

**FACULDADE DE INHUMAS
CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DE INHUMAS**

CURSO DE DIREITO

RODRIGO RIBEIRO GONTIJO

**TELETRABALHO E A SUA NECESSIDADE DE ATUALIZAÇÃO NA
LEGISLAÇÃO**

INHUMAS-GO

2021

RODRIGO RIBEIRO GONTIJO

**TELETRABALHO E A SUA NECESSIDADE DE ATUALIZAÇÃO NA
LEGISLAÇÃO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito, da Faculdade de Inhumas (FACMAIS) como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Professor orientador: Especialista Anadir Dias Corrêa Júnior

INHUMAS – GO

2021

RODRIGO RIBEIRO GONTIJO

**TELETRABALHO E A SUA NECESSIDADE DE ATUALIZAÇÃO NA
LEGISLAÇÃO**

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO ALUNO

Monografia apresentada ao Curso de Direito, da Faculdade de Inhumas (FACMAIS)
como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Inhumas, 06 de maio de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Professor Especialista Anadir Dias Corrêa Junior – FacMais
(orientador e presidente)

Professor Especialista Ivan Darley de Oliveira Sousa – FacMais
(Membro)

Dedico esta monografia a Deus, que sempre me deu forças para prosseguir e chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, por me conceder saúde e forças, para vencer mais essa etapa valiosa, na minha vida e me permitir que meus objetivos fossem alcançados.

Aos familiares, meus pais, minha esposa, meu irmão, minha avó, por sempre, estarem ao meu lado nos momentos difíceis e me motivarem a seguir em frente, compreenderam minha ausência, em todos os momentos, em que precisei me dedicar cada vez mais. Às minhas tão amadas filhas, Maria Clara e Manuela, que me dão, cada dia mais, vontade de vencer todos os obstáculos dessa vida.

Ao Professor Anadir, por me guiar nesta pesquisa valiosa e ter desempenhado tal função com tanta dedicação e amizade. Aos professores(as) da FACMAIS, por todos os ensinamentos e conselhos, que me permitiram apresentar sempre um melhor desempenho, no meu processo de formação profissional, ao longo desses anos de curso.

Aos meus colegas de curso, com quem convivi esses últimos anos, por toda amizade, companheirismo e conhecimentos que compartilhamos uns com os outros.

“Nós não conseguimos fugir do nosso destino”.

Adriana Calvo Pimentel

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CF	Constituição Federal
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

RESUMO

Tendo em vista a constante evolução das formas de trabalho, inclinando-se cada vez mais para trabalhos realizados a distância ou remotamente, por meio digitais, pesquisa-se sobre o regime de teletrabalho e a necessidade de atualização legislativa. Esta pesquisa objetiva analisar a situação dos novos regimes de trabalhos a distância, frente aos abusos dos empregadores, que se aproveitam da falha na legislação, para ferirem direitos fundamentais dos trabalhadores, resultando em dano existencial e, também, procura constatar qual seria a melhor solução para este conflito. Sobre os resultados encontrados, é indispensável discorrer, brevemente, sobre a evolução do direito do trabalho e, também, acerca da Reforma Trabalhista e as alterações trazidas à CLT, analisando, por conseguinte, o regime de Teletrabalho, demonstrando a sua ineficácia protetiva, diante das novas formas de labor. Por conseguinte, conceitua-se dano moral, dano existencial, e o direito à desconexão pelo viés doutrinário e legal. Por fim, realiza-se uma análise do projeto de lei nº , que pretende ser a nova regulação de trabalhos à distância. Realiza-se uma pesquisa exploratória, que visa produzir conhecimentos para pesquisas posteriores e aplicação prática. Conclui-se, que a atual legislação, acerca do Teletrabalho, não é suficiente e que, por conta disso, muitos trabalhadores estão tendo seus direitos tolhidos, pois são submetidos a longas jornadas de trabalho, controle exaustivo por parte de seus empregadores, retirando-lhes seu tempo livre e de descanso, causando-lhes dano existencial, sendo imperiosa a criação de uma lei que abarque os novos modelos de trabalho a distância e, assim, desestimular o cometimento de ilícitos por parte dos empregadores, sendo o projeto de lei citado, uma ótima proposta de solução para este problema.

Palavras-chave: Teletrabalho. Dano Existencial. Home office.

ABSTRACT

In view of the constant evolution of the ways of working, leaning more and more towards work done at a distance or remotely by digital means, research is done on the teleworking regime and the need for legislative updating. This research aims to analyze the situation of new regimes of distance work in the face of the abuse of employers who take advantage of the flaw in the legislation, to harm fundamental rights of workers, resulting in existential damage, and seeks to see what would be the best solution to this conflict. About the results found, it is essential to discuss briefly the evolution of labor law and also about the Labor Reform and the changes brought to CLT, therefore analyzing the Teleworking regime demonstrating its protective ineffectiveness in the face of new forms of work. Consequently, moral damage and existential damage are conceptualized by doctrinal and legal bias. Finally, an analysis of bill no. 15 is carried out, which aims to be the new regulation of distance work. An exploratory research is carried out that aims to produce knowledge for further research and practical application. It is concluded that the current legislation about telework is not enough, and because of this, many workers are having their rights curtailed, as they are subjected to long working hours, exhaustive control by their employers, taking their free and resting time away, causing them existential damage. The creation of a law is imperative to encompass the new models of distance work and thus discourage employers from committing illicit acts, and the bill found is a great proposal for a solution to this problem.

Keywords: Telework. Existential Damage. Home Office.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1.HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO	13
1.1 PERÍODO PRÉ-INDUSTRIAL	14
1.2 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	15
2. REFORMA TRABALHISTA	Erro! Indicador não definido.
2.1 TELETRABALHO	18
3 DANO MORAL	24
3.1 DIREITO À DESCONEXÃO	27
3.2 DANO EXISTENCIAL	29
4 PROJETO DE LEI Nº 612/2021	Erro! Indicador não definido.
CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS	37

INTRODUÇÃO

Com a evolução da sociedade, por diversas, vezes o direito não consegue abarcar todas as situações que surgem no meio social, exigindo assim, que a legislação, normas, regras e princípios tenham que se adaptar a essas mudanças, portanto, o direito brasileiro tem sido, cada vez mais, pressionado a adaptar-se às novas realidades da sociedade.

Verifica-se, que com o passar do tempo, as formas de trabalho que, antigamente, eram predominantemente presenciais, começaram a ceder lugar a novas formas de trabalho à distância.

Nesse sentido, observa-se que a pandemia acentuou a mudança de regime de trabalho de muitas pessoas, pois, muitas empresas, para dar continuidade à sua atividade econômica, adotaram o *home office*, porém, a regulação atual do Teletrabalho na CLT vêm sendo insuficiente para solucionar todas as situações decorrentes desse novo panorama, colocando em risco direitos fundamentais dos trabalhadores, conquistados a duras penas, num passado não tão distante.

Ante o exposto, apresenta-se o problema desta pesquisa, qual seja: teletrabalho e a necessidade de sua atualização legislativa.

De igual modo, o presente trabalho se dedica a fazer um breve histórico do direito do trabalho e a sua evolução, bem como as mudanças estabelecidas na Reforma Trabalhista de 2017.

Esta pesquisa, também se propõe a conceituar dano moral, dano existencial e o direito à desconexão à luz da doutrina e da CLT e, ao final, analisar o projeto de lei que promete trazer uma nova regulação aos trabalhos remotos e/ou em domicílio.

Ademais, trata-se de uma pesquisa exploratória que visa produzir conhecimentos para pesquisas posteriores. O referencial teórico será construído com base nas obras de Maurício Godinho Delgado, Adriana Calvo Pimenta e Caio Mário Pereira, entre outros.

A pesquisa foi dividida em três capítulos. O primeiro, introduz o breve histórico da evolução do direito do trabalho. Em seguida, no segundo capítulo, é feita uma abordagem sobre a Reforma Trabalhista, bem como as alterações trazidas à CLT e, ainda se analisará o teletrabalho e sua regulação atual. No terceiro capítulo, procurar-se-á conceituar dano moral e dano existencial à luz das doutrinas e da legislação

trabalhista. Por fim, no quarto capítulo, será analisado o projeto de lei nº 612/2021, que tramita no senado, prometendo a atualização da regulamentação do teletrabalho.

1.HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

1.1 PERÍODO PRÉ-INDUSTRIAL

Diferentemente do que se imagina, o direito do trabalho não surgiu na Idade Antiga, isso porque não existia um sujeito de direitos e nem um objeto de direito, pois, segundo os romanos “os escravos nasciam ou eram feitos”. Estes viviam sob o domínio de seus donos, eram forçados a trabalhar, a sua remuneração consistia, basicamente, em comida para sua sobrevivência. (CALVO, 2019).

Segundo Manoel Alonso Olea, “o trabalho do escravo era, desde o início, um trabalho por conta alheia, no sentido de que a titularidade dos frutos do trabalho do escravo correspondiam imediatamente ao dono e não ao próprio escravo. O trabalho escravo, como é evidente, não era voluntário, mas sim forçado...[..] (OLEA, 1990, p.160)

Já na Idade Média, correspondia uma época, em que o trabalho era prestado em regime de servidão. O servo tinha uma relação de dominação com o senhor feudal, mas, também, não caracterizava liberdade laboral. (CALVO, 2019)

[...] A passagem da escravidão para a servidão foi lenta e racional. A relação de domínio debilita-se para que o servo deixe de ser coisa e passe a ser visto como pessoa e, portanto, com capacidade de ser sujeito de relações jurídicas, ligadas às glebas. A influência do Cristianismo foi ponderável para essa transição sobre a concepção romana da “humanitas” pelo reconhecimento “do que convém ao homem segundo sua individualidade”.(OLEA,1990, p.160)

Entre a Idade Média e a revolução industrial, haviam as corporações de ofício, as características das relações de trabalho, ainda, não permitiram a existência de uma ordem jurídica nos moldes com que, mais tarde, surgiria o direito do trabalho. Havia três categorias de membros das corporações: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres eram os proprietários de oficinas, que chegavam a essa condição após aprovados, segundo os regulamentos da corporação, na confecção de urna "obra mestra". (NASCIMENTO, 2015).

1.2 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

O Direito do Trabalho surge na Revolução Industrial, em meio a reivindicações do proletariado que, diante da inexistência de garantias legais e regulamentações trabalhistas, eram explorados pelos empregadores. (MOREIRA, 2019).

Esse movimento operário acontecia, ao mesmo tempo, dos movimentos internacionais em defesa dos direitos humanos e a atuação da Igreja, tornando-se um momento perfeito para a intervenção do Estado na relação contratual privada, de modo a proteger a parte mais fraca da relação de emprego, ou seja, proteger o trabalhador hipossuficiente. (RESENDE,2020)

Logo, esse novo ramo do Direito trouxe à sociedade todo um arcabouço legal que passou então a disciplinar as relações de trabalho, impondo direitos e deveres recíprocos entre empregados e empregadores. Assim, como liame jurídico garantista e sinalagmático que veio a aperfeiçoar tais vínculos empregatícios, erigiu o Contrato de Trabalho. (MOREIRA, 2019, s.p.)

Nesta esteira, o Direito do Trabalho ultrapassa as fronteiras europeias e chega no Brasil, fazendo presente as regulamentações trabalhistas nos Textos Constitucionais, desde a Carta Política de 1824 e avançando com o tempo, conforme os contextos históricos. (MOREIRA, 2019).

Isto posto, em 1.º de janeiro de 1943, por meio do Decreto-Lei n.º 5.452, instituiu-se a Consolidação das Leis do Trabalho, que não teve como objetivo principal a inovação jurídica, mas, sim, a reunião de maneira sistematizada da legislação esparsa já vigente na época. (MOREIRA, 2019).

Note-se que, a CLT foi editada em 1943, logo, em um contexto totalmente diferente do atual. Destarte, com fulcro na dinamicidade das relações humanas, em específico, das relações de trabalho, dada a sua natureza eminentemente evolutiva, exurgiu a necessidade de se adaptar a legislação a esta reverberada evolução dos vínculos empregatícios à nova ordem relacional e jurídica.(MOREIRA, 2019,s/p).

Outrossim, observa-se após isso outros acontecimentos importantes para a formação do Direito do Trabalho:

A terceira fase do Direito do Trabalho inicia-se logo após a Primeira Guerra Mundial. Identifica-se como a fase da institucionalização ou oficialização do

Direito do Trabalho. Seus marcos (situados no ano de 1919) são a Constituição de Weimar e a criação da OIT (a Constituição Mexicana de 1917, conforme se sabe, lança o brilho do processo nos países periféricos ao capitalismo central). Tal fase se define como o instante histórico em que o Direito do Trabalho ganha absoluta cidadania nos países de economia central. Esse Direito passa a ser um ramo jurídico absolutamente assimilado à estrutura e dinâmica institucionalizadas da sociedade civil e do Estado. Estrutura-se a Organização Internacional do Trabalho; realiza-se a constitucionalização do Direito do Trabalho; finalmente, a legislação autônoma ou heterônoma trabalhista ganha larga consistência e autonomia no universo jurídico do século XX. (DELGADO, 2019, p.59).

A propósito disso, em 1988, na contramão do resto do mundo, o Brasil promulgou a nova Constituição Federal, que, mesmo contendo alguns excessos e inconsistências, constituiu um importantíssimo instrumento garantidor dos direitos mínimos do trabalhador, do chamado mínimo existencial, baseado no princípio da dignidade humana. (RESENDE,2020)

Acontece que, mesmo com a ampliação das garantias dos direitos mínimos dos trabalhadores trazidos pela Constituição de 1988, o capitalismo continuou atuando, na defesa da desregulamentação trabalhista, sugerindo que a relação de trabalho deveria ser regida por um simples contrato de prestação de serviços, nos moldes do direito comum. (RESENDE,2020).

(...) Como materialização do clamor laboral e da sensibilização política, em que pese a observância aos avanços socioeconômicos, tecnológicos e à evolução das relações trabalhistas e, buscando-se com esmero, contudo, sem exaurir o tema, a adequação da norma à contemporaneidade, foi editada a Lei Federal n.º 13.467/2017 que, alinhando-se com o disciplinamento constitucional, alterou diversos dispositivos da CLT e legislação correlata, ficando assim conhecida como a Reforma Trabalhista. (MOREIRA,2019,s.p)

Ante o exposto, observa-se uma evolução histórica dos direitos trabalhistas. As relações, que antes não tinham regulações, passaram a ser protegidas pelo Estado, procurando-se assegurar os direitos mínimos dos trabalhadores e impedir a exploração do trabalho escravo humano. Assim, observa-se que a primeira CLT foi criada sob um manto substancialmente protetivo, mas, o direito trabalhista teve que acompanhar os avanços socioeconômicos, tecnológicos e a evolução das relações trabalhistas, que demandavam uma nova legislação.

2. REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista foi promulgada, no Brasil, em 2017 pela Lei n.13.467/2017. Não alterou somente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1.º de maio de 1943, mas, também as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990 e 8.212, de 24 de julho de 1991, de modo a adequar a legislação às novas relações de trabalho. (CALVO, 2019).

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado, (2019, p.121) “as inovações inseridas se apresentaram em três planos combinados: Direito Individual do Trabalho, Direito Coletivo do Trabalho e Direito Processual do Trabalho.”

A Reforma trabalhista, com seus efeitos, comprometeu alguns direitos trabalhistas ao estabelecer, entre outras medidas, a possibilidade de flexibilização de diversos pontos da legislação trabalhista, prevendo as alternativas de negociação coletiva, a criação da figura do trabalhador hipersuficiente e a ampliação no âmbito da autonomia da vontade individual no direito do trabalho. (RESENDE, 2020).

Para a autora, Carla Teresa Martins Romar, (2018) a Reforma Trabalhista ampliou significativamente a autonomia individual do trabalhador e o negociado passou a prevalecer sobre o legislado, afetando, sem dúvida, os fundamentos da teoria do Direito do Trabalho como ramo do Direito Público.

Já, para Chadad (2017), “de fato, não era mais possível conviver com uma legislação datada de 1943. O Brasil daquela época era rural e iniciante em sua industrialização, condições nada assemelhadas ao Brasil de 2017”.

Desse modo, verifica-se que a doutrina muito divergiu sobre a Reforma Trabalhista, alguns entendem ser um retrocesso, outros a observam sob uma ótica positiva. Porém, independente do pensamento adotado, alguns pontos da Reforma Trabalhista merecem reconhecimento pelo seu avanço. (MOREIRA,2019)

Nesse contexto, cite-se, a prevalência das disposições dos Contratos e Acordos Coletivos de Trabalho em relação à lei, nos termos do art. 611 – CLT; possibilidade de acordo entre empregado e empregador nos casos de rescisão do contrato de trabalho; parcelamento das férias; isonomia

garantista em relação aos trabalhadores terceirizados e; a regulamentação do Teletrabalho e do Trabalho Intermitente. (MOREIRA,2019, s.p).

Assim, despontam-se as inovações trazidas ao ordenamento jurídico brasileiro por meio da Reforma Trabalhista de 2017. Entre elas, destaca-se a regulação genérica do teletrabalho, pois, se observou que as inovações tecnológicas estavam fazendo surgir novos contextos, ainda, não abarcados pela legislação. Deste modo, segue o próximo capítulo abordando o teletrabalho.

2.1 TELETRABALHO

De origem grega, o prefixo “*tele*” significa “à distância” e “trabalho” pode ser entendido como uma atividade profissional regular, remunerada ou assalariada. Nas palavras de Adriana Calvo Pimenta, “o termo é neologismo que significa: o trabalho a distância, com a utilização dos recursos tecnológicos das comunicações e informações, para substituir o deslocamento diário ao lugar de trabalho, na sede da empresa.”(CALVO,, 2020, p.34)

Antes da Reforma Trabalhista, a CLT, de 1947, regulava de forma genérica este tema, nos artigos 6 e 83, até que em 2011, a Lei nº 12.551 alterou a redação do artigo 6º, dispondo que não se distingue 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. (CALVO,, 2020).

Nessa esteira, temos que a relação de emprego caracteriza-se pelo vínculo entre empregado e empregador, pela prestação de serviço não eventual, por parte do trabalhador, sendo, a este, devida uma contrapartida monetária pelo seu trabalho, que acontece sob a subordinação do empregador, conforme artigo 3º da CLT. (MOREIRA, 2019).

Art. 3.º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.(BRASIL, 2017).

Destarte, observa-se que no teletrabalho, o computador é o instrumento imprescindível de trabalho, portanto, a realização das atividades profissionais deve ser executada, exclusivamente, mediante instrumentos de telemática, podendo esta ser realizada em domicílio do empregado, em centros de teletrabalho, remotorizado ou móvel. (CALVO, 2020).

Deste modo, a Reforma Trabalhista, acrescentou um capítulo próprio para regulamentar o teletrabalho, artigo 75-A até o 75-E. (CALVO, 2020).

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.

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.

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

§ 2.º 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.

Art. 75-D. 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.

Art. 75-E. 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. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador

Verifica-se que o artigo 75-B, da CLT, define o teletrabalho como 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, sendo que o comparecimento às dependências

do empregador, para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza tal regime de teletrabalho. (BRASIL, 2017).

Nesta esteira, conforme artigo 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”. Em síntese, após a reforma, o contrato de trabalho de teletrabalho deve ser solene, exigindo a formalização por escrito, devendo, ainda estar definidas, contratualmente as questões relacionadas à aquisição dos meios auxiliares para o desempenho das atividades.(CALVO, 2020). Ou seja, esse regime deve estar disciplinado em um contrato de trabalho, no qual se estabelece todas as funções do empregado, todas as atividades que aquele empregado deve desenvolver, remotamente.

Ainda, a reforma trabalhista permitiu que os contratos, vigentes de trabalho, possam ser modificados para o regime de *home office*, porém, devendo ser feito um aditivo ao contrato de trabalho, estabelecendo as regras do regime de *home office* e ambas as partes devem estar de acordo, nos termos do parágrafo 1º do artigo 75-C da CLT.

Outro aspecto importante, segundo dispõe o parágrafo 2º, do mesmo artigo, é que, estabelecido o regime de *home office*, o empregador pode, unilateralmente, por sua própria vontade, sem a anuência do empregado, ou seja, unilateralmente, modificar esse regime e transformá-lo, novamente, em regime de trabalho presencial, porém, para ocorrer essa mudança, o empregador terá que conceder, ao empregado, um período de 15 dias para sua adaptação na troca de regime *home office* para regime presencial.

Assim, dispõe o artigo 75-D que eventuais desembolsos, que o empregado faça para adquirir equipamentos para o seu trabalho, em *home office*, não integram a sua remuneração e a forma que esse reembolso se dará, deve estar discriminado no contrato. Já o artigo seguinte, desponta no sentido de 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, tendo em vista que o empregado terá um novo ambiente de trabalho.

Ademais, no que tange à duração do teletrabalho, a lei 13.467/2017 veio no sentido de excluir os operários esculpados nos artigos 75-A até o 75-E., submetidos ao regime laboral de teletrabalho, das regras relacionadas à duração do trabalho, quando introduziu novo inciso III no art. 62 da CLT, de forma a estabelecer a ressalva de que “os empregados em regime de teletrabalho” não são abrangidos pelo capítulo que rege a duração de trabalho. (CALVO, 2020)

Maurício Godinho Delgado destaca que a CLT criou, apenas, uma presunção jurídica, de que os empregados não estão submetidos a fiscalização e controle de horários. Assim, se em casos concretos existirem provas, sob o ônus do empregado, de que é submetido a fiscalização e controle em seu cotidiano, durante a prestação de serviços, afasta-se a presunção legal instituída, incidindo sobre a relação de trabalho, as regras normais de duração de trabalho. (DELGADO,2019).

Ademais, é preciso atenção para os modos de controle e vigilância do trabalho em domicílio (ou a distância ou em regime de teletrabalho) levados a efeito pelo empregador, pois em nenhuma hipótese poderá haver lesão ou ameaça aos direitos fundamentais de privacidade, imagem e intimidade do empregado, máxime porque a sua proteção em face da automação também é considerado um direito fundamental social (CF, art. 7.º, XXVII). (LEITE, 2020, p.247).

Ou seja, por mais que a lei entenda que o teletrabalho não se encaixe nos moldes do trabalho presencial, por não haver o controle da jornada de trabalho, verifica-se que a realidade é bem diferente da teoria.

O mundo vive um momento de alerta sem precedentes com a disseminação, em progressão geométrica, do Coronavírus. Essa não é a primeira pandemia que assola o mundo, é certo, mas é, sem dúvida, a primeira a produzir efeitos tão desastrosos, em razão do contexto de globalização em que o mundo está inserido. (POSSIDIO; MARTINEZ, 2020, p.26).

Isso porque a Globalização tem contribuído para uma constante evolução nas relações interpessoais e nas inovações tecnológicas, proporcionando grandes avanços tecnológicos, transformando os modelos tradicionais de emprego. Porém, ao passo que estas inovações facilitam a comunicação e a prestação de serviços, como exemplo o *home-office*, é imperioso que o direito também avance, de modo a abarcar essas novas situações, sob pena de ocasionar uma série de prejuízos aos trabalhadores, devendo-se coibir abusos e excessos por parte dos empregadores. (FERREIRA; FERREIRA; ROCHA. 2020).

A subordinação jurídica no teletrabalho é mais tênue e é efetivada por meio de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios, etc. Por isso houve evolução do entendimento contido na Súmula 428 do TST que passou a assegurar, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de horas de sobreaviso. Trata-se de interpretação que se coaduna com a eficácia horizontal e imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão). (LEITE, 2020, p.244)

Assim, diferentemente do entendido pela CLT, existe, sim, um controle do empregado por parte do empregador no regime de Teletrabalho, que se dá por meio dos próprios instrumentos tecnológicos utilizados no trabalho à distância, como emails e telefonemas.

Deste modo, depreende-se que o empregador deve ter muita precaução para não incidir em controles abusivos pelos meios tecnológicos, garantindo-se, precipuamente, o direito fundamental ao lazer e a desconexão, nos termos da súmula 428 do TST.

SÚMULA N.º 428 - SOBREAUIO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. (*Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25-9-2012*).

Conforme esta súmula, o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados, fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, porém, 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.

Desta forma, pertence a todo e qualquer empregado o direito de se desconectar, como forma de se desativar da atmosfera do trabalho, propiciando uma melhor interação com os amigos, com a família e com o seu

próprio eu. Saindo de fato do ambiente de trabalho, para ter momentos de inspiração cerebral diferente das atividades rotineiras do trabalho. Possibilitando para o empregado um incremento de sua criatividade, também um maior entusiasmo, com isso, melhorando o seu humor a sua concentração ao regressar ao trabalho, somados a outros proveitos que serão revertidos em benefício do respectivo empregador (MACHADO, 2019. apud DE ALMEIDA; COLNAGO, 2016, p.119).

Deste modo, infere-se que a Reforma Trabalhista inovou trazendo em seu bojo, artigos que passaram a regulamentar o teletrabalho. Porém, verifica-se que o legislador cometeu um erro, quando excluiu os teletrabalhadores, das regras relacionadas à duração do trabalho, pois, isso abriu caminho para muitos empregadores agirem de forma danosa sobre seus empregados, com muito controle, cobranças, abusos e excesso de jornada de trabalho, sem que caracterização de sobrejornada.

Os trabalhadores são detentores de direitos fundamentais e direitos da personalidade, dentre eles, encontra-se o direito à desconexão, ou seja, o direito de descanso, de desligar-se do trabalho e empenhar a sua atenção, exclusivamente, às questões de sua vida privada. E a fim resguardar esse direito, tem-se a súmula n° 428 do TST, que prevê o pagamento de horas de sobreaviso e indenização, por dano moral existencial, aos empregadores que a descumprirem.

3 DANO MORAL

A Constituição Federal de 1988 consagrou a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental do Estado Democrático de Direito, em seu artigo 1º, inciso III e positivou os direitos de personalidade, nos seus arts. 5.º, caput, V, X e XXXVI, ao considerar invioláveis os direitos à vida, à intimidade, à vida privada, à imagem e à honra das pessoas, assegurando à vítima o direito à indenização por danos materiais e morais decorrentes de sua violação. (LEITE, 2020)

Art. 1.º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...),

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...)

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Segundo Adriana Calvo Pimenta, o dano moral é a consequência da violação dos direitos da personalidade, segundo entabulado nos artigos 948, 952 e 954 do Código Civil de 2002, obrigando ao autor do ato ilícito responder pela sua prática. Ademais, tem-se que os danos morais podem ocorrer antes da assinatura do contrato, durante e, até, após o término do contrato, cabendo à pessoa, que se sentir ofendida moralmente, buscando a reparação pelo dano moral sofrido judicialmente. (CALVO,2020).

Para Bezerra Leite, o dano moral trata-se de uma lesão que emerge da violação de determinados interesses não materiais, porém, reconhecidos como bens jurídicos protegidos, inerentes à personalidade do ser humano, podendo também alcançar os valores extrapatrimoniais reconhecidos à pessoa jurídica ou mesmo a uma coletividade, classe, grupo ou categoria de pesso

.....as, os chamados, danos morais coletivos.(LEITE, 2020).

Nesse sentido, a Reforma trabalhista - Lei 13.467/2017, inseriu na CLT o Título II-A, que contém os seguintes artigos:

DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1.º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2.º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I – a natureza do bem jurídico tutelado;
- II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III – a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV – os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V – a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI – as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII – o grau de dolo ou culpa;
- VIII – a ocorrência de retratação espontânea;

IX – o esforço efetivo para minimizar a ofensa;

X – o perdão, tácito ou expresso;

XI – a situação social e econômica das partes envolvidas;

XII – o grau de publicidade da ofensa.

§ 1.º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I – ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II – ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III – ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV – ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2.º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1.º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3.º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

Este capítulo tem o objetivo de regular a reparação de danos de natureza extrapatrimonial, decorrentes da relação de trabalho. Para além disso, verifica-se, também, que a intenção do legislador foi afastar e restringir a aplicação das normas da Constituição Federal e do Código Civil, no que tange o cabimento de danos morais ou extrapatrimoniais oriundos da relação de emprego. (LEITE, 2020).

Contribuindo com tal afirmação, tem-se a literalidade do artigo 223-A, que dispõe que se “aplicam à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho, apenas os dispositivos deste Título”. (BRASIL, 2017).

Essas inovações legislativas, advindas da Reforma Trabalhista sobre dano moral, são motivos de grande discussão, pois, muitos doutrinadores entendem que esse capítulo, inserido na CLT, é, flagrantemente, inconstitucional e não pode ser considerado de forma taxativa, cabendo sim, a observação da Constituição aos casos concretos. Isso porque como acima discorrido, o legislador quis afastar a aplicação

da Constituição Federal e do Código Civil nos processos trabalhistas, que versem sobre reparação de danos morais. (CALVO, 2020).

Isto posto, denota-se, sobre o direito à desconexão.

3.1 DIREITO À DESCONEXÃO

O direito à desconexão vem ganhando muito destaque no mundo inteiro, isso pela sua relevância como direito humano fundamental e também por versar sobre algo essencial ao trabalhador - o direito ao lazer. Este é baseado em três principais características: descanso, divertimento e desenvolvimento. (KELLER, 2020).

Diversos diplomas legais preveem, de alguma forma, a proteção ao direito ao lazer. O primeiro deles é o Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (1936), que dispõe, em seu artigo 4.º que o direito à vida é composto: a) O direito a um trabalho reduzido o bastante para deixar lazes suficientemente remunerados, a fim de que todos possam participar amplamente do bem-estar que os progressos da ciência e da técnica tornam cada vez mais acessíveis e que uma repartição equitativa deve e pode garantir a todos; b) o direito ao pleno cultivo intelectual, moral, artístico e técnico das faculdades de cada um. (KELLER, 2020).

Já a Constituição da Organização Internacional do Trabalho (Declaração de Filadélfia – 1944) estabelece que “(...) III: i) obter o nível adequado de alimentação, de alojamento, de recreação e de cultura”. E a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 dispõe, em seu artigo XXIV, que “Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”.(KELLER, 2020)

O Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, tratado multilateral adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 16 de dezembro de 1966 e em vigor desde 3 de janeiro de 1976, diz que seus membros devem trabalhar para a concessão de direitos econômicos, sociais e culturais (DESC) para pessoas físicas, incluindo os direitos de trabalho e o direito à saúde, além do direito à educação e a um padrão de vida adequado. Em seu artigo 7.º, que “os Estados integrantes do presente Pacto reconhecem o direito de todas as pessoas de desfrutar condições de trabalho justas e favoráveis, que garantam sobretudo o repouso, os lazeres, a limitação razoável da duração do trabalho e férias remuneradas periódicas, assim como remuneração dos feriados”.(KELLER, 2020)

Ademais, no tocante ao ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal de 1988, prevê, em seu artigo 6.º, que “São direitos sociais à educação, saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados”. E neste sentido, dispõe a Constituição da República Portuguesa (1976), no seu artigo 59, inciso “d”, que “ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas”. (KELLER, 2020)

Segundo Keller, o que percebe-se é que o direito ao lazer é um direito fundamental do homem de se desenvolver como ser humano, dotado de razão e desejo, na incessante busca de sua elevação física, psíquica, social e espiritual, estimulando e aprimorando seus talentos e capacidades.(KELLER, 2020)

Assim, conforme o discorrido, o lazer assume, na sociedade atual, caráter existencial, em que o homem volta a se dedicar e a refletir qual é o seu papel no mundo, na busca de estabelecer um norte nos seus anseios pessoais, tendo acesso à informação, cultura, conhecimento de modo geral; ou seja, a tudo aquilo que possa fazer sentido ao seu aprimoramento como ser humano.(KELLER, 2020)

Nesse sentido, denota-se que a França foi o primeiro país, mesmo sob forte oposição, a adotar, no ano de 2017, legislação específica, a fim de que o direito ao lazer dos trabalhadores fossem resguardados, acabando por ficar, popularmente, conhecido como direito a se desligar ou de desconexão, deixando de atender telefonemas ou de fazê-los, além de não responder ou enviar e-mails profissionais fora da jornada de trabalho.(KELLER, 2020)

Em Portugal, ainda não há legislação neste sentido. Porém, o governo português vem acompanhando esse tema e, já defende que o direito à desconexão seja acordado entre empregador e empregado, por meio de normas coletivas, não havendo, então, a necessidade de editar lei própria para regulamentar o assunto. O Brasil, assim como Portugal, não tem legislação que trate o tema de forma específica. Porém, há políticas internas, acordos coletivos e, até, individuais normatizando que o empregado não pode atender e fazer chamadas telefônicas, além de receber e enviar mensagens eletrônicas, fora do expediente de trabalho.(KELLER, 2020)

No Brasil, há empresas de grande porte, como a Volkswagen, que desativam os seus servidores para que os seus empregados não tenham acesso ao trabalho remotamente fora de seus expedientes laborais.(KELLER, 2020)

Apesar disso, defende-se a edição de norma específica sobre o tema, porque o arcabouço jurídico vigente não vem sendo suficiente para enfrentar essa questão, além de ter se demonstrado desatualizada frente às novas situações advindas da pandemia.

Ante o exposto, pondera-se que vivemos em um mundo, cada vez mais, conectado e já possuímos enormes dificuldades para nos desconectar, essa precursora legislação francesa é de extrema importância e poderá nos servir de modelo paradigmático a ser seguido, não só para proteção do direito ao lazer, direito humano fundamental, como, também, para assegurar direitos de segurança, higiene e saúde física e mental dos trabalhadores.

3.2 DANO EXISTENCIAL

Maurício Godinho Delgado conceitua dano existencial como a lesão ao tempo razoável e proporcional de disponibilidade pessoal, familiar e social do empregado, que advém da exacerbada e ilegal duração do trabalho no contrato empregatício, em limites, gravemente, acima dos permitidos pela ordem jurídica, praticada de maneira repetida, contínua e por longo período.(DELGADO, 2019).

Para Adriana Calvo (2020), o dano existencial é uma espécie de dano extrapatrimonial, cuja principal característica é a frustração do projeto de vida pessoal do trabalhador, impedindo a sua efetiva integração à sociedade, limitando a vida do trabalhador, fora do ambiente de trabalho e o seu pleno desenvolvimento, como ser humano, em decorrência da conduta ilícita do empregador, caracterizada por situações em que o empregado sacrifica seu tempo livre, para ficar a disposição de seu chefe.

Essas situações, em intensidade desproporcional, atingem patamares muito acima dos permitidos pelo Direito do Trabalho, de maneira a afetar física e psiquicamente a pessoa humana, suprimindo-lhe, ademais, o tempo útil que se considera razoável para a disponibilidade pessoal, familiar e social do indivíduo. O acontecimento disso, na prática contratual trabalhista, de modo renitente, contínuo e durante lapso temporal, realmente significativo, conduz ao denominado dano existencial, apto a ensejar a indenização prevista no art. 5.º, V e X, da Constituição e no art. 186 do Código Civil, pois não existe legislação específica sobre dano existencial. (DELGADO, 2019).

Ou seja, o dano existencial consiste no sobrecarregamento do empregado, a ponto que este não consegue exercer a sua vida privada, não consegue ter lazer com sua família, frequentar uma igreja, fazer planos de viagens ou ter um compromisso, em razão.

Segundo as considerações expostas, verifica-se que o dano existencial é uma espécie de dano extrapatrimonial, cuja principal característica, é a frustração do projeto de vida pessoal do trabalhador, impedindo a sua efetiva integração à sociedade, limitando a vida do trabalhador fora do ambiente de trabalho e o seu pleno desenvolvimento como ser humano, em decorrência da conduta ilícita do empregador.

Alinhado a isso, observa-se que a pandemia trouxe um novo cenário para o mercado de trabalho, sendo necessário um novo olhar para o trabalhador, pois, as disposições atuais não são suficientes para disciplinar todas as situações delas decorrentes, expondo os trabalhadores ao dano existencial.

4 PROJETO DE LEI N° 612/2021

Com intuito de encontrar possíveis soluções para o novo paradigma trabalhista, observou-se o projeto de lei n°612/2021, de autoria do Senador Confúcio Moura (MDB/RO). Projeto este que pretende alterar a legislação trabalhista (CLT) para regulamentar o trabalho remoto ou em domicílio, dos empregados no Brasil, o também, chamado *home office*. O objetivo da proposta é diminuir os conflitos jurídicos e trabalhistas causados pela pandemia de Covid-19, nos novos ambientes de trabalho, bem como garantir os direitos dos trabalhadores e evitar explorações.

Segundo o Senador Confúcio, este projeto é necessário, pois, a pandemia trouxe um novo cenário para o mercado de trabalho. No intuito de dar continuidade às atividades empresariais, as empresas colocaram seus funcionários para trabalharem à distância, em suas casas. Diante disso, necessita-se de nova regulamentação, pois, as disposições atuais não são suficientes para disciplinar todas as situações delas decorrentes. (MOURA, 2021).

São diversas as consequências jurídicas resultantes da transferência de milhares de trabalhadores dos seus locais de trabalho, das empresas, para a própria residência ou domicílio do empregado, por força da pandemia da Covid-19, não estando a maior parte dessas novidades disciplinadas na CLT. (MOURA, 2021)

Ademais, a pandemia exigiu a promoção e a viabilização de negociações coletivas, a fim de trazer um mínimo de segurança jurídica para as relações de emprego, bem como a adoção de normas internas, pelas empresas, sob orientação dos órgãos de fiscalização sanitária. (MOURA, 2021)

Tudo isso com o objetivo de se atingir uma mínima previsibilidade jurídica, para respaldar decisões que afetam as relações laborativas, entre empregados e empregadores, sem falar na segurança sanitária e na preservação da saúde de todas as partes. (MOURA, 2021)

Como já citado, tem-se uma regulamentação do teletrabalho, anterior à pandemia, embora, tais normas estejam limitadas ao trabalho realizado com utilização de tecnologias de informação e de comunicação, fora das dependências do

empregador, sem configurar trabalho externo. Não foram abordadas outras possibilidades como a produção de artesanato, vestuário, entre outros, muito menos foi considerada a realização de trabalho intelectual. (MOURA, 2021)

Neste sentido merecem destaque, as palavras de Confúcio Moura:

Embora seja prematuro antever o futuro da legislação do trabalho, acreditamos que é preciso regulamentar o trabalho remoto ou em domicílio dos empregados. Assim esperamos diminuir o trabalho clandestino ou assemelhado à escravidão. Sem desconsiderar que os modos de produção tendem a mudar e o trabalho presencial a diminuir, dadas as inovações tecnológicas e a diminuição do tamanho das máquinas e equipamentos. Muitos outros problemas são previsíveis. Há indicadores de que as pessoas estão sofrendo nessas adaptações.

A residência e o domicílio não são certamente iguais ao ambiente empresarial ou comercial. Em casa, o trabalhador ou a trabalhadora possuem esposa ou marido, crianças, avós, agregados de família, animais domésticos, etc. São muitas demandas para atrapalhar, assim como pode haver um compartilhamento das tarefas, inclusive em relação ao trabalho profissional do empregado ou da empregada.

Os conflitos podem aumentar e a produtividade pode ser prejudicada, senão mal avaliada. Por todas essas razões, estamos propondo a regulamentação do trabalho remoto e em domicílio do empregado (home office), com o acréscimo de um Capítulo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esperamos contar com os nossos Pares para aprovação da matéria, com eventuais colaborações e alterações críticas. Tudo com o objetivo de reduzir a insegurança jurídica nesses novos ambientes de trabalho. (MOURA, 2021, s.p)

Este projeto encontra-se aguardando votação e, se aprovado, irá regular as relações de emprego com prestação de serviços remotos ou em domicílio do empregado e receberá a referida redação, conforme disposto a seguir:

Capítulo II-B Do Trabalho Remoto ou em Domicílio

Art. 75-F. As relações de emprego, por prazo determinado ou indeterminado, para prestação de serviços remotos ou em domicílio do empregado, não enquadradas no disposto no Capítulo anterior e que não constituam trabalho externo, observarão o disposto neste Capítulo.

§ 1.º Considera-se trabalho remoto a realização de serviços, sob subordinação do empregador e fora de suas dependências, sem utilização de tecnologias de informação e de comunicação e que, por sua natureza, não sejam consideradas teletrabalho.

§ 2.º O trabalho remoto ou em domicílio do empregado envolve as modalidades de prestação de serviços realizados em regime não presencial, em local fixo e determinado, fora das dependências dos estabelecimentos e do controle imediato do empregador.

§ 3.º O comparecimento eventual do empregado às dependências do empregador para realização de atividades específicas que exijam a presença dele no estabelecimento não descaracteriza o trabalho remoto e o trabalho em domicílio do empregado.

Art. 75-G. As relações de emprego definidas neste Capítulo deverão respeitar a intimidade, o direito de imagem, a privacidade e a segurança pessoal e

familiar dos empregados, cabendo ao empregador a orientação e o fornecimento dos meios técnicos para a defesa desses direitos.

§1º Aos empregados é assegurado o exercício da liberdade de expressão. § 2º É de responsabilidade do empregador o fornecimento do suporte material, tecnológico, com orientação e capacitação dos empregados para o uso dos instrumentos para o trabalho remoto ou em domicílio do empregado, se for o caso.

Art. 75-H. O trabalho remoto ou em domicílio do empregado deverá ser previsto em contrato específico, ou por meio de aditivo, com previsão do trabalho a ser realizado, da duração do contrato e da jornada de trabalho e intervalos, bem como do reembolso das despesas efetuadas pelo empregado para a realização do trabalho.

§ 1.º Poderá ser realizada a alteração do regime de trabalho presencial para trabalho remoto ou em domicílio do empregado, ou vice-versa, mediante acordo entre as partes, garantido o prazo de transição mínimo de trinta dias, com o correspondente registro em aditivo contratual.

§ 2.º O empregado, na contratação ou aditivos do contrato de trabalho remoto, deverá assumir o compromisso de não terceirizar suas atribuições, seja para estranhos ou membros de seu grupo familiar.

Art. 75-I. Os empregadores deverão orientar os empregados, em regime de trabalho remoto, a observar as precauções a tomar a fim de evitar doenças, físicas e mentais, e acidentes de trabalho.

§ 1.º As jornadas de trabalho, em caso de aditivo contratual, não poderão ser ampliadas, e os horários de atendimento às demandas deverão ser expressamente fixados nos contratos ou aditivos, sendo obrigatória a adoção de mecanismos de controle das horas trabalhadas.

§ 2.º Nos horários de repouso e durante o intervalo entre as jornadas é assegurado ao empregado o direito de se desconectar dos instrumentos de telefonia, mecânicos ou tecnológicos de trabalho, sendo considerados abusivos ou intimidatórios os contatos e ordens emitidas dentro desses horários, exceto em caso de emergência, devidamente comprovada.

Art. 75-J. Aos empregados em regime de trabalho remoto é assegurada a aplicação da Norma Regulamentadora nº 17, do Ministério da Economia, com pausas e intervalos para descanso, repouso e alimentação que impeçam a sobrecarga psíquica e muscular estática de pescoço, ombro, dorso e membros superiores.

Art. 75K - As entidades públicas e os empregadores devem criar programas ou cursos profissionalizantes, ou adaptar os existentes, com o objetivo de preparar os trabalhadores do regime de trabalho remoto e do trabalho em domicílio do empregado, para eventual desemprego, reciclagem ou readaptação.

Resta-se nítido, que o teletrabalho é regulado, há muito tempo, pela CLT, tendo passado por algumas modificações, até encontrar-se no estágio atual. No entanto, a regulação, de hoje, demonstra-se ineficaz de abranger todos os direitos e consequências jurídicas advindas dos novos modelos de trabalho à distância.

Isso porque a CLT exclui da regulação de jornada o teletrabalho, diminuindo os direitos trabalhistas dos empregados que, diferentemente do descrito na legislação, estão, sim, sendo controlados por meios eletrônicos e, para além disso, muitas vezes são vítimas de abusos, sendo privados do direito à desconexão, sendo, praticamente,

obrigados a manter-se o tempo todo à disposição de seu chefe, dando ensejo a reparação por dano existencial dos empregados.

Diante disso, é papel da sociedade cobrar e reivindicar de seus representantes políticos, ações que assegurem a criação de leis que regularizem situações novas como essas, pois, o direito de uma sociedade deve ser reflexo na mesma.

Assim, constatou-se com as pesquisas para a produção desse trabalho, que os dispositivos vigentes acerca do teletrabalho estão efetivamente desatualizados, mas em contraponto, existe a tramitação de um projeto de lei, que já demonstra a preocupação do Senado com as possíveis consequências da pandemia, nas relações trabalhistas e o teletrabalho.

E para além disso, é papel do poder executivo conscientizar as pessoas de seus direitos fundamentais, para que não se calem quando forem submetidas a essas situações desumanas para que busquem o Poder Judiciário para o reparo ao dano sofrido, contribuindo assim, para a formação de uma sociedade mais justa, igualitária, baseada no respeito aos direitos sociais trabalhistas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando o presente trabalho foi iniciado, observava-se que a legislação que regia o Teletrabalho, vinha sendo ineficaz para sua regulação. Isso, porque, diante das suas falhas, a vida privada das pessoas estavam ficando comprometidas com as altas demandas de trabalho e a cobrança desregrada por parte dos empregadores. Por isso, era importante estudar sobre o teletrabalho e a necessidade da sua atualização legislativa.

Diante disso, a pesquisa teve como objetivo geral, analisar a legislação sobre o teletrabalho na nova CLT e a proteção contra o dano existencial. Sendo este atendido, pois, o trabalho conseguiu identificar que a CLT dispõe de dispositivos próprios para esse regime de trabalho, mas, que necessitam de atualização e complementação.

O primeiro objetivo específico era discorrer sobre o direito do trabalho em sua concepção histórica, este foi atendido, através das referências bibliográficas utilizadas. O segundo objetivo específico era verificar quais mudanças que a Reforma Trabalhista trouxe para o ordenamento jurídico trabalhista e analisar o regime de teletrabalho, objetivo, também, alcançado através da análise da legislação e, também, das doutrinas acerca do tema. Já, o terceiro objetivo específico era analisar o dano moral, dano existencial e o direito à desconexão frente à legislação atual, o que foi possível, através, de pesquisas nos dispositivos legais, em torno do assunto. Por fim, o quarto capítulo tinha o escopo de trazer uma possível solução para o tema, o que foi cumprido, pois, foi encontrado por meio das pesquisas, um projeto de lei em tramitação, com o objetivo de atualização e complementação dos novos regimes de teletrabalho.

O trabalho partiu da hipótese de que os problemas, dos novos regimes de teletrabalho, poderiam ser resolvidos com a criação de novos dispositivos específicos acerca do tema, sendo confirmado, ao longo da pesquisa e, também, com a análise do projeto de lei nº 612/2021.

A solução do problema que, inicialmente, pensava-se consistir na busca pela via judiciária, demonstrou-se limitada, demandando a busca por meios alternativos, preferencialmente, preventivos e de conscientização da população em geral.

Para futuras pesquisas, recomenda-se a produção de uma pesquisa de campo, após a pandemia do Covid-19, com um determinado número de pessoas que

trabalharam no regime de teletrabalho, visando a constatação de quantas destas pessoas se sentiram invadidas pelo seu trabalho, o quanto isso prejudicou a sua vida privada, sua privacidade, seu tempo livre e quanto tempo estes ficaram “conectados” e disponíveis para o empregador.

Desta forma, como se trata de um novo quadro sociológico, seria possível medir de forma prática qual o tamanho do impacto do dano existencial na vida das pessoas, não tendo a pretensão de esgotar o assunto haja vista tratar-se de tema amplo e novo na concepção da atual situação vivenciada.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº5.452, de 1º de Maio de 1943.**Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

BRASIL. Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm.

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

BRASIL. Constituição Federal de 1988. **Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. Projeto de Lei nº 612, de 2021. **Acrescenta Capítulo II-B ao Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o trabalho remoto e dá outras providências**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/146957>.

BRASIL. **SÚMULA N.º 428 - SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLTI** - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. *Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25-9-2012. Disponível em: http://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/2395/Sumulas_e_enunciados*

CHAHAD, J. P. Z. Temas de Economia Aplicada – Reforma Trabalhista de: Principais Alterações no Contrato de Trabalho. 2017. Disponível em: <www.fipe.org.br>. Acesso em: 10 abr de 2021.

DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. Editora LTR, São Paulo. 2019

FERREIRA. V. R. FERREIRA. V. E. N; ROCHA. C. J. **O DIREITO À DESCONEXÃO E O DANO EXISTENCIAL: A IMPORTÂNCIA DA SUSTENTABILIDADE EMOCIONAL DO SER HUMANO.** Disponível em:

<https://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/index>

Acesso em: 01 mai de 2021

LEITE, Caio Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 17. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. 9788553618125. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553618125/>. Acesso em: 03 maio 2021

KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias.** [Digite o Local da Editora]: Grupo Almedina (Portugal), 2020. 9786556270418. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556270418/>. Acesso em: 10 maio 2021

MACHADO. Jolaci Sousa. **DANO EXISTENCIAL, DIREITO DE DESCONEXÃO E TELETRABALHO: uma análise da responsabilidade civil do empregador diante das inovações da lei 13.467/2017.** Disponível em:

<http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/Jolaci%20Sousa%20Machado.pdf> acesso em 01 mai .2021

MOURA. Confúcio. **Regulamentação do home office- Senador Confúcio.**

Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=GG62md9SVB0>. Acesso em 04 de mai de 2021.

OLEA, Manuel Alonso. **Da escravidão ao contrato de trabalho.** Tradução de Sebastião Antunes Furtado. Curitiba: Juruá, 1999.

CALVO, Adriana **Manual de Direito do Trabalho.** 5. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. 9788553617944. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553617944/>. Acesso em: 03 de maio de 2021

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado.** 8. ed. São Paulo. Método, 2020.