



UNIVERSIDADE TIRADENTES - UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO - ARTIGO CIENTÍFICO

**TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE CRÍTICA NA
REFORMA TRABALHISTA**

Anderson Moura Pereira
Ariel Salete de Moraes Junior

Aracaju
2019

ANDERSON MOURA PEREIRA

**TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE CRÍTICA NA
REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo
– apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Tiradentes – UNIT, como
requisito parcial para obtenção do grau de
bacharel em Direito.

Aprovado em ___/___/___

Ariel Salete de Moraes Junior
Universidade Tiradentes

Lilian Jordeline Ferreira de Melo
Universidade Tiradentes

Marlton Fontes Mota
Universidade Tiradentes

TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE CRÍTICA NA REFORMA TRABALHISTA

PEREIRA, Anderson Moura¹

RESUMO

O presente estudo é apresentado como artigo científico e tem o intuito de analisar a figura do teletrabalho que, embora já comentado de forma supérflua, foi incluso na CLT pela Lei nº 13.467/17. Devido a recente regulamentação, acredita-se que tal modalidade de labor se dissemine no país, sendo imprescindível uma análise aprofundada desse instituto. Por isso, busca-se, inicialmente, analisar de forma crítica e reflexiva as regulamentações da Reforma trabalhista no tocante ao teletrabalho. Em segundo plano, esse trabalho retrata os pontos desfavoráveis dessa modalidade de labor, bem como verificar se as novidades legislativas trouxe prejuízos o teletrabalhador. O fato é que urgiu, ainda, a necessidade de tratar do direito à desconexão, uma vez que ele é um pilar fundamental para o trabalho por meio da telemática, garantia esta essencial a saúde do funcionário. Por fim, há a interpretação de dispositivos de lei sobre Direito à Desconexão.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Lei nº 13.467/17. Teletrabalho. Direito à desconexão. Saúde.

ABSTRACT

This study is presented as a scientific article and aims to analyze the figure of teleworking which, although already commented superfluously, was included in the CLT by Law No. 13,467 / 17. Due to the recent regulation, it is believed that this type of labor is spread in the country, and a thorough analysis of this institute is essential. For this reason, we seek, initially, to critically and reflexively analyze the regulations of the Labor Reform regarding telework. In the background, this paper portrays the unfavorable points of this type of work, as well as verifying if the legislative news brought damages to the teleworker. The fact is that the need to address the right to disconnection was also urgent, since it is a fundamental pillar for work through

¹ Graduando de Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: anderson.m.p@outlook.com.br

telematics, which is essential to the employee's health. Finally, there is the interpretation of law provisions on the right to disconnect.

Keywords: Labor Reform. Law No. 13.467 / 17. Telecommuting. Right to disconnect. Cheers.

1 INTRODUÇÃO

É possível visualizar, hodierno, que a evolução social, sobretudo com a Globalização, promoveu várias modificação nas relações de trabalho. Evidencia disso é o surgimento do chamado Teletrabalho, o qual trouxe a possibilidade de o labor ser realizado em locais diferentes daquele da empresa através de instrumentos tecnológicos.

O fato é que o teletrabalho emergiu com o objetivo de flexibilizar as formas de trabalho, ampliando, dessa forma, o mercado de trabalho. Apesar da relevante importância dessa nova modalidade de labor, no entanto, é válido destacar que o teletrabalho pode prejudicar o âmbito privado do trabalhador, se por ventura houver mitigação, por exemplo, do direito à desconexão.

Urge destacar que um grande empecilho, por muito tempo, visível nesse panorama é a carência de legislação. Mesmo após a Reforma Trabalhista, nota-se a necessidade de valorar de forma mais efetiva direitos fundamentais do teletrabalhadores.

Dentro desse cenário, questiona-se: há, de fato, uma proteção efetiva ao teletrabalhador, garantindo seus direitos essenciais, com o advento da Reforma Trabalhista? Será que os novos regulamentos da reforma supriram as lacunas da valorização dos funcionários que utilizam da telemática?

Esta pesquisa, nesse sentido, tem como objetivos: a) analisar os aspectos favoráveis e desfavoráveis do labor através da telemática, regulamentados pela Lei nº 13.467/2017; b) interpretar dispositivos de lei relativas ao teletrabalho; c) verificar se os novos regulamentos da Reforma beneficiaram o teletrabalhador; d) analisar regulamentos da Reforma Trabalhista que versam sobre a jornada de trabalho que relaciona-se ao direito à desconexão.

Justifica-se este trabalho por ser de suma importância e por se tratar de tema bastante atual, e que vive em constante transformação. O fato é que este trabalho desenvolve uma investigação sobre a aplicação da Reforma Trabalhista atrelada às

garantias do teletrabalhador, com o propósito de levantar informações que possam contribuir para evolução e maior conhecimento do tema.

O fato é que, para melhor analisar os reflexos da Lei nº 13.467/2017 direcionados aos trabalhadores virtuais, fez-se necessário um levantamento bibliográfico com respaldos de artigos científicos, bem como de análises de doutrinas, na tentativa de pragmatizar o referido conteúdo comumente teórico.

2 SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE LABOR

É importante ressaltar que o teletrabalho remonta à Crise do Petróleo de 1970, a qual ocorreu nos Estados Unidos. Devido a carência de combustíveis fósseis, a sociedade da época buscou alternativas para sair do colapso energético, o qual emergiu naquele contexto político-econômico.

Nesse cenário, merece a análise histórica elaborada por SAMPAIO:

Dentre essas tentativas, estava a ideia cunhada por Jack Niles - considerado, portanto, o pai do teletrabalho – que vislumbrou o instituto do teletrabalho como opção para diminuir o *commuting* existente nos deslocamentos casa-trabalho e trabalho-casa, diminuindo, com isso, o uso dos veículos automotores, e conseqüentemente o consumo dos combustíveis derivados do petróleo. Entretanto, pode-se considerar que a existência do teletrabalho, como modalidade do trabalho à distância (como será detalhado melhor no tópico seguinte deste trabalho), data de eventos ocorridos muito anteriormente ao Século XX, na transição da Idade Antiga para a Idade Moderna, com o trabalho dos artesãos: o tempo das chamadas Manufaturas. (SAMPAIO, 2018, p. 39).

O fato é que os artesãos exerciam o labor, em suas residências, com a ajuda de seus membros familiares, confeccionando as obras, dos mais diversos tipos, encomendadas diretamente pela sua “clientela”; assim, manufaturavam as “artesanias” com independência e autonomia, ou seja, sob seu próprio poder de gestão e organização da atividade “funcional” (SAMPAIO, 2018, p. 39). Nesse panorama, percebe-se que a indústria manufatureira abraçou essa modalidade diferente de trabalho.

Diante a necessidade de aumentar a produção, durante a Primeira Revolução Industrial, com o intuito de fornecer produtos a população crescente, surgem os modos de produção. Alguns exemplos foram o Fordismo, o Taylorismo e o Toyotismo (SAMPAIO, 2018, p. 39). Somado a esses modos, surge a técnica Kanban de produzir mercadorias.

É essencial, desse modo, destacar como o kanban foi importante, em se tratando da influência da tecnologia no mundo do trabalho:

O uso da técnica de reposição de estoque (o chamado Kanban: “produzir somente o necessário e no melhor tempo”); e a expansão do método kanban para as empresas subcontratadas. Portanto, a produção no método toyotismo é voltada diretamente para suprir o consumo, sustentando-se na existência do estoque mínimo, com o melhor aproveitamento possível do tempo e com a reposição de estoques após as vendas. Para atender às exigências mais individualizadas de mercado, no melhor tempo e com melhor qualidade, é preciso que a produção se sustente em um processo flexível que permita a um operário operar várias máquinas, constituindo a chamada “polivalência” do trabalhador japonês, em consequência de sua maior qualificação. (WINTER, 2005, p. 72).

Verifica-se, assim, que a evolução dos meios de produção foi um fator preponderante para atender as necessidades do mercado. Integra-se nesse contexto as TIC's (Tecnologias da Informação e Comunicação). A verdade é que com a utilização dos meios telemáticos na produção, “houve a possibilidade de criação da ideia de Teletrabalhador, tal qual se conhece atualmente” (SAMPAIO, 2018, p. 42). Aliado a isso é perceptível que, como fora destacado na análise histórica acima, o teletrabalho remonta a práticas de labor, de exercício de atividades e ofícios profissionais desenvolvidos desde tempos mais antigos, na época manufatureira.

É visível que a Globalização gerou novas formas de realização do labor, sendo que as relações de trabalho passaram a utilizar a tecnologia. É nesse panorama que emerge o teletrabalho, como um mecanismo de desenvolver o trabalho fora da empresa (BITTENCOURT, 2018, p.37). Nota-se, de fato, que as tecnologias telemáticas foram inseridas nas relações laborais para melhor otimizar a relação entre tempo e produção, minimizando a necessidade de deslocamento.

O problema é que por muito tempo a Consolidação das Leis Trabalhistas ignorou a necessidade essencial do exercício do labor à distância, uma vez que o trabalho era desenvolvido, via de regra, nas dependências do empregador. Contudo, com o avanço da tecnologia, o teletrabalho passou a ser desenvolvido como uma nova forma de trabalho. A consequência disso foi a necessidade de modificar a CLT.

Nesse contexto, merece destaque os relatos e reflexões enaltecidas por Danielle de Mello e Irineu Francisco referentes à regulamentação da nova modalidade de trabalho:

Então, a partir de 15 de dezembro de 2011, com a publicação da Lei nº 12.551/2011, houve a introdução do trabalho realizado à distância

no ordenamento jurídico brasileiro. Assim, referida lei alterou o artigo 6º da CLT prevendo a equiparação da subordinação tratada pelo mencionado dispositivo com aquela exercida através de meios telemáticos, ou seja, é determinada a igualdade dos direitos do empregado à distância com os do empregado convencional (BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018, p.62)

Ou seja: começou a ser diluída a diferença entre o trabalho realizado no domicílio do empregado, o qual utiliza as ferramentas telemáticas, daquele realizado no local da empresa, fato visível, por exemplo, na regulamentação do novo dispositivo da CLT.

O problema é que o “trabalho em domicílio” destacado no artigo supracitado não necessariamente significa teletrabalho. Tal modalidade pode ser realizada em locais diversos, por exemplo, em telecentros pertencentes ou não à empresa; pode, além disso, não ter um local fixo para seu incremento (BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018, p.62). Percebe-se, dessa forma, que houve um equívoco do legislador, uma vez que o teletrabalho não é realizado exclusivamente no domicílio do teletrabalhador.

Em decorrência dessa lacuna visível na legislação de 2011, houve, com a Reforma Trabalhista em 2017, a inserção de novas regras atreladas ao teletrabalho para aplicação nas relações de labor, com um melhor entendimento da conceituação do que é o teletrabalho. Por isso, faz-se necessário o conhecimento semiótico dessa nova forma de labor.

2.1 CONCEITO DE TELETRABALHO

Em se tratando do trabalho por meio da telemática, percebe-se que ele é realizado fora da empresa, como uma forma de flexibilizar a jornada.

Para melhor entender esse novo instituto, merece ênfase a conceituação elaborada por Célio Pereira, como uma forma de esclarecer as dúvidas que surgiram com a criação do art. 6º da CLT, na alteração proposta em 2011:

Teletrabalho é espécie do gênero trabalho à distância. Outras espécies, dentre as mais conhecidas são o trabalho em domicílio, quanto menos com as características arcaicas da prestação de serviços pós-revolução industrial em que artesãos se dedicavam a produzir de modo precário, e sem o menor cuidado com a saúde e segurança no trabalho. Inobstante, o modelo atual até pode se misturar com o conceito mais moderno de “home office”, quando o labor é prestado e entregue mediante uso dos equipamentos de

telemática. Essa modalidade se diferencia do trabalho prestado no âmbito interno da empresa, especialmente e, em regra, por: inexistir controle físico; contato direto, pessoal e contínuo com o empregador; além da adoção de jornada e horários flexíveis (OLIVEIRA NETO, 2018, p. 12)

Nota-se, portanto, que o núcleo do teletrabalho baseia-se na utilização de tecnologias para promover o trabalho fora do espaço físico da empresa. Outro ponto que restava controversa era o referente ao local do exercício. O teletrabalho não se reduz ao domicílio, como abortou outrora a CLT. O espaço do teletrabalho pode ser em qualquer local em que a utilização das telecomunicações seja viável. É válido ressaltar que, segundo Gustavo Garcia (2018, p. 96), “embora o trabalho a distância seja normalmente desempenhado na própria residência do empregado, não se restringe a essa hipótese”. O fato é que é o empregador quem identifica qual funcionário possui inclinação para tal modalidade de trabalho.

Após a Reforma Trabalhista, normalizou-se o conceito de teletrabalho. Vale ressaltar que os novos regulamentos também estabeleceram formas de aplicação deste regime de trabalho. Nesse sentido destaca o art. 75-B da CLT:

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.

3 O TELETRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Vale salientar que a Lei 13.487, que começou a vigorar no dia 11 de novembro de 2017, criou o capítulo II-A, incluiu os artigos 75-A e seguintes, e dedicou-se a fazer a regulamentação do regime do teletrabalho.

Ademais, é válido ressaltar que para Pedro Bittencourt (2018, p.48) a reforma trabalhista, com o seu art. 75- C, veio por explicitar os contratos de trabalho provenientes do teletrabalho, tratando de postular a exigência de contrato individual de trabalho na forma escrita, vedando contratos verbais.

Aliado a isso retrata BITTENCOURT (2018, p. 48) que “o referido artigo em seu §1º, veio por estabelecer o mútuo acordo entre empregado e empregador para a conversão do regime comum de trabalho para o regime de teletrabalho”. No entanto,

o §2º do artigo 75-C possibilita o contrário, isto é, a mudança do regime de teletrabalho para o regime comum, porém bastando a determinação do empregador para tal e a garantia de um prazo mínimo de quinze dias para a transição.

Assim, mostra o dispositivo:

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

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

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

O parágrafo primeiro do artigo supracitado, por exemplo, determina que, nos casos de alteração entre regime presencial e de teletrabalho, este só pode ser feito através de aditivo contratual, desde que haja acordo bilateral.

No parágrafo segundo, por sua vez, o legislador determinou que o empregador pode alterar o regime de teletrabalho para o presencial, de forma unilateral, desde que através de aditivo contratual, respeitando o prazo de, no mínimo quinze dias, para que haja essa transição

É verdade que o legislador também estabeleceu que determinações pertinentes aos equipamentos utilizados na prestação de serviços devem ser estabelecidas no contrato individual de trabalho, os quais não devem possuir natureza salarial, quando fornecidos pelo empregador, conforme artigo 75-D e seu parágrafo único (CAVALHEIRO, 2018, p. 25).

Nesse sentido, merece destaque as disposições do artigo supracitado:

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

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (BRASIL, 2017).

Vale enaltecer, ainda, que o artigo 75-E determinou 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” (BRASIL, 2017), a fim de que o empregado tenha ciência dos riscos de acidentes e doenças do trabalho e se proteja destes, da melhor maneira, devendo assinar um termo de responsabilidade, onde se

compromete a seguir estas orientações, conforme determina o parágrafo único deste artigo: “O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador” (BRASIL, 2017).

Por último, a lei estabeleceu então, que as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho prevalecem sobre a lei, quando se tratarem dos casos de regime de teletrabalho, conforme o artigo 611-A, inciso VIII: “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente” (BRASIL, 2017). Dessa forma, prevalece o que foi negociado em razão da matéria legislada.

A verdade é que a Reforma Trabalhista ao regulamentar o teletrabalho, passou a conceitua-lo, estabelecendo regras para o contrato de trabalho, quanto ao local de execução, utilização e fornecimentos dos equipamentos e materiais para que o trabalho possa ser executado.

O que se percebe é que, mesmo havendo essa regulamentação, ainda existem muitas lacunas a serem preenchidas em razão deste assunto, pois o texto foi inserido de forma muito genérica, onde o tema legislado possui inúmeras características peculiares de cada caso, pois são diversas as modalidades em que o teletrabalho é executado e em situações muito diferentes, considerando cada profissão e cada cargo exercido (CAVALHEIRO, 2018, p. 26).

4 ENTRANHAS JURÍDICAS DO DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL

Para AFONSO (2018, p. 728), o reflexo das inovações tecnológicas é perceptível da jornada de trabalho excessiva, no trabalho realizado no momento de descanso, em síntese, da dificuldade de se desconectar. O problema é que, apesar de tais avanços telemáticos, percebe-se a redução do tempo de lazer, já que o teletrabalhador não consegue se desconectar. Vale ressaltar, outrossim, que o direito a desconexão laboral pode ser equiparado a uma direito fundamental no contrato de trabalho, uma vez que somente de tal maneira seria possível o efetivo gozo da convivência com a família e o aproveitamento do lazer.

É perceptível que o uso das tecnologias de informação reduziu as barreiras que antes limitavam o trabalho ao espaço físico do empregador. O problema atual que pode surgir é a ausência de desconexão. A consequência disso é o

enfraquecimento da dimensão pessoal e familiar em decorrência da atividade profissional do teletrabalhador.

Para Nunes (2016, p. 204), o excesso de jornada é uma das ameaças ao êxito na adoção do regime de teletrabalho devido as consequências prejudiciais à saúde do empregado decorrentes da exaustão. Embora haja grande vantagem na adoção desse regime de trabalho, a falta de controle e a grande cobrança por produtividade ameaça a saúde do funcionário.

A verdade é que, juntamente aos avanços tecnológicos, emergiram situações que podem ser prejudiciais a saúde do teletrabalhador. Por isso, é fundamental conscientizar os sujeitos do contrato de teletrabalho, “que desconectar é necessário, essencial e saudável, não se trata de incentivar o ócio, mas sim, assegurar o direito ao descanso que reflete nos direitos sociais do trabalhador” (AFONSO, 2018, p. 728).

Vale salientar, ademais, que o encargo de tratar do direito à desconexão, seguindo foi delegado aos acordos coletivos com o objetivo de que cada categoria estabeleça aparatos de controle adequados à realidade da atividade desempenhada (HARFF, 2017). Desta forma, a regulamentação do direito à desconexão tende a ser uma necessidade, considerando a inserção das tecnologias de informação e comunicação.

É visível que a Reforma trabalhista de 2017 alterou profundamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Na Consolidação brasileira, o teletrabalho foi regulamentado dos artigos 75-A até o 75-E.

Nesse cenário, urge enaltecer que o legislador com a regulamentação do art. 62, de certa forma, excluiu o controle de jornada dos teletrabalhadores, excluindo diversos direitos trabalhistas, como assevera JEISI LANZARINI (2018, p.37). Evidência disso é que o “enquadramento do contrato de trabalho no espectro do art. 62 da CLT assume numerosas consequências: retira do trabalhador o direito a horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalo intrajornada, intervalo interjornada e suas integrações”. (SILVA, 2017, p. 53).

Geraldo Magela Melo (2017) defende a proteção à jornada de trabalho aos teletrabalhadores, afirmando que a vigilância do empregador é possível pelos meios descritos a seguir:

Os teletrabalhadores que sofrerem vigilância dos períodos de conexão, controle de login e logout, localização física, pausas ou ligações ininterruptas para saber o andamento dos trabalhos, especialmente se de forma periódica, estão

enquadrados na disposição do art. 7º da CF/88 e no art. 6º, parágrafo único da CLT e possuem direito à proteção da jornada, inclusive eventuais horas extras. (MELO, 2017).

Desta forma, o inciso III do artigo 62 deve ser interpretado – a fim de compatibilizá-lo com o disposto na Constituição Federal – como se a exclusão da proteção da jornada seja válida apenas para os teletrabalhadores que não possuam nenhum método de controle do tempo trabalhado, ou seja, aqueles empregados que comecem e terminem suas atividades com total liberdade, no horário que julgam conveniente.

Ainda assim, a cobrança por parte do empregador pode ser feita pelo cumprimento de metas e resultados previamente estabelecidos, mesmo que não faça o controle pessoal do desempenho da atividade solicitada.

É importante ressaltar, inicialmente, que a propensão à ausência de limitação do tempo dedicado ao trabalho ocasiona lesão ao direito à desconexão do teletrabalhador. A verdade é que essa lesão se dissemina com a desobrigação de controle de jornada de tal empregado. Vale destacar que essa desobrigação de controle foi estabelecida com o acréscimo do inciso III ao artigo 62 da CLT pela Reforma Trabalhista de 2017. A novidade da lei nº 13.467/2017 determinou a não aplicação do capítulo da CLT atrelado ao controle de jornada aos trabalhadores em regime de telelabor.

Nesse contexto, merece ênfase a análise feita por Denise Fincato e Julise Lemonje sobre esse controle de jornada:

Na medida em que os teletrabalhadores não têm o seu período dedicado às demandas laborais controlado, estes se encontram em situação similar à dos trabalhadores franceses que ocupam altos cargos, principais destinatários da norma francesa que trata do direito a desconectar-se do trabalho. Sendo assim, importa a análise da vulnerabilidade do teletrabalhador à hiperconexão, bem como da possibilidade de controle de jornada. (FINCATO; LEMONJE, 2019, p.10)

Percebe-se, nesse sentido, que há possibilidade de controlar o tempo de labor do teletrabalhador, uma vez que as tecnologias são mecanismos para controlar a quantidade de horas trabalhadas. Para Medeiros (2015, p. 507), o controle de jornada do teletrabalho não realizado nas dependências da empresa pode ser feito por programas de comunicação instantânea e correio eletrônico, por exemplo. Ou seja: as ferramentas tecnológicas podem ser utilizadas para controlar as horas trabalhadas,

com e-mail, uso de smartphones, para, assim, tem um controle da carga de trabalho estipulada na CLT.

É pertinente notar que, para garantir o direito à desconexão, seria necessário um planejamento estratégico dos empregadores implantando uma metodologia na qual o sistema da empresa caia quando o expediente terminar. No entanto, seria necessário um treinamento aos funcionários para que aprendessem sobre o novo sistema e desenvolvessem habilidades para o trabalho a distância por meio da telemática (FINCATO; LEMONJE, 2019, p.11).

Ao ser tratada a questão da constitucionalidade do inciso III do art. 62, da CLT, é importante destacar que Bezerra Leite (2017, p. 502) alega que o entendimento majoritário é o da constitucionalidade, embora haja entendimento doutrinário que decreta violação a CF pelo dispositivo. O autor enaltece, ainda, que, caso seja possível o controle de horas trabalhadas, o teletrabalhador terá direito às horas extraordinárias trabalhadas além do limite.

O fato é que Delgado e Delgado (2017, p. 133) retratam que a regra o inciso III trata-se de presunção relativa, uma vez que o teletrabalhador está exercendo atividade incompatível com o controle de jornada e, conseqüentemente, o empregador se vê isento da realização do referido controle. No entanto, essa presunção pode ser desconstituída com prova em contrário. Vale destacar, ademais, que a interpretação do artigo 62, III, deve ser feita tão somente nos casos em que não há fiscalização do teletrabalhador (MAGALHÃES, 2017, p. 294).

Para Fincato e Lemonje (2019, p. 11), “diferentes funções são desempenhadas por teletrabalhadores. Por isso, faz-se necessário diferenciá-las quanto à possibilidade e modo de fiscalização –uma vez que apresentam diferentes níveis de conexão ao empregador”. O fato é que há atividades em que ocorre o constante contato com o empregador ou em que o empregado encontra-se conectado ao sistema da empresa. Nestes casos, é possível identificar a fiscalização do teletrabalhador e, portanto, a possibilidade de aplicação dos dispositivos celetistas referentes à duração do trabalho.

Há, no entanto, atividades que, ainda que realizadas por meio de tecnologias de informação e comunicação, não pressupõem a conexão com o empregador – e este tem pouco conhecimento sobre o tempo dedicado pelo teletrabalhador ao desenvolvimento das atividades laborais.

Sendo assim, nos casos em que efetivamente o controle do trabalho prestado se dá apenas por meio da entrega de tarefas, não estando presente a conexão do trabalhador à empresa durante o desenvolvimento do serviço, a aplicação do artigo 62 mostra-se cabível, a fim de evitar punições ao empregador em decorrência de fatos que escapam de seu domínio, bem como prevenir a resistência à adoção do regime de teletrabalho por parte de empresas, visto que poderão identificar na modalidade risco de futuras demandas judiciais.

A verdade é que a necessidade de proteção ao direito à desconexão dos teletrabalhadores em decorrência da possibilidade de constante utilização dos meios telemáticos, instrumento de trabalho do empregado adepto à modalidade. Desta forma, deve-se buscar a promoção de uma relação equilibrada entre as demandas laborais e as atividades pessoais do indivíduo. Ainda, importa salientar a relevância de regulamentação clara quanto ao teletrabalho e os mecanismos de controle de jornada, estipulando responsabilidades não apenas ao empregador, mas também promovendo mecanismos de autodisciplina por parte do empregado.

Além disso, o estudo das possibilidades de efetivo controle de jornada mediante o uso das tecnologias de informação e comunicação mostra-se de fundamental importância para a análise da adequação da aplicação do artigo 62 da CLT aos teletrabalhadores. Na medida em que o texto do dispositivo é presunção relativa reveladora da opção política do legislador no momento da elaboração do texto legal e que o controle de jornada evidencia-se como importante meio de proteção ao direito à desconexão, é válida a discussão a respeito da real dificuldade e impraticabilidade da realização deste controle em contextos de teletrabalho, assim como o acerto ou não desta opção político-legislativa.

O doutrinador Sandro Nahmias Melo (MELO, 2017) cita a importância do exercício do direito à desconexão, pois as novas tecnologias podem fazer com que haja um elasticamento da jornada de trabalho realizada pelo empregado. A Constituição Federal assegura o direito ao repouso e ao lazer, entendendo-se que o trabalhador é detentor do direito à desconexão do ambiente de trabalho.

O direito à desconexão consiste em que o empregado deve-se desligar fisicamente e mentalmente do ambiente no qual trabalha, visando garantir à este o bem-estar mental e físico do trabalhador, a fim de que se tenha assegurada a sua qualidade de vida e da sua saúde.

Vê-se, portanto, que o direito à desconexão foi mitigado, de certa forma, pela falta de controle da jornada de trabalho, o que dificulta, por vezes, a garantia desse direito.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em decorrência da lacuna visível na legislação de 2011 – referente a Legislação do teletrabalho-, houve, com a Reforma Trabalhista em 2017, a inserção de novas regras para aplicação nas relações de labor, com um melhor entendimento da conceituação do que é o teletrabalho.

Vê-se, portanto, que as relações de trabalho são reflexos da sociedade. O fato é que o Direito se transforma com as mudanças sociais, adaptando-se às novas realidades. Em se tratando da seara trabalhista, o teletrabalho emergiu como uma nova modalidade de labor. Lamentavelmente, com o advento massificador da busca pelo lucro, o teletrabalhador foi inserido em um contexto no qual alguns direitos são minimizados.

Nesse cenário, a preocupação quanto à figura do teletrabalhador atrela-se ao respeito da dignidade da pessoa humana, ramificada na garantia do direito à desconexão laboral.

Aliado a preocupação com a conexão no teletrabalho é pertinente destacar que por muito tempo, devido a carência de regulamentação acerca do teletrabalho contribuiu para a prática de violações aos direitos do trabalhador. Após a Reforma Trabalhista de 2017, contudo, houve melhor regulamentação do teletrabalho.

O problema é que a Reforma, embora tenha trazido diversos avanços na legislação, fomentou a maculação de alguns direitos trabalhistas. Isso porque removeu o controle de jornada para os teletrabalhadores, o que pode gerar insalubridade no trabalho, violando-se principalmente o direito à desconexão.

Nota-se, ademais, que o contrato de teletrabalho é uma realidade que tem se disseminado no Brasil. Por isso, carece de atenção quanto ao direito do trabalhador em desconectar, especificamente no período de descanso. Evita-se, dessa forma, a sonegação de um direito fundamental.

Torna-se evidente, portanto, que, apesar dos avanços trazidos pela Reforma Trabalhista, ainda existem algumas lacunas na valorização do teletrabalhador, uma vez que é perceptível o pouco respeito a alguns direitos, como o direito à desconexão.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BASSO, Daniele de Mello; BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. **O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista**. Disponível em:< https://www.researchgate.net/publication/327268561_O_Teletrabalho_e_a_Supressao_de_seus_Direitos_na_Reforma_Trabalhista>. Acesso em: 8 out. 2019.

BITTENCOURT, Pedro José Marinho. **Reforma Trabalhista: O Teletrabalho e seus reflexos na saúde e na desconexão do trabalhador**. 2018. Disponível em:< <http://repositorio.cesupa.br:8080/jspui/handle/prefix/98?mode=full>>. Acesso em: 2 nov. 2019.

BRASIL. **Decreto Lei nº 13.467 de 13 de Jul. de 2017**. Adequação da legislação às novas leis de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467>. Acesso em: 25 Jul. 2019.

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

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Caroline. **A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão**. Disponível em:< <http://hdl.handle.net/10923/14959> >. Acesso em: 8 out. 2019.

HARFF, Rafael Neves. **Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês**. Revista Eletrônica do TRT da 4ª Região: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, a. XIII, n. 205, p. 53-74, jul. 2017. Disponível em:< <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/110510> >. Acesso em: 8 out. 2019.

LANZARINI, Jeisi Mara Guilherme. **Teletrabalho e as Alterações Propostas Pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)**. 2018. Disponível em:< <https://riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/6520/tcc%20jeisi.pdf?sequence=1&isAllowed=y> >. Acesso em: 8 out. 2019

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MAGALHÃES, Joalvo. **Teletrabalho. In: Reforma Trabalhista 2017: o mundo do trabalho em suas mãos**. Rio de Janeiro: Curso Ênfase, 2017.

MEDEIROS, Dárlen Prietsch. **Interações entre trabalho e tecnologias: a influência da tecnologia na forma, ritmo e intensidade do trabalho**. In: FINCATO, Denise Pires (org.). *Novas tecnologias, processo e relações de trabalho*. Porto Alegre: Sapiens, 2015. p. 491-511 Disponível em:< <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698> >. Acesso em: 8 out. 2019.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho a nova CLT**. 2017. Disponível em<<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt> >. Acesso em: 8 out. 2019.

MELO, Nahmias, Sandro. **Teletrabalho, Controle de Jornada e Direito à Desconexão**. São Paulo: Ltr, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. Saraiva: São Paulo. 2011.

NETO, Célio Pereira Oliveira. **Direito de desconexão frente às novas tecnologias no âmbito das relações de emprego**. In: Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior, v. 39. São Paulo: Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior, 2015. p. 79- 102. Disponível em: < http://www.calvo.pro.br/media/file/Direito_desconexao.pdf >. Acesso em: 08 set. 2019.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **O acidente de teletrabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho escravo**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 167, n. 42, p. 183-208, jan./fev. 2016. Disponível em:< <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/89846> >. Acesso em: 8 out. 2019.

SACONATO AFONSO, Kleber Henrique. **Teletrabalho: Escravidão Digital e o Dano Existencial por Lesão ao Lazer e Convívio Familiar**. Revista de Artigos do 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito. Disponível em: <<https://revista.univem.edu.br/1simposioconst/article/view/1189>>. Acesso em: 02 nov. 2019.

SAMPAIO, Giovanna Martins. **TELETRABALHO E A LEI 13.467: REGULAMENTAÇÃO, MEIO AMBIENTE LABORAL E RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR**, 2018. Disponível em:< <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/28260>>. Acesso em: 8 out. 2019.

SILVA, Homero Batista da. **Comentários à reforma trabalhista: análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. Disponível em:< <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/REVISTA-TRT3-Edicao-Especial-Reforma-Trabalhista.pdf> >. Acesso em: 8 out. 2019.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. Editora LTr: São Paulo. 2005.