

# TELETRABALHO, CONTROLE DE JORNADA E DIREITO À DESCONEXÃO

Sandro Nahmias Melo

**SUMÁRIO:** 1. Tempos modernos; 2. Reforma Trabalhista: de volta para o futuro; 3. Teletrabalho: amplitude conceitual; 4. Direito ao meio ambiente do trabalho saudável; 5. Controle de jornada; 6. Direito à desconexão ; 7. Considerações finais; Referências.

**Resumo :** A presunção legal - relativa - de inexistência de controle da jornada do teletrabalhador não se coaduna com realidade atual do uso dos meios informatizados para trabalho. Constitui, em essência, verdadeira norma dissociada do contexto fático-social; conflitando, ainda, diretamente com o direito à sadia qualidade vida no meio ambiente do trabalho previsto na Constituição da República. Defende-se, neste estudo, que o teletrabalho não impede o controle da jornada. Ao contrário, o controle, nestes casos, é facilitado e, via de regra, frequente.

**Palavras-chave:** teletrabalho; meio ambiente do trabalho; direito à saúde; controle da jornada de trabalho; direito à desconexão.

## 1. Tempos modernos.

Tempos modernos. A profecia de Chaplin está consumada. Acordamos, nos alimentamos, nos divertimos, trabalhamos e vamos dormir cercados – e o mais grave – dependentes – de máquinas. Não necessariamente grandes, como as do filme da década de 30. Pequenas em sua maioria, mas praticamente onipresentes.

O Big Brother – descentralizado – vaticinado por George Orwell, também é realidade na vida de qualquer portador dos chamados *smartphones*.

Em qualquer ambiente, público ou particular, cresce a concentração das pessoas em direção dos onipresentes *small* (pelo tamanho) *brothers*, ou *smartphones*. Mais do que isso, pesquisas indicam que – cada vez mais – tem aumentado a dependência desses aparelhos. Cabeças curvadas e olhares na telinha durante almoços, reuniões em família, jantares “românticos” e, também, no ambiente de trabalho que, atualmente, é “transportado”



Sandro Nahmias Melo

Juiz do Trabalho Titular da 17ª Vara do Trabalho de Manaus. Mestre e Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP. Professor Adjunto da Universidade do Estado do Amazonas. Professor Decano do Programa de Mestrado em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas. Titular da cadeira n. 20 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

para onde quer que se vá.

A dependência – adquirida voluntariamente – relacionada aos atos mais comezinhos do dia-a-dia pode, e deve, ser encarada como problema de saúde pública (nomofobia). Entretanto, e quando esta dependência é derivada de imposição? sendo decorrente de exigências ligadas ao contrato de trabalho? Quais os limites para uso de meios informatizados como ferramentas de produção no meio ambiente de trabalho?

Mais importante, para os fins do presente estudo, quais os reflexos do uso dos citados meios informatizados no controle da jornada de trabalho de um empregado? As multifacetadas atividades laborais que podem ser entendidas como teletrabalho devem ser excluídas do regime legal de jornada previsto na CLT?

Em termos sucintos, o novel inc. III, do art. 62 da CLT, acrescido pela Lei 13.467/2017, está em claro descompasso com a realidade tecnológica atual.

O excesso de conectividade nas relações de trabalho está ligado diretamente ao volume de labor a ser desenvolvido diariamente. 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.

Assim, o eixo científico do presente estudo está pautado na ideia de descompasso da nova norma celetista (in. III, do art. 62) com o contexto fático-social atual; constituindo verdadeira lacuna ontológica (apesar de recente a norma) e, ainda, conflito direto com direitos fundamentais previstos na Constituição da República, entre eles o da sadia qualidade de

vida no meio ambiente do trabalho, o descanso, o lazer, entre outros.

## 2. Reforma Trabalhista: De volta para o Futuro.

No campo do direito material, a lei 13.467/2017 – aprovada no Congresso Nacional em velocidade avassaladora e sem diálogo com sociedade – parece repetir, em parte, o roteiro do filme clássico “DE VOLTA PARA O FUTURO”.

Ora, segundo uma das premissas da “Reforma Trabalhista”, a legislação trabalhista – anacrônica e caduca – tem que se modernizar e ir em direção ao futuro. Entretanto nossos roteiristas do Congresso Nacional tiveram, na prática, objetivo diferente. Se não, vejamos nós.

Tal como no filme da década de 80, o protagonista e herói – no nosso caso o trabalhador brasileiro – seguia sua vida – já nada fácil – até ser perseguido por vilões que acabam fazendo com que ele volte ao passado. Após a viagem temporal, o herói fica preso no passado, lutando, com todas as forças, para voltar para o futuro. E o passado para nosso herói nunca foi fácil. A proteção dos seus direitos sempre foi coisa do futuro, mediante muita luta.

A Reforma Trabalhista, baseada em pós-verdades, ou mentiras mesmo, transporta o trabalhador brasileiro para o passado. Ponto.

E nesse contexto, segue nosso herói lutando para voltar ao futuro. De fato, o nosso presente. Presente onde a CLT, antes da Lei 13.467/2017, não impedia o aumento do número de empregos – como aconteceu até 2014 -, onde a CLT não impediu a recente recuperação econômica (2017), apesar da maior crise institucional brasileira, onde conquistas históricas quanto aos limites da jornada de trabalho, quanto à proteção da saúde – física

e psíquica – dos trabalhadores são vistas como avanço e não como obstáculo ao crescimento, tal como defendiam os empresários da Revolução Industrial.

Neste contexto, com a Lei 13.467/2017, temos caracterizada a volta ao passado. A Reforma Trabalhista que, pretensamente, buscou “modernizar” a CLT, em especial quanto ao controle da jornada de trabalho, não trouxe qualquer avanço ou modernização, protagonizando sim verdadeiro retrocesso social.

É certo que a CLT, em seu nascedouro, regulava – tutelava – atividades que sequer hoje existem. Sua recente “modernização” tampouco, em observância aos primados do Direito do Trabalho, considera os avanços tecnológicos na área das comunicações referente à transmissão de voz e dados por aparelhos celulares, *smartphones*, *notebooks*, que passaram a facilitar a comunicação direta da empresa com o seu empregado. A jurisprudência dos tribunais brasileiros, como se verá adiante, reconhece que essas novas tecnologias passaram a limitar a liberdade do trabalhador durante seus intervalos para descanso e folgas, especialmente quando considerado o aspecto psicológico, pois este sofre da ansiedade de, a qualquer momento, ser convocado pelo empregador para prestar serviços de imediato. Neste contexto, a ideia de inexistência de limites claros para a jornada de um teletrabalhador nos remete ao passado – próprio da Revolução Industrial – no qual o labor era desenvolvido até o limite da exaustão física.

A Constituição da República é o dispositivo de segurança que, a despeito da Lei 13.467/2017, deve trazer o nosso herói –

trabalhador brasileiro – de volta ao futuro.

### 3. Teletrabalho: amplitude conceitual.

O novel inciso III, do art. 62 da CLT estabelece que:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial;

**III – os empregados em regime de teletrabalho.** (grifou-se)

Sucitamente, o empregado em regime de teletrabalho, com a Lei 13.467/2017, foi equiparado ao trabalhador que tem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho. Não terá, então, direito às horas extras. A Lei, entretanto, sem trocadilho, está **desconectada** da realidade, mesmo se considerada sua redação anterior. A ideia de impossibilidade de controle da jornada de um trabalhador externo ou de um teletrabalhador não subsiste diante da realidade dos avanços tecnológicos.

Com uso de aplicativos de *smartphone*, o empregador consegue monitorar cada passo do seu empregado, inclusive sua localização através de sistema de rastreamento por GPS (Sistema de Posicionamento Global).

Mais preocupante é a amplitude do conceito de teletrabalho que, implica, objetivamente, em restrição a direito. Os artigos 75-A e 75-B apresentam os seguintes parâmetros conceituais:

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**. (grifou-se)

Abstraídos os comentários sobre a redação esquizofrênica dos dispositivos supratranscritos, impõe-se ressaltar os requisitos do tipo legal: 1- o trabalho **preponderantemente externo**; 2 – uso de tecnologias de informação e de comunicação; 3 – **que não constitua, por sua natureza, trabalho externo**.

Neste sentido, o empregado que usa aplicativo de gestão de tarefas em *smartphone* e realiza visita a clientes em alguns dias da semana deve ser considerado em regime de teletrabalho? Sua rotina, portanto, impossibilita o controle de jornada que justifique a restrição legal ao direito a limite de jornada diária de trabalho e ao pagamento de horas extras. Parece-nos que não.

Um conceito tão amplo e de contornos

confusos, em matéria de restrição de direitos, apenas fomenta insegurança jurídica. Note-se que Jurisprudência e doutrina têm evitado conceituar o teletrabalho de forma hermética ou definitiva, até pela evolução cada vez mais rápida dos tipos de trabalho que usam instrumentos de informática ou telemáticos. Para Alice Monteiro de Barros, o teletrabalho é considerado como modalidade especial de trabalho a distância, constituindo novo tipo de trabalho descentralizado, realizado no domicílio do trabalhador ou em centros satélites fora do estabelecimento patronal, mas em contato com ele ou em outro local, de uso público. Observa a autora, com fineza de pensamento, que:

Aliás, essa nova forma de trabalhar poderá ser também transregional, transnacional e transcontinental. Esse tipo de trabalho permite até mesmo a atividade em movimento. Ele é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades (BARROS, 2009, p. 327).

Já Rodrigues Pinto entende que:

Seu melhor conceito é o de uma atividade de produção ou de serviço que permite o contato a distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal. Desse modo, o comando, a execução e a entrega do resultado se completarão mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta (RODRIGUES PINTO, 2007, p. 133).

Entende-se, para os efeitos deste

estudo, 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.

#### **4. Direito ao meio ambiente do trabalho saudável.**

Como já observado em outra oportunidade na obra “Meio ambiente do trabalho: direito fundamental (MELO, 2001, p. 26)” o conceito de meio ambiente é amplo, não estando limitado, tão somente, a elementos naturais (águas, flora, fauna, recursos genéticos, etc.), mas incorporando elementos ambientais humanos, fruto de ação antrópica (ROCHA, 2002, p.127). Assim, considerando que o meio ambiente do trabalho está indissociavelmente ligado ao meio ambiente geral, forçosa é a conclusão no sentido de ser impossível qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho (OLIVEIRA, 2011, p. 127).

**O meio ambiente do trabalho, repita-se, não está adstrito ao local, ao espaço, ao lugar onde o trabalhador exerce suas atividades. Ele é constituído por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa.**

Neste mesmo sentido observa, com acuidade, Arion Sayão Romita (2005, p.383):

Importante é a conceituação de meio ambiente do trabalho apta a recolher o resultado das transformações ocorridas nos últimos tempos nos métodos de organização do trabalho e nos processos produtivos, que acarretam a desconcentração dos contingentes de trabalhadores, não mais limitados ao espaço interno da fábrica ou empresa. Por força das inovações tecnológicas, desenvolvem-se novas modalidades de prestação de serviços, como trabalho em domicílio e teletrabalho, de sorte que o conceito de meio ambiente do trabalho se elastece, passando a abranger também a moradia e o espaço urbano.

Inúmeros podem ser os componentes que permeiam um determinado meio ambiente de trabalho. No dizer de Julio Cesar de Sá da Rocha (2002, p. 254):

(...) há que se perceber o caráter relativo e profundamente diferenciado de prestação da relação de trabalho e do espaço onde se estabelecem essas relações. Com efeito, a tamanha diversidade das atividades implica uma variedade de ambientes de trabalho. A referência acerca do meio ambiente de trabalho assume, assim, conteúdo poliforme, dependendo de que atividade está a ser prestada, e como os ‘componentes’ e o ‘pano de fundo’ reagem efetivamente.

Ressalte-se, ainda, que o conceito de trabalho humano ou de trabalhador, para fins da definição do meio ambiente do trabalho, não está atrelado necessariamente à uma relação de emprego subjacente e sim à uma atividade produtiva. Todos aqueles que prestam trabalho nestes termos têm o direito fundamental de

realizá-lo em um local seguro e saudável, nos termos do art. 200, VIII, c/c art. 225 da CR, tanto o empregado clássico quanto os trabalhadores autônomos, terceirizados, informais, eventuais e outros. Todos, enfim, que disponibilizam sua energia física e mental para o benefício de outrem, inseridos em uma dinâmica produtiva. O conceito de meio ambiente do trabalho deve abranger, sobretudo, as relações interpessoais – relações subjetivas – especialmente as hierárquicas e subordinativas, pois a defesa desse bem ambiental espraia-se, em primeiro plano, na totalidade de reflexos na saúde física e mental do trabalhador (MELO; CASTILHO, 2011, p. 06).

Cumpra aqui destacar que o direito à sadia qualidade de vida insculpido no art. 225 da Constituição da República não está limitado ao aspecto da saúde física. Segundo o conceito estabelecido pela Organização Mundial de Saúde-OMS (1986, p. 13), a saúde é “um estado completo de bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”, sendo essa a verdadeira concepção tutelada pela Carta Política de 1988.

Conclui-se, após as digressões supra, que o conceito de **meio ambiente do trabalho considera todas as condições físicas e psíquicas de trabalho, relacionadas à sadia qualidade de vida do trabalhador, empregado ou não**. Neste viés, o empregado que atua em regime de teletrabalho não pode ter negado os direitos, constitucionalmente previstos, à saúde, ao descanso e ao lazer. A norma do inc. III, do art. 62 da CLT, além de desconectada da realidade, é claramente inconstitucional.

## 5. Controle de Jornada.

Insistimos: com os modernos meios

de comunicação todas as atividades são suscetíveis ao controle de jornada, ainda que preponderantemente externas. Desconsiderar os avanços tecnológicos implica em fechar os olhos para a realidade.

Entendem Muniz e Rocha que:

é perfeitamente viável aplicar ao teletrabalhador as normas sobre jornada de trabalho, quando estiver em conexão permanente com a empresa que lhe controla a atividade e o tempo de trabalho. Afinal, essa é a regra, ao passo que o inciso I do artigo 62 da CLT é a exceção. **Não há incompatibilidade entre o teletrabalho e a jornada extraordinária** (MUNIZ e ROCHA, 2013, p.111 – grifou-se)

Neste mesmo sentido, observa Vólia Bomfim Cassar

Há forte presunção de que 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 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’. (CASSAR, 2012, p. 712).



Reitere-se, diferentemente do que dispõe a presunção do inc. III, do art. 62 da CLT, a condição de teletrabalhador não afasta, **por si só**, a possibilidade de fiscalização do horário de trabalho por parte do empregador. Tampouco o uso de instrumentos de informática – vinculados a uma rotina laboral à distância – implicam, necessariamente, em trabalho realizado. Martins (2012, p. 101) evidencia que “o fato de o trabalhador prestar serviços na sua residência não quer dizer que trabalha todo o tempo”, destacando que “a circunstância de o computador estar aberto e conectado também pode não dizer que ao trabalhar está prestando serviços para a empresa”. Importante ressaltar que o mero **log in** ou **log out** de um trabalhador no sistema informatizado designado para o exercício da atividade laborativa não implica, necessariamente, em efetivo labor despendido. O trabalhador pode estar conectado ao sistema e não se encontrar laborando. Dessa forma, o direito do teletrabalhador à percepção de adicional de horas extras estará condicionado à prova de que seu horário de trabalho era efetivamente fiscalizado/controlado pelo empregador, com realização de atividades específicas.

Destaque-se que a jurisprudência, quanto à impossibilidade de controle de jornada, mesmo no caso da hipótese de trabalho externo (inc. I, do art. 62 da CLT), tem entendido tratar-se de presunção relativa:

TRABALHADOR EXTERNO. CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO. Ao indicar os trabalhadores que exercem atividade externa como não sujeitos à regência das regras sobre jornada de trabalho, a CLT cria apenas uma presunção juris tantum de que tais empregados não

estão submetidos, no cotidiano laboral, à fiscalização e ao controle de horário, não se sujeitando, pois à regência das regras sobre jornada de trabalho. Tal presunção pode ser elidida mediante prova em contrário, que demonstre um mínimo de fiscalização e controle por parte do empregador sobre a prestação concreta dos serviços ou sobre o período de disponibilidade perante a empresa. No caso vertente, restou evidenciado, de acordo com o acórdão regional, que existia atividade externa, mas compatível com o controle de horário, visto que a Reclamada detinha condições de acompanhar e registrar a jornada de trabalho, mediante a exigência de preenchimento de -relatórios de visitas-pelos vendedores, nos quais constava o horário das visitas e o período gasto com deslocamento e alimentação, os quais eram elaborados na empresa após as 17 horas. Tais circunstâncias evidenciam que vigorava uma condição de controle, suficiente para excluí-lo da exceção do art. 62, I, da CLT. Recurso de revista não conhecido, no aspecto. (...) Processo: RR – 1839100-75.2005.5.09.0028 Data de Julgamento: 30/03/2011, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/04/2011.

RECURSO DE REVISTA – HORAS EXTRAORDINÁRIAS – MOTORISTA – TRABALHO EXTERNO – FIXAÇÃO DE JORNADA – POSSIBILIDADE. Para o enquadramento do empregado como trabalhador externo, inserido nas disposições do art. 62, I, da CLT, é conditio sine qua non que o obreiro exerça atividade fora do estabelecimento comercial da empresa e haja incompatibilidade com a fixação de horário de trabalho. Anote-se que não é a ausência de controle de jornada

que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, mas a impossibilidade de fixação de horário de trabalho, hipótese que não ocorreu nos presentes autos. No caso, o Tribunal Regional consignou expressamente que a reclamada dispunha de equipamentos de rastreamento via satélite, tacógrafo, sistema de comunicação por telefone, os quais, em conjunto, permitiam aferir a precisa localização do veículo conduzido pelo empregado e possibilitavam a fixação de horário de trabalho e o controle da jornada praticada pelo autor. Conclui-se, pois, que a reclamada possuía meios de controlar a jornada de trabalho do autor. Logo, afigura-se devido o pagamento das horas extraordinárias. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 132319201150300431323-19.2011.5.03.0043, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 13/11/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/11/2013).

Assim, como já defendido à exaustão alhures, a norma do inc. III, do art. 62, da CLT, acrescida pela Lei 1.3467/2017, está em descompasso com a realidade social, além de inconstitucional.

## 6. Direito à desconexão.

Como exposto alhures, as novas tecnologias revolucionaram o mundo do trabalho, possibilitando novos esquemas de organização. O lado positivo é o de trazerem novas possibilidades de flexibilização, como a de poder trabalhar à distância e facilitar as comunicações em grupo. Mas elas também têm o potencial de dissolver as fronteiras entre a vida pessoal e a vida profissional. Em síntese,

estas novas tecnologias, além de permitirem o controle de jornada podem contribuir para um elastecimento exagerado desta, inclusive aos fins de semana e em períodos reservados para descanso, como férias.

Aquele que atua em regime de teletrabalho, pelas peculiaridades de sua atividade, 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. Note-se que o direito ao repouso e ao lazer são assegurados pela Constituição da República. **Neste sentido, entende-se que o teletrabalhador, em especial, tem direito à desconexão.**

O direito à desconexão do ambiente de trabalho é inerente a todo e qualquer empregado e consiste no “desligamento”, na desconexão, como o próprio nome sugere, tanto físico ou mental, do empregado ao ambiente em que trabalha.

O direito a 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.

O descanso e o direito a desligar-se do trabalho apresentam-se essenciais ao bem estar físico e mental do trabalhador, importando em sua qualidade de vida e saúde, sendo essencial até mesmo a sua produtividade, importando na defesa de vários direitos constitucionais conexos, como o direito à saúde, ao lazer e ao meio ambiente sadio.

O Tribunal Superior do Trabalho tem se posicionado favorável à desconexão do ambiente de trabalho, como se pode perceber pelo trecho de julgado colacionado em seguida:



A concessão de telefone celular ao trabalhador não lhe retira o direito ao recebimento das horas de sobreaviso, pois a possibilidade de ser chamado em caso de urgência por certo limita sua liberdade de locomoção e lhe retira o **direito à desconexão do trabalho**. (Processo: RR – 64600-20.2008.5.15.0127. Data de julgamento: 27/06/2012. Relatora: Juíza convocada – Maria Laura Franco Lima de Faria, 8ª turma, Data de Publicação: DETJ 29/06/2012).

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região entendeu no mesmo sentido, que durante o descanso, deve haver **total desconexão** das atividades que o empregado desempenha, com o objetivo de proteger a saúde física e mental do trabalhador, como se pode perceber no julgado infra:

Direito à desconexão do trabalho. Intervalo intrajornada substituído por pagamento de horas extras. Norma de ordem pública e caráter cogente. Invalidez. O artigo 71 da Consolidação das Leis Trabalhistas, ao prever a obrigatoriedade do intervalo intrajornada, estabelece norma de ordem pública e de caráter cogente, indisponível pelas partes, nem mesmo no campo da autonomia privada coletiva (negociação coletiva). Os períodos de descanso intrajornada previstos em lei devem ser gozados pelo trabalhador com total desvinculação de suas atividades laborais. Trata-se do denominado “direito à desconexão do trabalho”, expressão cunhada pelo doutrinador Jorge Luiz Souto Maior. O “direito ao não trabalho”, durante o intervalo dentro da jornada, tem por escopo a preservação da saúde,

física e mental, e a própria segurança do empregado, como forma mínima de assegurar a dignidade da pessoa humana. O mero pagamento de horas extras, em substituição à fruição do intervalo intrajornada, (...) (TRT-4 - RO: 1199000320095040332 RS 0119900-03.2009.5.04.0332, Relator: DENISE PACHECO, Data de Julgamento: 04/08/2011, 2ª Vara do Trabalho de São Leopoldo).

## 7. Considerações finais.

Diante de todo o exposto, parece-nos autorizado concluir que o excesso de conectividade nas relações de trabalho está ligado diretamente ao volume de labor a ser desenvolvido diariamente. 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. Neste sentido, o novel inc. III, do art. 62 da CLT, acrescido pela Lei 13467/2017, está em claro descompasso com a realidade tecnológica atual.

É preocupante a amplitude conceitual do labor em regime de teletrabalho estabelecida pelo citado inc. III, do art. 62 da CLT, uma vez que hermético e de contornos confusos, fomentando, em matéria de restrição de direitos, apenas a insegurança jurídica. Entende-se, para os efeitos deste estudo, que o conceito de teletrabalho está indissociavelmente 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 em falta de

controle presumido da jornada de trabalho pelo tomador de serviços.

O empregado que atua em regime de teletrabalho tem o direito fundamental à sadia qualidade de vida no seu meio ambiente de trabalho, tem direito a descanso e lazer; direito à desconexão, direitos estes que não podem ser suprimidos pela Lei 13.467/2017. A norma do inc. III, do art. 62 da CLT, além de desconectada da realidade, é claramente inconstitucional.

### Referências

- ANTUNES, Paulo de Bessa. **Meio ambiente do trabalho. Revista de Direitos Difusos.** São Paulo, v. 3, n. 15, p. 1971-1979, set./out. 2002.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 5ª ed. São Paulo: LTr, 2009.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.
- DERANI, Cristiane. **Direito Ambiental Econômico.** São Paulo: Saraiva, 2007.
- DINIZ, Maria Helena. **As Lacunas no Direito,** São Paulo: Editora Saraiva, 1999, 5ª edição, pp. 26-27.
- FERNANDES, Fábio. **Meio Ambiente Geral e Meio Ambiente do Trabalho: uma visão sistêmica.** São Paulo: LTr, 2009.
- FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores** 2 ed. LTr, 2007.
- FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro.** 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho e direitos fundamentais: responsabilidade civil do empregador por acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e danos ambientais.** In Revista O Trabalho, n°. 153, nov/2009, p.5283-5294.
- \_\_\_\_\_. Teletrabalho e trabalho a distância: considerações sobre a Lei nº 12.551/2011. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 273, n. 23, p.28-34, mar. 2012.
- MACHADO, Paulo Affonso Leme Machado. **Direito Ambiental Brasileiro.** 10 ed. São Paulo: Malheiros, 2002.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Teletrabalho.** Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 279, n. 24, p.85-105, set. 2012.
- MEIRELLES, Elizabeth de Almeida. **O princípio da precaução e o aporte de Guido Fernando Silva.** In. SOARES, Guido Fernando; CASELLA, Paulo Borba [et. al.], (Orgs.). Direito internacional, humanismo e globalidade. São Paulo: Atlas, 2008.
- MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador.** 4 ed. São Paulo: LTr, 2010.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho.** Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v. 10, n. 09, p.12-18, out. 2003.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

\_\_\_\_\_; ALBUQUERQUE, Iza Amélia de Castro. **O direito ambiental do trabalho e os instrumentos de prevenção de riscos ambientais previstos em normas previdenciárias**. XXIII Congresso Nacional do CONPEDI/UFPB. A Humanização do Direito e a Horizontalização da Justiça no Século XXI. ISBN: 978-85-68147-58-0, p. 265-284. Disponível em <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=e6782087caa96793>. Acesso em 10 de agosto de 2017.

\_\_\_\_\_; CAMARGO. Thaísa Rodrigues Lustosa de. **Princípios de Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

MENDES, Gilmar Ferreira; **Direitos Fundamentais e controle de constitucionalidade**. 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de Oliveira. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ROCHA, Claudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 87/88, n. 57, p.101-115, jan/dez. 2013.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Tratado de**

**direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.