

O TELETRABALHO NO BRASIL E O USO DAS LEGISLAÇÕES PORTUGUESA E FRANCESA PARA COLMATAR AS LACUNAS NO ORDENAMENTO PÁTRIO

Teleworking in Brazil and the use of portuguese and french legislation to fill the gaps in the national order

Solainy Beltrão dos Santos¹
Adriano Marcos Soriano Lopes²
Paulo Campanha Santana³

Área: Direito do Trabalho. Direito Comparado. Teletrabalho.

Resumo: O teletrabalho é uma inovação legislativa decorrente da interferência das transformações tecnológicas nas relações de trabalho e tem por finalidade a melhoria das condições de vida laboral dos trabalhadores. O presente estudo destina-se ao exame do teletrabalho no Brasil, a fim de se verificar o alcance da mencionada finalidade na seara jurídica. Para tanto, a partir do método hipotético-dedutivo será tratada da evolução legislativa pátria acerca do teletrabalho, bem como será abordado o direito à desconexão do teletrabalhador e, ainda, a aplicação do Direito Comparado, dando-se ênfase às legislações portuguesa e francesa. Conclui-se que o direito à desconexão, como prevê a legislação francesa, bem como as normas do direito português acerca da medicina e segurança do teletrabalhador, permitem a colmatção das lacunas normativas e ontológicas existentes na CLT quanto ao cumprimento da finalidade principal do teletrabalho.

Palavras-chaves: Teletrabalho; Direito do Trabalho; Direito Comparado; reformas trabalhistas; direito à desconexão.

¹ Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pela UDF- Centro Universitário do Distrito Federal; Juíza do Trabalho Substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região; ID Lattes: 4268190692427657; ORCID iD <https://orcid.org/0009-0009-5357-3279>; e-mail: solainyb@yahoo.com.br.

² Mestrando em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pela UDF- Centro Universitário do Distrito Federal; Juiz do Trabalho Substituto no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região; ID Lattes: 7494297144966024; ORCID iD <https://orcid.org/0009-0009-5357-3279>; e-mail: lopes-soriano@yahoo.com.br.

³ Pós-Doutorado na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Doutor em Direito pelo Centro Universitário de Brasília, UniCEUB, Brasil; Advogado; ID Lattes: 2078012822920263; ORCID iD <https://orcid.org/0000-0002-3959-8770>; e-mail: pcampanhap@gmail.com.

Abstract: Teleworking is a legislative innovation resulting from the interference of technologies transformed in labor relations and aims to improve the working conditions of workers. The present study is intended to examine telework in Brazil, in order to verify the scope of guidance in the legal field. Therefore, based on the hypothetical-deductive method, the legislative evolution of the country regarding telecommuting will be dealt with, as well as the teleworker's right to disconnection, as well as the application of Comparative Law, with emphasis on Portuguese and French legislation. In conclusion, the right to disconnection as provided for in French legislation, as well as the norms of Portuguese law regarding medicine and teleworker safety, allowing the filling of normative and ontological gaps existing in the CLT regarding compliance with the main effectiveness of telework.

Keyword: Telework; Labor Law; Comparative law; labor reforms; right to disconnect.

Sumário: 1 Introdução; 2 Teletrabalho: conceito, regulamentação normativa e o uso do Direito Comparado Português; 3 Direito à desconexão do teletrabalhador: um destaque ao Direito Comparado Francês; 4 Conclusão; 5 Referências.

1 INTRODUÇÃO

Em seu livro *A mãe (Matka)*, o escritor russo Máximo Gorky, retratando a luta revolucionária vista do prisma familiar, versou que *“a nova cultura começa quando o trabalhador e o trabalho são tratados com respeito”*. Essa reflexão permite vaguear pela ideia de promoção da igualdade social dentro de um Estado Democrático que tem como pilares estruturantes a dignidade humana e o valor social do trabalho. Isso permite, ainda, que grandes temáticas trabalhistas possam ser analisadas sob a ótica dos princípios e regras constitucionais.

Nesse contexto, o avanço tecnológico exige novas formas de adequação da atividade laboral pelo trabalhador moderno, o que flexibiliza o modo tradicional de prestação de serviços dentro da empresa. O teletrabalho surgiu como resposta a essa inovação, na medida em que a prestação de serviços passa a ocorrer fora das dependências do empregador. Ademais, busca-se, com essa

modalidade de trabalho, a melhoria das condições de vida laboral do trabalhador, possibilitando-se, em suma, maior qualidade de vida ao empregado.

O presente trabalho visa a elucidar se o teletrabalho regulamentado no Brasil, principalmente após a edição da Lei n.14.442/2022, cumpre a mencionada finalidade dessa modalidade de prestação de trabalho. Ademais, analisará como a adoção de legislações comparadas, *ex vi* do art. 8º da CLT⁴, permite a supressão de lacunas normativas e ontológicas quanto à temática em estudo.

Destaca-se a grande relevância do estudo, mormente ante a diferenciação feita pelo legislador reformista quanto a isentar do controle de jornada o teletrabalhador por produção ou tarefa. Essa situação pode possibilitar a precarização desse tipo de relação laboral ao se fazer a interpretação literal da previsão contida no art. 62, III, da CLT.

A partir do método dedutivo, a primeira parte deste estudo pervagará a regulamentação do teletrabalho no Brasil, observando a evolução legislativa pátria desde a origem até a edição da Lei n.14.442/2022. Dar-se-á destaque, no particular, ao Direito do Trabalho Português, fonte inspiradora da legislação brasileira, que pode ser utilizada para supressão de lacunas normativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Na sequência, será abordado o direito à desconexão do teletrabalhador, ainda não normatizado pela ordem jurídica pátria. Nesse contexto, o Direito do Trabalho Francês, que regulamentou o direito à desconexão no *Code du Travail*, será abordado como fonte de colmatação dessa lacuna.

2 TELETRABALHO: CONCEITO, REGULAMENTAÇÃO NORMATIVA E O USO DO DIREITO COMPARADO PORTUGUÊS.

Enarra-se que a expressão “teletrabalho” foi criada em 1976 por Jack Niles, na obra *“The Telecommunications Transportation Trade-Off”*, que a definiu como o “processo de levar o trabalho aos funcionários em vez de levar estes ao tra-

⁴ Artigo 8º da CLT: As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

balho”⁵ No Brasil, a regulamentação do trabalho a distância é uma inovação na legislação pátria, contudo “há muito temos a figura dos empregados em sobreaviso”.⁶ Isso porque a previsão já encontrava tímidas nuances no art. 244, § 2º, da CLT, ao tratar dos ferroviários que permanecem em sua própria casa aguardando chamado para o trabalho e cujas horas de espera lhes confere direito a acréscimo salarial.⁷

A evolução dos meios telemáticos não mais exige a fixação do trabalhador em um determinado local onde ele aguarda o chamado do credor da sua prestação laboral. Atualmente, o acesso amplo à internet, aos aplicativos de mensagens e às redes sociais permite que o laborista possa prestar a sua atividade de qualquer lugar, inclusive, de continente diverso onde se situa o empregador, o que revela uma maior maleabilidade das condições de trabalho.

O espírito do teletrabalho é, nitidamente, melhorar as condições de trabalho do empregado, permitindo uma maior qualidade de vida em face da flexibilidade nos horários de trabalho. Isso permite que o trabalhador possa melhor se organizar, planejar seus projetos pessoais e programar sua convivência familiar com seus entes, afinal, tanto o limite de jornada quanto o direito ao lazer, são direitos sociais de envergadura constitucional (art. 6º, “caput” e no art. 7º, XIII, da CRFB).

O direito ao ócio, já dizia Aristóteles, “é o princípio de todas as coisas”, pois visa a alcançar o fim supremo do ser humano que é a felicidade (Eudaimonismo). Em a *Ética a Nicômaco*, no livro X, o filósofo grego, inclusive, pretextou que trabalhamos para ter ócio e versou que “a felicidade depende do ócio, pois trabalhamos para poder ter momentos de ócio, da mesma forma que fazemos guerra para poder viver em paz”.⁸

Há, portanto, um alicerce humanitário nas regras sobre jornada de trabalho e seus reflexos nos demais direitos sociais, razão pela qual o constituinte con-

⁵ MELO, Alvaro. Teletrabalho (Telework). **O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora...** Rio de Janeiro: ABHR e Qualitymark, 1999, p. 7.

⁶ PITEL, David. **A responsabilidade civil do empregador pelos danos morais causados ao empregado em face da não observância do direito à desconexão.** Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. São Paulo, v. 29, n. 359, maio de 2019, p. 37-56.

⁷ O artigo 244, § 2º, da CLT dispõe: Considera-se de “sobre-aviso” o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de sobreaviso será, no máximo, de vinte e quatro horas, As horas de “sobre-aviso”, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

⁸ ARISTÓTELES. *Ética a Nicômaco*. São Paulo: Martin Claret, 2005, p. 229.

feriu a redução dos riscos inerentes ao trabalho e a remuneração do serviço extraordinário superior a, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) para trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º, XVI e XXII, da CF). Além disso, elevou o direito à garantia fundamental no art. 7º, XIII, da CRFB.

A limitação da jornada, por sua vez, tem raízes históricas e encontra harmonia com a previsão do art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) que dispõe que “toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas”. Jungido a isso, a limitação evita que se vilipendie outros direitos sociais ligados à personalidade, o que impedirá, ainda, a ocorrência de danos devastadores que impliquem em violação física e mental do homem trabalhador.

A duração do trabalho, dessarte, é jaez das espécies jornada e horário de trabalho. Segundo Maurício Godinho Delgado, ela abrange o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia, semana, mês e, até mesmo, o ano.⁹

Tais fatores reclamaram, ao longo dos anos, a regulação do instituto do teletrabalho de forma a assegurar, para os sujeitos da relação laboral, seus direitos e deveres. Em razão disso, a Lei n. 12.551/2011 inseriu na CLT a previsão do trabalho a distância¹⁰ e, em atenção às mudanças trazidas pela inserção do legislador, o c. TST editou a Súmula 428 visando a assentar o entendimento sobre a questão do sobreaviso.¹¹

Noutra quadra, somente com a Lei n. 13.467/2017, o legislador reformista inseriu na CLT a regulamentação do teletrabalho (arts. 75-A a 75-E) e, na

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019, p. 1030.

¹⁰ O artigo 6º e seu parágrafo único dispõem: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

¹¹ Súmula 428 do c. TST: SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

seção II, adicionou o inciso III ao art. 62 da CLT para versar que os teletrabalhadores não estariam sujeitos a controle de jornada. Posteriormente a Lei n. 14.442/2022 alterou o inciso III do art. 62 para fazer constar como exceptivos os empregados em regime dessa forma de trabalho que prestam serviço por produção ou tarefa, bem como alterou a redação dos arts. 75-B e 75-C e inseriu o novel art. 75-F.

A primeira lição é ponderar que o legislador em 2022 diferenciou o teletrabalhador por jornada e o teletrabalhador por produção ou tarefa, porquanto este, em regra, não se sujeita a controle de jornada (ex vi do art. 62, III, c/c art. 75-B, § 2º, da CLT). Ademais, neste caso, a própria remuneração do trabalhador é impactada, já que varia de acordo com a sua capacidade de produção e disponibilidade de tempo perante o empregador.

Com patente influência do Código de Trabalho de Portugal, o legislador pátrio passou a conceituar e trazer as características do teletrabalho. Assim como no Direito Luso, essa nova maneira não necessariamente precisa ser realizada no domicílio do empregado, bastando que ocorra fora das dependências do empregador.

No caso brasileiro, cuidou o legislador, então, de trazer a definição do teletrabalho ao apontar que este ocorre fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não configure trabalho externo (art. 75-B, “caput”, da CLT). Embora o espaço doméstico possa ser um espaço dessa forma de trabalho, não necessariamente o identifica, ante a previsão legal de que basta que o labor ocorra fora da empresa. Para mais, ainda que haja o comparecimento do empregado de modo habitual às dependências do empregador para a realização de atividades específica, gizou o legislador que isso não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto (art. 75-B, § 1º, da CLT).

O mosaico que se apresentou pós-reforma de 2022, portanto, revela a existência de um quadro em que o empregador pode exigir que o empregado esteja, ainda que de forma habitual, no estabelecimento. Mesmo assim, ele não estará sujeito a controle da sua jornada de trabalho se submetido ao novel teletrabalho por produção ou tarefa, ao arrepio do direito fundamental à limitação da jornada.

Por outro lado, o uso das tecnologias digitais permite a previsão de controle da jornada do teletrabalhador, conquanto o art. 75-B, § 5º, da CLT, preveja que se o teletrabalhador utilizar equipamentos tecnológicos fora de sua jornada normal isso não será considerado tempo à disposição ou de prontidão ou de sobreaviso. Isso admite, mais uma vez, que o direito à limitação de jornada seja escamoteado, pois o empregado poderá ser acionado a qualquer momento, sem que seja devidamente remunerado.

Versa, outrossim, o art. 75-B, § 9º, da CLT que o acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. Nesse sentido, vale o relevo de que o art. 7º, XIII, da CF faculta a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Do mesmo modo, o art. 611-A, I e VIII, da CLT apregoa que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais e teletrabalho.

Sob esse prisma, parece que a norma contida no art. 75-B, § 9º, da CLT, deva sofrer interpretação sistemática com a disposição constitucional versada e a previsão do art. 611-A da CLT, que assegura a prevalência do negociado sobre o legislado. Isso quer significar dizer que a interpretação ao dispositivo alterado pela Lei n. 14.442/2022 somente possa se dar no sentido de exigir a necessária participação sindical quando a questão versar sobre a jornada de trabalho do teletrabalhador. A pactuação individual pode abrir caminho para a precarização do direito fundamental à limitação de jornada em virtude da vulnerabilidade da pessoa do empregado em face do seu empregador.

Diferentemente de um contrato de trabalho comum que pode ser realizado inclusive de forma verbal, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho (inteligência do art. 75-C, *caput*, da CLT). Em havendo retorno ao trabalho presencial, o empregador não será responsável pelas despesas, desde que tenha sido opção do empregado realizar o teletrabalho fora da localidade prevista no contrato (§ 3º do art. 75-C da CLT).

A inserção do art. 75-F da CLT, ainda, permite que se confira prioridade de alocação em teletrabalho ou trabalho remoto a empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial de até quatro anos de

idade. Entende-se, porém, que tal disposição foi derogada pelo art. 7º, I, da Lei n. 14.457/2022, ao estabelecer tal prioridade para o empregado(a) que tenha filho, enteado ou criança sob sua guarda de até seis anos. Ademais, cabe salientar que o art. 7º, II, do mesmo diploma ampliou o alcance da norma ao assegurar a mesma benesse ao empregado(a) que tenha filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com deficiência, independente de sua idade.

Para mais, entende-se que somente se houver possibilidade de exercício de labor em teletrabalho ou de forma remota, o empregador teria que assegurar a previsão da prioridade legal, insculpida no artigo encimado. Do contrário, seria desarrazoado exigir o cumprimento da norma quando impossível o exercício da atividade de modo remoto e/ou em teletrabalho.

Todavia, a alteração legislativa não cuidou de incorporar a disposição do Código Lusitano, que dispôs que o trabalhador, quando vítima de violência doméstica, tem o direito a passar a exercer teletrabalho, desde que a atividade seja compatível com a atividade desempenhada e haja recursos patronais para tanto (art. 166, itens 2 a 4, c/c art. 195 do Código de Trabalho Português).

Pontua-se, nesse aspecto, a importância da utilização do Direito Comparado Português para que, em casos de vária, em atenção à dignidade da empregada e à própria função social da empresa, se possa colmatar a lacuna legislativa. Advoga-se que, excepcionalmente, a empregada vítima de violência doméstica possa alterar a forma de trabalho independente do aditivo exigido em lei ou da concordância do empregador quando, para assegurar condições de vida digna, o caso concreto o exigir.

Quanto às normas originárias inseridas pela reforma trabalhista de 2017, o § 2º do art. 75-C da CLT permitiu que, com base no *jus variandi* do empregador, ele possa reverter o teletrabalho para trabalho presencial, quando lhe aprover mediante aditivo contratual, impondo a sua vontade ao empregado. Todavia, deve fazê-lo por escrito, o que, inclusive, se assemelha a previsão do art. 166, item 6, do Código Português que preceitua que “o trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador”.

O art. 75-D da CLT, por sua vez, prorrompe a questão da responsabilidade pelos equipamentos e regras de reembolso de despesas que devem ser previs-

tas em contrato escrito. A dicção basicamente repete a previsão do Código Português que giza no art. 166, item 5, alínea “e” que o contrato de teletrabalho escrito deve conter “propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização”.

Nesse particular, relevante a utilização do Direito Comparado Português que prevê uma presunção favorável ao empregado ante a ausência de contrato escrito. O art. 168, dispõe que se presume que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respectivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.

O art. 75-E da CLT versa sobre a instrução do empregador quanto às precauções para evitar acidentes e doenças de trabalho e que o empregado dever assinar termo de responsabilidade para seguir ditas instruções. Assinando o empregado o compromisso de cumprir e seguir as instruções patronais sobre os riscos à saúde no teletrabalho estaria, segundo a manifesta intenção legislativa de precarização laboral, isentando o empregador dos infortúnios laborais.

Na contramão do Direito Português, o legislador pátrio apenas se preocupou com o afastamento da responsabilidade do empregador, ao tutelar essa forma de trabalho e trazer os requisitos formais para esta modalidade contratual. O Código do Trabalho Luso, por sua vez, tutelou a saúde, a segurança, a privacidade e até mesmo a felicidade do laborista ao fazer menção, expressa, a se evitar o “isolamento do trabalhador” (art. 169, item 3), bem como ao versar sobre o respeito à privacidade do trabalhador, aos tempos de descanso e de repouso da família e de como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico (art. 170, item 1).

No ordenamento nativo a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador. É responsável, ainda, pela manutenção do meio ambiente de trabalho sadio de forma a reduzir os riscos inerentes ao trabalho. Dessa forma, entende-se que cabe a empregadora adotar todas as medidas necessárias para evitar acidentes de trabalho e lesões ao trabalhador ainda que se trate de prestação de serviços em local diverso onde a atividade é normalmente exercida, seja de forma remota ou em teletrabalho.

Em nótula, sobreleva-se que os contornos da interpretação do art. 75-E da CLT esbarram no direito à desconexão do trabalhador e à garantia aos direitos fundamentais essenciais a uma sadia qualidade vida. Não é demais recordar que os critérios de peça ou tarefa historicamente serviram para fixação da forma de pagamento de salário, nos moldes dos arts. 78; 142, § 2º; 358, “d” e 483, “g”, todos da CLT, e não para a definição da possibilidade de controle de jornada. Se assim o fosse, a rigor, os comissionistas ou os que trabalham por percentagem também não teriam a sua jornada controlada.

Nesse sentido, revela-se irrazoável o fato de o legislador reformista de 2022 ter retirado dos teletrabalhadores por produção ou tarefa o direito ao controle de jornada (art. 62, III, da CLT). Isso pode vir a fomentar o uso abusivo da força de trabalho do teletrabalhador por meio de uma imposição de conexão sem fim com o empregador.

3 DIREITO À DESCONEXÃO DO TELETRABALHADOR: UM DESTAQUE AO DIREITO COMPARADO FRANCÊS.

No ordenamento pátrio a dignidade humana possui *status* de valor supremo e de fundamento da República Federativa, sendo norte axiológico que informa e orienta a interpretação e aplicação de todo o nosso sistema jurídico. É ainda um atributo irrenunciável e inalienável, intrínseco ao ser humano que dele não pode ser retirado.

O respeito aos direitos mínimos do ser humano, enquanto trabalhador, vai ao encontro do ideário kantiano de que a dignidade não tem preço. Ele converge ainda para a ideia propagada na Constituição da OIT como princípio fundamental de que o “trabalho não é uma mercadoria”.

No âmbito da temática do teletrabalho, o uso abusivo e excessivo dos meios telemáticos e a ausência de controle de jornada dos teletrabalhadores por produção ou tarefa, propagada pela inserção do inciso III no art. 62 da CLT, podem levar a uma novel forma de servidão do empregado. Ela decorrerá da prática de labor em jornada extenuante ao arrepio dos valores caros ao Estado Democrático de Direito Social e Humanista.

Entre tais valores, impende o destaque ao direito social ao lazer, insculpido no *caput* do art. 6º da Constituição da República que, nas lições de José Afonso

da Silva, “decorre do fato de que constituem prestações estatais que interferem com as condições de trabalho e com a qualidade de vida, donde sua relação com o direito ao meio ambiente sadio e equilibrado”.¹²

Alexandre de Moraes, no mesmo sentido, afirma “que os direitos sociais têm por finalidade a melhoria das condições de vida dos hipossuficientes, visando a concretização da igualdade social”.¹³ Em idêntico prisma, Ingo Wolfgang Sarlet refere-se aos direitos sociais tanto na sua condição de direitos humanos, quanto como direitos fundamentais constitucionalmente assegurados, ante seu forte vínculo com a dignidade da pessoa humana e o correlato direito (e garantia) a um mínimo existencial.¹⁴

O direito ao lazer, portanto, pressupõe um tempo destinado ao descanso do trabalhador para práticas de atividades pessoais, sociais e culturais. Sua tutela transcende a previsão constitucional, já que também encontra morada no art. 24 da DUDH. Não se pode olvidar, ainda, do direito à convivência familiar do trabalhador, segundo o qual todo homem necessita conviver com sua família para o seu pleno desenvolvimento.

Nessa quadratura, a duração da jornada de trabalho tem fundamentos pautados em regras de medicina e segurança do trabalho e envolve fatores, como os biológicos (evitar estresse, preservar a saúde psíquica e física do trabalhador), os sociais (permitir que haja tempo para usufruir de outros direitos sociais assegurados constitucionalmente) e os econômicos (o trabalhador cansado não gera lucros ao seu patrão). Por isso, trata-se de norma imperativa e de ordem pública que não pode ser renunciada.

A limitação da jornada favorece, portanto, empregado e empregador, pois quanto melhores forem as condições de trabalho, maior será a produtividade, rendimento do empregado e, com isso, a empresa também logrará vantagens. Ademais, a jornada de trabalho excessiva prejudica, como dito, o descanso e o convívio familiar, podendo gerar consequências indeléveis e devastadoras que podem implicar em violação física e mental do indivíduo.

¹² SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2007, p.186-187.

¹³ MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 1999, p.186.

¹⁴ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. rev. atual. 2. tir. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p.215.

A jornada de trabalho extenuante, decorrente da conexão permanente entre empregado e empregador, pode ir de encontro à finalidade do teletrabalho por produção ou tarefa que é, em tese, a melhoria da qualidade de vida do empregado. Daí entrar em cena a tutela da dignidade do trabalhador por meio do seu direito à desconexão, direito este tutelado expressamente em leis trabalhistas estrangeiras, mas sem amparo legal expresso nas leis pátrias.

Não sem razão, Jorge Luiz Souto Maior defende que o “direito à desconexão deveria ser um direito, uma garantia assegurada a todos os trabalhadores e com maior razão aos teletrabalhadores, pela característica peculiar desta modalidade”¹⁵. Ainda aduz que “o direito do trabalhador de permanecer ‘desconectado’ do trabalho e a não exigência de labor nos períodos de lazer é fundamental para a saúde do trabalhador”¹⁶. Complementa que “é por meio do trabalho, do esforço humano, que se constrói riquezas e desenvolve a atividade empresarial no mercado econômico”.¹⁷

No mesmo sentido, Sandro Nahmias Melo versa que aquele que atua em regime de teletrabalho, pelas peculiaridades de sua atividade, demanda limites claros para o tempo à disposição do seu empregador, sob pena de ver afetada sua sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho.¹⁸ O mesmo autor ainda aponta que “o direito à desconexão é antes de tudo fator 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.”¹⁹

Nessa órbita, da análise da disposição contida no art. 62, III, da CLT, observa-se a grave desproteção ao teletrabalhador por produção ou tarefa, cuja regra legal de não submissão ao controle de jornada não deve se revestir de caráter absoluto. Isso porque se o empregador possuir algum meio de controlar o empregado e sua jornada trabalho, nos moldes do art. 6º, parágrafo único, da CLT,

¹⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 26 jun. 2023.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ MELO, Sandro Nahmias. **Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 73-83, fev. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123429/2019_melo_sandro_teletrabalho_controle.pdf?sequence=6&isAllowed=y. Acesso em: 26 jun. 2023.

¹⁹ Ibidem.

serão devidas horas extras quando ultrapassado o mínimo constitucional. Não se pode admitir que a modalidade de exercício de trabalho seja, apenas, forma de escamotear o direito às horas extras com uma exploração da força de trabalho de forma abusiva, excessiva e injusta.

Tal presunção, ainda, demonstra a tutela ao direito a um trabalho decente. Nas lições de José Cláudio Monteiro de Brito Filho, insere-se nos direitos mínimos do homem trabalhador que se revelam como os direitos às justas condições de trabalho, principalmente da jornada de trabalho e existência de períodos de repouso.²⁰

Dessa forma, sendo o controle de jornada um direito do empregado, havendo poderio patronal sobre a jornada do seu teletrabalhador por produção ou tarefa, impera o afastamento do art. 62, III, da CLT, por força do art. 6º, parágrafo único, da CLT, com a submissão deste empregado ao regime constitucional, que é a regra. O fato de o teletrabalhador, nessa modalidade, ter a remuneração atrelada à sua produção não pode servir de óbice ao direito previsto como regra na Lei Maior, na medida em que a forma de fixação do salário não pode se confundir com a possibilidade de se controlar a jornada de trabalho.

Entender de forma diversa, além de dificultar a concretização do direito fundamental insculpido no art. 7º, XIII, da CF, viola sobremaneira a garantia da não discriminação. Isso ocorre, na medida em que se assegura menos garantias ao teletrabalhador por tarefa ou produção, ante as especificidades do seu contrato, do que aos demais teletrabalhadores.

A falta de controle da jornada permitirá que o padrão utilizado seja apenas a execução de demandas e não o tempo usado para cumpri-las. Nesse sentido, Gabriela Neves Delgado e Caio Borges afirmam que “as fronteiras temporais do trabalho se esfumaçam, ficando o trabalhador de frente a uma jornada excessiva habitual, na medida em que é patente a necessidade de cumprir as metas impostas.”²¹

Não se oblitere, ainda, da previsão do novel art. 75-B, § 1º, da CLT, que admite que o teletrabalhador compareça habitualmente às dependências do empregador sem que fique descaracterizado o teletrabalho. Mais grave ainda se torna a

²⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 52.

²¹ DELGADO, Gabriela Neves; BORGES, Caio Afonso. **A arquitetura do espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico**. Revista Palavra Seca, Belo Horizonte, v. 1, n.º 1, mar/ago, 2021, p. 48.

situação quando se conjectura a possibilidade de o teletrabalhador por produção ou tarefa, além das suas atividades não controladas, ter que comparecer ao estabelecimento empresarial para a realização de atividades outras que necessariamente serão consideradas como trabalho.

Como o teletrabalhador, nestes casos, tem sua remuneração vinculada à sua produção, logicamente isso elastecerá seu tempo despendido ao trabalho. Todavia, como sói ocorrer, nem sempre o aumento desse tempo despendido acarretará uma melhor remuneração na mesma proporção. Por isso, pode-se dizer que as alterações trazidas pela Lei n. 14.442/2022, embora tenham possibilitado o controle de jornada para alguns trabalhadores em teletrabalho, estimularam a possibilidade de elastecimento da jornada sem contrapartida para o trabalhador.

Diferentemente da legislação local, a lei portuguesa, de forma mais prudente, expressamente previu o acordo escrito entre as partes para isentar o trabalhador do registro de ponto. O art. 218, “c”, dispõe que, por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre em teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento.

Nota-se que, apesar da previsão da isenção de controle de jornada do teletrabalhador não ser uma realidade apenas nacional, o legislador português teve o cuidado de tutelar a igualdade de tratamento entre o teletrabalhador e o trabalhador comum (art. 169); preocupou-se com a saúde psíquica do trabalhador ao trazer expressamente o dever de o empregador evitar o isolamento do teletrabalhador (art. 169, item 3) e assegurar a sua privacidade e os tempos de descanso e de repouso (art.170).

Nesse espírito, Manoel Carlos Toledo Filho comenta que, na Espanha, o legislador também teve preocupação semelhante ao versar que a normativa correspondente prescreve que *“los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo (ET, art. 13.4).”*²²

²² TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 83, n. 3, p. 178-192, jul./set. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115874/2017_toledo_filho_manoel_carlos_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 26 jun.2023.

Do mesmo modo, susodito autor apontou que, no México, o artigo 330, inciso VI, da Lei Federal do Trabalho, estabelece como um dever especial dos inspetores do Trabalho a atribuição de praticar “*visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad*”.²³

Harmonicamente a essas diretivas de países de língua espanhola, o Direito Francês também apresenta grande inquietação com as condições de trabalho que já franquearam acirrados debates sobre o contrato de trabalho. É na legislação daquele país, inclusive, que se encontra um destaque especial dado ao direito à desconexão.

O art. L. 3121-1 do *Code du Travail* dispõe que “*la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l’employeur et se conforme a ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles*”.²⁴ A legislação ainda prevê um período de sobreaviso denominado *période d’astreinte* (L. 3121-9) em que o trabalhador deve estar em condições de executar algum trabalho na empresa, sem estar no seu local de trabalho e sem estar à disposição permanente e imediata do seu empregador.

A legislação adventícia ainda traz a previsão dos *cadres* ou empregados autônomos que podem adotar o que o *Code du Travail* denomina *forfait jour* em que a contagem do trabalho pode se dar em dias por ano e não em horas trabalhadas (art. L3121-54). Nesse sistema, o trabalhador não tem direito ao pagamento de horas extras, mas o empregador deve garantir carga de trabalho razoável, consoante disposição do art. L3121-60, ao ditar que “*l’employeur s’assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail*”.²⁵

E como o fito de instituir novas liberdades e proteções para os sujeitos da relação laboral, houve o reconhecimento expresso do direito à desconexão. O art. L.2242-17, 7º, do *Code du Travail*, prevê que passa a ser submetido a negociação coletiva anual as condições de trabalho relativas às modalidades de exercício do direito à desconexão, com a efetivação de dispositivos para regular o uso das

²³ Ibidem.

²⁴ Tradução livre: O tempo real de trabalho é o tempo durante o qual o empregado está à disposição do empregador e cumpre suas diretrizes sem poder andar livremente em ocupações pessoais.

²⁵ Tradução livre: O empregador garante regularmente que a carga de trabalho do empregado seja razoável e permita uma boa distribuição de seu trabalho ao longo do tempo.

ferramentas digitais visando a assegurar os períodos de descanso, para tutelar os direitos mínimos da pessoa humana.^{26'27}

Importante o destaque que, na legislação francesa, o direito à desconexão consta da seção que trata da igualdade profissional entre homens e mulheres e da qualidade de vida no trabalho e não na seção que trata de jornada de trabalho, o que demonstra a preocupação da aludida legislação com direitos fundamentais de seus trabalhadores. O reconhecimento legal do direito à desconexão na França, portanto, evidencia como o Direito do Trabalho hodierno pode enfrentar o avanço tecnológico nas relações laborais.

Sob esse enfoque, a solução trazida pelo código francês mostra-se aclimada ao modelo de teletrabalho, pela Lei n. 13.467/2017 e pela Lei n. 14.442/2022. É sabido que a Lei da Reforma Trabalhista também exortou o negociado sobre o legislado, inclusive quanto a esse novo modelo, conforme dicção do art. 611-A, VIII, da CLT.

Nesse sentido, à míngua de previsão legal quanto ao direito à desconexão, posto que haja seu reconhecimento pela doutrina e pela jurisprudência, defende-se a utilização do Direito Comparado francês para suprir tal lacuna normativa. Escora-se, inclusive, na possibilidade de a matéria ser objeto de negociação coletiva, tal como ocorre na França, criando-se regras de boas práticas quanto à utilização de tecnologias no trabalho.

Ainda que a Lei brasileira n. 14.442/2022 tenha possibilitado o controle de jornada para quem exerce o seu labor em teletrabalho, restou evidenciado, pós alterações legislativas, a possibilidade de discriminar o teletrabalhador por ta-

²⁶ La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur : [...] 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

²⁷ Tradução livre: A negociação anual sobre a igualdade profissional entre homens e mulheres e a qualidade de vida no trabalho diz respeito a: [...] 7° Os procedimentos para o pleno exercício pelo empregado do seu direito de desconectar e o estabelecimento pela empresa de dispositivos para regular o uso de ferramentas digitais, a fim de garantir a conformidade com o descanso e sair, bem como a vida pessoal e familiar. Na falta de acordo, o empregador elabora uma carta, após consulta ao comitê social e econômico. Esta carta define esses procedimentos para o exercício do direito de desconectar e também prevê a implementação, para empregados e supervisores e gerentes, de ações de treinamento e conscientização sobre o uso razoável de ferramentas digitais.

refa ou produção. Em razão da forma que é remunerado, optou-se por excluí-lo do direito ao limite de jornada.

Dessarte, ante a previsão pátria de isenção de controle de jornada para os teletrabalhadores por produção ou tarefa, o modelo francês pode servir de supressão às lacunas normativa (falta de previsão do direito à desconexão) e ontológica (ausência de controle de jornada). Retirar o direito ao controle de jornada do trabalhador afigura-se na contramão da realidade social e da própria finalidade do teletrabalho, na medida em que tal modalidade de labor, ainda que por produção ou tarefa, não pode ser idealizada como sinônimo de precarização das relações laborais.

4 CONCLUSÃO

A despeito de o marco regulatório do teletrabalho no Brasil ter sido influenciado pelo Código de Trabalho de Portugal, a legislação pátria não incorporou algumas disposições protetivas do código lusitano, mormente no que tange à saúde, à segurança, à privacidade e à felicidade do trabalhador, podendo a referida legislação estrangeira suprir essa lacuna.

O uso abusivo e excessivo dos meios telemáticos e a ausência de controle de jornada para os teletrabalhadores por produção ou tarefa, prevista no inciso III do art. 62 da CLT, podem levar a uma nova forma de servidão. Daí a importância do direito à desconexão, que é decorrência lógica do direito à limitação da jornada de trabalho, ao lazer e à convivência familiar, e que não é regulamentado pela ordem jurídica interna.

Nessa ótica, para que essa norma forma de trabalho alcance seu objetivo e não precarize a qualidade de vida do trabalhador, a legislação francesa, que regulamenta de forma específica o direito à desconexão, pode ser utilizada para suprir essas lacunas normativa e ontológica, nos moldes do art. 8º da CLT.

Afinal, ao firmar o contrato de trabalho o trabalhador não se despe de sua dignidade ou renuncia seus direitos fundamentais, entre eles o direito ao lazer, ao convívio familiar, à saúde e até mesmo seu direito à felicidade. Eis o motivo pelo qual a desconexão dos meios produtivos serve para garantir o objetivo do teletrabalho, que é garantir a melhoria das condições de vida no trabalho do

teletrabalhador, permitindo que o empregado não abdique de seus projetos de vida.

REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. São Paulo: Martin Claret, 2005.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 jun. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm Acesso em: 26 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília: Presidência da República, [2011]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm Acesso em: 26 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm Acesso em: 26 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 02 de setembro de 2022.** Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Presidência da República, [2017]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm Acesso em: 26 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm Acesso em: 29 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 428.** Sobreaviso aplicação analógica do art. 244, § 2º da CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2012]. Disponível em: http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?d=BLNK&s1=428&s2=bden.base.&pg1=NUMS&u=http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/brs/nspit/nspitgen_un_pix.html&p=1&r=1&f=G&l=0 Acesso em: 26 jun. 2023.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente:** análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

DELGADO, Gabriela Neves; BORGES, Caio Afonso. **A arquitetura do espaço-tempo no teletrabalho:** desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. Revista Palavra Seca, Belo Horizonte, v. 1, n.º 1, mar/ago, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

FRANCE. **Code du travail**. Paris, Legifrance, 2007-2020. Disponível em: https://www.cjoint.com/doc/20_01/JAhmIZ1wb0h_codedutravail.pdf
Acesso em: 26 jun. 2023.

MELO, Alvaro. Teletrabalho (Telework). **O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora...** Rio de Janeiro: ABHR e Qualitymark, 1999.

MELO, Sandro Nahmias. **Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 73-83, fev. 2019. Disponível em: https://jus-laboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123429/2019_melo_sandro_teletrabalho_controle.pdf?sequence=6&isAllowed=y Acesso em: 26 jun.2023.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris, 10 dez. 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/> Acesso em:26 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Documentos fundamentais da OIT**: Constituição da Organização Internacional do Trabalho, Declaração de Filadélfia, Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho. Lisboa: Gabinete para a Cooperação Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de Portugal, 2007. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_666234.pdf. Acesso em: 26 jun. 2023.

PITEL, David. **A responsabilidade civil do empregador pelos danos morais causados ao empregado em face da não observância do direito à desconexão**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 29, n. 359, maio de 2019.

PORTUGAL. **Lei n.º 7 de 12 de fevereiro.** Aprova a revisão do Código do Trabalho. Lisboa, CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2018. Disponível em: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf>. Acesso em: 26 jun. 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 9. ed. rev. atual. 2. tir. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição.** 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 26 jun. 2023.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 83, n. 3, p. 178-192, jul./set. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115874/2017_toledo_filho_manoel_carlos_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 26 jun.2023.

Submissão: 11.agosto.2023

Aprovação: 14.setembro.2023