

O TELETRABALHO, O DIREITO À DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO E OS POSSÍVEIS MEIOS DE INIBIÇÃO DA PRÁTICA

THE TELEWORK, THE RIGHT OF DISCONNECTION FROM THE WORKING ENVIRONMENT AND POSSIBLE INHIBITION MEANS OF PRACTICE

DANIELA FAVILLA VAZ DE ALMEIDA

Pós-Graduada em Direito Privado pela Universidade Candido Mendes (2007); em Direito do Trabalho pela Universidade Anhanguera – Uniderp (2011); e em Direito de Empresa pelo CAD em parceria com a Universidade Fumec (2015).
Analista Judiciário do TRT-3.^a Reg.
danifavilla@hotmail.com

LORENA DE MELLO REZENDE COLNAGO

Mestre em Processo. Pós-Graduada em Direito Processual do Trabalho, Direito do Trabalho e Previdenciário. Membro do Ipeatra e da REDLAJ. Juíza do Trabalho. Professora.
lor.colnago@gmail.com

ÁREA DO DIREITO: Trabalho

RESUMO: O presente trabalho busca apresentar um panorama sobre o teletrabalho e, por conseguinte, a problemática que envolve o direito do empregado à desconexão do ambiente de trabalho, principalmente quando esse se desenvolve em sua própria residência, local por excelência, destinado ao descanso e convívio familiar.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho – Trabalho em residência – Desconexão do ambiente de trabalho.

ABSTRACT: This study aims to present an overview of telework and therefore the issue involving the right of the employee to the disconnection of the working environment, especially when it develops in his own residence, place par excellence, for the rest and family life.

KEYWORDS: Telework – Residente work – Disconnection of the working environment.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Conceitos, modalidades e características do teletrabalho. 3. Trabalho à distância, teletrabalho e trabalho a domicílio. 4. A jornada de trabalho do teletrabalhador. 5. O direito à desconexão do ambiente de trabalho. 6. Considerações finais. 7. Referências.

1. INTRODUÇÃO

A rotina tradicional dos trabalhadores, que engloba o deslocamento diário até a empresa e seu retorno, em algumas profissões está prestes a terminar. No mundo moderno, frente às novas tecnologias de informação e de telecomunicação, além das inúmeras ferramentas telemáticas de controle, surgiram novas formas de organização do trabalho que se amoldaram às atuais necessidades da transformada sociedade de massa, que vive no caos das grandes cidades, sendo uma delas o teletrabalho.

Permeado dos conceitos clássicos de trabalho, acrescido do fato de poder ser realizado fora das dependências e da vista do empregador, o teletrabalho tornou-se, rapidamente, uma forma relevante de trabalho do mundo contemporâneo, sendo bastante atrativo sem que o trabalho ofertado tenha qualquer prejuízo de qualidade ou produção, uma vez que o contato com o empregador permanece, ante a utilização essencial de tecnologias de informática para o desenvolvimento da atividade.

Dessa forma, o presente trabalho tem por objetivo analisar os conceitos, características e modalidades de teletrabalho, as peculiaridades do trabalho em residência, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e por fim, ressaltar a importância do descanso físico e mental do empregado, enfocando a legislação vigente acerca do assunto.

A preocupação com esta temática advém da constatação da elevação do número de trabalhadores que exercem sua atividade profissional, com vínculo empregatício, em suas próprias residências ou em outros locais, distintos do estabelecimento empresarial. Além disso, a discussão sobre o limite de trabalho imposto aos teletrabalhadores e o direito à desconexão do ambiente de trabalho são assuntos discutidos de maneira aquém da importância do assunto, sendo certo que, o debate jurídico-social auxiliará, demasiadamente, o amadurecimento da importância de se respeitar o descanso de um teletrabalhador, seja para garantir a sua dignidade de pessoa humana, seja para permitir a sua inserção social, seja para preservar a sua saúde.

2. CONCEITOS, MODALIDADES E CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO

A Revolução Tecnológica permitiu uma maior e constante comunicação entre empregado e empregador, ainda que o trabalho seja executado fora das dependências da empresa. Pode-se dizer que a criação de ferramentas, tais como: fax, e-mail, Internet, Skype, celular, bem como, a gradual redução do custo tecnológico aliado com o aumento exponencial do processamento de dados,

frutos do desenvolvimento dos microprocessadores, foram fatores essenciais, não só para o surgimento, mas para a consolidação dessa nova forma de organização do trabalho.

No que concerne ao conceito de teletrabalho, importante pontuar que, dentro da doutrina, não há um consenso, sendo um tema ainda em constante evolução e construção.

Como o próprio nome sugere, teletrabalho, em seu sentido etimológico, significa “trabalho à distância”. Hodiernamente, se apresenta por diversas nomenclaturas, dentre elas, trabalho remoto, trabalho periférico, *telecommuting*, *telework* e o conhecido *home office*, sendo “a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da rede principal da empresa, de forma telemática”.¹

Especificamente sobre o trabalho fora do ambiente da empresa, dispõe a Convenção 177 da Organização Internacional do Trabalho que:

“Trabalho a domicílio significa trabalho realizado por uma pessoa, na sua residência ou em outro local que não seja o local de trabalho do empregador, remunerado, resultando num produto ou serviço especificado pelo empregador, independentemente de quem provê o equipamento, materiais ou outros insumos, a não ser que esta pessoa tenha o grau de autonomia e independência econômica para ser considerado trabalhador independente segundo as leis nacionais”.²

E, dentre os mais variados conceitos e definições de teletrabalho, depreende-se que algumas características são comuns a todos, tais como, trabalho realizado por um empregado em local distinto do empregador, mediante contraprestação pecuniária, utilizando-se de mecanismos de transmissão ou processamento de dados e com objetivo de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificações do empregador, independente de quem proporciona o equipamento, os materiais ou outros elementos utilizados para tanto.

A quantidade expressiva de conceitos sobre teletrabalho é fruto da pouca maturidade que se tem sobre o assunto. No entanto, percebe-se que a maioria dos conceitos já possuem pontos consensuais, o que permite visualizar uma convergência de opiniões formadas sobre o teletrabalho.

-
1. SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. O teletrabalho. *Revista de Legislação do Trabalho* LTr. vol. 64. n. 5. p. 583. São Paulo: LTr, maio 2000.
 2. FERREIRA, José Carlos. Aspectos econômicos e sociais do teletrabalho. Disponível em: [www.sobratt.org.br/cbt2006/pdf/jose_carlos_ferreira.pdf]. Acesso em: maio 2015.

Sobre a natureza jurídica do teletrabalho, importante dizer que, o contrato de teletrabalho pode admitir a natureza civil, comercial e trabalhista.³ Dessa forma, a sua natureza jurídica é complexa, pois sempre dependerá do conteúdo obrigacional da prestação, decorrendo do fato de encontrar-se à disposição do contratante uma gama de procedimentos jurídicos que são utilizados para a contratação do teletrabalho, sendo que, em qualquer das modalidades apresentadas, o teletrabalho poderá ser prestado tanto de forma autônoma, como de forma subordinada.

A subordinação é um elemento essencial para a caracterização da relação de emprego, onde o empregador controla, dirige e fiscaliza a prestação de serviço de seu empregado (arts. 2.º e 3.º da CLT). Por outro lado, a forma autônoma se caracteriza quando o empregado trabalha por conta própria e com assunção de seus próprios riscos. E, sendo o teletrabalho uma nova forma flexível de organização do trabalho, cujas características demonstram um modo peculiar de subordinação jurídica, com a inserção plena do trabalhador na atividade produtiva, surge, conceitualmente, a subordinação estrutural. Essa criação doutrinária e jurisprudencial, que motivou a alteração legislativa do art. 4.º da CLT, busca reconhecer a relação de emprego de determinados trabalhadores que se encontram em um limbo, como é caso do teletrabalhador. Portanto, têm-se que a subordinação estrutural se manifesta por meio da “inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”,⁴ não necessitando da presença física das partes para se aferir probatoriamente este importante requisito da relação de emprego.

Com relação ao local da prestação dos serviços, o teletrabalho pode se apresentar em domicílio, em telecentros, pode ser nômade ou transnacional. A diferença essencial entre eles é que o trabalho em telecentros (centro satélite ou centro local de telesserviço) é aquele realizado em um espaço devidamente preparado para o desempenho do teletrabalho, que podem ou não pertencer à empresa. O trabalho nômade, também chamado de móvel, por sua vez, é aquele em que o teletrabalhador não tem local fixo para a prestação dos serviços,⁵ tal como, o vendedor externo. Já o teletrabalho transnacional é aquele realiza-

3. Cf. ALVES, Rubens Valtecedes. Natureza jurídica do teletrabalho no Brasil. In: *Diritto it*. Disponível em: [www.diritto.it/docs/30998-natureza-jur-dica-do-teletrabalho-no-brasil]. Acesso em: maio 2015.

4. DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista LTr*. vol. 70. n. 06. p. 667. São Paulo: LTr.

5. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; e NETO, Francisco Ferreira Jorge. O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista. Disponível em: [http://

do por trabalhadores situados em países distintos, com trocas de informações e elaboração de projetos em conjunto. Por fim, o trabalho em domicílio, que corresponde ao trabalho tradicional realizado na própria residência do empregado ou em qualquer outro local por ele escolhido.

3. TRABALHO À DISTÂNCIA, TELETRABALHO E TRABALHO A DOMICÍLIO

Inicialmente, pensa-se que falar de trabalho à distância, teletrabalho ou trabalho em residência significa falar de coisas sinônimas. Porém, o estudo minucioso sobre o aspecto, permite concluir diferenças importantes e caracterizadores da cada um dos institutos. Verifica-se que o trabalho à distância é o gênero do qual defluem as demais espécies, sendo uma delas o teletrabalho.⁶ Além disso, o trabalho em residência ou a domicílio também é espécie desse mesmo gênero, porém encontra regulamentação originária no texto celetista até o advento da Lei 12.551, de 15.12.2011, que inseriu a previsão legal para o teletrabalho no Brasil.

E, mesmo sendo espécies do mesmo gênero – trabalho à distância –, tanto o trabalho em domicílio quanto o teletrabalho possuem distinções marcantes que os particularizam.

“(…) O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações afetas ao setor terciário.”⁷

O trabalho em domicílio é aquele desenvolvido na residência do empregado, sendo uma modalidade de trabalho à distância mais restrita sob a óptica do local de trabalho, enquanto o teletrabalho ou trabalho desenvolvido por meios telemáticos é uma forma de exercício das funções cotidianas laborais em qualquer lugar do globo terrestre que permita uma conexão com a Internet

ambito-juridico.com.br/site/?n_link="revista_artigos_leitura&artigo_id=11504#_ftn5].” Acesso em: maio 2015.

6. Cf. SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. Op. cit., p. 583-597.

7. BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

e o acesso aos meios de comunicação telemáticos – celular, rádio, *pager*, *bip*, Skype, *WhatsApp*, e-mail, dentre outros que ainda podem surgir.

4. A JORNADA DE TRABALHO DO TELETRABALHADOR

Atualmente, após a promulgação da Lei 12.551/2011 que conferiu nova redação para o art. 6.º da CLT, para fins da caracterização da subordinação, não existe mais qualquer distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, sendo que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão foram equiparados aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Essa equiparação em termos de regulamentação do trabalho atraiu as consequências jurídicas decorrentes do vínculo empregatício referentes ao controle da jornada de trabalho. Nos termos do art. 62, I, da CLT o empregado que trabalha de modo externo e sem controle é excluído da regulamentação celetista referente à duração do trabalho, ou seja, não tem direito à percepção de horas extras. Se a atividade exercida pelo empregado for incompatível com a fixação de horário de trabalho, considerando que a natureza da atividade desempenhada traga dificuldade intransponível para a aferição da jornada pelo empregador, desde que devidamente consignada essa situação na CTPS do empregado, estaria caracterizada a excludente prevista na lei trabalhista, para o não pagamento de horas extras.⁸

A prática nos mostra que os meios telemáticos e informativos de comando, visam, além de direcionar a prestação de serviços, também controlar o volume de horas trabalhadas. Demonstrada processualmente essa hipótese, o empregado faz jus ao recebimento de horas extras. São exemplos cotidianos: empregado submetido a uma jornada diária pré-estabelecida pelo empregador; empregado que tem a obrigação de ficar à disposição do empregador, de forma on-line, retornado qualquer contato instantaneamente; empregado que precisa executar tarefa com prazo determinado pelo empregador; empregado com carga diária de tarefas repassadas pelo empregador em forma de roteiro; empregador com acesso remoto a programa de controle de jornada do empregado, dentre outras.

Conforme se observa, os meios telemáticos e informatizados de controle permitem que os empregados trabalhem cumprindo jornadas controladas,

8. Cf. RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de direito do trabalho. 9. ed., rev. e atual. 4. tir. Curitiba: Juruá, 2005.

mesmo que estejam fora das dependências do empregador, tendo, portanto, direito às horas laboradas além do limite constitucional (art. 7.º, XIII, da CF/1988) ou negocial, coletivo (acordos e convenções coletivas) ou individual (contrato de trabalho).

5. O DIREITO À DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO

O homem é um ser social, já dizia Hobbes,⁹ por isso parcela de sua dignidade está intrinsecamente relacionada com o tempo potencial de convívio em sociedade – família, amigos e membros da comunidade mais próxima –, ao trabalhar o homem é naturalmente ceifado deste convívio, agregando-se ao mundo ou comunidade do trabalho, que é outra parcela de sua dignidade humana (art. 1.º, III, da CF/1988). Assim, para considerar-se completo ele deve ter, ao menos em potencial, tempo para o trabalho e tempo para a desconexão do trabalho, manifestado pelos intervalos dos arts. 66 e 71 da CLT, além do repouso hebdomandário constitucional (art. 7.º, XV, da CF/1988). Quando o empregador reduz esse tempo, utilizando ou não a tecnologia para demandar o trabalhador em seu tempo livre, ele impede a desconexão ao trabalho fazendo com que o indivíduo perca o período biológico necessário para a recomposição de sua saúde física e mental.

Descansar, após exposto a determinado desgaste, é essencial para higidez física e mental de qualquer ser humano, sendo requisito para proporcionar uma saúde integral ao homem – físico, social e psíquico (conceito da OMS),¹⁰ ao qual acrescentamos a dimensão espiritual. Sendo assim, é inerente a todo e qualquer empregado o direito de se desconectar, de se desligar do ambiente de trabalho, a fim de melhor interagir com a família, com amigos, ou mesmo consigo próprio – momentos de estímulo cerebral distintos das tarefas rotineiras do trabalho, o que irá proporcionar maior disposição ao empregado, além do aumento de sua criatividade, melhora do humor, maior concentração no retorno ao trabalho, dentre outros benefícios que serão revertidos em favor do próprio empregador.

Frisa-se novamente que o afastamento biológico e mental das atividades laborais proporciona ao empregado o descanso salutar para a compensação

9. HOBBS, Thomas. *Leviatã ou matéria, forma e poder de um estado eclesiástico e civil*. Primeira Parte: do homem. n. 13 e 14. São Paulo: Martin Claret, 2007.

10. FERRAZ, Flavio Carvalho; SEGRE, Marcos. O conceito de saúde. *Revista de Saúde Pública*. vol. 31. n. 5. São Paulo, out. 1997. Disponível em: [<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-89101997000600016>]. Acesso em: 01.06.2012.

do desgaste físico e psíquico gerado pelo trabalho, proporcionando sua revigoração, o que também propicia tempo de fruição de convivência familiar e períodos de lazer, considerando sua natureza humano-social¹¹ que o distingue enquanto ser pensante e emocional dos demais seres vivos.

O direito à desconexão do ambiente de trabalho está intrinsicamente relacionado com os direitos fundamentais relativos às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, bem como o direito à limitação da jornada, ao descanso, às férias, à redução de riscos de doenças e acidentes de trabalho, todos previstos na Constituição Federal, (arts. 6.º e 7.º), além do direito à intimidade e à vida privada (art. 5.º, V e X, da CF/1988).

(...) O trabalhador tem direito à “desconexão”, isto é, a se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado.¹²

Todavia, o direito à desconexão do ambiente de trabalho, tão caro, encontra-se, constantemente abalado quando o empregado é obrigado a suportar um excesso de trabalho incompatível com a jornada contratual ou quando é obrigado, após o término do horário de trabalho, a portar ou a estar perto de qualquer tipo de aparelho eletrônico em que possa ser acionado pelo empregador, tanto para trabalhar, quanto para resolver problemas imediatos.

O Poder Judiciário atento à problemática vem firmando jurisprudência no sentido de reconhecer que o trabalho em jornadas extensivas, no qual o empregado é impedido de se desconectar de seu ambiente de trabalho, é muito mais do que um mero caso de pagamento de horas extras e, sim, a ocorrência de dano existencial na vida do empregado.

Nesse sentido, cita-se o voto proferido pelo Des. Luiz Otavio Linhares Renault, do TRT-3.^a Reg., que tratou do dano existencial, gerado pela ausência de convívio familiar, senão vejamos:

“Dano existencial – ‘O Direito do Trabalho é reconhecidamente instrumento de justiça social, historicamente sistematizado para se buscar a efetivação do direito à igualdade entre o capital e o trabalho, humanizando esta relação que é tão desigual. As mudanças sociais, econômicas e políticas elevaram a pessoa humana ao centro do ordenamento jurídico, entendendo que o valor da dignidade humana é início e fim de tutela do Direito. Nesta perspectiva, mudou-se a metodologia de tutela, passando o Direito a se (re)orientar, a fim de buscar

11. HOBBS, Thomas. Op. cit.

12. VÓLIA, Bomfim Cassar. Direito do trabalho. 6. ed. Niterói: Impetus, 2012. p. 660.

a efetivação da tutela da pessoa humana. Com esse objetivo, a metodologia de estudo do dever de reparar sofreu impactos da elevação da pessoa ao centro do ordenamento jurídico, passando, então, a tutelar a proteção dos danos patrimoniais e extrapatrimoniais, dentre eles, o dano existencial. Defendemos, por conseguinte, que o dano existencial constitui uma afronta à dignidade da pessoa humana, culminando no desrespeito à solidariedade social, ao ter como consequência um dano injusto que afeta a existência digna do sujeito. O dano existencial restringe a existência do trabalhador, ao limitar a sua liberdade de se autodeterminar socialmente. No plano do Direito do Trabalho, o dano existencial, provocado, por exemplo por jornadas exaustivas, trabalho análogo à condição de escravo e por acidentes do trabalho, obriga o trabalhador a se (re)orientar socialmente, limitado que foi em sua liberdade. O empregador interfere diretamente nas relações sociais do empregado, ao desrespeitar a sua dignidade, causando-lhe o dano existencial. Com efeito, o dano existencial é autônomo em relação ao dano moral, que afeta a subjetividade da pessoa humana, e assim, deve ser reparado de forma distinta. Descabe o entendimento, segundo o qual o dano existencial e o dano moral são sinônimos, pois se trata de restringir a tutela à pessoa humana, o que se mostra contrário à normativa constitucional. O reconhecimento do dano existencial e a sua reparação pelo Direito do Trabalho constituem exercício de resistência contra (...) ‘uma colonização do mundo da vida pelo imperativo do trabalho, que, ao absorver as categorias da existência, constrói personalidades metamorfoseadas de acordo com as condições históricas e alienadas, antissolidárias e concorrenciais do mundo do trabalho’. Assim, por meio do reconhecimento do dano existencial, o Direito do Trabalho amplia o seu espectro de proteção, caminha rente à realidade e à pulsação da vida, e reconhece o dever de respeito às condições dignas de trabalho, fazendo cumprido o seu papel de dignificação, bem como de realização da pessoa humana pelo trabalho’ (OLIVEIRA, Ariete Pontes de; e RENAULT, Luiz Otávio Linhares. O dever de reparar o dano existencial no plano do direito do trabalho. In: *Direitos do trabalhador: teoria e prática: homenagem à Professora Alice Monteiro de Barros*. Belo Horizonte: RTM, 2014. p. 98-99).¹³

O dano existencial é uma subespécie de lesão aos bens imateriais do indivíduo que está intimamente relacionado à jornada de trabalho praticada e à sua elasticidade, em violação às normas trabalhistas.¹⁴ Como observado, essa violação tem como primeira consequência o pagamento da hora acrescida do

13. TRT-3.^a Reg. RO 0001073-93.2014.5.03.0135. Bradesco Vida e Previdência S.A. x Mirielly Miranda Ventura. 1.^a T. J. 22.05.2015. Rel. Des. Luiz Otavio Linhares Renault.

14. Cf. COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Sustentabilidade humana: limitação de jornada, direito à desconexão e o dano existencial. In: COLNAGO, L. M. R.; AL-

adicional mínimo de 50% ou outro mais benéfico previsto em norma coletiva. Caso a prática torne-se sistemática e extenuante, o ordenamento pátrio previu a tipificação da conduta do empregador como crime – art. 149, *caput*, do CP, alterado pela Lei 10.803, de 11.12.2003:

“Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: (Redação dada pela Lei 10.803, de 11.12.2003). Pena – reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei 10.803, de 11.12.2003)”¹⁵

Assim, no atual conceito de trabalho em condições análogas a escravo, que ultrapassa os limites do trabalho forçado previsto nas Convenções 29 e 105 da OIT, o legislador pátrio inseriu a jornada extenuante que viola a dignidade humana do indivíduo, sendo esse, outro aspecto ou consequência legal, da jornada exaustiva.

Por fim, surge no direito civil a reprimenda com fins pedagógicos a essa prática nociva à saúde do trabalhador, que é a configuração do dano existencial causado pela jornada extenuante, incluindo a jornada praticada no teletrabalho, como uma faceta da lesão individual causada pelo empregador em violação e abuso às normas do trabalho referentes à limitação de sua duração (art. 7.º, XIII e XVI, da CF/1988, arts. 2.º, 58, 59 e 157 da CLT).

Essa conduta, no âmbito civil atrai a incidência dos arts. 186, 187 e 422 do CC/2002, que versam sobre o ato ilícito ou abusivo e a função social do contrato, sendo o contrato de trabalho um tipo especial de contrato, deve seguir sua regulamentação, observando os princípios gerais contratuais quando houver compatibilidade (art. 8.º, parágrafo único, da CLT).

Nesse mister, a violação aos limites da duração do trabalho quando sistemática e extenuante pode afetar o ser humano como cidadão e ser social, em seus projetos de vida. E para coibir essa prática degradante surge na doutrina pátria o chamado dano existencial. O dano existencial distingue-se do dano moral na medida em que atinge um aspecto público do indivíduo, ou seja, sua relação com outros seres, com o mundo social, enquanto o dano moral consiste na lesão ao patrimônio imaterial interno da pessoa.

VARENGA, R. Z. Direitos humanos e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2013. p. 170-184.

15. BRASIL. Congresso Nacional. Código Penal. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm]. Acesso em: 01.07.2012.

Pode-se afirmar que a Lei Maior abarca tanto o dano moral como o existencial no art. 5.º, V e X. Essa lesão não se confunde com o dano estético, que é a proteção concedida aos aspectos físicos da pessoa em sua integralidade (art. 5.º, V, da CF/1988 e Súmula 387 do STJ). Portanto, essa nova categoria de lesão vem agregar-se às demais para imprimir um caráter pedagógico à conduta lesiva ao patrimônio imaterial e interpessoal do indivíduo, na tentativa de restabelecer o equilíbrio do ser social, em atenção ao novel aspecto do direito à saúde e à participação equilibrada do homem junto ao meio ambiente, a *sustentabilidade humana*,¹⁶ que advém da eficácia horizontal do direito que todo indivíduo tem de ser respeitado como pessoa inserida na *biota*, ou seja, como destinatário de direitos humanos reconhecidos na Lei Fundamental.

Portanto, impedir o empregado de se desconectar do ambiente de trabalho telemático, caracteriza a ocorrência de dano existencial, porquanto a conduta do empregador compromete a liberdade de escolha do empregado, frustrando projetos de vida pessoal, na medida em que não lhe sobra tempo para outras atividades, que não o trabalho, causando-lhe doenças mentais, por vezes irreversíveis.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das grandes evoluções tecnológicas, o teletrabalho, como forma de organização do trabalho, explorada não só no Brasil, mas em toda parte do mundo, passou a ser uma realidade constante do mundo do trabalho.

Se por um lado as vantagens são inúmeras, tanto para o empregado quanto para o empregador, há que se ressaltar, com bastante cautela, as desvantagens trazidas por essa nova forma de organização do trabalho.

Dentre elas, a ausência de desconexão do ambiente de trabalho, quando o empregado é obrigado a suportar um excesso de trabalho incompatível com a jornada contratual ou quando é obrigado, após o término do horário de trabalho, a portar ou a estar perto de qualquer tipo de aparelho eletrônico em que possa ser acionado pelo empregador, tanto para trabalhar, quanto para resolver problemas imediatos.

O desrespeito ao direito da desconexão do ambiente de trabalho gera prejuízos ao empregado, tanto no que se refere à sua saúde física e mental, pois frustra a revigoração de seu corpo e mente, quanto no seu convívio social e familiar.

16. Cf. COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Op. cit., p. 170-184.

Se por um lado não há dúvida de que o trabalho é essencial na vida de um indivíduo, por outro não se pode permitir que surja uma nova forma de organização de trabalho que escravize o trabalhador dentro de sua própria residência.

A tecnologia nasce e se reinventa todos os dias com o único propósito de facilitar a vida do homem. Por isso, não há espaço para conceber que meios informatizados e telemáticos de controle, essenciais para o desenvolvimento do trabalho remoto, possam também, escravizar um empregado, na medida em que lhe prive de descanso, saúde, lazer, vida em sociedade, vida íntima e privada.

E, se já houve espaço para justificar o excesso de trabalho, diante da inviabilidade de fiscalização, hoje tal alegação não é plausível. A tecnologia, cada dia mais, vem permitindo ao empregador efetiva fiscalização dos teletrabalhadores, motivo pelo qual há um crescente número de empresas aderindo ao teletrabalho.

Portanto, resguardar o direito do empregado à desconexão ao ambiente de trabalho telemático é cada dia mais de responsabilidade do empregador, em razão de sua função socioambiental (art. 170 da CF/1988).

7. REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *O teletrabalho e a subordinação estrutural*. Disponível em: [<http://jus.com.br/artigos/26377/o-teletrabalho-e-a-subordinao-estrutural/1>]. Acesso em: jun. 2015.
- ALVES, Rubens Valtecidos. Natureza jurídica do teletrabalho no Brasil. In: *Diritto it*. Disponível em: [www.diritto.it/docs/30998-natureza-jur-dica-do-teletrabalho-no-brasil]. Acesso em: maio 2015.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*, aprovada pelo Dec.-lei 5.452, de 01.05.1943. Disponível em: [<http://www.presidencia.gov.br/www.presidencia.gov.br>]. Acesso em: maio 2015.
- _____. Congresso Nacional. *Código Penal*. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm]. Acesso em: 01.07.2012.
- _____. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, promulgada em 05.10.1988. Disponível em: [www.presidencia.gov.br]. Acesso em: maio 2015.
- _____. *Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região*. RO 0001073-93.2014.5.03.0135. Bradesco Vida e Previdência S.A. x Mirielli Miranda Ventura. 1.ª T. J. 22.05.2015. Rel. Des. Luiz Otavio Linhares Renault. Disponível em: [www.trt3.jus.br]. Acesso em: maio 2015.

- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; e NETO, Francisco Ferreira Jorge. *O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista*. Disponível em: [http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11504#_ftn5].” Acesso em: maio 2015.
- COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Sustentabilidade humana: limitação de jornada, direito à desconexão e o dano existencial. In: COLNAGO, L. M. R.; ALVARENGA, R. Z. *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.
- DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista LTr*. vol. 70. n. 06. p. 667. São Paulo: LTr.
- DUARTE, Leonardo Gularte. *Teletrabalho: um novo modelo de trabalho*. Disponível em: [www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5352].” Acesso em: maio 2015.
- FERRAZ, Flavio Carvalho; SEGRE, Marcos. O conceito de saúde. *Revista de Saúde Pública*. vol. 31. n. 5. São Paulo, out. 1997. Disponível em: [<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-89101997000600016>]. Acesso em: 01.06.2012.
- FERREIRA, José Carlos. *Aspectos econômicos e sociais do teletrabalho*. Disponível em: [www.sobratt.org.br/cbt2006/pdf/jose_carlos_ferreira.pdf]. Acesso em: maio 2015.
- HOBBS, Thomas. *Leviatã ou matéria, forma e poder de um estado eclesiástico e civil. Primeira Parte: do homem*. n. 13 e 14. São Paulo: Martin Claret, 2007.
- MARETO, Elisangela Belote. *Do direito à desconexão do trabalho*. Disponível em: [<http://drwelitonrogeraltoe.jusbrasil.com.br/artigos/111560645/do-direito-a-desconexao-do-trabalho>]. Acesso em: maio 2015.
- OLIVEIRA, Márcio Batista de. *O direito ao lazer na formação do homem social*. Disponível em: [www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7406].” Acesso em: maio 2015.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed., rev. e atual. 4. tir. Curitiba: Juruá, 2005.
- SILVA, Camila Marques de Araújo; NÓBREGA, Vanessa Veiga; CARDOSO, Ana Carolina. *Desconexão do ambiente de trabalho: A aplicação desse direito no que tange ao teletrabalho*. Disponível em: [www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=13780].” Acesso em: maio 2015.
- SILVA, Frederico Silveira e. *O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro*. Disponível em: [<http://jus.com.br/artigos/5499/o-teletrabalho-como-novo-meio-de-laborar-e-sua-compatibilidade-com-o-ordenamento-juridico-brasileiro#ixzz3bXHgCVcI>]. Acesso em: maio 2015
- SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. O teletrabalho. *Revista de Legislação do Trabalho LTr*. vol. 64. n. 5. p. 583-597. São Paulo: Ltr, maio 2000.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Do direito à desconexão do trabalho*. Disponível em: [www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/do_direito_a_desconexao_do_trabalho.pdf]. Acesso em: jun. 2015.

VÓLIA, Bomfim Cassar. *Direito do trabalho*. 6. ed. Niterói: Impetus, 2012.

PESQUISAS DO EDITORIAL

Veja também doutrina

- Das condições legais do trabalho à distância no Brasil, de Ana Paula Cazarini Ribas de Oliveira – RDT 158/157 (DTR\2014\9449);
- Tempo de trabalho e teletrabalho, de Francesca Columbu e Túlio de Oliveira Massoni – RDT 161/65 (DTR\2015\259); e
- Trabalho à distância e teletrabalho: considerações sobre a Lei 12.551/2011, de Gustavo Filipe Barbosa Garcia – RDT 145/119 – *Doutrinas Essenciais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social* 1/853 (DTR\2012\2496).