

TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO

Silvia Regina Bandeira Dutra
Marco Antônio César Villatore

1 INTRODUÇÃO

Primeiramente, gostaríamos de agradecer o honroso convite que nos foi feito pela Amiga, Sra. Adriana Cavalcante de Souza Schio, para elaborar um artigo, a ser publicado na Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região, tecendo breves comentários acerca destes importantes temas, o Teletrabalho e o Direito à Desconexão, temas estes que estão em evidência no cenário trabalhista atual.

O presente estudo visa retratar, nas relações de teletrabalho, o direito à desconexão, visto que esta moderna modalidade de trabalho possui suas vantagens e desvantagens, uma vez que desenvolvida muito próxima das relações sociais do teletrabalhador.

Podemos afirmar que o Teletrabalho surgiu juntamente com as novas tecnologias, com os avanços da informática, que trouxeram maior mobilidade aos empregados no desenvolvimento do seu trabalho diário. As

transferências de dados, de imagens e de informações pela internet em tempo real, permitiram uma mudança significativa nas relações de trabalho.

Atualmente não necessariamente, precisa-se estar presente na estrutura física do empregador para ser considerado efetivo empregado. Os requisitos exigidos para a caracterização do vínculo empregatício continuam sendo a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação, mas este, de forma mais atenuado. O idêntico trabalho realizado por empregados *in loco* também poderá ser desenvolvido à distância, na residência do empregado, por exemplo, – denominado *home office* –, ou em qualquer outro lugar que propicie a realização da tarefa laboral.

Assim, a globalização, as novas tecnologias, e as descentralizações laborais, contribuem para o surgimento de novos cargos e funções cujos trabalhos são desenvolvidos de forma que não exigem por parte do empregador

.....
Silvia Regina Bandeira Dutra

Advogada Trabalhista, Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR.

Marco Antônio César Villatore

Pós-Doutor em Direito pela UNIROMA II “TOR VERGATA”, Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e Doutor em Direito pela Universidade de Roma I, “La Sapienza”, revalidado na Universidade Federal de Santa Catarina.

maior controle e fiscalização. O teletrabalho é uma modalidade atual que esta em expansão mundial, exigindo adequações legislativas para a sua ideal implantação e desenvolvimento.

2 TELETRABALHO – NOVA REGULAMENTAÇÃO

Em 16 de dezembro de 2011, foi publicada no Diário Oficial da União, a Lei nº. 12.551, que alterou a redação do *caput* do artigo 6º., da CLT e incluiu o parágrafo único no mesmo artigo, nos seguintes termos:

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

Vale mencionar ainda, que esta modalidade de trabalho, não desnatura a relação empregatícia, que permanece com todos os seus pressupostos presentes, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

Para a relação de teletrabalho, mesmo executado à longa distância do empregador, a subordinação encontra-se na relação, embora de forma mitigada, atenuada, vez que incide sobre o serviço, sobre o trabalho e não sobre a pessoa.

A subordinação que existe entre teletrabalhador e a empresa é denominada de

parassubordinação, o que de certa forma não é totalmente subordinada como empregado tradicional, entretanto, não é autônomo, possui características de ambos, sem descaracterizar a relação empregatícia existente.

Destaca-se também, a partir da nova redação do artigo 6º. e de seu parágrafo único, é que o local onde o empregado presta seus serviços não é mais importante para a caracterização da relação empregatícia, desde que presentes os pressupostos da relação de emprego que demonstrem o vínculo, conforme supra.

A importância do teletrabalho reside no fato de que, não é mais necessário enviar o trabalhador ao trabalho, mas sim, enviar o trabalho ao trabalhador, onde quer que ele esteja, sem que isso prejudique ou influencie no bom andamento da realização da tarefa.

Entretanto, o teletrabalho, realizado a distância, não se caracteriza pelo simples fato de ser realizado pelo empregado em sua residência, poderá sim, mas o ponto relevante é a distância do parque fabril empregador, que dependendo de como o trabalho é executado, se por computador, internet, celular, poderá muito bem ser desempenhado na praça de alimentação de um *shopping center*, por exemplo, sem que com isso, seja descaracterizada a relação de emprego. Há empresas que organizam estações de trabalho para que vários de seus teletrabalhadores se encontrem para o desempenho de suas tarefas. Todavia, tais estações de trabalho não se confundem com a sede principal da empresa, que por vezes, fica localizada há milhares de quilômetros de distância.

Atualmente, o teletrabalho é a modalidade de execução laboral mais presente

no contexto trabalhista. Os equipamentos tecnológicos, mais ágeis, mais leves e menores, a facilidade de comunicação, contribuem para o desenvolvimento do teletrabalho como fator positivo. Há, entretanto, a contribuição negativa que ampara o desenvolvimento e implantação do teletrabalho, como por exemplo, a dificuldade de locomoção nos grandes centros, os engarrafamentos quilométricos, o trânsito caótico, a poluição gerada, o tempo precioso perdido, os acidentes, os assaltos, a criminalidade, e muitos outros.

O teletrabalho tornou-se uma opção mais econômica para o empregador, e mais cômoda ao empregado, vez que, para o empregador, são inúmeras vantagens, dentre elas, a ausência de custo com espaço físico, como sala para o escritório, estacionamentos, combustível para veículos de frota quando são utilizados, secretária, horários de entrada e saída seus empregados, bem como intervalos, vale transporte, dentre outras. Já para os empregados, as vantagens também podem ser inúmeras, como maior aproveitamento do tempo com o lazer, com a família, com atividade física, posto que ausentes o tempo de deslocamento para o trabalho e do trabalho para a sua residência, além de que o trabalho poderá ser executado de acordo com a vontade e disponibilidade do trabalhador, desde que cumpra o prazo estabelecido para o desenvolvimento daquela tarefa específica.

Há, todavia, inegavelmente, vantagens e desvantagens que demonstraremos a seguir.

3 DESCONEXÃO – DIREITO DE TODOS OS TRABALHADORES

O direito à desconexão do trabalhador do seu trabalho diário é de salutar importância no âmbito trabalhista, visto que a todos é garantido usufruir descansos após o encerramento da jornada laboral.

Inegável que o trabalho dignifica e enobrece o homem, tanto, que é um direito social assegurado na Constituição de 1988. Todavia, não poderá ser, o trabalho, utilizado como instrumento de abuso, escravização, excessivo, injusto, por parte do empregador.

Tem-se por desconexão, o direito que todo e qualquer trabalhador possui de usufruir descansos de seu trabalho diário, seja ele dentro da jornada laboral ou ao término, de estar totalmente desvinculado do cargo ou função que exerce, servindo a restabelecer as energias, a suprir suas necessidades biológicas e fisiológicas, ao sono, restando, disposto para o próximo período laboral.

A Constituição de 1988, dispõe em seu artigo 7º., e incisos, hipóteses de desconexão, vejamos:

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

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; ([vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#))

(...)

XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em

cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

A Jurisprudência há muito vem defendendo o direito à desconexão do trabalhador, como se verifica neste julgado do ano de 2007 do Tribunal da 9ª. Região, vejamos:

TRT-PR-26-10-2007 HORAS DE SOBREAVISO DURANTE OS DIAS DESTINADOS A REPOUSOS REMUNERADOS. DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO. Trabalhador que permanece em sobreaviso em dias destinados a repousos remunerados tem direito de receber, concomitantemente, as horas de sobreaviso e o valor correspondente ao repouso semanal remunerado - pago de forma simples -, para completar a dobra, em razão do direito à desconexão do trabalho. **O direito à desconexão ao trabalho é presença marcante na doutrina de Jorge Luiz Souto Maior, valendo referir o seguinte excerto: “Dizem que Deus criou o homem à sua imagem e semelhança. O homem, por sua vez, criou a máquina, mas esta, sem que se perceba, está recriando o homem à sua imagem e semelhança. Na era da informática, o homem está sendo transformado em sua essência: está se criando o homem cibernético. Se não for, portanto, por uma questão de responsabilidade social, que se pense no problema da desconexão do trabalho, então, como uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar... Não se adquire a**

plenitude do ser sem o sentimento. Este sentimento, aliás, é essencial até mesmo para que, ao retornar ao trabalho, o trabalhador consiga, enfim, enxergar as pessoas que estão à sua volta. A distância do trabalho permite até mesmo que a pessoa se veja no trabalho e consiga, então, avaliar criticamente sua postura, o que é essencial para, por mais paradoxal que pareça, atingir uma melhor eficiência no trabalho, mesmo que não seja este o propósito primordial da presente preocupação” (destaques nossos).

TRT-PR-04149-2006-663-09-00-4-ACO-31148-2007 – 2ª. TURMA

Relator: PAULO RICARDO POZZOLO

Publicado no DJPR em 26-10-2007

Tem-se, neste sentido, o entendimento do TST:

HORAS DE SOBREAVISO.

No caso, o Tribunal *a quo* expressamente consignou no acórdão que -o reclamante ficava de plantão para reclamada nos períodos além da regular jornada, de modo que, quando acionado, muitas vezes tinha que se dirigir até os clientes ou dirigir-se à reclamada para solucionar o eventual problema, o que de fato restringia sua liberdade, durante o momento que supostamente estaria reservado para a desconexão ao trabalho, impondo-lhe que sempre estivesse disponível para atender a qualquer momento. Assim, havendo o Regional concluído que a reclamante, efetivamente, permanecia em sobreaviso, decidiu em conformidade com o teor do item II da Súmula nº 428 do TST, que assim dispõe: – 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. – Para se chegar a entendimento diverso, seria necessário o revolvimento dos fatos e das provas dos autos, o que é vedado nesta instância recursal extraordinária, na esteira da Súmula nº 126 do TST. Não há falar, portanto, em contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 49 da SBDI-1, atual Súmula nº 428 do TST. Recurso de revista não conhecido.

Processo: RR – 103800-24.2009.5.17.0004. Data de Julgamento: 04/09/2013, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª. Turma, Data de Publicação: DEJT 13/09/2013.

A preocupação com a desconexão do trabalhador tem se dado em várias categorias, cargos e funções, e com maior razão na modalidade do teletrabalho, visto que a tecnologia atual permite conexão *on line* 24 horas por dia. Por essa razão, trabalhadores são chamados ao trabalho a qualquer tempo, a qualquer hora e dia, como se estivessem

inteiramente à disposição do empregador, resultando no prolongamento do ofício, o que é inadmissível no âmbito do Direito do Trabalho.

O trabalhador possui o direito à desconexão do trabalho assegurado por lei, cuja Constituição de 1988 relaciona como direito fundamental do trabalhador, à saúde, higiene e segurança no trabalho, aos descansos semanais, aos intervalos, às férias, à limitação da jornada, à redução de riscos de doenças e acidentes no trabalho. Tudo, consubstanciado na saúde física e psíquica do trabalhador, a fim de proporcionar o restabelecimento da energia despendida ao trabalho.

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. Desta forma, estaríamos viabilizando a implantação e o desenvolvimento do Teletrabalho no nosso ordenamento jurídico.

Assim, o respeito a esses descansos, 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, assim como para a relação empregatícia, visto que, é por meio do trabalho, do esforço humano, que se constrói riquezas e desenvolve a atividade empresarial no mercado econômico.

Há, todavia, uma preocupação com a duração do trabalho, limitação da jornada, posto que, nem todas as empresas exigem de forma demasiada atividade laborativa de seus empregados e contribuem para a saúde e proteção destes.

Com fundamento na proteção de seus trabalhadores, preservando-os no que respeita aos seus aspectos físicos, psicológicos e convívio social, algumas formas de limitação foram empregadas, como a comunicação empregado/empregador que pode se dar na forma *off line*, *one way line* e *on line*¹. A modalidade de comunicação *on line* é aquela em que o empregado, após executar suas atividades, utiliza-a para entregá-las ao correio convencional ou as entrega pessoalmente, também conhecida como “desconectado”; a *one way line* é aquela em que o empregado executa e utiliza o correio eletrônico de uma única vez ou em um disco flexível, *pen drive* ou CD para enviá-las ao empregador; já a comunicação *on line* é a mais comum, tanto no teletrabalho quanto no trabalho em domicílio (*home office*), sendo a modalidade em que mais se verifica o controle efetivo por parte da

empresa, uma vez que as novas tecnologias propiciam a comunicação pelos computadores, pela internet, pela *webcam*, pelos celulares, pelo *bluetooth*, por vídeo-chamada, por *Skype*, por *Smartphone*, etc.

Para Vólia, a fiscalização do teletrabalhador poderá ser operada, embora haja presunção de ausência de fiscalização por parte do empregador:

“Há forte presunção de que o teletrabalhador não é fiscalizado e, por isso, está incluído na exceção prevista no art. 62, I, da CLT. Se, todavia, o empregado de fato for monitorado por *webcâmera*, *intranet*, intercomunicador, telefone, número mínimo de tarefas diárias, etc., terá direito ao Capítulo “Da Duração do Trabalho”, pois seu trabalho é controlado”.²

A tecnologia propicia não apenas o trabalho à distância, mas também o controle efetivo deste, pois o empregador possui formas tecnológicas de monitoramento a seu favor, que podem ser utilizadas de forma a beneficiar ou prejudicar o direito à desconexão do trabalhador.

Para facilitar o controle benéfico por parte do empregador, há também a possibilidade de aplicação da **jornada móvel ou flexível**, conforme demonstram Marco Antônio César Villatore e Ronald Silka de Almeida:

“Trata-se de modalidade de jornada através da qual o empregado presta

1 LOTTERMANN, Daniela Rodrigues. *A Parassubordinação no Teletrabalho*. <http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/6RODRIGUEZ%20LOTTERMAN%20PORTUGUES.pdf>. Acesso em 15/09/2014.

2 CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 5ª. ed., Rio de Janeiro: Impetus, 2011, p. 716.

serviços sem que seja observado um período fixo para a execução das tarefas contratadas, entretanto, esta deve ser certa e determinada de forma a serem respeitados os limites de 8 horas diárias e 44 horas semanais, conforme delimitação fixada através da Constituição (artigo 7º. XIII) e Consolidação das Leis do Trabalho (art. 58)³.

Outrossim, é inconteste que a jornada flexível poderá ser utilizada no teletrabalho, até porque, a flexibilidade no horário é a essência deste trabalho, entretanto, deve-se observar a carga de prazos curtos, o cumprimento de metas estipulados pelo empregador, que podem influenciar negativamente a atividade laboral, tornando-a exaustiva, comprometendo o tempo de descanso, intervalos e refeições do empregado. Embora este seja o lado nefasto do teletrabalho que pode se dar pelo desvirtuamento do instituto, não poderá ser ignorado.

O relevante neste aspecto a ser considerado, é que a tecnologia, a informação, a informática, a internet e tantos outros meios tecnológicos, devem ser utilizados em benefício da mão de obra obreira, contribuindo para amenização do esforço físico e mental do trabalhador, e não, desvirtuando todos esses aparatos tecnológicos para sobrecarregar a força humana laboral em busca de maiores resultados e lucros infundáveis.

3 VILLATORE, Marco Antônio César; ALMEIDA, Ronald Silka de. *Manual Prático – Duração do Trabalho e Controle de Horário – Registro Eletrônico de Ponto (REP) – Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP) – Disciplinamentos*. Curitiba: LTr, 2011.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com efeito, a modalidade do teletrabalho foi inserido na CLT recentemente, no artigo 6º., parágrafo único, considerado relação de emprego caso presente os demais pressupostos da relação empregatícia. Trata-se de um instituto “novo” que guarda vantagens e desvantagens em relação a sua adoção e desenvolvimento.

O conseqüente direito à desconexão do teletrabalhador quando finda a sua jornada laboral é algo que se impõe, para que haja a devida concretização dos direitos constitucionais e celetistas resguardados a qualquer indivíduo obreiro.

A limitação da jornada, a instalação de instrumentos eficazes que contenham a atividade laboral excedente ao período destinado a jornada, e se ultrapassada, que seja possível a aferição dessas horas extras laboradas, a fim de que não se exija do trabalhador, serviços além do acordado, sem lhe resultar qualquer contraprestação.

Assim, com fundamento no equilíbrio das relações, o que dever ser observado, tanto empregado quando empregador, são seus direitos e deveres pautando-se nos limites de cada um, uma vez que sem trabalhador não há trabalho e sem empregador não há emprego. Por essa razão, a observação a esses aspectos é de suma importância para as relações de emprego e para o Direito do Trabalho como um todo.

6 REFERÊNCIAS

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

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 5ª. ed., Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª. ed., São Paulo: LTr, 2010.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. T. I., 4ª. ed., Rio de Janeiro: Editora Lúmen Júris. 2008.

LOTTERMANN, Daniela Rodrigues. *A Parassubordinação no Teletrabalho*. <http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/6RODRIGUEZ%20LOTTERMAN%20PORTUGUES.pdf>. Acesso em 15/09/2014.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do Direito à Desconexão do Trabalho*. Arquivo PDF.

MAÑAS, Christian Marcello. *A externalização da atividade produtiva: O impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica*. <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32776-40508-1-PB.pdf>. Acesso em 15/09/2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 23ª. ed., São Paulo: Saraiva, 2008.
SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT Comentada*. 44ª. ed., ver. e ampl. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2011.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. *Relação de Emprego – Estrutura Legal e Supostos*. 3ª. ed., São Paulo: LTr, 2005.

VILLATORE, Marco Antônio César; ALMEIDA, Ronald Silka de. *Manual Prático – Duração do Trabalho e Controle de Horário – Registro Eletrônico de Ponto (REP) – Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP) – Disciplinamentos*. Curitiba: LTr, 2011.