ser inconstitucional não é aplicável no ordenamento jurídico brasileiro também pelo fato de ser norma de direito do trabalho prejudicial ao teletrabalho por limitar direitos fundamentais assegurados a todos os trabalhadores e não ser a mais favorável ao empregado.

Ademais, o artigo 611-B, parágrafo único da CLT dispõe que as “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”.

Ocorre que o artigo 6º da CF assegura que são direitos sociais, dentre outros, a saúde e a segurança, além disso, artigo 7º, incisos XIII e XXII garantem a todos os trabalhadores que a jornada de trabalho normal não seja superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, respectivamente.

Desta feita, o artigo 611-B, parágrafo único da CLT, não deve ser aplicado no ordenamento jurídico brasileiro, porque é inconstitucional, e, ainda, por ser norma de direito do trabalho e prejudicial ao teletrabalho por limitar direitos fundamentais assegurados a todos os trabalhadores e não ser a mais favorável ao empregado.

Conseqüentemente, nas palavras de BONAVIDES (2015, p. 389) “nunca deve ficar porém deslembrado que a Constituição do Estado social na democracia é a Constituição do conflito, dos conteúdos dinâmicos, do pluralismo, da tensão sempre renovada entre a igualdade e a liberdade [...]”.

E, ele ainda acrescenta que “[...] se concentrarmos nossas reflexões sobre o Brasil, veremos que o grande problema brasileiro é o de como aplicar a Constituição [...]”. (BONAVIDES, 2015, p. 389)

Por sua vez, SILVA (2017, p. 127) ensina que:

Democracia é um conceito histórico. Não sendo por si um valor-fim, mas meio e instrumento de realização de valores essenciais de convivência humana, que se traduzem basicamente nos direitos fundamentais do homem, compreende-se que a historicidade destes a envolva na mesma medida, enriquecendo-lhe o conteúdo a cada etapa do envolver social, mantido sempre o princípio básico de que ela revela um regime político em que o poder repousa na vontade do povo. Sob esse aspecto, a democracia não é um mero conceito político abstrato e estático, mas é um processo de afirmação do povo e de garantia dos direitos fundamentais que o povo vai conquistando no correr da história.

Sobre democracia, CANOTILHO (2003, p. 290-291) diz que os direitos fundamentais são um componente do estado de direito, e assim, são parte da realização do princípio democrático. E, desta feita, o princípio democrático entrelaçado com os direitos fundamentais se torna, assim, o fundamento da democracia.

Portanto, são inconstitucionais as disposições dos artigos 62, III e 611-B, parágrafo único, ambos da CLT por irem na contramão dos direitos fundamentais assegurados na Norma Constitucional de 1988 e conseqüentemente por ferirem a democracia que é garantida pela Carta Magna.

Salienta-se que a Reforma Trabalhista não dialoga sobre melhorias das condições dos profissionais e muito menos da melhora nas situações sociais do trabalhadores, o que cerca, diretamente, além das situações de trabalho, as circunstâncias de vida para as quais, a jornada de trabalho tem dever relevante. (BORGES; LOGUÉRCIO, 2009, p. 52)

Estes aspectos que constam da reforma trabalhista Lei n. 13.467/2017, que sem dúvidas devem ser discutidos, considerados e ponderados, sob a perspectiva dos direitos fundamentais e dos princípios relevantes, a fim de impedir o retrocesso social e a afronta ao direito fundamental da saúde e da sustentabilidade humana. (FREITAS, 2018, p. 83)

3.2 Os intervalos interjornada e intrajornada de trabalho

As designações pausa, tempo de descanso ou intervalo são empregues para apontar o instituto em estudo. Pausa é o intervalo momentâneo de ação,

mobilidade ou barulho. Não tem definição técnica, mas genérica. Período de descanso corresponde ao período entre dois acontecimentos; um ciclo, conseguindo se embaralhar com as férias ou com o repouso semanal remunerado, que não deixam de ser momentos de folga, em que o empregado irá restituir suas energias gastas no ano, no primeiro caso; ou na semana, no segundo caso. (MARTINS, 2018, p. 852)

Relativamente aos intervalos, refere-se MARTINS (2018, p. 852) “prefiro, portanto, utilizar o termo intervalo, que revela um período menor, além de ser mais específico, por dizer respeito apenas às pausas existentes na ou entre as jornadas de trabalho, e não a outras hipóteses”.

Ademais, MARTINS (2018, p. 852) define que “Intervalos para descanso são períodos na jornada de trabalho, ou entre uma e outra, em que o empregado não presta serviços, seja para se alimentar ou para descansar”.

A natureza jurídica do intervalo intrajornada para se alimentar estende o dever do empregado de não exercer funções para desfrutar de repouso ou para se alimentar, assim como o empregador deve se privar de reivindicar desempenho de atividades neste tempo. Tem relação com a norma de ordem pública absoluta e o ganho do Estado em defender a saúde e a saúde física do profissional. Não podendo ser alterado pela aspiração das partes ou por norma coletiva. (MARTINS, 2018, p. 853)

Para NASCIMENTO; NASCIMENTO (2014, p. 807), “os intervalos, não remuneráveis como regra, são necessários para a recomposição física do empregado [...]”.

A interrupção serve para o profissional se alimentar, de modo que o corpo possa subtrair o alimento de maneira natural. Auxilia, igualmente para repousar para então retornar ao labor, retomando seu organismo. Evita a ocorrência de acidentes, em ponderação da exaustão física do profissional. Alimentar-se de forma corrida pode levar os órgãos do aparelho digestivo a ficarem estressados. (MARTINS, 2018, p. 853)

No tocante à importância dos intervalos, MARTINS (2018, p. 853) expande o entendimento e refere-se que “O objetivo do intervalo é evitar a fadiga física e mental, reduzindo a possibilidade de acidentes do trabalho. O trabalhador se

alimenta e descansa para poder repor suas energias e voltar a trabalhar novamente”.

O intervalo tem aspecto ágil de trabalho preparado durante o dia. Pausa tem aspecto desfavorável, de não obrigar o empregado a trabalhar e sim que possa repousar ou comer. (MARTINS, 2018, p. 853)

Os intervalos intrajornada são aqueles realizados dentro da mesma jornada de trabalho e está disposto no artigo 71 e seu parágrafo 1º da Consolidação das Leis do Trabalho:

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

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

Pelo que se nota, caso o empregado labore por um período menor que quatro horas diárias, não será obrigatória a concessão de qualquer pausa. O empregado laborando acima de quatro até seis horas, será obrigatória a concessão de um repouso de 15 (quinze) minutos. Se a continuidade do trabalho for de mais de seis horas, será conferido descanso de, no mínimo, uma ou até duas horas. (MARTINS, 2018, p. 853)

MARTINS (2018, p. 855) ensina que “O intervalo não pode ser concedido no início da jornada, pois não representa pausa para repouso, pois nem sequer se iniciou o trabalho. O trabalhador ainda não está cansado para repousar”. E ainda acrescenta “Não pode o intervalo ser concedido ao final da jornada, pois perde a sua finalidade, que é proporcionar descanso e alimentação ao trabalhador no curso da jornada de trabalho”. Outrossim, conclui dizendo que “Não pode o intervalo ser fracionado em várias vezes durante o dia. Deve corresponder a um período mínimo de 15 (quinze) minutos ou uma hora, de forma contínua [...]”.

A respeito dos intervalos, leciona CAMINO (2004, p. 409) que:

Os intervalos são consequências das limitações legais da jornada e de carga horária semanal. Sua causa é notoriamente higiênica: decorrem da limitação da quantidade do trabalho no espaço de um dia ou de uma semana, no intuito de permitir ao trabalhador espaços temporais para a alimentação e o repouso. Os intervalos aparecem como mera consequência da limitação das jornadas. Porque há tal limitação, “sobram” os intervalos.

O intervalo intrajornada pode ser diminuído por convenção ou acordo coletivo de trabalho. Deve ser concedido o intervalo intrajornada de no mínimo 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a seis horas, isso consta do art. 611 – A, III, da CLT. O empregado pode optar por um intervalo intrajornada menor e sair mais cedo ao final da jornada de trabalho. Exceder o tempo determinado pode resultar em atividades muito cansativas, em que o empregado escolhe realizar refeições e descanso, dispondo de uma hora de interrupção. (MARTINS, 2018, p. 856)

Além de que MARTINS (2018, p. 865) refere-se que “O intervalo interjornada diz respeito ao espaço de tempo que deve haver entre uma jornada de trabalho e outra, ou seja, o intervalo entre jornadas”. E, continua relatando que “Esclarece o art. 66 da CLT que entre duas jornadas de trabalho deve haver um intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso”. Esse intervalo, em vista disso, é para repouso. O empregado também tem direito ao mencionado intervalo entre duas jornadas.

Ainda, acrescenta CAMINO (2004, p. 408) que:

Nesse ciclo de vinte e quatro horas, os intervalos correspondem aos períodos que “sobram” da jornada: se o empregado não for chamado a fazer horas extras, trabalhará apenas 8h (art. 58 da CLT); essa jornada, por ser maior do que 6h, deverá ser dividida em dois turnos, com um intervalo mínimo de 1h entre ambos (art. 71 da CLT). “Sobram”, das 24h, 15h de intervalo entre uma jornada e outra.

“Tem o intervalo em comentário por objetivo o descanso do trabalhador, para que o organismo refaça suas energias. O cansaço implica menor produtividade e pode levar o trabalhador ao *stress*”. Sabe-se que nos períodos em que o profissional trabalha em horas extraordinárias, depois da jornada normal de trabalho,

é que ocorrem grande parte das ocorrências de acidentes trabalhistas, uma vez que o empregado já está fatigado. (MARTINS, 2018, p. 865)

Além do que MARTINS (2018, p. 865) explica que:

Entre duas jornadas de trabalho, deve haver um descanso de 11 horas consecutivas. O período inicia-se quando o empregado cessa o trabalho. Deve-se computar também o repouso semanal remunerado de 24 horas. Assim, se o empregado terminar o serviço no sábado, somente depois de 35 horas poderá retornar ao trabalho na segunda-feira, isto é, 11 horas mais 24 do repouso semanal remunerado. Se o empregado saiu da empresa no sábado às 12 horas, só poderá voltar a trabalhar no domingo após às 23 horas.

“Estando o empregado a prestar horas extras, o intervalo de 11 horas somente é contado após o término da prestação da hora extra e não da jornada normal de trabalho”. (MARTINS, 2018, p. 865)

As 11 horas têm de ser constantes, não podendo ser suspensas. Se contar com a interrupção do descanso, deve-se conceber novo período de 11 horas a contar do fim do trabalho. (MARTINS, 2018, p. 865)

VECCHI (2016, p. 208) leciona que “Segundo o disposto no art. 66 da CLT, entre duas jornadas de trabalho o empregado faz jus a um descanso consecutivo de, no mínimo, 11h, o qual deve se verificar entre o término de um dia de trabalho e o início do outro [...]”.

Outrossim, VECCHI (2016, p. 209) explica que:

Esse intervalo tem como finalidade a preservação da saúde e segurança dos trabalhadores, reduzindo os riscos da atividade (art. 7º, XXII, da CF de 1988), assegurando um período mínimo de descanso entre um dia e outro de trabalho para possibilitar a recuperação física e mental do trabalhador, além de lhe proporcionar um mínimo de convivência familiar e social. Dessa forma, esse intervalo tem nítido caráter de norma de ordem pública e social [...].

O Direito do Trabalho assegura a proteção do direito ao descanso por meio de três institutos. Primeiro, o repouso na jornada de trabalho, que será dentro

da própria jornada, que é o conhecido como intervalo intrajornada de trabalho, ou entre o fim e o começo de nova jornada iniciada no dia seguinte, que é o intervalo interjornada. Segundo, o descanso semanal, que é a concessão de descanso semanal remunerado e dos feriados. Terceiro, o repouso anual, que é a fruição das férias. Os referidos direitos são assegurados pela Carta Magna. (NASCIMENTO; NSCIMENTO, 2014, p. 131)

“A constituição de 1988 modificou a orientação das normas constitucionais anteriores”, especificando que o trabalhador tem direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII). (MARTINS, 2018, p. 985)

A segurança e a medicina do trabalho são um fragmento do Direito do Trabalho encarregado de ofertar condições de proteção à vitalidade do empregado no ambiente de trabalho, e de sua reabilitação quando não permanecer em condições para laborar ao empregador. (MARTINS, 2018, p. 987)

Meio ambiente é o agrupamento de situações, leis, resultados e inserções de disposição física, química e biológica, que concede, comporta e comanda a vida em todas as suas formas, conforme art. 3º, da Lei n.6.939/81. (MARTINS, 2018, p. 987)

MARTINS (2018, p. 987) leciona que “o princípio da prevenção implica evitar determinados riscos imprevistos. Importa em adotar medidas amplas para antecipar medidas para evitar prejuízos à saúde do trabalhador”.

Os intervalos essenciais à reabilitação da saúde física e mental dos empregados também são parte do Direito Trabalhista, visto que estão profundamente relacionadas à proteção bioética do homem, o que também foi manifestado quanto ao intervalo intrajornada pelo Tribunal Superior do Trabalho na Súmula 437, item II – “É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantindo por norma de ordem pública (art.71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/88), infenso à negociação coletiva”. (COLAGNO, 201, p. 50)

De acordo com os ensinamentos DELGADO; DELGADO (2017, p. 133) “a Lei da Reforma Trabalhista buscou modificar a regência normativa dos intervalos para repouso ou alimentação, regulados pelo art. 71 da CLT”.

O prolongamento do conteúdo relacionado é fruto de acentuada disputa doutrinária e jurisprudencial durante mais de 70 anos do texto celetista, com a publicação de muitas súmulas pelo Tribunal Superior do Trabalho. Muitas ideias que já estavam consolidadas pelo fundamento foram essencialmente modificadas pelo reparo, como, por exemplo, a restrição da interrupção para o trabalho intrajornada do contexto do capítulo da saúde, segurança e medicina do trabalho. Nesse sentido, o legislador entendeu por bem modificar a percepção constituída pelo Tribunal Superior do Trabalho, (Orientação Jurisprudencial n. 354 convertida na Súmula 437 do TST). (COLAGNO, 2018, p. 54-55)

3.3 O direito do teletrabalhador à desconexão do trabalho

A flexibilidade do horário de trabalho é geralmente apresentada como benéfica ao teletrabalho para empregado e empregador. Para o trabalhador, essa versatilidade possibilita eleger o melhor período para desempenhar as tarefas e para o empregador, certifica a oportunidade de agir ininterruptamente. (CARVALHO; LACERDA, 2018, p. 145)

Se, de alguma forma, a facilidade e o progresso disponibilizados pelo progresso facilitaram o aparecimento de meios singulares de trabalho, como o teletrabalho; por outro, tem oportunizado um prolongamento significativo da vinculação do homem ao trabalho. (CARVALHO; LACERDA, 2018, p. 145)

COSTA (2014, p. 145) ensina que:

Não obstante a ascensão tecnológica tenha ofertado aos homens diversas facilidades e conveniências, é patente que a vida privada e a intimidade restaram profundamente prejudicadas em uma sociedade dominada por mecanismos de vigilância, como aparelhos audiovisuais e telemáticos. Nas relações laborais a situação é ainda mais grave, posto que os empregadores e tomadores de serviço têm utilizado os avanços tecnológicos para monitorar e fiscalizar a produção e as atividades e seus funcionários, até mesmo fora do ambiente e do expediente laborais.

Consoante expressam CARVALHO; LACERDA (2018, p. 146) com a publicação da Carta Magna de 1988, “a fundamentalidade do direito à limitação da jornada e, por consequência, do direito à desconexão, é reconhecida [...] e no contexto constitucional”. Os direitos sociais e benefícios essenciais. A Constituição Federal determina, como direitos e garantias fundamentais, direitos sociais vastos e um importante rol não restrito de direitos para os empregados, entre os quais os que pertencem em particular à duração do trabalho e direito ao lazer.

MARDERS; KUNDE (2017, p. 130) referem sobre a desconexão do trabalho que:

A Constituição Federal define o trabalho como direito social, ou seja, é um direito que estabelece condições para a realização da dignidade da pessoa humana, valor máximo de nosso ordenamento. Sendo assim, é o texto Maior, - por meio de artigos que garantam o direito a limitação da jornada, férias, descanso semanal remunerado, entre outros -, que estabelece o direito do trabalhador de estar fora do labor em períodos pós e durante o trabalho, de modo que este possa estabelecer um desligamento de sua atividade diária.

E, ainda, amplia o entendimento dizendo que “Neste contexto, o repouso do trabalhador é um dos elementos de uma existência digna, caracterizando a expressão de um direito a desconexão e ao lazer [...]”. (MARDERS; KUNDE, 2017, p. 130)

O ingresso irrestrito à internet, o período de empenho à prática trabalhista pode ser ampliado de maneira irrestrita e, ao passo que estes recursos forem empregados em função do profissional, estará o teletrabalhador em jornada de trabalho, sem desconexão para com este. (MARDERS; KUNDE, 2017, p. 130)

MELO; RODRIGUES (2018, p. 66), a partir de estudos sobre o uso de aplicativos de mensagens instantâneas no ambiente laboral, observam que:

Na sociedade digital atual existe uma virtualização de praticamente todos os meios em que se organizam as pessoas. Tais mudanças

introduzem mudanças significativas nas relações humanas e nas estruturas de subordinação das relações laborais. O trabalho “alienado clássico” é substituído por uma subordinação contínua e uma disponibilidade diuturna de seus sujeitos, criando uma “escravidão psicológica” dos trabalhadores, que se sentem obrigados, por exemplo, a responder e-mails durante madrugada ou a responder a seus chefes fora do horário e local de trabalho através de aplicativos de mensagens instantâneas.

“[...] quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, pode ser traduzir como “direito de não trabalhar”, no entanto, esta visão transcende a concepção filosófica para se estabelecer como um bem de vida”. Isso devido a instrução da nossa comunidade é marcada pela relevância de que é por meio do trabalho que o sujeito se sustenta, de forma que, não se considera cordialmente o direito de não laborar. (MARDERS; KUNDE, 2017, p. 130)

Ainda assim, o direito a não se ocupar é na definição de trabalhar menos respeitando a postura física e mental do homem, ou seja, de se manter outras predileções do profissional, como a saúde, o lazer e a vida privada. “Significa, pois, que não haverá um ócio, e sim uma limitação da jornada de trabalho para que o trabalhador possa realizar outras tarefas que também dignificam a sua existência”. (MARDERS; KUNDE, 2017, p. 130)

O que se pode interpretar é que o período designado ao repouso, traz proveitos à produção do profissional, e não somente à própria pessoa. Com as vantagens tecnológicas, a ligação com o trabalho torna-se contínua, contatar a forma como se está utilizando tais contemporaneidades, não se trata do caso de se afastar a inovação, mas sim, corresponde a uma nova forma de viver, mais eficiente, e empregar em proveito do homem e não do contrário. (MARDERS; KUNDE, 2017, p. 131)

Com relação a desconexão, MARDERS; KUNDE (2017, p. 132) acrescentam que:

Este mesmo entendimento delimita a desconexão do trabalho, pois sua abrangência e consequência afeta toda a sociedade, assim como, de maneira mais próxima, a família do trabalhador. Em virtude disto, cita-se o at. 7º da Constituição Federal, mais precisamente o

inciso XIII, que conferiu a todos os trabalhadores o direito a limitação da jornada de trabalho.

A evolução tecnológica, no caso da limitação da jornada de trabalho, é um ingrediente a mais, pois, do mesmo modo que o empregador determina os fatores para o exercício do teletrabalho, também pode consolidar os preceitos para o controle, sujeitando o teletrabalhador às suas diretrizes. No entanto, o fato de não existir uma restrição rígida do tempo de desocupação do teletrabalhador, pode desembocar em uma extensa jornada de trabalho ou ociosidade abundante. (MARDERS; KUNDE, 2017, p. 132)

Os danos da jornada em excedente, os quais avaliam que tal realidade promove o profissional à exibição de doenças como depressão, possibilitando, por muitas vezes, a destruição destes. Nesta associação de submissão, o descanso é a mais específica entoação do direito a desconexão, e, pensando em teletrabalho, sabe-se que este desempenho torna-se um pouco mais profundo, já que a inovação acaba por respaldar a vida do profissional somando à vida do trabalhador, acrescentando a devoção ao trabalho, muitas vezes, sem que veja. (MARDERS; KUNDE, 2017, p. 132)

Nesta rotina, destaca-se que, o empregado/teletrabalhador não pode desassociar sua vida pessoal da profissional, cumprindo horários de trabalho inconciliável com a eficiência física e psíquica e encerra por ser afetado pelo superestresse causado pelo trabalho. (MARDERS; KUNDE, 2017, p. 132)

Ademais, MARDERS; KUNDE (2017, p. 132) dizem que:

Esta disponibilidade contínua do teletrabalhador é de difícil comprovação, contudo, pode-se afirmar que, a vantagem de poder exercer a sua atividade em qualquer lugar, desde que ligado por alguma ferramenta eletrônica, estado à disposição do empregador, tal qual prestasse a mesma atividade no local onde está o estabelecimento, não lhe retira a qualidade de trabalhador tradicional e merecedor do direito a desvinculação total do trabalho.

Outrossim, MARDERS; KUNDE (2017, p. 132) enunciam que “O tempo de vinculação entre teletrabalhador e empregador deverá ser limitado de modo a garantir o período de descanso de maneira igualitária aos demais trabalhadores [...]”.

A jornada trabalhista está em conformidade com as leis consideradas como período pronto a auxiliar o empregador, nos moldes da CLT. Via de regra, o pagamento do trabalhador é devido em razão do tempo consumido pelo empregado no cumprimento ou em realização de normas patronais. (VIANA, 2000, p. 157)

Relativamente ao controle da jornada de trabalho VIANA (2000, p. 157) refere que:

O período de trabalho não significa que o empregado tenha de executar durante toda a jornada, mas sim estar disponível para receber as orientações do empregador e cumpri-las nos moldes determinados. O ente patronal não precisa, necessariamente, exercer seu poder sobre o trabalhador durante todo o desenvolvimento das atividades, bastando apenas a viabilidade de fazê-lo.

Desde o início do Direito do Trabalho, existe a inquietude em delimitar o tempo de trabalho. O objetivo de proporcionar a estabilidade física e mental do profissional se constitui no dever de proteger a saúde, com definição de tempo de descanso e deixando de lado a disponibilidade do profissional, com a finalidade de oportunizar a conjugação da vida profissional e pessoal. (AMADO, 2016, p. 216)

Assegurar a manutenção da saúde do empregado e a proteção no espaço de trabalho é o melhor objetivo subentendido às políticas de duração do labor e mostra-se, desde os princípios do Direito do Trabalho, um dos propósitos fundamentais das regras que sujeitam as grandes jornadas. (LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009, p. 149)

MELO (2018, p. 157-158) ensina que:

Por outro lado, as interações *online* de cunho profissional também avançam para o ambiente do lar e do repouso. Na sociedade da informação, o ser humano é chamado a observar a característica da ubiquidade, que significa estar disponível virtualmente em qualquer

lugar e a todo o momento para comunicações virtuais, inclusive para interações relativas ao labor.

Segundo CASTELLS, na sociedade informacional, as obrigações de trabalho e as concepções de trabalho e jornada podem chegar a consentir mudanças consideráveis, conduzido a produzir um atual padrão de trabalho e jornada flexível. Há acréscimo desmedido de trabalhadores em tempo parcial e temporário e, em alguns países como Itália e Inglaterra, o labor autônomo aumenta. (CASTELLS, 2000, p. 273, 285-286)

Frente a hiperatividade nas redes, a antiga limitação respeitada entre jornada de trabalho e tempo de repouso se extinguiu. Todos estão continuamente disponíveis. A comunicação nas diferentes formas de convívio social modificam noções de tempo e espaço, visto que as notícias são oferecidas em tempo real, suprimindo divisas, convertendo em frágil a linha que separa a vida profissional, pública e privada. (MOREIRA, 2016, p. 17-18)

“O termo flexibilidade não quer dizer necessariamente que é preciso incorporar obreiros ao empreendimento, mas sim acessá-los sempre que conveniente e nos diversos horários que se mostrem importantes para o empregador”. (CASTELLS, 2000, p. 411)

A modernização da tecnologia modifica o relacionamento de emprego clássico, ao estabelecer inovadoras formas de ocupação a distância, através dos meios de informações e comunicações. As empresas estão se tornando virtuais, para assim usarem do teletrabalho como isenção da assiduidade dos trabalhadores, que acabam por contribuir em redes de comunicação eletrônica, por meio de funcionalidade e recursos que incentivam a colaboração de informações. (MELO, 2018, p. 158)

MELO (2018, p. 159) ensina que as novas tecnologias da informação e comunicação são capazes de manter o empregado conectado ao empregador em tempo integral relatando que:

A possibilidade de comunicação por voz, texto, vídeos ou dados a todo momento origina um poder sobre os empregados que nunca foi

alcançado até o advento dessas facilidades tecnológicas. O uso das redes comunicativas permite estabelecer ambientes de labor de 24 horas, quer os trabalhadores gostem ou não. Em suas residências, os trabalhadores acabam sendo exigidos, por meio de seus celulares, a acessar as comunicações relacionadas ao trabalho. O resultado é que as empresas requerem trabalho a qualquer instante sem consequências.

Observa-se que constantemente amplia-se o espaço de tempo em que profissionais acabam exercendo ocupações externamente ao empreendimento, em particular em suas residências. Assim, o Direito do Trabalho é designado a modificar os princípios e alterar as instituições jurídicas para dar garantia à condição favorável de vida no trabalho e fora dele, em respeito ao padrão da integridade da pessoa. (MELO, 2018, p. 159)

“[...] é necessário ponderar que a tecnologia pode ser um fator de melhoria da qualidade de vida do operário, desde que haja orientação clara e eficiente no sentido da diferenciação entre jornada de trabalho e momentos de relaxamento”. (MELO, 2018, p. 159)

MELO; RODRIGUES (2018, p. 73) ensinam que:

O direito ao não trabalho ou desconexão, significa que o empregado, em seus momentos de folga, feriados, ou ao fim de sua jornada, não pode estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente.

Ainda, importante acrescentar que a desconexão para ser concreta precisa ser absoluta, não podendo ser parcial, de forma que o teletrabalho, fora do horário estabelecido para a jornada de trabalho, não esteja à disposição do empregador e tampouco realize atividades relacionados ao trabalho.

Para promover a consciência da divisão entre vida profissional e privada é fundamental que tenha determinação legal, comum ou institucional que objetive indicar padrões claros e metas sobre a relação virtual dentro e fora do horário de trabalho. (MELO, 2018, p. 160)

O direito a se desligar do trabalho é a vantagem que atinge ao profissional de estipular divergência entre vida profissional e pessoal, sob a alegação de que tal direito não é somente uma determinação particular do profissional, mas sim, de toda a população e, especificamente, do meio familiar do profissional. (MELO, 2018, p. 160)

Relevante destacar, a desconexão do teletrabalhador, nas palavras de MELO; RODRIGUES (2018, p. 73):

[...] aquele que atua em regime de teletrabalho, pelas peculiaridades de sua atividade, em especial, demanda limites claros para o tempo – virtualmente – à disposição do seu empregador, sob pena de ver afetada sua sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho. Neste sentido, entende-se que o teletrabalhador, em especial, tem direito a desconexão.

Além do que, o adequado para a harmonia familiar é um compromisso referente à responsabilidade social das empresas. A desconexão do trabalho é uma forma de conceder ao empregado descobrir a si mesmo e, deste momento em diante, aceitar as obrigações de pai, mãe, filho e amigo; para que o empregado tenha oportunidades livres para leitura, para ir ao cinema e para que possa parar e, por ventura, rir, se tranquilizar ou se deleitar com o mundo externo ao empresarial. (MELO, 2018, p. 160)

ALICEDA (2016, p. 1) refere-se a desconexão do teletrabalhador manifestando que:

Trata-se de prerrogativa do trabalhador de permanecer fisicamente e psicologicamente desconectado dos ambientes informacionais relacionados ao labor, para que possa realizar suas atividades particulares, sem interferência de seu empregador.

“Nos casos em que o labor invade os períodos de vida privada do trabalhador, é necessário impor barreiras jurídicas à vigilância virtual do empregador, de modo a permitir a desconexão da pessoa”. (CHAVES JÚNIOR, 2017, p. 1)

A legislação brasileira não dispõe de regra própria sobre desconexão digital. Entretanto, perante a ultra-atividade virtual assim como no rumo do vínculo de trabalho, o legislador alterou o art. 6º da CLT, por meio da Lei n 12.551 de 15 de dezembro de 2011, para comparar os meios de gestão telemático ou informatizados às situações habituais de jornada. (MELO, 2018, p. 160-161)

Mencionada distribuição, como início, resulta disposição do fato nas leis juslaborais de defesa da jornada quando ocorrer controle patronal da liberdade virtual do operário nas redes sociais, com similar responsabilidade de leitura e resposta às interações. (MELO, 2018, p. 161)

No estudo de MELO; RODRIGUES (2018, p. 75), “o direito à desconexão é antes de tudo fato de resgate da natureza humana que na era da conexão em tempo integral encontra-se comprometida pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas”.

A vantagem da limitação da jornada de trabalho é precaução social indispensável, prevista no art. 7º, inciso XIII, da CF/1988. Assim sendo, as alegações de que seria custoso controlar e calcular o número de horas não pode impedir a fruição de um direito, levando em conta que essa questão é instrumental/tecnológica. “Ademais, a tecnologia de controle está cada dia mais avançada e permite a vigilância *online* do trabalhador”. (MELO, 2018, p. 161)

Acerca das novas tecnologias da informação e comunicação MELO (2018, p. 161) manifesta que:

As inovações virtuais são capazes de medir o tempo e o fluxo de dados com precisão bastante aproximada da realidade. A tecnologia encontra-se apta a acompanhar esse tempo e, sem as referidas modificações, os funcionários estarão cada vez mais suscetíveis a abusos.

Considerável modelo regulamentário que pode ser produzido, como exemplo, seria eliminar o profissional que se encontra em tempo de férias de grupos referentes ao trabalho em função de redes sociais, com perspectivas a assegurar a fruição da desconexão concreta do trabalho e melhoria da saúde física e mental. (MELO, 2018, p. 161)

Outra considerável conduta é instituir soluções automáticas nos processos de relacionamento para que o interlocutor seja alertado de que o receptor não está em período de trabalho ou está em período de férias e que o recado não será enviado. Essa medida é um método possível para evitar a infoabusividade digital e busca impedir que no regresso, o profissional esteja mergulhado em uma grande quantidade de comunicações *online* que de fato o impõe o ingresso de antemão às comunicações para não se abarrotar quando da volta ao trabalho. (MELO, 2018, p. 161)

“Às vezes é preciso desconectar-se para se concentrar em outras matérias de trabalho ou para conseguir fruir o necessário repouso físico e mental”. (MELO, 2018, p. 161)

SAKO (2014, p. 165) profere que:

Na situação em que o empregado não pode se desligar e deve permanecer *online* nas aplicações de relacionamento, o estresse mental demonstra-se constante, haja vista que o obreiro não consegue fruir das pausas no labor de forma despreocupada e tranquila. Principalmente após o surgimento dos *smartphones* fornecidos para o trabalho, os quais permitem cobranças mais intensas que as verificadas presencialmente.

Está acontecendo a redução relevante dos momentos de repouso de trabalho, como pausas e férias, em juízo dessa relação virtual ao estabelecimento, principalmente por meio de grupos *online* desenvolvidos por causa dos relacionamentos trabalhistas. Os profissionais ficam interligados fora do ambiente de trabalho, por vezes sem se dar conta que as ocupações trabalhistas estão seguindo para o núcleo da vida pessoal, o que produz inquietudes no que se refere à saúde e convivências. (MAFFRA, 2015, p. 505)

As contínuas comunicações virtuais fora do período de trabalho dispõem de despesa consideravelmente superior para o empregado, pois rejeitam as vantagens do tempo pessoal para o descanso e rejuvenescimento. As constantes interrupções são incômodas, ainda que sejam remuneradas. Até os reduzidos trabalhos deslocados da jornada extinguem o método de reabilitação física e mental. (MELO, 2018, p. 165)

No tocante a desconexão do trabalho MELO (2018, p. 167) manifesta:

Assim sendo, é essencial que fora da jornada de trabalho não possam ser enviadas instruções virtuais aos trabalhadores, porque prejudicam o período de repouso do obreiro e dificultam a manutenção ou o restabelecimento de sua integridade física e mental, que são direitos garantidos pelo art. 7º, inciso XXII, da CF.

São essenciais a preservação e a constante guarda da preservação de um ambiente de trabalho adequadamente harmonioso, com vistas à elevação do bem estar, de forma a manter a saúde física e psicológica do trabalhador no espaço de trabalho e fora dele. A conservação da saúde física e psicológica do profissional é o que procura conservar o direito ao desligamento, que, ciente dos danos que o trabalho em excesso e extenso pode criar nos indivíduos, prega o dever dos empregadores de atentar para o tempo de repouso dos trabalhadores. (ALICEDA, 2016)

Ainda relatando a desconexão MELO (2018, p. 167) expõe:

No sentido de galgar maior proteção à higidez mental e física dos empregados, defende-se que não existe obrigação de ler ou responder a comunicações virtuais fora do horário de trabalho, mas, para além disso, entende-se haver o dever ético e legal de o empresário se abster de remeter a seus trabalhadores conteúdos nas plataformas de relacionamento *online* fora da jornada regular.

Em ponderação aos fatos referidos, cautelosa e coerente se torna a atribuição do empregador de impedir a relação com os empregados extra período de trabalho, com o objetivo de se assegurar ao trabalhador os direitos sociais à saúde e lazer, pressupostos no art. 6º da CF, com melhora da salubridade física e mental, além da presença verdadeira das pessoas nos relacionamentos individuais, em particular os familiares. (MELO, 2018, p. 167)

Assim sendo, é inevitável mais uma vez voltar ao tema de que o uso das inovações tecnológicas é insensato. As plataformas são um meio livrador já que permitem a flexibilidade do profissional e o crescimento das informações no entorno

do mundo. Porém, e insensatamente, são um modo de castigar a pessoa, na proporção em que força a conexão digital contínua, o que, de certa forma, incentiva a inquietação e o esgotamento, em desconsideração do direito de repouso e de lazer criativo e reflexivo. (MELO, 2018, p. 167)

Reitera-se que o direito “é limite e deve impor regulação sobre o tema jornada na sociedade em rede e atuante nas redes sociais. O ser humano não pode se tornar novamente escravo, desta vez das tecnologias informacionais”. (MELO, 2018, p. 167)

Na esfera, a substancialidade do direito à limitação da jornada de trabalho e, como resultado o correto é a desconexão, é identificada claramente no texto constitucional. Tal fundamentalidade no Brasil não é somente concreta, mas também efetiva. A Constituição de 1988 assegura, já no art. 1º, que os princípios sociais do serviço integram princípios da República, ao lado da integridade da pessoa. Inclui os Direitos do Trabalho no Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais. Em seu art. 7º, caracteriza o direito primordial à jornada de oito horas, sem consentir que lei infraconstitucional excepcione esse limite. Enfim, mantém a ordem econômica à aplicação social. (FREITAS, 2018, p. 78)

Assim, a partir de 1988, não é mais coerente pensar em algum ofício dependente sem definição legal ou consentir jornadas maiores do que oito horas, sob pena de admitir que a norma constitucional não é aplicável a alguns trabalhadores, alterando de maneira completa a razão do constitucionalismo que explica nossa organização social como Estado Democrático de Direito. (FREITAS, 2018, p. 78-79)

Relativamente aos reflexos da limitação da jornada de trabalho ao empregado é importante salientar que:

O direito à limitação da jornada, ao descanso e ao lazer, após e durante a realização da atividade laboral, estão diretamente conectados à saúde e à sustentabilidade do trabalhador, sendo condição para a concretização do projeto constitucional que visa ao bem de todos, e à preservação da saúde do ser humano. (FREITAS, 2018, p. 79)

Na atualidade, no Direito do Trabalho tem uma unidade que é destinada a facilitar a integral busca de harmonia entre vida e trabalho, no que se refere ao tempo de descanso, como folga semanal e férias. (FREITAS, 2018, p. 79)

“Esses períodos de descanso, contudo, não são sempre respeitados por aqueles que detêm o poder econômico causando aos trabalhadores prejuízos biológicos, sociais e econômicos [...]”. (FREITAS, 2018, p. 79)

Fica claro que o período de trabalho tem superado os limites das empresas e adentrado o tempo de descanso dos profissionais, que estão cada vez mais deprimidos pelo excesso de trabalho. Salienta-se que esse acúmulo não acontece só no âmbito das empresas, mas inclusive no período de lazer, quando o profissional é chamado pelo celular, *Ipad*, *Iphone*, *Notebook*, etc. e de outros diferentes meios, desde uma chamada para a resolução de questões ligadas ao ofício fora do período de trabalho até o exercício em casa não cotado na jornada. (FREITAS, 2018, p. 79)

No período integral, estima-se que o sujeito passe um período maior com o trabalho do que com a família ou sozinho. Assim sendo, exatamente por significar período de vida que passa a ser dedicado a iniciativa privada, todo o tempo em que o profissional fica predisposto ao chefe deve ser apontado como período de trabalho, ou seja, deve compor sua jornada, existindo uma recompensa não só remunerada, mas também uma inquietação com a saúde e a segurança do profissional. (FREITAS, 2018, p. 79-80)

Ademais, FREITAS (2018, p. 80) ensina que “Tratando-se de saúde e sustentabilidade do trabalhador, não há como não se estabelecer uma relação com o direito ao lazer, insculpido no art. 6º da Constituição Federal, e também com a desconexão do trabalho”.

MAIOR ao tratar da desconexão da jornada de trabalho:

[...] afirma que para a efetivação do direito à desconexão do trabalho (direito ao lazer) é necessária uma nova técnica jurídica que deveria tutelar o alcance desse direito, não só do trabalhador, mas também daquele que não está atrelado ao direito do trabalho. Também deveriam ser estabelecidas técnicas jurídicas de controle e repressão rigorosa sobre a prestação de serviço em horário extraordinário, com vistas aos limites diários e semanais da jornada de trabalho

constantes no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988 [...].

Assemelha-se, então, que o assunto limitação do tempo de trabalho necessita ser questionado a começar na perspectiva do direito constitucional a estar afastado do trabalho, física e mentalmente, no decorrer e após a jornada, uma vez que a prática atual determina grande conexão, vinte e quatro horas por dia, sete dias na semana, estando claro que as habilidades de comunicabilidade conhecidas no final do século passado e que representam “marca registrada” deste novo século, terminam por dificultar o autêntico desempenho do direito fundamental à desconexão e, com isso, implicam a saúde do profissional, tanto física como mental. (FREITAS, 2018, p. 81)

Esse direito, à desconexão, então, está profundamente relacionado ao conhecimento e atuação do próprio indivíduo/trabalhador, assim com a chegada da tecnologia, a capacidade de dialogar em tempo real com alguém que esteja em outro local, e igualmente a eficácia dos aparelhos celulares de receberem mensagens a qualquer momento, são partes que colocam em destaque a necessidade de repouso e distração, não é tão raro a pessoa em sua casa, no horário de descanso, quase sem notar, parar para revisar relatos, responder e-mails ou resolver dificuldades de trabalho. (FREITAS, 2018, p. 81)

Aparece, então, a obrigação de indagar o direito à desconexão, ou seja, o privilégio que o empregado tem de liberdade física e mental de tudo que tem relação com a atividade de trabalho. Não se trata apenas da falta ao trabalho. Retrata para o empregado: período para recuperação física e cognitiva, aprimorar o relacionamento familiar e social e procurar planos pessoais. (CARVALHO; LACERDA, 2018, p. 138)

CARVALHO; LACERDA (2018, p. 138-139) em relação ao direito à desconexão esclarecem que:

O direito à desconexão é uma construção doutrinária. Porém, em que pese não ter previsão expressa no ordenamento jurídico pátrio, depreende-se a sua existência das normas constitucionais e infraconstitucionais existentes, tendo por fundamento os direitos ao

lazer e ao descanso. Além desses dois fundamentos, o direito à desconexão também está intimamente relacionado ao princípio da dignidade da pessoa humana e a outros direitos como: saúde, liberdade, privacidade, limitação da jornada de trabalho, dentre outros.

“Logo, no teletrabalho é possível o exercício do direito à desconexão pelo empregado. Isso porque, além de ser um direito fundamental, o controle de jornada do teletrabalhador é possível de ser realizada”. (CARVALHO; LACERDA, 2018, p. 150)

Assim, pode ser afirmado que a real questão não é a possibilidade ou não de garantia ao teletrabalhador brasileiro do direito fundamental à desconexão, mas como assegurá-lo. Por fim, foi certificado amplamente, tratar-se de um direito indispensável ao empregado, reconhecido pela doutrina. (CARVALHO; LACERDA, 2018, p. 150)

4 TELETRABALHADOR: OS DIREITOS CONSTITUCIONAIS AO LAZER, À SAÚDE, A SEGURANÇA E AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SUSTENTÁVEL

O meio ambiente de trabalho, a partir das inovações tecnológicas, é aquele onde o empregado exerce as suas funções, podendo ser qualquer lugar e até distinto daquele espaço físico dentro da empresa, por isso deve ser um local adequado para a prestação de serviços ao empregador e protegido, a fim de assegurar a integridade física e psíquica dos teletrabalhadores.

O teletrabalho é considerado um trabalho que contribui com a sustentabilidade, mas é necessário encontrar o ponto de equilíbrio entre o desenvolvimento sustentável e o fundamento da democracia que assegura os direitos fundamentais aos teletrabalhadores, como é o caso do disposto no art. 6º, da CF/1988, a fim de que ao teletrabalhadores não tenham lesados os seus direitos à saúde, ao descanso e ao lazer.

4.1 O direito do teletrabalhador ao lazer

O lazer é a soma de interesses às quais a pessoa pode se dispor a fazer o que deseja, podendo ser para sossegar, divertir-se e alegrar-se, ou ainda para desenvolver conhecimento ou formação; sua atuação social voluntária ou sua liberdade de competência criadora após se soltar ou desobstruir dos deveres profissionais, familiares e sociais. (DUMAZEDIER, 2018, p. 34)

FREITAS, (2018, p. 80) em relação ao lazer, discorre que:

Este conceito, [...], trata o lazer como simples oposição ao trabalho, delineando como principais funções do lazer o descanso, o divertimento, a recreação, o entretenimento e o desenvolvimento. Nesse conceito o descanso representa a reposição de energias físicas e químicas do homem despendidas no trabalho, ligadas à questão biológica. Quanto ao divertimento, recreação e entretenimento, representam a ruptura com a vida cotidiana para evitar a fadiga e propiciando energia para “suportar o fardo da vida rotineira”.

A redução da jornada de trabalho é a geradora do tempo vago, determinando o lazer como o grupo de ocupações gratuitas, agradáveis, facultativas e associativos, executados num tempo vago, conquistado ou recebido historicamente sobre a jornada de trabalho e que interferem na evolução pessoal das pessoas. (CAMARGO, 2018, p. 97)

Além do que, o lazer, nas palavras de FREITAS (2018, p. 80) é:

Em suma, todos os conceitos de lazer possuem alguns pontos comuns, senão veja-se: “a identificação do lazer com um tempo livre das obrigações e do trabalho; as atividades praticadas como forma de exercício do lazer geralmente são esportivas ou culturais; o lazer possui algumas características psicológicas como o fato de ser agradável, espontâneo, lúdico e livre; está na maioria das vezes ligado à noção de cultura; e há preocupações com políticas públicas para a realização do lazer”.

“Portanto, o direito social ao lazer é uma das grandes conquistas do homem, fruto de uma grande evolução histórica, e está atualmente positivado tanto no âmbito internacional como nos direitos internos”. A Carta Magna de 1988 tem como valores, motivos e finalidades essenciais sistematizar para arrumar, de modo efetivo, a certificação, a proteção e a materialização dos direitos fundamentais. (FREITAS, 2018, p. 80)

FREITAS (2018, p. 80) acrescenta que:

O legislador constituinte gravou no art. 6º da Constituição Federal de 1988 o direito ao lazer como direito fundamental social positivando-o expressamente: “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

O direito ao lazer sendo um direito à desconexão do trabalho, admitindo que a efetuação seria uma libertação da natureza humana como reunião de si mesmo, para que assim possa tornar-se pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros,

assista filmes etc., para que possua tempo de rir, chorar, emocionar-se. Não se conquista integridade do ser sem o sentimento. (FREITAS, 2018, p. 80)

“O essencial a reter é que deve ser assegurada a devida harmonização do trabalho com a vida familiar e o tempo de lazer”. Com eficácia, dentro do período de não trabalho inclui-se um direito fundamental, garantido em várias convenções internacionais de direitos humanos e pela Constituição Federal, que é o direito ao lazer. Tal ponto de vista não deverá claramente ser esquecido na reinterpretação do direito do trabalho, eis que tal direito, da mesma forma, poderá ser acometido e até afetado a partir da consciência de período de trabalho, jornada, duração de tempo, e assim por diante. Mencione-se, a tal propósito, a Declaração Universal de Direitos do Homem, de 1948, art. XXIV, ao dispor que “todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”. (COLUMBU; MASSONI, 2017, p. 25)

No Pacto Internacional de Direitos econômicos, sociais e culturais da ONU, de 1996, autenticado pelo Brasil, está assegurado (art. 7º) que toda pessoa deve desfrutar de situações justas de trabalho que assegurem “o repouso, os lazes, a limitação razoável da duração do trabalho e férias remuneradas periódicas, assim como remuneração dos feriados”. (COLUMBU; MASSONI, 2017, p. 25)

Em 1958 a OIT se situou sobre o tema da limitação de jornada de trabalho comparando ao período indispensável ao lazer para os empregados, a ampliação e a prática difundida da jornada de oito horas revelavam um reparo de valor singular: uma chance de participar da distribuição na riqueza causada pela indústria moderna e de ganhar tal participação na forma de horas de lazer. (COLUMBU; MASSONI, 2017, p. 25)

Ademais, “a Constituição Federal Brasileira de 1988 consagra o direito ao trabalho e, ao mesmo tempo, o direito ao lazer, como direitos sociais. E em seu art. 223, §3º, declara que o Poder Público incentivará o lazer como forma de promoção social”. (COLUMBU; MASSONI, 2017, p. 23)

Outrossim, “o objetivo da Constituição ao limitar a jornada de trabalho (inc. XIII, art. 7º) foi conferir ao trabalhador tempo para seu lazer e descanso em

contraponto ao trabalho em tempo integral estimulado pelo uso das novas tecnologias”. (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 77)

MELO; RODRIGUES (2018, p. 76) lecionam que:

O direito ao lazer encontra-se assegurado na Constituição Federal, em seu art. 6º, a todos os cidadãos. Entretanto, a atual organização social e a introdução de novas tecnologias afetam a relação laboral tem prejudicado o gozo desse direito por grande parcela dos trabalhadores, prejudicando a sua vida social, sua saúde, sua intimidade e a sua vida familiar.

Na verdade, é encargo duro determinar o núcleo abstrato de lazer, que tem medidas não somente jurídicas, mas também sociológicas. Impactando nos apresenta a definição de lazer elaborado, no qual o mesmo não se restringe apenas à isenção de tempo livre, em parte do período do tempo livre há um tempo como lazer que, comumente, é independente do trabalho, porque é a duração distinta, que não complementa a acumulação das necessidades básicas do ser humano, já resolvidas, e nem sempre ligadas às obrigações de atividade produtiva. Esse tempo, como lazer, está se referindo a algo, não absolutamente conectado ao tempo valorativo e nem só de graça, que seja desprezioso, natural das utilizações do viver, que seja origem de geração de alegria, satisfação, que viabilize levar pessoas ao auto-crescimento, ao autoconhecimento, à auto-humanização. (COLUMBU; MASSONI, 2017, p. 25)

No tocante ao direito ao lazer e a desconexão, FREITAS (2018, p. 81) refere que:

Em verdade, o direito ao lazer (desconexão) é uma conquista histórica, ainda com necessidades claras de pavimentação cultural no Brasil e no mundo, isso porque não é só do poder público a obrigação de oferecer políticas públicas para a efetivação do direito ao lazer, mas também exige a participação de outros atores nesse exercício de efetivação ao direito ao lazer, como o próprio indivíduo/trabalhador, o empregador, a família e a comunidade como um todo.

Ademais, MELO; RODRIGUES (2018, p. 77) ensinam que:

[...] o lazer é direito social de todos os trabalhadores, subordinados ou não, aí incluídos os ocupantes de altos cargos, trabalhadores externos e teletrabalhadores, não sendo razoável ou mesmo constitucional a exclusão destas profissões do regime geral de jornada de trabalho, nos termos dos incisos do art. 62 da CLT. Em sínteses, nos termos do inciso XIII, do art. 7º da CR, todos os trabalhadores têm assim o direito a limitação de jornada de trabalho.

O trabalho sendo uma obrigação implacável, ao tempo a ele aplicado, definirá o período que resta para o contentamento de outras obrigações do sujeito. Assim, o tempo de trabalho representa um ciclo social importante, na dimensão de que em volta dele, contornarão outras ocupações realizadas pelas pessoas, como lazer, práticas educativas, religiosas, familiares, todas poderão ser influenciadas pelas reações do tempo empregado no trabalho, de forma direta ou indireta. (COLUMBU; MASSONI, 2017, p. 25)

COLUMBU; MASSONI (2017, p. 25) explicam que:

De acordo com as conclusões da OIT, em [...] estudo sobre jornada de trabalho no mundo, de 2009, medidas de flexibilização do tempo de trabalho, se mal planejadas, podem levar a jornadas extensas durante períodos substanciais e impedir os trabalhadores de cuidar plenamente de outros aspectos de sua vida que dependem da previsibilidade de seu horário de trabalho ou prejudicar períodos tradicionalmente reservados pela comunidade inteira ao lazer, à vida em família e às obrigações domésticas.

Existe a obrigação de se explicarem as novas ocorrências que a prática está mostrando na compreensão do tempo de trabalho ao tempo do trabalhador, de forma que a conciliação dos tempos siga o começo geral da adaptação do trabalho ao homem, vale dizer, tornar adaptável os diversos pontos da vida de cada empregado, o trabalho remunerado, o trabalho de graça, o descanso e o sossego, com as demandas da empresa. O direito social assegura que não está protegido contra as alterações em curso, e precisará percorrer uma imensa alteração para poder continuar a desenvolver o papel de conduzir igualmente a ascensão

socioeconômica não podendo ficar fixo no tempo da troca trabalho/salário, pois deve incluir a integralidade da vida do trabalhador e assegurar a concordância dos períodos que a constitui. Contudo, essa expansão determina, em segundo lugar, a reconsiderar as circunstâncias de resolução e de negociação que tenham o tempo como objeto. (COLUMBU; MASSONI, 2017, p. 25-26)

4.2 O direito à preservação da saúde e segurança do teletrabalhador

O teletrabalhador tem assegurados todos os direitos certificados aos demais trabalhadores, entre eles, a defesa à saúde e à segurança no trabalho. Sempre é significativo frisar que o teletrabalho não modifica o status jurídico do teletrabalhador empregado, a não ser o modo de ordenação do devido trabalho. (MASSI, 2017, p. 94)

MASSI (2017, p. 95) dentre as legislações aplicáveis no Brasil que tratam da saúde, doutrina que:

A saúde é contemplada no art. 25 da Declaração Universal de Direitos Humanos. Por sua vez, as condições de saúde e de segurança no trabalho são tuteladas nos arts. 7º e 12 do Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; nos arts. 7º e 10 do protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, “Protocolo de San Salvador”; no art. 17 da Declaração Sociolaboral do Mercosul.

No contexto da OIT, a saúde é garantida na Declaração Referente aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho, que sustenta, como razão essencial, que o trabalho não é negócio. Nessa linha de raciocínio, é considerável acentuar que o trabalho não pode ser concebido como um simples meio de conquista de ganho do empregador, mas sim como um dispositivo concreto para que o empregado possa aprimorar as suas competências, efetivando de maneira plena a dignidade que lhe é própria, simplesmente pela sua condição de ser humano. (MASSI, 2017, p. 95)

MASSI (2017, p. 95) manifesta que a saúde e segurança no meio ambiente do trabalho é um direito fundamental e por isso diz que:

[...] convém ressaltar que o ordenamento jurídico brasileiro estabelece a segurança e a saúde no trabalho como autênticos direitos fundamentais, ao positivá-los os arts. 5º, caput, 6º, 7º, XXII XXVIII, todos contidos no Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, da Constituição da República de 1988. (MASSI, 2017, p. 95)

Além disso, SARLET leciona:

E, tratando-se de direitos fundamentais, os quais sobressaem em relação aos demais dispositivos constitucionais, os órgãos estatais têm o dever de reconhecer a maior eficácia possível a eles, considerando a presunção de sua aplicabilidade, de modo que a recusa de sua aplicação exige fundamentação e justificativas sólidas, sob pena de negação da própria fundamentalidade atribuída constitucionalmente a esses mesmos direitos, nos termos do art. 5º, §1º, da Constituição da República. (SARLET, 2011, p. 270-272)

“Importante ressaltar que, independentemente do local em que o teletrabalhador execute suas funções, este será o seu ambiente laboral, com todos os demais elementos que o compõe”. (MASSI, 2017, p. 95)

De outra forma, o meio ambiente laboral não determina o espaço de trabalho exato do profissional. Ele compreende o ponto de trabalho, os utensílios de ocupação, o jeito como o profissional é tratado pelo empregador e pelos colegas de trabalho. Por isso, a concepção de meio ambiente laboral deve considerar o empregado e tudo que o rodeia. (MELO, 2017, p. 31)

Dessa maneira, o trabalhador tem garantido o benefício de que resultem prover condições para o desempenho das funções em um espaço de trabalho apropriado, também considerado como direito fundamental, de natureza difusa, referente às regras sanitárias e de saúde do empregado, conquistando a tutela do Poder Público e da sociedade (arts. 196 a 225 da Constituição da República). (MELO, 2017, p. 35)

Verifica-se, assim, que a saúde e a segurança do teletrabalhador, bem como a proteção de um espaço de trabalho adequado, apresentam essencial relevância na ordem jurídica nacional, requerendo dedicação especial dos agentes envolvidos, públicos e privados, como forma de possibilitar a materialização do Trabalho Decente. (MASSI, 2017, p. 95-96)

Além do mais, “se a saúde e a segurança no trabalho, bem como o meio ambiente laboral adequado, se traduzem em direitos fundamentais do teletrabalhador, a esses direitos correspondem os deveres fundamentais do empregador de assegurá-los”. (DIMOULIS, 2011, p. 74)

DIMOULIS (2011, p. 74) doutrina no tocante aos direitos fundamentais que:

Com base nisso, definimos os deveres fundamentais como deveres de ação ou omissão, proclamados pela Constituição (fundamentalidade formal), cujos sujeitos ativos e passivos são indicados em cada norma ou podem ser deduzidos mediante interpretação. Muito frequentemente a titularidade e os sujeitos passivos são difusos e o conteúdo do dever (conduta exigida) só pode resultar de concretização infraconstitucional.

Ao menos na organização jurídica brasileira, que tem em seu alto uma Constituição com garantias para o social, não é viável contemplar tais direitos relevantes como comuns balizas ao poder do Estado em favor da autonomia individual. A Constituição e os direitos fundamentais que ela assegura não se concentram apenas aos governantes, mas a todos que têm de tolerar costume às advertências da Carta Magna. Isto porque a Lei Maior não é apenas a Lei Fundamental do Estado Brasileiro, significa, na verdade, a Lei Fundamental do Estado e da sociedade, dado que abrange os essenciais preceitos e instruções para a formação da vida social no país; não define as ações exemplares das constituições inovadoras, de composição da organização estatal e explicação das ligações entre governantes e governados. (SARMENTO, 2017, p. 277)

“É a própria Constituição da República de 1988 que institucionaliza os direitos fundamentais, como é o caso do art. 7º da Lei Maior, não se inferindo, daí,

assimetria entre os direitos e os deveres fundamentais correspondentes”. (MASSI, 2017, p. 96)

Seguindo da suposição de que a saúde e segurança laboral representam deveres fundamentais do empregador, sobra reavaliar, ainda que de modo geral, a extensão daqueles deveres nas relações de emprego. (MASSI, 2017, p. 96)

MASSI, (2017, p. 96) a respeito da saúde e segurança no meio ambiente do trabalho, relata que:

Além dos dispositivos constitucionais já citados neste estudo, vale lembrar o art. 170 da Constituição da República, ao dispor que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observando, entre outros princípios, a defesa do meio ambiente (inciso VI), aí incluído obviamente o laboral (art.200, VIII, do estatuto jurídico fundamental).

As horas extraordinárias podem perdurar, mas não são justificáveis sob o fundamento do ganho ou do rendimento institucional. O fundamento do padrão moderno, centrado na pessoa e sob o entendimento do progresso do mercado a todo e qualquer valor, subtraindo o empregado como ser humano, não é mais considerável num ambiente de padrão coletivo, em prestações e baseado em uma ética de responsabilidade, cuja temática fica estabelecida na relevância dos direitos humanos de dimensão total e também nos direitos fundamentais emoldurados no direito nacional. (GÓES, 2018, p. 192)

Um empregado, obrigado frequentemente a longas jornadas, tem a inclinação a potencializar doenças como Ler/Dort, fibromialgias, fobias, depressão, síndrome do pânico, dentre outras tantas que se originam no psicológico e ainda atingem a competência e rendimentos na conclusão da prestação do serviço. (GÓES, 2018, p. 192)

OLIVEIRA (2002, p. 165) leciona que:

Em que pese a limitação da jornada consagrada na legislação trabalhista brasileira, permanece transitando na contramão da

história a prática nociva e reiterada do elastecimento da jornada, tornando habitual o que deveria ser rigorosamente extraordinário, chegando até ao inconciliável paradoxo das “horas extras habituais”, anotado sem constrangimento em diversos julgamentos. Sem dúvida, esse fato contribui para o crescente número de doenças ocupacionais que as estatísticas oficiais estão apontando. E o excesso de horas extras tem sido considerado como fator que caracteriza a culpa patronal pelo advento das doenças profissionais ou do trabalho.

Com integral exatidão, sob esse visual do Estado Social, o período trabalhado deve ser relacionado a um regime de saúde laboral. E, a limitação da jornada laboral é o modo oportuno de suprimir ou impedir a exaustão. (GÓES, 2018, p. 92)

A Consolidação das Leis do Trabalho criou uma divisão a respeito da cautela do cansaço (art.198 e ss), no que revela que o conteúdo é de grande importância, com referência à regra referente à saúde e à segurança do empregado no ambiente laboral, sendo capaz de provocar a execução de multa, nos termos do art. 201. (GÓES, 2018, p. 192)

GÓES (2018, p. 193) expõe que “Definitivamente as normas que regem a jornada de trabalho, intervalos, repouso e labor extraordinário são de natureza pública, de nítida coloração imperativa, indisponível e irrenunciável”. E acrescenta que “A ordem pública espelha uma razão pública, no rumo dos valores para a sociedade civil. No Estado Democrático de Direito, indubitavelmente, não resta mais onipotente o lado econômico na relação entre capital e trabalho”.

Sendo assim, para GÓES (2018, p. 198) “A saúde e segurança dos trabalhadores, seu estudo e tratamento jurídico, não raro, são reduzidos a discussões mesquinhas sobre adicionais de insalubridade e periculosidade”.

MELO; RODRIGUES (2018, p. 66) dizem que:

O direito fundamental a saúde é direito básico diretamente ligado à vida e à integridade física, e pressupõe não apenas a ausência de doenças, [...] mas importa em qualidade de vida, completo bem-estar físico e mental. Assim o descanso e o lazer são fundamentais ao cuidado com a saúde e a dignidade da pessoa humana.

Entretanto, bem mais do que a monetização, o acolhimento do ambiente laboral e, assim sendo, da saúde e segurança dos empregados, abrange questões mais extensas e metódicas, que proporcionam a higidez do ambiente de trabalho em todos os sentidos e param a rigidez de todo tipo de perigo, seja ele, por exemplo, ruído, vibração, temperaturas extremas, pressões anormais, radiações ionizantes ou não, etc., biológicos, como, bactérias, fungos, helmintos, protozoários e vírus, etc., ergonômico, ou seja, esforço físico, levantamento de peso, postura inadequada, etc., ou psicossocial, como, assédio moral, imposição e controle excessivo de metas, etc. (GÓES, 2018, p. 198)

OLIVEIRA (2002, p. 161) diz ainda que:

Os estudos aprofundados dos fisiologistas, ergonomistas, psicólogos, médicos do trabalho e outros têm servido para respaldar os fundamentos científicos da tendência mundial de redução da jornada de trabalho. Todavia, não adianta limitar a duração da jornada, sem controlar, com rigor, o trabalho extraordinário. A simples oneração do valor da hora extra não tem sido suficiente para desestimular a sua prática.

Determinar meio ambiente laboral não é uma tarefa fácil, estando ciente tratar-se de uma definição vasta e em contínua elaboração. (GÓES, 2018, p. 198)

Significativo salientar que o meio ambiente laboral faz parte do meio ambiente geral, lato sensu classificado e, dessa maneira, suas concepções são intimamente pertinentes. Assim, para alcançar aquele é indispensável, primeiro, compreender a concepção deste. (GÓES, 2018, p. 198)

Segundo explicação legítima oferecida pela lei que criou a Política Nacional do Meio Ambiente (Lei n. 6938, de 1981), meio ambiente é compreendido como reunião de situações, leis, resultados e diálogos de norma física, química e biológica, que possibilita, comporta e comanda a vida em todas as formas. Verifica-se, então, que tal condição estatutária (i) não expõe a natureza gestáltica do meio ambiente, já que o determina como um grupamento, isto é, como a somatória dos elementos e não como um conjunto, classe esta que implica uma inevitável ligação de correlação e interligação entre elementos simultâneos; (ii) não abrange no pensamento mostrando os diálogos de norma psicossocial que intervém no meio

ambiente. Por isso, conclui-se fundamental aumentar tal explicação justa, modificando mais total e pertinente às qualidades do meio ambiente. (GÓES, 2018, p. 198)

Desta forma, o meio ambiente pode ser entendido como um complexo de elementos que envolvem todas as formas de vida, até mesmo a humana, abalando e sendo abalado por elas, que também são partes participantes desse sistema. Significa em uma concepção antropocêntrica, do grupo do sujeito, isto é, a sua redondeza, aquilo que o envolve, o local em que se recebe, o meio em que se encontra. Estando tal olhar centralizado na vida, não seria admissível eliminar o meio de trabalho de seu alcance. (GÓES, 2018, p. 198)

O meio ambiente, dessa maneira, abrange não somente as dimensões naturais, artificiais e culturais, bem como a extensão de trabalho, segundo estabelece o art. 200 inciso VIII da Constituição Federal, evidenciando constitucionalmente tal importância do meio ambiente de trabalho. (GÓES, 2018, p. 199)

Conforme, frisa-se que o ambiente laboral não se trata apenas do espaço de trabalho. Para além das paredes da empresa, espacial e material, o recinto de trabalho engloba os próprios objetos de trabalho, a forma de desempenhar as atividades, o clima institucional, modo de pagamento, o jeito como o empregado é tratado pelo empregador e demais chefias, entre numerosos outros princípios, que intervêm no desempenho das funções. (GÓES, 2018, p. 199)

Com as muitas e ligeiras alterações que acontecem no mundo do trabalho, essa dimensão além dos muros conquista cada vez mais interesse, mostrando que o ambiente laboral não se determina às dependências físicas da empresa, sendo capaz de prolongar-se para os demais espaços, como a devida moradia do empregado, como ocorre com os que exercem ofício à distância, em casa. (GÓES, 2018, p. 199)

Tornando-se parcela do meio ambiente geral, o meio ambiente laboral também precisa ser preservado, e sua estabilidade, substancial à importância de vida das pessoas, deve ser conservado e reconhecido, tal como pressuposto em normas nacionais e internacionais de máxima estatura, art. 7º, do inciso XXII e art. 225, caput, da Constituição Federal; art. 18 da Convenção Sociolaboral do Mercosul;

Convenção 155 da Organização Internacional do trabalho, art. 12 do Pacto Internacional de direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de forma a ser inconcebível atingir uma melhor condição de vida sem ter qualidade no meio ambiente laboral, nem se pode alcançar o meio ambiente de trabalho estabilizado e sustentável deixando o espaço de trabalho. (GÓES, 2018, p. 199)

Questiona-se: o que é meio ambiente laboral? Além disso, qual é a abrangência jurídica? Para se ter uma breve concepção da incômoda dificuldade do assunto, resta pensar que, desde a década de 1970, já se considerava ser o espaço de trabalho a consequência de uma ligação profunda de motivos tais como o desenvolvimento tecnológico, ferramentas e recursos industriais. (MARANHÃO, 2018, p. 252)

Em etapas mais novas, salientaríamos a definição de Raimundo Simão de Melo, para quem o local de trabalho, além do exato espaço de trabalho, englobaria, da mesma maneira, as ferramentas de trabalho, o meio de aplicação das tarefas, bem assim a devida forma como o empregado é tratado pelo seu superior ou beneficiário do serviço e pelos referentes parceiros de trabalho. (MARANHÃO, 2018, p. 252)

Analise-se que nas duas propostas, desprendidas perto de quatro décadas, atuam a idealização de um espaço de trabalho perturbantemente vasto, atravessador não somente do lugar de trabalho, mas também da disposição do ofício realizado, igualmente da devida característica das ligações interpessoais obstruídas no ambiente de trabalho. (MARANHÃO, 2018, p. 252)

MARANHÃO (2018, p. 252) expõe que:

Christophe Dejours, por exemplo, distingue condições de trabalho de organização do trabalho. Para o renomado psiquiatra e ergonomista francês, as condições de trabalho geram impacto maior sobre o corpo do trabalhador, ao passo que a organização do trabalho gera impacto maior sobre a mente do trabalhador. Já Mário César Ferreira e Ana Magnólia Mendes, reconhecidos psicólogos do trabalho, fazem uma interessante proposição conceitual para aquilo que chamam de Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS, reputando-o como o “locus material, organizacional e social onde se operam a atividade de trabalho e as estratégias individual e coletiva de mediação utilizadas pelos trabalhadores na interação com a realidade de trabalho”.

Conforme esses últimos autores, essa situação de elaboração de realização se fragmenta em três medidas correlativas: (i) as premissas de trabalho, incluídas pelos seguintes elementos: ambiente físico, materiais de trabalho, matérias-primas, base organizacional, técnicas de salários, crescimento de pessoal e de vantagens; (ii) a disposição do trabalho, formada pelos seguintes elementos: categoria de trabalho, rendimento esperado, normas formais, tempo, ritmo e controles; (iii) as ligações socioprofissionais, abranger as comunicações internas, hierárquicas e coletivas intragrupo e intergrupos e externas. (MARANHÃO, 2018, p. 252)

Acredita-se que esses estudos científicos descobertos nos ramos da Medicina e da Psicologia são importantes para uma excelente composição do raciocínio jurídico, dando válida mistura de competências a procura da apropriada percepção do confuso tema ambiental, que, como já vimos, é mesmo profundamente interdisciplinar. Nessa medida, em que, por exemplo, o que na Psicologia foi chamado como Contexto de Produção de Bens e Serviços, com certeza retrata, o que segundo a dimensão jurídica, é chamado de meio ambiente de trabalho. (MARANHÃO, 2018, p. 252)

Além disso, é admissível imaginar, com suporte nessas contribuições explicativas, que a ampla pluralidade de convívios no meio de trabalho e referidos riscos à proteção e à saúde dos profissionais acaba, de qualquer jeito, ligando ou possuindo como motivo um ou mais desses aspectos de risco apresentados: requisitos de trabalho, sistema de trabalho e as convivências entre pessoas. (MARANHÃO, 2018, p. 252)

MARANHÃO (2018, p. 252) explica que:

Temos que as condições de trabalho concernem às condições físico-estruturais havidas no ambiente de trabalho. Dizem respeito, basicamente, à incidência dos clássicos elementos físicos, químicos e biológicos, além das condições estruturais e de mobiliário do local de trabalho (v.g., qualidade das instalações elétricas, prediais, sanitárias e de maquinário e mobília; qualidade e manutenção de equipamentos de proteção). Nesse tempo está a tradicional noção de meio ambiente laboral, atinente à ideia de local de trabalho, com a

também tradicional ênfase na saúde física dos trabalhadores. Tem a ver, mais diretamente, com a relação homem/ambiente.

Finalmente, por afinidade, temos características do convívio socioprofissional impedidas na rotina do trabalho, em todos os padrões. Desse modo, o espaço de trabalho está mais pontualmente conectado à noção de harmonia no trabalho, com destaque na saúde mental dos profissionais. Corresponde, assim, de modo direto, com ligação homem/homem. Essa proporção trabalho e meio ambiente abrange pontos bastantes pertinentes, ligados, por exemplo, à execução da hostilidade no trabalho e ao essencial alicerce social erguido na conjuntura trabalhista. (MARANHÃO, 2018, p. 252-253)

Conclui-se que, situações em que seres humanos exercem a profissão e os efeitos que esses requisitos podem ocasionar à segurança e à saúde constituem um todo que não pode limitar aos princípios que o compreendem, sob pena de desfigurarem. (MARANHÃO, 2018, p. 253)

Diante do evidenciado, compreende a qualificação demonstrativa, que na recente fase do conhecimento científico, é completa, imprópria e escassa à tradicional concepção abstrata que vê o ambiente laboral como claro ponto do fornecimento de serviço, aparentando mesmo, hoje, um canal retrógrado. É que, ao se conservar envolto a área da superfície de indústria, com resistente destaque em uma nuance estático – espacial, o especialista acaba promovendo conhecimento demasiado negativo de espaço de trabalho, na dimensão em que foca apenas em questões inerentes às obrigações de trabalho, admitindo muitas vezes obscuras questões labor – ambientais outras da mesma forma pertinentes para a saúde e a segurança do empregado. (MARANHÃO, 2018, p. 253)

MARANHÃO, (2018, p. 253) no tocante ao meio ambiente de trabalho, expõe que:

Seguindo esse diapasão, o meio ambiente do trabalho deixa de ser, portanto, apenas uma estrutura estática e passa a ser encarado como um sistema dinâmico e genuinamente social. É dizer: a linha conceitual clássica de meio ambiente do trabalho sempre se confundiu com a ideia do local da prestação de serviço, com ênfase no aspecto físico da questão. Entretanto, a vereda que aqui

propomos aponta para a direção diversa: toma como referência a pessoa do prestador de serviço, com ênfase no aspecto humano da questão.

Verifica-se, aliás, que a tradicional concepção de meio ambiente de trabalho, concluído no bom senso que o delimita à sua definição, é composição qual a pedra fundamental é o labor. Corroborando a confiança de que uma das recentes dificuldades científicas é o de construir uma concepção de meio ambiente de trabalho que, realmente, se volte ao empregado e não do serviço. No decorrer do tempo, por exemplo, dominou a ideia de que pertence ao empregado se adequar ao trabalho. No entanto, a concepção das leis dos fatores humanos, dispõe, agora, a concepção contrária: é o trabalho que deve se adequar ao empregado. (MARANHÃO, 2018, p. 253)

Assim, provocaremos apoiar exagero na definição física do próprio espaço onde se exerce o ofício, para passar e acentuar o profundo contato de condições que, ao limite e ao extremo, favorece ou interfere na particularidade de vida do indivíduo colocado na função de empregado. É urgente conceber que com essa legítima rotação humanista também ecoa na consideração jurídica do devido meio ambiente laboral.

Além disso, leciona MARANHÃO (2018, p. 254) que:

Outra questão importantíssima para compreender a pertinência desse citado viés existencial reside na constatação de que se estabeleceu, expressamente, em nosso ordenamento jurídico, o conceito contemporâneo de saúde alinhavado pela Organização Mundial da Saúde – OMS, consistente no “estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades”. É que tal definição inspirou o teor do art. 3º, alínea “e”, da Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho – OIT (1983), ao dispor que “o termo saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho”, sendo que tal convenção foi expressamente incorporada ao ordenamento jurídico pátrio por meio do Decreto n. 1.254/1994.

Aqui está o motivo pelo qual se tem protegido que, em significado jurídico – doutrinário atual, meio ambiente laboral é o resultado da comunicação conjunta de condições naturais, técnicas e psicológicas ligadas às circunstâncias de ofício, à conformação do trabalho e à convivência interpessoal, que mantêm a garantia da segurança e a saúde física e mental do indivíduo evidenciado a algum cenário jurídico – laborativo. (MARANHÃO, 2018, p. 254)

“No contexto da ampla proteção, a segurança do trabalhador constitui” [...] o “que se denomina de Trabalho Decente pela OIT”. (ALVES; OLIVEIRA, 2018, p. 30)

A Lei Maior traz conceitos pertinentes ao conjunto de proteção do trabalhador no local do trabalho, com evidência aqui a razão constituinte da plenitude psicofisiológica do profissional, para a razão da defesa do local de trabalho e para a causa da contenção dos traços próprios do exercício da profissão. (ALVES; OLIVEIRA, 2018, p. 30)

ALVES; OLIVEIRA, (2018, p. 30) a partir de dispositivos constitucionais, pontuam que:

O princípio da integridade psicofisiológica do trabalhador está previsto no inciso XXII do art. 7º da Constituição da República e tem como fundamento o direito à saúde. [...] O texto constitucional evidencia [...] o cuidado com a saúde e segurança do trabalhador. No mesmo sentido o art. 200 da Constituição federal expressa a prioridade da saúde do trabalhador enquanto Política Pública de Saúde. O art. 225 da Carta Magna prevê que todas as pessoas têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, visando à saúde e à qualidade de vida. O meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral, de modo que é impossível alcançar qualidade de vida sem que haja qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável ignorando o meio ambiente do trabalho.

O meio ambiente laboral pode estabelecer o ponto onde os indivíduos exercem as ocupações trabalhistas, recompensadas ou não, as quais a constância está estabelecida na sanidade do espaço e na privação de fatores que envolvem a integridade física e psíquica dos profissionais, livremente da função. (SILVA, 2018, p. 30)

A Consolidação das Leis do Trabalho ainda possui numerosos recursos aspirando à defesa ao empregado e ao meio ambiente laboral benéfico. O capítulo V, que trata da Segurança e da Medicina do trabalho, retrata um guia de recursos que forcem os profissionais a admirarem regras de preservação, sob condenação de praticarem falta grave. (ALVES; OLIVEIRA, 2018, p. 30)

ALVARENGA, (2018, p. 270) no que se refere ao meio ambiente e trabalho, leciona que:

O respeito ao direito ao meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado implica prática defensiva do direito à vida – o mais básico alicerce dos direitos fundamentais da pessoa humana. Sendo assim, inexorável se apruma direito ao meio ambiente equilibrado, como um direito fundamental – materialmente considerado – ligado ao direito à vida e ao completo bem-estar físico, mental e social do trabalhador. Este busca, na atividade laboral o acesso aos bens de consumo, necessários para conservar sua vida, pelo que não se pode ignorar a ressonância direta do labor com processo vital, haja vista que, para ocorrer o exercício do trabalho, o homem não pode perder a saúde, tendo-se em conta que, sem ela, o direito à vida não se sustenta.

Através do direito à vida e à saúde, física, mental e social, procura-se o equilíbrio no meio ambiente de trabalho, a julgar por diferentes ramos da economia, nos quais se encontram profissionais vítimas de imprevistos de trabalho e de problemas profissionais, cuja saúde mental ou social é alterada em decorrência do desempenho excessivo do comando de controle do empregador. (ALVARENGA, 2018, p. 267)

O grande problema no local de trabalho é fazer com que as leis de proteção de saúde e segurança no trabalho sejam sempre obedecidas, a fim de impedir, realmente, o meio ambiente laboral dos perigos para a saúde dos empregados, blindando assim a totalidade física, mental e social dos empregados, observando a regra prevista na Lei Maior. (VULCANO, 2018, p. 38)

Conforme o disposto na legislação constitucional brasileira, VULCANO (2018, p. 38) relata que:

A Constituição Federal de 1988 reconheceu que as condições de trabalho têm uma relação direta com a saúde e, portanto, com a qualidade de vida do trabalhador, já que a maioria dos seres humanos despende grande parte da sua vida no trabalho. Por isso, os direitos trabalhistas têm um respaldo constitucional mais amplo, conforme preveem os incisos XXII e XXIII do art. 7º.

“A percepção de saúde mental, enquanto integridade psíquica e emocional, portanto, necessita ser construída com base na completude humana, o que impescinde da dimensão social, faceta de intersecção peculiar do meio ambiente do trabalho”. (PEREIRA, 2018, p. 52)

Objetivando esse quadro jurídico, é considerável salientar que, usualmente, o indivíduo que trabalha continua, na grande parte do período cotidiano, implicado com o ambiente de trabalho, efeito da essência acessória mesma do próprio acordo, da subordinação financeira ainda existente, ou do legítimo empenho na ordem institucional. Não por outro motivo, os princípios reconhecidos no âmbito de trabalho, onde se envolvem os traços psicossociais, não incomuns, são motivos pertinentes para o incentivo de males das ocupações, mesmo mentais. (PEREIRA, 2018, p. 52)

“Na consolidação do direito à saúde, exige-se um meio ambiente hígido e protegido, pois, da sua interação com o homem provém a incolumidade do ser ou o restabelecimento do seu bem-estar”. (PEREIRA, 2018, p. 53)

PEREIRA, (2018, p. 53) sobre a saúde e segurança dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, manifesta que:

No âmbito internacional, a OIT tem regulamentado os direitos fundamentais à saúde e ao meio ambiente enquanto faces de um mesmo processo materializador da saúde como bem-estar. A Convenção n.155 de 1981, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 02 de 17.03.1992, e em vigor em todo o território nacional desde 18.05.1993, regula a segurança e a saúde dos trabalhadores, bem como o meio ambiente do trabalho em seu art. 3º, alínea “e” [...].

“O termo saúde com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a

saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”. (PEREIRA, 2018, p. 53)

4.3 O meio ambiente de trabalho sustentável

Define o preâmbulo da Carta Magna de 1988 que se constitui o Estado Democrático Brasileiro determinado a garantir “o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça”. O art. 7º traz expressa a apreensão com a saúde do empregado e com o meio ambiente laboral, promovendo a contenção dos perigos de trabalho adicionais para atividade penosas, insalubres ou perigosas, seguro contra ocorrências de acidente de trabalho e, além disso, pretendendo a viabilidade de compensação em caso de dano ao profissional. (RENAULT; NETO, 2013, p. 101)

RENAULT; NETO (2013, p. 102) expressam que:

Dispõe ainda a Constituição de 1988, em seu art. 225, que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado”, “essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”. Ensina Mauricio Delgado Godinho que “com a sabedoria que tanto a caracteriza, esclarece a Lei Máxima que o meio ambiente de trabalho é parte integrante do conceito constitucional de meio ambiente (art. 200, VIII, CF/88).

“Assim, violar o meio ambiente natural ou do trabalho configura violação a toda essa rede de direitos e de garantias indissociavelmente interligados”. (RENAULT; NETO, 2013, p. 102)

A partir das inovações tecnológicas, o local de trabalho passou a ser qualquer local, seja ele, em casa, em hotéis, no espaço físico da empresa, em viagens. Então, o local de trabalho pode ser qualquer lugar que seja possível prestar serviços para o empregador.

O Direito Ambiental apresenta o rodeio na política do direito do Estado Social, observando uma designação intervencionista de regulação e controle para o amparo do meio ambiente laboral. A interferência se remete às instituições

econômicas – privadas e públicas, que sejam capazes de atuar como responsáveis coexistentes. O Direito Ambiental trata de cuidar da qualidade de vida, conhecida em definição extensa, de modo que seja capaz de entender a manutenção da essência e a proteção do bem estar – estar físico, psíquico e material de toda sociedade humana. (CARVALHO, 2013, p. 312)

Em sua obra, AMORIM JUNIOR (2017, 40) ensina que:

O ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (art. 200, CIII, da Constituição da República), de modo que é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho. Nesse sentido, a Constituição de 1988 estabeleceu expressamente que a ordem econômica deve observar o princípio da defesa do meio ambiente (art. 170, VI). O problema da tutela jurídica do meio ambiente manifesta-se a partir do momento em que sua degradação passa a ameaçar não só o bem-estar, mas a qualidade da vida humana, senão a própria sobrevivência do ser humano.

No que compete às relações de trabalho, o desenvolvimento sustentável é, de certeza, um conceito essencial que se relaciona acima de tudo à consciência, sob as aptidões vetoriais da dignidade do ser humano de que não pertence ao atual padrão social o apoio incondicional do labor, a não ser que se tenha que condenar as premissas de labor degradantes, aquelas que não julguem a superioridade do homem em algum processo produtivo. (CARVALHO, 2013, p. 312)

O crescimento abrange, de veras, pilares de desenvolvimento sustentável: quando a ocupação econômica é necessária e o perigo à saúde ou plenitude física do profissional é aceitável. (CARVALHO, 2013, p. 312)

Assim, ocorre o destaque do contexto e a imposição de se pensar esta nova circunstância, por causa de esta modalidade de labor retratar uma reforma que pode auxiliar para o desenvolvimento sustentável. (TYBUSCH; NUNES, 2017, p. 69)

A expressão “sustentável” foi primeiramente trabalhada ainda na década de 70, pela coletividade científica, sendo usada para denominar a eventualidade de um ecossistema não desperdiçar sua resiliência. Depois deste período, nos anos 80,

passou-se a utilizar para melhor qualificar a expressão “desenvolvimento”. (TYBUSCH; NUNES, 2017, p. 72)

Sendo assim, LEFF (2009) leciona que:

A implantação de modelos econômicos, tecnológicos e culturais ecologicamente inapropriados durante uma longa denominação colonial imperialista gerou uma irracionalidade produtiva. Esta forma de atuação produz uma tentativa equivocada de “reconciliar dois aspectos contraditórios de dialética do desenvolvimento: o meio ambiente e o crescimento econômico”.

Desta maneira, é indispensável descobrir condições de igualdade entre progresso, industrialização, total ocupação e autoemprego, desenvolvimento sustentável e, assim sendo, progresso financeiro. (TYBUSCH; NUNES, 2017, p. 72)

De acordo com SACHS (2008, p. 71):

[...] o desenvolvimento é um conceito multidimensional, salientando que os seus objetivos são sempre sociais e éticos. Contém também uma perspectiva ambiental explícita, ou seja, a possibilidade de fraternidade e solidariedade ao observar as gerações futuras.

“Assim, é fundamental encontrar pontos de equilíbrio entre modernização, industrialização, pleno emprego e autoemprego, sustentabilidade e, conseqüentemente, progresso econômico”. (TYBUSCH; NUNES, 2017, p. 73)

As instituições que acrescentam o teletrabalho nas ocupações podem ajudar para a sustentabilidade, desde que considerem seus pilares. Ou seja, o desenvolvimento sustentável possui as bases: sociais, econômicas, ambientais, culturais e político – jurídicas, quer dizer, a sustentação é de diversas dimensões. (TYBUSCH; NUNES, 2017, p. 73)

MELO; RODRIGUES (2018, p. 44), sobre o meio ambiente de trabalho, lecionam o seguinte:

O meio ambiente do trabalho está inserido no ambiente geral (art. 200, inciso VIII, da Constituição Federal), de modo que não há como se falar em qualidade de vida se não houver qualidade no trabalho, nem se pode atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando-se o aspecto do meio ambiente do trabalho.

Ainda, acrescentam:

A essencialidade da proteção ao meio ambiente de trabalho, como etapa importante para o equilíbrio do meio ambiente em geral, justifica-se porque, normalmente, o homem passa a maior parte de sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas condições físicas e mentais, razão pela qual o trabalho, habitualmente, determina o estilo de vida, interfere no humor do trabalhador, bem como no de sua família.

No tópico da sustentabilidade, caracterizam essencialmente as medidas sociais, financeiro e ambiental. Na proporção ambiental do desenvolvimento sustentável, destaca-se que o teletrabalho auxilia na contenção da contaminação do ar; na proporção social, salienta-se a flexibilização da jornada de trabalho, proporcionando melhor qualidade de vida ao teletrabalhador; e na proporção financeira do desenvolvimento sustentável, o teletrabalhador pode abreviar gastos com transporte, entre outros. (TYBUSCH; NUNES, 2017, p. 75)

Ao passo que há ameaças à saúde do empregado, à capacidade de indisposições emocionais, resultantes do afastamento e dos sobrepesos ligados às funções do trabalho e familiares. Os teletrabalhadores podem aumentar trabalhos recorrentes, danos osteomusculares, a postura errada no trabalho, a utilização abundante das tecnologias da comunicação, os danos óticos, igualmente a exaustão resultante, ao menos em tese, da falta de limites no tempo de trabalho. (TYBUSCH; NUNES, 2017, p. 75)

A extensão jurídica da sustentabilidade se mantém como disposição apta a abreviar dificuldades para organizar definições e, como resultado, equilibrar perspectivas sociais. Não obstante, a estratégia jurídica não pode caracterizar como simples componente de reiteração e normatização a serviço de procedimentos econômicos. Toda decisão jurídica, que cerca o elemento ambiental, deve englobar

o dispositivo da capacidade de julgamento das diversas proporções da sustentabilidade. (TYBUSCH; NUNES, 2017, p. 76)

A tutela do meio ambiente veio de modo tardio na constituição brasileira de 1988 [...]. (GÓES, 2018, p. 191)

Naturalmente, não se pode lançar o ambiente de trabalho dessa prática. A ligação jurídica trabalhista está determinada em um lugar saudável, onde os empregados exercem os trabalhos com integridade, em que os titulares do poder econômico abastecem os modos de produção e infraestrutura. Não pode ocorrer perda à saúde física e psicológica do profissional. (GÓES, 2018, p. 191)

Ademais, conforme SACHS (2008, p. 71):

[...] o desenvolvimento não pode ser visto em separado do crescimento econômico e, por si só, este não garante aquele. Em outras palavras, o mau desenvolvimento pode ser evidenciado onde é possível verificar somente o crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) dos países em desenvolvimento percebendo-se o aumento do desemprego, pobreza e desigualdades sociais. (SACHS, 2008, p. 71)

Pelos limites exibidos, o ambiente do trabalho é um dos motivos de conformação do ofício virtuoso, pois estabelece a Organização Internacional do Trabalho, que é aquele expandido em apropriação favorável, diretamente remunerado e que se trabalha em situações de autonomia, igualdade, segurança e respeito à integridade humana. (GÓES, 2018, p. 191)

5 CONCLUSÃO

É incontroverso que o avanço da tecnologia de informação e comunicação está gerando benefícios para a nova organização social e econômica, o que vem colaborando nas significativas mudanças, no desenvolvimento das relações de emprego e redefinindo o processo de trabalho.

O uso de instrumentos de telecomunicações e de informática tem dispensado a presença física dos empregados na empresa. No teletrabalho, o empregado realiza o seu trabalho em local diverso da sede física onde funciona a empresa mediante o uso de recursos tecnológicos que permitem a informação e comunicação.

O uso das novas tecnologias de informação e comunicação intensificou o controle do empregador sobre o teletrabalhador, pois o comando sobre a jornada de trabalho e os intervalos podem ser controlados a distância.

A limitação da jornada de trabalho diária e mensal está assegurada na Constituição Federal de 1988, pois faz-se necessário que o trabalhador tenha tempo para interagir no espaço familiar, bem como com a sociedade, para que assim, possa recompor suas energias físicas e para que não sofra abalo emocional devido ao excesso de trabalho.

A matéria leva em consideração que a limitação da jornada de trabalho representa melhoria da produtividade e da satisfação profissional dos trabalhadores. Sob a ótica do Estado Social, a jornada de trabalho deve ser associada a uma política de saúde no trabalho, considerando que a limitação do excesso de jornada é o meio adequado de se combater ou evitar a fadiga.

Os intervalos interjornadas são de no mínimo 11 (onze) horas consecutivas de descanso entre uma jornada de trabalho e outra dos empregados, conforme dispõe o artigo 66 da CLT.

O artigo 71 da CLT dispõe que ao empregado que tiver fixada a jornada de trabalho que exceder 6 (seis) horas contínuas terá direito a concessão de um intervalo intrajornada de no mínimo 1 (uma) hora e no máximo 2 (duas) horas para repouso e alimentação.

Ademais, as jornadas de trabalho que não excederem 6 (seis) horas contínuas, mas que a duração ultrapassar a 4 (quatro) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos.

O limite de duração e os intervalos mínimos e máximos da jornada de trabalho são a garantia de um mínimo de repouso ao empregado, estabelecendo-se assim, o máximo de horas que possa trabalhar em um dia.

Sem dúvida, o direito ao repouso, o qual é um direito fundamental, deve ser preservado com a mesma proteção à vida, porém a história nos mostra que isso nem sempre ocorreu.

A jornada de trabalho diária fixada em oito horas pela Constituição é, ainda, tempo razoável, considerando-se questões históricas e presentes, além de fatores sociais, psíquicos e biológicos da pessoa humana, como leciona a doutrina. Tendo em vista que a limitação da jornada de trabalho pela Constituição Federal é, outrossim, direito fundamental, garantidor do descanso.

A prorrogação da jornada de trabalho diária e a diminuição dos intervalos intrajornada e interjornada retiram dos trabalhadores o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e indo na contra mão da regra geral constitucional.

A Carta de 1988 dispõe sobre preceitos mínimos a serem observados na prática das relações laborais, como é o caso da duração do tempo de trabalho diário, visto que se estabelece em oito horas diárias e o tempo de trabalho semanal em quarenta e quatro horas para os trabalhadores em geral.

Um dos objetivos para limitar a jornada de trabalho e garantir os intervalos de descanso e alimentação é impedir que as jornadas sejam longas e preservar a saúde do trabalhador e a segurança do local de trabalho, diminuindo os riscos de acidentes de trabalho e de adoecimento ocupacional.

Por isso, é necessário que o trabalhador tenha tempo razoável para interagir com sua família e com a sociedade, para que recomponha suas energias físicas e para que não seja abalado emocionalmente com o excesso de trabalho. Precisa-se garantir ao trabalhador um mínimo de repouso, estabelecendo-se, pois, o máximo de horas que possa trabalhar em um dia.

Nesta ênfase, todos os trabalhadores têm direito de executarem seu trabalho em condições seguras e em um ambiente de trabalho íntegro, que lhes preserve a saúde, a segurança e a higiene.

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

O disposto na lei n. 13.467/2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, no art. 611-B, Parágrafo Único, diz que as “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”.

Além disso, o artigo 62, III, da CLT, diz que não são abrangidos pelo regime de jornada de trabalho os teletrabalhadores.

Porém, essas alterações legislativas trazidas pela Reforma Trabalhista apresentam conflitos com os direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal de 1988, a qual assegura, no artigo 7º, XIII, que são direitos dos trabalhadores a duração normal do trabalho não superior a oito horas diárias e a quarenta e quatro horas semanais, e também o artigo 7º, XXII que assegura a todos os trabalhadores indistintamente a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Ocorre que, os artigos 62, inciso III e 611-B, parágrafo único ambos da CLT são inconstitucionais e, além disso, por se tratarem de normas de direito do trabalho, não são aplicáveis considerando que há o princípio da norma mais favorável, que reza que havendo conflito entre normas de direito do trabalho, será aplicada a mais favorável ao empregado, ou seja, a que não for prejudicial ao empregado, o que é o caso das duas normas referidas acima.

A evolução da tecnologia da informação e comunicação permite concretizar o fundamento de que é possível assegurar ao teletrabalhador o controle da limitação da jornada de trabalho e de seus intervalos.

O uso das novas tecnologias de informação e comunicação intensificou o controle do empregador sobre o teletrabalhador, pois o comando sobre a jornada de trabalho e os intervalos podem ser controlados a distância, e, desta forma, possibilitam a desconexão do teletrabalhador fora dos horários estabelecidos para a jornada de trabalho e também servindo como fundamento de garantia do meio ambiente laboral adequado às exigências de saúde e segurança do teletrabalhador.

Sendo assim, a Reforma Trabalhista não assegurou o respeito aos espaços democráticos de exercício de cidadania aos teletrabalhadores ao não assegurar todos os direitos fundamentais da relação de emprego e ao negar que as regras de duração de jornada de trabalho e garantia de intervalos mínimos da jornada de trabalho fossem consideradas normas de saúde, higiene e segurança aos trabalhadores.

O direito do trabalho tem estreita relação com o direito constitucional ao passo que são inúmeros os dispositivos constitucionais que asseguram direitos e proteção aos trabalhadores. Desta forma, a desconstitucionalização dos direitos dos trabalhadores a partir da Reforma Trabalhista não compromete a integridade da norma Constitucional, pois os direitos dos trabalhadores que estão previstos na Carta Magna de 1988 são assegurados a todos os trabalhadores e as a Leis que vem ao seu encontro, como é o caso da Reforma Trabalhista, não contribuem com a garantia de democracia e ainda são inconstitucionais.

A segurança do trabalhador não pode ser negociada ou relativizada sob qualquer pretexto porque o local de trabalho é para o empregado ganhar a vida e não para ser mutilado, amputado ou lesado.

Portanto, a presente pesquisa confirma que a partir da sociedade da informação e da reestruturação do sistema produtivo com a utilização das tecnologias de informação e comunicação no meio ambiente laboral como novos meios de produção, a regulamentação do teletrabalho no Brasil e a reforma trabalhista - Lei. 13.467/2017 é possível ao teletrabalhador a desconexão do trabalho com o controle dos intervalos e da limitação da jornada de trabalho como fundamento da democracia e da preservação da saúde e segurança do teletrabalhador no meio ambiente de trabalho sustentável.

Confirmando a hipótese de que é possível assegurar a desconexão do trabalho ao teletrabalhador a partir das regras constitucionais de duração e

intervalos da jornada de trabalho e a preservação da saúde, higiene e segurança dos trabalhadores num meio ambiente de trabalho sustentável e com fundamento na democracia.

REFERÊNCIAS

ALICEDA, Rodolfo Ignácio. **O direito à desconexão do trabalhador com os meios de comunicação de seu ambiente de trabalho**. In: ETIC 2016 – Encontro de Iniciação científica, Presidente Prudente, v. 12, n. 12, jan. 2016. Disponível em: <<https://intertemas.toledoprudente.edu.br/revista/index.php/ETIC/article/view/5757/5475>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. In: REIS, Daniela Muradas. MELLO, Roberta Dantas de. COURA, Solange Barbosa de Castro. (coordenadoras). Trabalho e Justiça Social: um tributo a Mauricio Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013, p. 203-209.

_____. **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. In: STOLS, Sheila. MARQUES, Carlos Alexandre Michaello Marques. Org. Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 47-54.

ALVES, Amauri Cesar; OLIVEIRA, Daniela Cristine Dias de. **Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais na mineração**: análise de dados estatísticos gerais e específicos e da jurisprudência do TRT da 3ª Região. In ROCHA, Cláudio Jannoti da. PORTO, Lorena Vasconcellos. BORSIO, Marcelo. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Coordenadores. Proteção à saúde e segurança no trabalho. São Paulo: LTr, 2018, p. 23-35.

AMORIM JUNIOR, Cléber Nilson. **Segurança e saúde no trabalho**: princípios norteadores. 2. ed. São Paulo: LTr, 2017.

ANTUNES, Ricardo (org.). **A dialética do trabalho**: escritos de Marx e Engels. Vol. II. São Paulo: Expressão Popular. 2013.

_____. **Adeus ao trabalho?** : Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora Universidade, 2006.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

BORGES, Altamiro; LOGUÉRCIO, Antônia Mara Vieira. Questões polêmicas sobre a jornada de trabalho. **Revista Justiça do Trabalho**. Porto Alegre: HS, 2009.

BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho: Teledireção, Telessubordinação e Teledisposição. **Revista LTr**, São Paulo, ano 76, n. 04, p. 391-412, 2012.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em 29 ago. 2018.

_____, **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em 29 ago. 2018.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2012.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito fundamental ao ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado**. In: REIS, Daniela Muradas. MELLO, Roberta Dantas de. COURA, Solange Barbosa de Castro. (coordenadoras). Trabalho e Justiça Social: um tributo a Mauricio Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013, p. 311-318.

CARVALHO, Maximiliano; LACERDA, Luana. **Teletrabalho, desconexo e reforma trabalhista – (in) compatibilidade?** In: Carlos Arthur Figueiredo, Flavio Costa, Francisco Noronha. Sergio Queiroz (Organizadores). Reforma trabalhista: Novos rumos do direito do trabalho e do direito processual do trabalho. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 138-151.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em rede**. 4. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

_____. **A Sociedade em rede**. 9. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO, Francisco Ferreira Jorge. **Teletrabalho: Aspectos econômicos e jurídicos**. In: STOLS, Sheila. MARQUES, Carlos Alexandre Michaello Marques. Org. Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 33-38.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Desafio do direito do trabalho é limitar o poder do empregador-nuvem**. Revista Consultor Jurídico, 16 fev. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-fev-15/desafio-direito-trabalh-limitar-poder-empregador-nuvem>. Acesso em: 15 nov. 2018.

COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. **Tempo de trabalho e teletrabalho**. In: STOLS, Sheila. MARQUES, Carlos Alexandre Michaello Marques. Org. Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 21-31

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Limites Atuais à negociação Coletiva, a doutrina Social Cristã e os Direitos Fundamentais no Pós-Reforma Trabalhista**. Carlos Arthur Figueiredo, Flavio Costa, Francisco Noronha. Sergio Queiroz (Organizadores). Reforma trabalhista: Novos rumos do direito do trabalho e do direito processual do trabalho. São Paulo: LTr, 2018.

COSTA, Cândido Anchieta. **O monitoramento do empregado por meios eletrônicos e o direito à privacidade do empregado do ambiente de trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Trabalho, subordinação e controle do tempo obreiro à disposição da empresa em tempos de sofisticada modernidade tecnológica**. In: REIS, Daniela Muradas. MELLO, Roberta Dantas de. COURA, Solange Barbosa de Castro. (coordenadoras). Trabalho e Justiça Social: um tributo a Mauricio Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013, p. 210-219.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo : LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2011.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria geral dos direitos fundamentais**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2011.

DRUCK, Graça; FILGUEIRAS, Vitor. **A Hegemonia da individualização da saúde e segurança do trabalho no capitalismo flexível**. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. EBERT, Paulo Roberto Lemgruber (coordenadores). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. Vol. 4. São Paulo: LTr, 2018, p. 41-54.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho: Conceitos e a sua classificação em face aos avanços tecnológicos**. In: STOLS, Sheila. MARQUES, Carlos Alexandre Michaello Marques. Org. *Teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2017, p. 11-19.

_____. **O Teletrabalho Escravo**. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, vol. 146, p. 171, abr., 2012, Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br>>. Acesso em 2018. (restrito a usuários "RT online").

FILHO, Heleno Rodrigues Corrêa. **As mudanças no mundo do trabalho e suas repercussões sobre a saúde do trabalhador: revisão e tendências para o início do século XXI**. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. EBERT, Paulo Roberto Lemgruber (coordenadores). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. Vol. 4. São Paulo: LTr, 2018, p. 93-126.

FILHO, Rodolfo Pampolha; FERNANDEZ, Leandro. **Tecnologia da Informação e as Relações de Trabalho no Brasil: O Teletrabalho na Lei n. 13.467/2017**. Carlos Arthur Figueiredo, Flavio Costa, Francisco Noronha. Sergio Queiroz (Organizadores). *Reforma trabalhista: Novos rumos do direito do trabalho e do direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2018, p. 124-137.

FILHO, Wilson Ramos; NEVES, Sylvia Malatesta das. **Trabalho imaterial e teletrabalho: contradições e limites da sociedade informacional**. In: STOLS, Sheila. MARQUES, Carlos Alexandre Michaello Marques. Org. *Teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2017, p. 39-45.

FORTES, Vinícius Borges. **O direito fundamental à privacidade: uma proposta conceitual para a regulamentação da proteção dos dados pessoais na internet no Brasil**. Tese de Doutorado, Rio de Janeiro: UNESA, 2015.

FRETAS, Carla Rezende de. **A reforma trabalhista como violação do direito fundamental à saúde e à sustentabilidade humana**. In: ROCHA, Cláudio Jannoti da. PORTO, Lorena Vasconcellos. BORSIO, Marcelo. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Coordenadores. *Proteção à saúde e segurança no trabalho*. São Paulo: LTr, 2018, p. 70-86

GIDDENS, Antony. **As consequências da modernidade**. São Paulo: UNESP, 1991.

GÓES, Gisele Santos Fernandes. **Sobrejornada e meio ambiente do trabalho: princípios da insignificância ou bagatela?** In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. EBERT, Paulo Roberto Lemgruber (coordenadores). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. Vol. 4. São Paulo: LTr, 2018, p. 189-196.

GOMES, Orlando et al. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

KRUMMEL, Marcelo Barroso; SILVA, Rosane Leal da. **A boa-fé objetiva e o teletrabalho**: a confiança como pressuposto das relações de trabalho mediadas pelo uso das tecnologias da informação e comunicação. In: STOLS, Sheila. MARQUES, Carlos Alexandre Michaello Marques. Org. Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, p.155-170.

LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de produção e saúde**: trabalho e desgaste operário. São Paulo: Hucitec, 1989.

LEDUR, José Felipe. Barreiras Constitucionais à erosão dos direitos dos trabalhadores e a reforma trabalhista. **Revista LTr**. Vol. 81, n. 10, outubro de 2017, p. 1217-1230, Editora LTr, São Paulo.

LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo**: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: Secretaria Internacional do Trabalho da OIT, 2009.

LEFF, Enrique. **Ecologia, Capital e Cultura**: A territorialização da racionalidade ambiental. Petrópolis – RJ: Vozes, 2009.

MAFFRA, Márcia Vieira. **Direito à desconexão no universo do trabalho**. In: GUERRA, Giovani Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Orgs.) Direito do trabalho. Belo Horizonte: FUMARC, 2015. v.2, p. 505-520.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Departamento de direito do trabalho e da seguridade social**. Faculdade de direito da Universidade de São Paulo. V. 1, n. 1, jan/jun.

MARANHÃO, Ney Stany Moraes. **Poluição labor-ambiental**: aportes jurídicos gerais. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. EBERT, Paulo Roberto Lemgruber (coordenadores). Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral. Vol. 4. São Paulo: LTr, 2018, p. 249-258.

MARDERS, Fernanda; KUNDE, Bárbara Michele Moraes. **O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea**. In: STOLS, Sheila. MARQUES, Carlos Alexandre Michaello Marques. Org. Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 125-134.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Redução da Jornada de Trabalho**. In: Justiça do trabalho. Ano 32, N. 379, Julho/2015. São Paulo: HS Editora, p. 35-46.

_____. **Direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MASSI, Alfredo. **Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador**. In: STOLS, Sheila. MARQUES, Carlos Alexandre Michaello Marques. Org. Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 87-106.

MELO, Geraldo Magela. **A reconfiguração do direito do trabalho a partir das redes sociais digitais**. São Paulo: LTr, 2018.

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

MOREIRA, Tereza Coelho. **Estudos de direito do trabalho.** Coimbra: Almedina, 2016, v. II.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 29. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho.** 39. ed. São Paulo: LTr, 2014.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos do direito internacional social.** São Paulo: LTr, 2016.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica á saúde do trabalhador.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PEREIRA, André Sousa. **A gestão dos riscos psicossociais, a saúde mental do trabalhador e o meio ambiente laboral. Uma análise na perspectiva humanística.** In ROCHA, Cláudio Jannoti da. PORTO, Lorena Vasconcellos. BORSIO, Marcelo. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Coordenadores. **Proteção à saúde e segurança no trabalho.** São Paulo: LTr, 2018, p. 43-61.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; NETO, Eduardo Simões. **Direito do trabalho e desenvolvimento sustentável: um diálogo provável.** In: REIS, Daniela Muradas. MELLO, Roberta Dantas de. COURA, Solange Barbosa de Castro. (coordenadoras). **Trabalho e Justiça Social: um tributo a Mauricio Godinho Delgado.** São Paulo: LTr, 2013, p. 95-104.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento: Incluyente, sustentável, sustentado.** Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

SAKO, Emilia Simeão Albin. **Trabalho e novas tecnologias: direitos on-line ou direitos de 4 geração.** São Paulo: LTr, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **La prohibición de retrocesso em los derechos sociales fundamentales em Brasil:** algunas notas sobre el desafío de la superveniencia de los derechos sociales em um contexto de crisis. In: COURTIS, Christian (org.). **Ni un passo atrás.** Buenos Aires: Del Puerto, 2006.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** São Paulo: Malheiros, 2017.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa.** Lisboa: Editorial Presença, 2004.

TYBUSCH, Jerônimo Siqueira; NUNES, Denise Silva. **O teletrabalho sob o enfoque da sustentabilidade multidimensional.** In: STOLS, Sheila. MARQUES, Carlos Alexandre Michaello Marques. Org. **Teletrabalho.** São Paulo: LTr, 2017, p. 69-78.

ULRICH, Beck. **Sociedade de risco:** rumo a uma outra modernidade. Tradução de Sebastião do nascimento. 34. ed. São Paulo. 2010.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito material do trabalho: execução, desenvolvimento e extinção do contrato de trabalho.** Vol. II. 19. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2016.

VIANA, Márcio Tulio. **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, p. 163. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/viewFile/1145/1078>. Acesso em: 15 nov. 2018.

VULCANO, Ana Carolina Soria. **A prevenção da perda auditiva no meio ambiente laboral como um direito humano e fundamental do trabalhador.** In ROCHA, Cláudio Jannoti da. PORTO, Lorena Vasconcellos. BORSIO, Marcelo. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Coordenadores. Proteção à saúde e segurança no trabalho. São Paulo: LTr, 2018, p. 36-42.