



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE  
CAMPUS AVANÇADO DE NATAL  
DEPARTAMENTO DE DIREITO  
CURSO DE DIREITO**

**RICARDO SALES LIMA SOARES**

**A AUSÊNCIA DE LEI ESPECÍFICA ACERCA DO TELETRABALHO E OS  
IMPACTOS SOBRE OS DIREITOS ÀS HORAS EXTRAS, DESCONEXÃO E SAÚDE.**

**NATAL-RN**

**2023**

**RICARDO SALES LIMA SOARES**

**A AUSÊNCIA DE LEI ESPECÍFICA ACERCA DO TELETRABALHO E OS  
IMPACTOS SOBRE OS DIREITOS ÀS HORAS EXTRAS, DESCONEXÃO E SAÚDE.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Campus Avançado de Natal da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, como requisito parcial para aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso II.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Ma. Patrícia Moreira de Menezes.

**NATAL-RN**

**2023**

©Todos os direitos estão reservados a Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do(a) autor(a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu(a) respectivo(a) autor(a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

## **Catálogo da Publicação na Fonte.**

### **Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.**

L732a Lima Soares, Ricardo Sales

A AUSÊNCIA DE LEI ESPECÍFICA ACERCA DO TELETRABALHO E OS IMPACTOS SOBRE OS DIREITOS ÀS HORAS EXTRAS, DESCONEXÃO E SAÚDE.. / Ricardo Sales Lima Soares. - Natal, 2023. 43p.

Orientador(a): Profa. M<sup>a</sup>. Patrícia Moreira de Menezes.

Monografia (Graduação em Direito). Universidade do

Estado do Rio Grande do Norte.

1. Teletrabalho. Reforma trabalhista. Negociação coletiva. Enfraquecimento sindical. Precarização de direitos.. I. Moreira de Menezes, Patrícia. II. Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. III. Título.

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pela Diretoria de Informatização (DINF), sob orientação dos bibliotecários do SIB-UERN, para ser adaptado às necessidades da comunidade acadêmica UERN.

**RICARDO SALES LIMA SOARES**

**A AUSÊNCIA DE LEI ESPECÍFICA ACERCA DO TELETRABALHO E OS  
IMPACTOS SOBRE OS DIREITOS ÀS HORAS EXTRAS, DESCONEXÃO E SAÚDE.**

Artigo científico apresentado na disciplina  
Trabalho de Conclusão de Curso II como  
requisito para aprovação na disciplina.

Aprovado em: 05/04/2023.

Banca Examinadora

---

Prof.<sup>a</sup> Ma. Patrícia Moreira de Menezes. (Orientadora)  
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN

---

Prof.<sup>a</sup> Especialista Flavianne Fagundes da Costa  
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN

---

Prof.<sup>a</sup> Especialista Juliana Cavalcanti Queiroz de Menezes  
Examinadora Externa

## A AUSÊNCIA DE LEI ESPECÍFICA ACERCA DO TELETRABALHO E OS IMPACTOS SOBRE OS DIREITOS ÀS HORAS EXTRAS, DESCONEXÃO E SAÚDE.

Ricardo Sales Lima Soares<sup>1</sup>

### RESUMO

O presente estudo aborda como a regulação implementada pela reforma trabalhista afeta o teletrabalho. Para tanto faz inicialmente uma exposição acerca do conceito de teletrabalho; posteriormente realiza uma análise sobre como as disposições da reforma tratam superficialmente o telelabor, além de possibilitar a prevalência das negociações coletivas sobre o legislado e enfraquecer a organização sindical. O objetivo dessa pesquisa foi de analisar como essa omissão legislativa sobre as especificidades do teletrabalho, bem como também o aumento de capacidade de barganha patronal, acarretou violações aos direitos dos trabalhadores, como por exemplo os direitos constitucionais do limite de jornada e o das horas extraordinárias, afetando com isso o direito à desconexão e a saúde do trabalhador. O estudo teve como instrumento metodológico a consulta bibliográfica em livros, artigos, revistas, legislações, portais oficiais e relatórios técnicos. Constatou-se, diante dos dados e teorizações da doutrina observados no decorrer do artigo, que o paradigma jurídico aberto implementado pela reforma trabalhista ocasionou prejuízos palpáveis aos direitos a recebimento pelas horas extras, intervalos legais, bem como ao direito à desconexão e saúde do teletrabalhador.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Reforma trabalhista. Negociação coletiva. Enfraquecimento sindical. Precarização de direitos.

### ABSTRACT

This study addresses how the regulation implemented by the labor reform affects telecommuting. To do so, it initially makes an exposition about the concept of telework; subsequently performs an analysis on how the provisions of the reform treat telelabor superficially, in addition to allowing the prevalence of collective bargaining over the legislature and weakening union organization. The objective of this research was to analyze how this legislative omission on the specificities of telework, as well as the increase in the employers' bargaining capacity, led to violations of workers' rights, such as the constitutional rights of working hours and overtime. Thereby affecting the right to disconnection and the worker's health. The study had as a methodological instrument the bibliographic consultation in books, articles, magazines, legislation, official portals and technical reports. It was found, in view of the data and theorizations of the doctrine observed throughout the article, that the open legal paradigm implemented by the labor reform caused tangible damage to the rights to receive overtime, legal breaks, as well as the right to disconnection and health of the teleworker.

**Keywords:** Telework. Labor reform. Collective bargaining. Trade union weakening. Precariousness of rights.

---

<sup>1</sup> Discente do curso de Direito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, do Campus de Natal – UERN/CAN. E-mail: ricardosoares@alu.uern.br.

**SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO; 2 TELETRABALHO:** contexto e conceitos; **3 A (NÃO) REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO;** 3.1 Alterações com a reforma; 3.2 Tratamento por negociação coletiva; 3.3 Precarização da capacidade de negociação sindical; **4 A JORNADA DE TRABALHO E O DESCANSO;** 4.1 Jornada e horas extras; 4.2 Direito à desconexão; 4.3 Doenças ocupacionais; **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS; REFERÊNCIAS.**

## **1 INTRODUÇÃO**

Uma das alterações mais notórias no contexto das relações de trabalho nos últimos anos foi o aumento do teletrabalho, principalmente a partir de 2020, pela ocorrência da pandemia de Covid-19. Contudo, apesar da grande utilização no país, a modalidade é disciplinada de forma pouco específica pela legislação brasileira, o que é entendido por diversos pesquisadores como um equívoco.

Inicialmente, o artigo 6º da CLT não estabelece diferenciação entre trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o labor efetivado no domicílio do empregado. Neste sentido, a Lei 12.551/2011 alterou esse dispositivo ao adicionar o "trabalho à distância", o qual não se desenvolveria na residência do empregado e, além disso, estipulou que a supervisão virtual seria equiparável ao controle direto tradicional.

Ademais, o artigo 6º da CLT, o qual não foi modificado pela reforma trabalhista, garante igualdade de direitos entre o trabalhador convencional e o que desempenha suas atividades em domicílio. No entanto, a mudança mais considerável aconteceu com o advento da reforma trabalhista em 2017 (Lei 13.467, de 2017), a qual agregou disposições mais singulares, formulando um capítulo específico do código para regular o teletrabalho.

Nesse contexto, o teletrabalho foi conceituado na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu artigo 75-B como “serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação”. Ademais, a reforma trabalhista adicionou ainda o artigo 75-D, que dispõe sobre o fornecimento de equipamentos, e o 75-E que dispõe sobre os cuidados com a saúde e segurança no teletrabalhador.

No entanto, essa tipificação não foi realizada visando abranger os anseios de trabalhadores, visto que a maneira de firmar a referida modalidade é predominantemente a avença entre empresa e empregado, o que gera a possibilidade de o empregador não ser

responsabilizado por fornecer equipamentos adequados para o trabalho, e, não resguardar a saúde do trabalhador durante o exercício das suas atividades.

Diante dos problemas expostos, o presente estudo visa observar como a ausência de legislação específica acerca do teletrabalho influencia na proteção dos direitos garantidos a todos os trabalhadores, bem como a forma de tratamento dessa questão por meio de norma coletiva e acordo individual tem fomentado a precarização das condições de trabalho.

Dessa maneira, além das normas coletivas que tratem do teletrabalho, aplicadas a determinadas categorias profissionais e a certos setores empresariais, não existe atualmente uma estipulação legislativa suficiente para dar uma solução concreta às diversas contrariedades práticas que se manifestam no cotidiano. Contudo, a presente pesquisa buscou analisar como a inserção do artigo 611-A, da CLT, somado a precarização dos sindicatos dificultam a luta pela efetivação de direitos.

A prevalência da negociação sobre a Lei trabalhista pode acarretar a violação de direitos trabalhistas já consagrados pela Constituição ou pelo direito do trabalho como a percepção acrescida pelas horas extras e o direito ao descanso. Neste sentido, é pertinente a análise acerca do impacto das alterações com a reforma trabalhista de 2017, no que diz respeito a diminuição da capacidade dos trabalhadores de barganhar em defesa dos seus direitos, bem como da abrangência da Lei em sua proteção.

A exclusão explícita do teletrabalho do Capítulo da duração do trabalho (art. 62, III, CLT) traz um problema que deve ser enfrentado, pois, sem limitação de jornada, sem horas extras. E neste contexto, observam-se as barreiras para consolidação do direito à desconexão.

Neste sentido, em razão da ausência do controle de jornada, o regime de teletrabalho pode levar a ocorrência de jornadas excessivas de labor sem percepção de pagamento extra e adicionais, lesando tanto a remuneração quanto o direito à desconexão.

Para atingir o objetivo proposto, o artigo será dividido em três seções de conteúdo, sendo a primeira para estudar e delimitar o conceito de teletrabalho, através de uma breve análise de sua evolução no Brasil. Notou-se neste ponto que existe uma dificuldade para delimitação desse conceito por conta das diversas forma que pode ser desenvolvido.

Contudo, a legislação brasileira, adotou basicamente o entendimento de que o teletrabalho é realizado fora das instalações do empregador através da utilização de meios telemáticos.

Posteriormente, será analisada a questão da superficialidade da regulamentação do teletrabalho, bem como os impactos das alterações da reforma trabalhista nesta modalidade de trabalho. neste cenário, analisou-se o capítulo que a CLT destinou exclusivamente ao

teletrabalho e como essas disposições não fornecem a tutela necessária para proteger os direitos dos trabalhadores.

Além disso, examinou-se como que a determinação de que às negociações possam prevalecer sobre a legislação bem como o estímulo a realização de acordo individuais, somados a uma desestruturação sindical fortaleceram uma agenda patronal em detrimento das pautas proletárias, desequilibrando as forças em meio a negociação da relação trabalhista e possibilitando violações aos direitos trabalhistas fundamentais.

ademais, será examinada como a exclusão da jornada de trabalho e às disposições sobre o fornecimento de equipamentos e proteção à saúde do teletrabalhador prejudicam seus direitos como horas extras, intervalos nas jornadas, desconexão, e, abrem espaço para ocorrência de doenças ocupacionais como problemas musculares e distúrbios psicológicos.

Por fim, o presente trabalho buscou traçar um paralelo entre a violação dos referidos direitos e as dificuldades dos empregados para realizar suas reivindicações de melhorias das condições de trabalho em face da prevalência do negociado sobre a lei, bem como pela precarização da estrutura sindical abrindo espaço para a lesão de preceitos fundamentais trabalhistas.

## **2 TELETRABALHO: contexto e conceitos**

O teletrabalho, pode aparecer sob diversas formas, abrangendo vários termos como "trabalho remoto", "teletrabalho domiciliar", "*home office*", "teletrabalho parcial" e outros que anseiam descrever os tipos e circunstâncias em que é possível se entender como teletrabalho. Assim, no exterior como nos Estados Unidos e Europa, o teletrabalho é denominado *telecommuting*, e *telework*, respectivamente, o que guarda relação com as mudanças estruturais introduzidas pela flexibilidade trabalho no que diz respeito ao lugar em que está a empresa que requer o trabalho, o local/espço onde o trabalho é desenvolvido, bem como a maneira como a sua efetivação envolve meios tecnológicos de informação e comunicação<sup>2</sup>.

No Brasil, o teletrabalho contempla ainda trabalhos desenvolvidos na residência, nos centros de "*coworking*", até mesmo de forma nômade quando o trabalhador realiza sua função em locais variados. Neste sentido, a legislação brasileira, estabelecida pela reforma trabalhista,

---

<sup>2</sup> FINCATO, Denise Pires; BUBLITZ, Michelle Dias. A negociação coletiva como ferramenta regulamentadora de norma aberta: o teletrabalho e a lei 12551/2011. **Revista do Direito Unisc**, Santa Cruz do Sul, n. 44, 20 set. 2014, p. 112. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/issue/view/270>>. Acesso em: 08 dez. 2022.



conceitua o teletrabalho com base em duas características primordiais: o trabalho realizado majoritariamente fora das instalações do empregador, e, o uso de ferramentas digitais para comunicação e informação. Portanto, a disciplina brasileira que estabelece o escopo do teletrabalho não distingue o trabalho domiciliar do trabalho realizado remotamente em outras instalações<sup>3</sup>.

Assim, comumente o teletrabalho é exibido como uma maneira de atualização da estrutura do trabalho em face da conectividade que existe na sociedade contemporânea. Dessa forma, o teletrabalho favorece uma maior flexibilidade na relação entre empregado e empregador, podendo ser entendido como uma outra perspectiva do trabalho a distância, que deriva da utilização de tecnologias da comunicação e informação. No que diz respeito a jornada de trabalho, o teletrabalho pode ser caracterizado tanto quando realizado em tempo integral ou parcial<sup>4</sup>.

De acordo com a definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho é desenvolvido predominantemente fora do escritório ou das sedes de produção, ao passo que são utilizadas ferramentas tecnológicas de consumo para possibilitar a conexão. No entanto, existem diversas dificuldades para se estabelecer um conceito que delimite precisamente seu significado e abrangência. Dessa forma, o teletrabalho geralmente acaba sendo associado ao trabalho domiciliar, ou a qualquer trabalho realizado em um lugar diferente das acomodações do empregador<sup>5</sup>.

Essa dificuldade de unificar um conceito acerca do teletrabalho acontece devido a pluralidade de formas que essa modalidade de labor pode apresentar, visto que há quem trabalhe em *home office* mediante acordo individual com empregador, outros que trabalhem de maneira autônoma e trabalhadores que utilizam equipamentos pessoais de comunicação e informação para desenvolver suas funções de casa ou outros locais fora das instalações do empregador, bem como existem ainda os casos em que as pessoas realizam seu labor fora de casa, de maneira

---

<sup>3</sup> BRIDI, Maria Aparecida; MACHADO, Sidnei. **O teletrabalho no Brasil: A reforma trabalhista de 2017 e o contexto na Covid-19**. In: KREIN, José D. et al. O trabalho pós reforma trabalhista (2017), v. 1. São Paulo: CESIT., 2021, p. 192. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/negociacao-coletiva/278-lancamento-dos-livros-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-2017-e-negociacoes-coletivas-pos-reforma-trabalhista-2017>>. Acesso em: 01 set. 2022. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/negociacao-coletiva/278-lancamento-dos-livros-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-2017-e-negociacoes-coletivas-pos-reforma-trabalhista-2017>>. Acesso em: 01 set. 2022.

<sup>4</sup> Ibid., p. 193.

<sup>5</sup> LIMA FILHO, J. S. F.; BRASIL, A. L. dá S. O conceito legal de teletrabalho e suas repercussões nos direitos do empregado. *Revista Juris UniToledo*, v. 4, 2019, p. 4. Disponível em: <<http://www.ojs.toledo.br/index.php/direito/article/view/2881/439>>. Acesso em: 30 set. 2020.

convencional e completam o trabalho em casa, como sobretrabalho, sem receber pelo horário extraordinário<sup>6</sup>.

Dessa forma, os problemas conceituais do teletrabalho acontecem porque é um trabalho que pode ser feito em diversos espaços, mas também existem outros fatores que se interligam, visto que o teletrabalho pode ser feito por empregados estatutários, celetistas, autônomos, pessoas jurídicas, os quais atuam sob diversas situações práticas diferentes e específicas dos seus respectivos ofícios<sup>7</sup>.

É notório que o ambiente cibernético gerou uma impactante mudança na forma de produção intelectual, bem como também nas maneiras de desenvolver o trabalho. No entanto, com isso também surgiram outros problemas e discussões dentro da área trabalhista. Neste sentido, a tecnologia moderna introduziu três novas estruturas para se disponibilizar informações: o meio informático, o qual é associado aos computadores e sistemas trocas de informações digitalizadas; a digitalização, que é o próprio meio de armazenar e reproduzir informação; e o processo de telecomunicação, representado pela internet, a qual possibilita a propagação de informações instantaneamente para qualquer parte do planeta<sup>8</sup>.

Neste cenário, em decorrência dessas citadas ferramentas, surgiu o teletrabalho como possibilidade de efetivação do labor fora das instalações do empregador. Assim, ao passo que a conexão de internet banda larga tornou-se acessível para uma parte significativa da população, os empecilhos que existiam para implantação do teletrabalho passaram a ser quase nulos.<sup>9</sup>

Nota-se que é também uma característica do teletrabalho o citado uso de tecnologias de informação e comunicação, as quais combinadas formam a telemática. Através dessa perspectiva, é correto afirmar que o telelabor utiliza-se, para efetivação da sua função, dos meios informáticos e telemáticos. Ou seja, para configurar o teletrabalho não basta somente a utilização somente de meios de comunicação como um simples telefone. Para tanto, é necessário envolver meios informáticos e telemáticos, com a implementação de equipamentos e ferramentas como computador, celular, e-mail, entre outros<sup>10</sup>.

---

<sup>6</sup> Ibid., p. 4.

<sup>7</sup> Ibid., p. 12.

<sup>8</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. **USP. São Paulo, São Paulo, Brasil**, 2011, p.42. Disponível em: <<https://pdfs.semanticscholar.org/821a/99595f087d1a2447ccb0879afd02dc1025d7.pdf>>. Acesso em: 14 jan. 2023.

<sup>9</sup> REDINHA, Maria Regina Gomes. O teletrabalho. In: **Congresso nacional de direito do trabalho: memórias**. 1999, p. 16. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2023.

<sup>10</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. **USP. São Paulo, São Paulo, Brasil**, 2011, p.25. Disponível em:

O principal objetivo do teletrabalho é possibilitar que o serviço possa ser desenvolvido além da sede do estabelecimento empresarial porém sob o comando do empregador, isto é, conservando a condição de subordinação dos trabalhadores para a habilitação legal do vínculo empregatício. O espaço onde o trabalho ocorre pode ser o domicílio, um espaço de *coworking*, outro escritório, ou qualquer lugar que permita que os empregadores se conectem com os trabalhadores. A chave para permitir a compreensão do trabalho remoto é o controle do empregador, ou seja, a existência da subordinação do empregado.<sup>11</sup>

Nesse sentido, ao analisar-se o cenário atual é possível constatar o crescimento gradual do número de pessoas e empresas que têm optado pelo teletrabalho. Nesse ponto, cabe ressaltar, que tal crescimento foi bastante acentuado pela pandemia de COVID-19, que obrigou tanto empregadores quanto empregados a adaptarem-se às circunstâncias restritivas que foram vivenciadas naquele momento.

Percebe-se, portanto, que o evidente crescimento do uso desta nova modalidade de trabalho torna imprescindível que se coloque em prática sua devida normatização. Nessa perspectiva, é importante frisar que a regularização do teletrabalho deverá perpassar pela discussão de temas relevantes, como a questão da jornada de trabalho dos teletrabalhadores, sua remuneração, o fornecimento e uso de equipamentos tecnológicos no trabalho, bem como o direito à desconexão, conforme será estudado nos próximos tópicos deste trabalho.

### **3 A (NÃO) REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO**

Foi promulgada, em 15 de dezembro de 2011, a lei nº 12.551, que alterou o texto do artigo 6º da CLT para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação operada por meios digitais e tecnológicos à subordinação existente no trabalho desenvolvido de forma presencial nas instalações da empresa, objetivando regular o teletrabalho.<sup>12</sup>

A reforma trabalhista de 2017 (lei 13.467, de 2017), começou a regulamentar o trabalho remoto. A legislação laboral prevê que a prestação de serviços de teletrabalho pode ocorrer em

---

<<https://pdfs.semanticscholar.org/821a/99595f087d1a2447ccb0879afd02dc1025d7.pdf>>. Acesso em: 14 jan. 2023.

<sup>11</sup> BEZERRA, Giovana Uehara. **Teletrabalho: maior flexibilidade do uso do tempo de trabalho e desresponsabilização das empresas**. In: KREIN, José D. et al. O trabalho pós reforma trabalhista (2017), v. 2. São Paulo: CESIT, 2021, p. 614-615. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/negociacao-coletiva/278-lancamento-dos-livros-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-2017-e-negociacoes-coletivas-pos-reforma-trabalhista-2017>>. Acesso em: 01 set. 2022.

<sup>12</sup> MELLO, Álvaro Augusto Araújo; FERREIRA, Wolnei Tadeu. **Normatização, regulação e legislação para o Teletrabalho**. p. 716, 2012. Disponível em: <<https://www.telessaude.uerj.br/resource/goldbook/pdf/40.pdf>>. Acesso em: 25 jan. 2023.

qualquer local, principalmente fora das instalações da entidade patronal, por exemplo na residência do trabalhador. Além disso, o controle de jornada não deve ser realizado pelo empregador, o que prejudica o direito ao recebimento de adicional por horas extras, a observação do intervalo mínimo entre as jornadas, o descanso e a desconexão, bem como outros direitos. Dessa forma, ordinariamente, o empregado é o responsável pelo controle da sua jornada.<sup>13</sup>

A partir da nova Lei trabalhista, a mudança para o teletrabalho precisa da concordância de ambas as partes, bem como tem que ser expressamente registrada no contrato individual de trabalho ou termo aditivo. Além disso, passou a ser necessário indicar de maneira formal como se dará o custeamento e o provimento de materiais e equipamentos para o desenvolvimento do teletrabalho, como por exemplo a utilização do computador e as despesas com eletricidade. Ademais, o novo marco legal ainda instituiu ao empregador somente a responsabilidade de orientar seus trabalhadores acerca das regras de segurança, saúde e ergonomia, as quais devem ser respeitadas pelos empregados<sup>14</sup>.

A CLT dispôs sobre o teletrabalho após a lei 13.467, de 2017 adicionar ao regramento trabalhista o seu Capítulo II- A, artigo 75-A e seguintes, conforme exposto a seguir:

No parágrafo único do artigo 75-B, exposto a seguir, é necessário elucidar um ponto relevante estabelecido pela legislação: ainda que o trabalhador venha a comparecer presencialmente na sede da empresa, a modalidade ainda assim continuará a ser entendida como teletrabalho, pois este labor é efetivado majoritariamente fora da empresa, não se tratando nesse caso de trabalho externo<sup>15</sup>.

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.

---

<sup>13</sup>FERNANDES, Maria Luiza Azevedo. TELETRABALHO. **Virtuajus**, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, v. 7, n. 12, 17 ago. 2022, p. 213. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5752/p.1678-3425.2022v7n12p212-226>>. Acesso em: 30 jan. 2023.

<sup>14</sup> SOUZA, Vinícius Santos de. **o teletrabalho no contexto da reforma trabalhista bem como à luz da lei 14.442 de 2022**: uma análise sobre sua regulamentação e os impactos na vida do teletrabalhador. 2022. 48 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade São Judas Tadeu Curso de Direito, São Paulo, 2022, p. 28. Disponível em: <<https://repositorio.20DEPOSITO20AUTORIZADO20%281%29.pdf>>. Acesso em: 03 fev. 2023.

<sup>15</sup> SILVA, Larissa Manamy Nakamura. A saúde do teletrabalhador e a responsabilidade contratual: a luz do art. 75-E da Reforma Trabalhista., 2018, p. 31-32. Disponível em: <<http://repositorio.cesupa.br:8080/jspui/bitstream/prefix/93/1/Larissa%20Manamy%20Nakamura%20Silva.pdf>>. Acesso em: 09 fev. 2023.

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<sup>16</sup>.

No que refere o artigo 75-C, por seu turno, tutela a maneira que será realizada a avença com empregado na mudança de regime para o 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.

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

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual<sup>17</sup>.

Neste sentido, para um contrato dessa natureza seja possível a CLT demanda uma validação do feito através de uma formalidade, de maneira que conste em expreso o acordo. Logo, é possível afirmar que a legislação não permite que o contrato de teletrabalho seja celebrado tacitamente.

Cumprir frisar que o acordo individual neste contexto é uma alteração nociva aos trabalhadores, visto que estão em condição de vulnerabilidade para realizar negociações diretamente com o empregador as circunstâncias do contrato. Neste cenário, provoca um relevante questionamento acerca de um princípio do regramento trabalhista: a inalterabilidade contratual lesiva. O referido preceito proíbe qualquer forma de modificação no contrato laboral que possibilite a ocorrência de violação ou mitigação dos direitos do empregado. Por esse ponto de vista, quando o trabalhador passa da modalidade presencial para o teletrabalho vem a prejudicar o direito a delimitação da sua jornada, gerando dano ao trabalhador, violando, dessa forma, o princípio em questão.<sup>18</sup>

O artigo 75-D, no que lhe concerne, institui que deve ser disposto expressamente no contrato de trabalho a indicação dos encargos do empregado relativos à obtenção, conservação das ferramentas utilizadas no ofício bem como sobre o reembolso de custos, quando for o caso.

---

<sup>16</sup> BRASIL. Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e 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, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1). Acesso em: 31 jan. 2023.

<sup>17</sup> Ibid.

<sup>18</sup> SILVA, Larissa Manamy Nakamura. A saúde do teletrabalhador e a responsabilidade contratual: a luz do art. 75-E da Reforma Trabalhista, 2018, p. 33-35. Disponível em:

<http://repositorio.cesupa.br:8080/jspui/bitstream/prefix/93/1/Larissa%20Manamy%20Nakamura%20Silva.pdf>. Acesso em: 09 fev. 2023.

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.<sup>19</sup>

Esse último dispositivo está atrelado ao princípio da alteridade, o qual determina que o empregador detém exclusivamente o ônus de suportar todos os riscos provenientes da atividade empresarial. Assim, por exemplo, em períodos de dificuldades financeiras, o proletário não pode ter o recebimento do seu salário comprometido em decorrência desse quadro, devendo o empregador remunerá-lo ainda que existam diante de crises. Dessa forma, não é possível que o empregado seja responsável por arcar com os custos necessários para o desenvolvimento do seu trabalho.<sup>20</sup>

O artigo 75-E da CLT é voltado para uma regulação do ambiente de trabalho.

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.<sup>21</sup>

Determinando que o empregador, por escrito, apenas e simplesmente oriente os trabalhadores acerca das cautelas necessárias para que não seja acometido de doenças e acidentes de trabalho, entendendo que, estando o trabalhador fora das instalações da empresa torna-se complexo a supervisão dos riscos.

Além disso, foi criado o art. 611-A da CLT que passou a permitir a prevalência dos acordos e convenções coletivas em detrimento da Lei em diversos temas, como: sobreaviso, insalubridade, teletrabalho, jornada de trabalho, entre outros. Percebe-se, portanto, que tal dispositivo viabiliza a mitigação de vários direitos trabalhistas, vez que flexibiliza a aplicação

---

<sup>19</sup> BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e 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, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1)>. Acesso em: 31 jan. 2023.

<sup>20</sup> BERGAMIM, Beatrays Baldo; BERNARDES, Luciana Monteiro; FARINHA, Emília. Reforma trabalhista: análise sobre as responsabilidades no teletrabalho sob uma perspectiva principiológica Labor reform: analysis of remote working responsibilities from a principled perspective. **Brazilian Journal of Development**, v. 8, n. 5, 2022, p. 39713. Disponível em: <<file:///C:/Users/soare/Downloads/48401-121022-1-PB.pdf>>. Acesso em: 06 fev. 2023.

<sup>21</sup> BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e 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, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1). Acesso em: 31 jan. 2023

das normas, o que pode ser uma ameaça aos diversos princípios trabalhistas fundamentais, como, por exemplo, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Ademais, pontua-se, ainda, que tal flexibilização pode gerar a facilitação da adoção de regras e medidas que sejam mais prejudiciais ao trabalhador.<sup>22</sup>

Além dos referidos dispositivos, a Lei trabalhista também aborda o teletrabalho em seus dispositivos 6º, 62 e 83, os quais estabelecem meios para tutelar direitos tanto ao empregado quanto ao empregador, pois são diretrizes para realização das atividades remotas. Neste sentido, por exemplo, nota-se que nos artigos 6º e 83, respectivamente, asseguram ao trabalhador uma base salarial e a paridade do trabalho efetivada nas instalações da empresa ao labor realizado na casa do proletário ou à distância.

Quanto ao artigo 62, conforme sua redação exposta a seguir, garante ao empregador que o trabalho realizado fora das suas dependências se efetivará sem sua intromissão quanto ao horário e duração da atividade, afastando a obrigação de remunerar as horas extras ou indenizá-las, tendo em vista que próprio trabalhador fica encarregado pela organização da sua jornada.

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).<sup>23</sup>

Destaca-se neste ponto que o inciso III deste referido artigo foi introduzido pela reforma trabalhista, excluindo o teletrabalhador do regime ordinário de jornada de trabalho, comprometendo assim seu direito ao recebimento pelas horas extras trabalhadas.

Contudo, é possível observar que os legisladores nesta temática fizeram muito menos do que o necessário para tutelar o teletrabalho, de maneira que inexistente até então neste âmbito

---

<sup>22</sup> PIROLO, Bruno Henrique Martins; DE OLIVEIRA, Lourival José. Reforma trabalhista e negociação coletiva: violação a direitos fundamentais. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, v. 3, n. 2, 2017, p. 13. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/210566211.pdf>>. Acesso em: 07 fev. 2023.

<sup>23</sup> BRASIL. Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1). Acesso em: 31 jan. 2023

uma efetiva proteção aos teletrabalhadores no Brasil, visto que as diversas questões e desafios decorrentes teletrabalho não foram abordados em Lei.

A legislação vigente é omissa em questões que notoriamente não podem ser ignoradas pela Lei, inclusive acerca das determinações constitucionais no âmbito trabalhista.<sup>24</sup> Observa-se que as referidas lacunas, quando não são devidamente esclarecidas pelo regramento, geram a possibilidade de insegurança jurídica para ambas as partes da relação laboral.

Foi ainda expressivamente modificado o preceito da proteção ao empregado em função da sua maior vulnerabilidade na relação de trabalho. Neste sentido, utilizando-se do pretexto da implantação de uma maior independência do trabalhador, a referida lei entende que o empregado detém circunstâncias necessárias para realizar uma negociação diretamente com o empregador na esfera da relação laboral. Nesse contexto, as alterações na lei trabalhista afastam o entendimento de hipossuficiência, no intuito de ignorar a condição do empregado como polo mais desprotegido.<sup>25</sup>

No que se refere ao princípio constitucional da vedação ao retrocesso social, que objetiva proibir que a legislação gere um retorno a um patamar civilizatório anterior, é indispensável conferir que não se trata de um preceito absoluto. Dessa forma, observa-se que a atuação do legislador é limitada somente no que diz respeito ao cerne fundamental desses direitos básicos, mas apenas se não for acompanhado de uma política que sobrevenha esses direitos.<sup>26</sup>

Dessa forma, ainda continuam em aberto diversas questões sobre a relação laboral no teletrabalho, como por exemplo: Como supervisionar as atividades desses teletrabalhadores, no entanto, sem violar seus direitos fundamentais, no que refere a sua privacidade, vida particular e horários de descanso? Quem e como será realizada avaliação das condições de higiene, saúde e ergonomia, visto que essa modalidade de trabalho pode ser desenvolvida de qualquer lugar?<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> SOUZA, Vinícius Santos de. **o teletrabalho no contexto da reforma trabalhista bem como à luz da lei 14.442 de 2022**: uma análise sobre sua regulamentação e os impactos na vida do teletrabalhador. 2022, 48 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade São Judas Tadeu Curso de Direito, São Paulo, 2022, p. 23. Disponível em:

<<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/27555/1/TCC%20%20FINAL%20-%20TELETRABALHO%20-%20DEPOSITO%20AUTORIZADO%20%281%29.pdf>>. Acesso em: 03 fev. 2023.

<sup>25</sup> SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**, 2019, p. 179-181. Disponível em: <<https://livro.promessaserealidade.dareforma.com.br/>>. Acesso em: 02 fev. 2023.

<sup>26</sup> VILLATORE, M.A.C.; FERRAZ, M.O.K.; QUETES, R.B. O direito ao trabalho como elemento do mínimo existencial e a proteção em face do retrocesso social. **NOMOS: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**, Fortaleza, v. 39, n. 2, jul./dez. 2019, p. 164-165. Disponível em: <<https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/50977>>. Acesso em: 20 jan. 2023.

<sup>27</sup> *Ibid.*, p. 184.



Essas dúvidas, tal como outras tantas, continuam sem ser superadas no Brasil, a despeito das legislações neste citadas.

Assim, conforme o exposto, nota-se que o direito trabalhista é baseado em normas que objetivam resguardar o polo vulnerável na relação de trabalho, que é logicamente o trabalhador, e a diminuir, no campo legal, a disparidade intrínseca entre as partes de um contrato de trabalho. Contudo, como foi esboçado, as alterações da reforma trabalhista mitigaram diversos desses fundamentos, gerando assim uma conjuntura propícia para violação de direitos consolidados, em prejuízo ao trabalhador.

Dessa forma, é possível em síntese afirmar que o Poder Legislativo não pode deixar lacunas acerca de direitos anteriormente já postos em lei preexistentes, ou voltar a um estado anterior ao prejudicar direitos sem estabelecer mecanismos de equivalência ou compensação como as negociações coletivas, a seguir discutidas neste âmbito.

Portanto, compreende-se que o teletrabalho no Brasil não se está satisfatoriamente disciplinado, possibilitando insegurança jurídica e violação de direitos fundamentais. Dessa forma, não tendo o legislador ordinário desempenhado sua função de viabilizar a concretização dos preceitos fundamentais basilares para os empregados, observa-se, por óbvio, que o regramento jurídico pátrio ainda não é preparado o suficiente para tratar das particularidades do teletrabalho através de normas de tipo aberto.

Assim, como uma forma de atenuar provisoriamente os efeitos negativos do vácuo legislativo, é necessário no Brasil seguir por meios extrajudiciais. Neste contexto, para estes objetivos, é um caminho legalmente viável a realização das negociações coletivas, as quais perpassaram por mudanças e desafios, sobretudo após a reforma trabalhista, quadro este que será discutido no tópico seguinte.

### 3.2 Tratamento (do teletrabalho) por negociação coletiva

A negociação coletiva é um instrumento estabelecido pelo no artigo 7º da Constituição Federal de 1988 e no art. 611 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), como uma alternativa legal para se alcançar, por meio do consenso grupal, uma maior qualidade de trabalho, benefícios e ajustamento de salário. Neste contexto, a CLT antevê duas modalidades de negociação coletiva de trabalho: o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e a Convenção

Coletiva de Trabalho (CCT). Assim, será válida a norma coletiva, em qualquer dessas opções, somente para trabalhadores formais.<sup>28</sup>

Tendo em vista que a legislação deixou diversas lacunas na sua regulação do teletrabalho, muitas das questões relativas ao desenvolvimento do trabalho sob esse regime são resolvidas através de um acordo firmado diretamente do empregado com o empregador. No entanto, a referido acordo individual pode ser muito lesivo ao proletário tendo em vista sua condição de hipossuficiência. Neste contexto, então, a negociação coletiva desponta como um caminho mais viável para solucionar os impasses com um menor prejuízo ao trabalhador.<sup>29</sup>

Ressalta-se que a negociação coletiva estabelece relevante meio de remediar conflitos coletivos de trabalho através da autocomposição. Assim, essa ferramenta pode ser tida como a maneira mais eficiente para efetiva resolução da questão, em virtude da maior participação das partes e sindicatos, os quais compreendem das suas demandas socioeconômicas, e detém a capacidade de assim conter os embates sociais surgem entre trabalhador e empregador, sem necessitar tutela do Estado.<sup>30</sup>

No âmbito do teletrabalho são diversas as questões possíveis de serem tratadas em normas coletivas, neste sentido passa-se, sem anseio de exaurir as hipóteses, a indicar a seguir algumas matérias possíveis a serem abordadas nas negociações.

Quanto às atividades a serem realizadas, a empregado que operava presencialmente nas instalações da empresa e teve o contrato alterado para o teletrabalho deve, inequivocamente, atuar na mesma função que executava antes da mudança. Isto posto, as alterações que impliquem em uma necessidade de maior capacitação do teletrabalhador podem acarretar reclamações judiciais para prestação de diferenças de salário. Neste sentido, é importante a inserção de uma cláusula normativa para estabelecer a natureza dos trabalhos prestados presencialmente e em teletrabalho, objetivando antever conflitos na justiça.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**, 2019, p. 184-185. Disponível em: <[https://livro.promessas e realidade da reforma](https://livro.promessas-e-realidade-da-reforma)>. Acesso em: 02 fev.2023..

<sup>29</sup> FINCATO, Denise Pires; BUBLITZ, Michelle Dias. A negociação coletiva como ferramenta regulamentadora de norma aberta: o teletrabalho e a lei 12551/2011. **Revista do Direito Unisc**, Santa Cruz do Sul, n. 44, 20 set. 2014, p. 127. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/issue/view/270>>. Acesso em: 08 dez. 2022.

<sup>30</sup> MOTTA, Ivan Dias da; BARACAT, Eduardo Milléo; RODRIGUES, Tiago Fogaça. A negociação coletiva como instrumento da efetivação da igualdade material. **Relações Internacionais no Mundo Atual**, v. 2, n. 23, 19 abr. 2019, p. 21,. Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito - CONPEDI. Disponível em:<<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/issue/view/152/showToc>>. Acesso em: 17 jan. 2023.

<sup>31</sup> PACHECO, Fábio Luiz. **O teletrabalho coletivamente negociado**. 2021, p.1. Disponível em: <<http://editoramizuno.com.br/o-teletrabalho-coletivamente-negociado>>. Acesso em: 09 fev. 2023.

O local em que o teletrabalho é feito implica na relação de trabalho a saúde, remuneração e segurança do trabalhador. Dessa forma, a identificação do espaço de labor apresenta-se uma importante discussão, por exemplo, acerca da fiscalização e assistência de higiene, ergonomia e saúde mental do teletrabalhador. Tendo em vista que regulação pouco dispôs a cerca desta temática, resta para a definição sua tutela através da negociação coletiva.

neste sentido discutem Ana Claudia Moreira Cardoso e Claudia Rejane de Lima, em sua pesquisa intitulada “a negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho”:

Se sob a vigência de normas a realidade do trabalho tem se mostrado perversa no que diz respeito à proteção da saúde dos trabalhadores, pode-se imaginar o quanto o “salve-se quem puder” instituído pela “reforma trabalhista” poderá repercutir nas doenças e nos acidentes causados pelo trabalho, considerando que a pressão das necessidades imediatas da sobrevivência coloca a saúde em segundo plano, sobretudo nos contextos de crise e de desemprego. Não se trata de fazer uma defesa ingênua das leis, em particular das de saúde e segurança no trabalho, cujos limites não são poucos e demandariam um artigo específico para discuti-los. O problema é que, nos termos colocados pela “reforma trabalhista”, a negociação coletiva é o principal instrumento para legitimar a visão de alguns empresários e políticos de que é melhor ter um emprego com poucos direitos do que não ter emprego nenhum e, assim, vão minucando as perspectivas de conquistar melhores condições de vida e de trabalho.<sup>32</sup>

Assim, em face de um direito fundamental do trabalho que é a garantia da saúde do empregado ao desempenhar seu labor praticamente não foi regulado pela CLT, delegando essas questões para negociação, possibilitando uma fragilização desses direitos por conta do fortalecimento da capacidade de barganha patronal.

Em relação às despesas com estrutura e ferramentas indispensáveis para o teletrabalho, é certo que de fato o artigo 75-D da CLT atribui ao contrato individual escrito as “disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto”. Entretanto, esse referido regulamento superficial poderia ser superado com a efetivação desses acertos por meio de negociação coletiva.<sup>33</sup>

No que diz respeito ao direito de desconexão e privacidade, entendendo que a CLT não destinou sua regulação sobre controle de jornada ao telelabor, diante do que estabelece o dispositivo 62, III, da Lei trabalhista, surge uma a percepção de que é possível ao

---

<sup>32</sup> CARDOSO, Ana Claudia Moreira; LIMA, Claudia Rejane de. A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, 2020, p.9. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/MsY5LTzXJmqJ7TGmZ7xTNSq/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 01 fev. 2023.

<sup>33</sup> Ibid., p. 5.

teletrabalhador realizar suas funções no momento e lugar que quiser, como se não existisse demarcação da jornada do empregado nessa modalidade<sup>34</sup>.

A desconexão, nas datas determinadas aos descansos e feriados, são um direito que deve ser respeitado, inexistindo proibição à sua observância. Assim, ainda ao decorrer a jornada, inclusive, precisam ser concedidos os intervalos legais, bem como as pausas interjornadas e, especialmente, como providência pela saúde e segurança, o teletrabalho precisa ter uma duração de jornada saudável e limitada<sup>35</sup>.

De igual modo, a privacidade do teletrabalhador deve ser resguardada. Tendo em vista que passaram a ser comuns os encontros por videoconferência, ocasiões em que, por exemplo, no caso do *home office*, o espaço particular do trabalhador pode ser exposto, seja o próprio lugar em si ou as pessoas que ali residem com seus hábitos e intimidades.<sup>36</sup> Assim, a depender da medida em que acontece essa exposição da privacidade, pode então nascer a possibilidade de litígios com pedidos de indenização por danos morais.

Entendendo, assim, sobre as referidas novidades na maneira de efetivar o serviço, a inventividade dos entes coletivos é uma boa maneira para de estabelecer as regras de convívio mais adequadas para proteção dos direitos acima citados, assim como também atribui um relevante peso de garantia jurídica às interações individuais de trabalho.<sup>37</sup>

Assim, diversas áreas do trabalho são reguladas por meio da negociação coletiva, que soluciona questões de natureza normativa, social, organizacional, financeira e obrigacional, garantindo a atuação dos funcionários no progresso da empresa.<sup>38</sup>

Nesta lógica, para um melhor resultado nas avenças coletivas de trabalho é necessário que exista uma proporção de força equivalentes entre os polos de um contrato de trabalho, bem como para os sindicatos, tornando menos influentes as discrepâncias presentes entre o capital e trabalho. Até o advento da reforma trabalhista, as normas trabalhistas negociadas, baseadas em

---

<sup>34</sup> DA COSTA, Renata Lázaro Alves. O teletrabalho e o direito à desconexão. In: **Congresso Internacional de Direitos Humanos de Coimbra**. 2022, p. 1. Disponível em: <<http://trabalhoscidhcoimbra.com/ojs/index.php/anaiscidhcoimbra/article/view/1134>>. Acesso em: 05 fev. 2023.

<sup>35</sup> *Ibid.*, p.1.

<sup>36</sup> FINCATO, Denise Pires; BUBLITZ, Michelle Dias. A negociação coletiva como ferramenta regulamentadora de norma aberta: o teletrabalho e a lei 12551/2011. **Revista do Direito Unisc**, Santa Cruz do Sul, n. 44, 20 set. 2014, p. 112-114. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/issue/view/270>>. Acesso em: 08 dez. 2022..

<sup>37</sup> PACHECO, Fábio Luiz. **O teletrabalho coletivamente negociado**. 2021, p. 1. Disponível em: <[editoramizuno.com.br/o-teletrabalho-coletivamente-negociado](http://editoramizuno.com.br/o-teletrabalho-coletivamente-negociado)>. Acesso em: 09 fev. 2023.

<sup>38</sup> *Ibid.*, p. 1.

direitos irrenunciáveis resguardados pela Constituição de 1988, objetivavam ordinariamente melhorar as condições de trabalho, sobrepujando, para tanto, as determinações postas pela Lei.<sup>39</sup>

Isto se deu porque a adoção do entendimento de que o trabalho não é produto, bem como também pela consolidação dos direitos sociais, foi progredindo rumo ao conceito de “constitucionalismo social”, que exige a proteção à dignidade humana dos empregados pelo Estado. Dessa forma, para que esta proteção seja respeitada, foram dispostos, inclusive na Constituição Federal de 1988, preceitos que estabelecem uma observância mínima para que não se caracterize uma ofensa à dignidade dos funcionários.

Contudo, com a vigência da Lei nº 13.467/2017, deixou de ser prevalecente a norma que melhor atenda ao empregado, mas sim aquela que foi convencionada. Dessa forma, ao admitir que o acordado se sobressaia frente ao legislado, não são respeitados os preceitos essenciais que guiam o Direito do Trabalho, tais como os princípios da proteção, da norma mais benéfica, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, etc.<sup>40</sup>

Neste contexto, a reforma trabalhista é caracterizada pelo embate entre capital e trabalhador e em seu impacto político e histórico, delineada sobre uma crise sistêmica entre as relações entre essas referidas partes. Desse modo, a dita flexibilização dos direitos trabalhistas diminuiu garantias dispostas em todo o regramento em uma demonstração de má-fé desenvolvimento do procedimento legislativo.<sup>41</sup>

No primeiro ano da reforma implementada, o quadro das negociações não é positivo na perspectiva da maioria dos dirigentes sindicais, visto que é predominante o entendimento de que a reforma está sendo praticada unilateralmente em benefício dos empregadores<sup>42</sup>. Neste cenário, um estudo qualitativo desenvolvido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), em conjunto com a Central Única dos Trabalhadores

---

<sup>39</sup> PIROLO, Bruno Henrique Martins; DE OLIVEIRA, Lourival José. Reforma trabalhista e negociação coletiva: violação a direitos fundamentais. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, v. 3, n. 2, 2017, p. 14. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/210566211.pdf>>. Acesso em: 07 fev. 2023.

<sup>40</sup> COLOMBI, Ana Paula Fregnani; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Impactos da reforma trabalhista sobre a negociação coletiva: uma comparação entre os instrumentos coletivos de 2016 e 2019. In: PÓS-REFORMA trabalhista (2017). Organização de José Dari Krein et al. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, v. 2, 2021, p. 528-529. Disponível em: <<http://repositorio.unicamp.br/Acervo>>. Acesso em: 04 fev. 2023.

<sup>41</sup> PIROLO, Bruno Henrique Martins; DE OLIVEIRA, Lourival José. Reforma trabalhista e negociação coletiva: violação a direitos fundamentais. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, v. 3, n. 2, 2017 p. 15. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/210566211.pdf>>. Acesso em: 07 fev. 2023.

<sup>42</sup> GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari. Reforma trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos.

**Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**, 2019, p. 193. Disponível em: <<https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>>. Acesso em: 02 fev. 2023.

(CUT)<sup>43</sup> com dirigentes sindicais, expõe que 59,5% dos entrevistados compreendem que as negociações se tornaram piores.

O motivo do prejuízo nas negociações, conforme expõe o trecho a seguir da referida pesquisa, foi a fragilização de direitos dos empregados e uma guinada para os interesses patronais por flexibilização, consolidada pela reforma trabalhista.

A avaliação negativa para mais de dois terços das negociações pode ser ilustrada pelos principais elementos destacados pelos dirigentes como impactos da reforma trabalhista. Entre elas, destaca-se a menor mobilização dos trabalhadores, que intimidados pelo cenário econômico e alto desemprego, veem a reforma trabalhista como mais um elemento de instabilidade para seu emprego<sup>44</sup>.

Dessa forma, ao analisar-se a problemática debatida neste tópico, é possível concluir que a reforma trabalhista concebeu o triunfo das vontades da classe dominante, mantida pelas ambições capitais de estabelecer um regramento que, propositalmente, precariza as novas modalidades de contratação tais como o teletrabalho, as formas de remuneração, as condições de emprego, além de implementar medidas que fragilizam a justiça trabalhista e a atuação dos sindicatos.

Em síntese, é possível observar que a atuação do trabalhador por meio do teletrabalho, é em si, fator que ocasiona uma desagregação do coletivo, tendo em vista que este tipo de empregado, pela falta do vínculo e interação presencial, afasta-se das reivindicações coletivas e dos movimentos sindicais. A comunicação virtual está cada vez mais presente no âmbito social e do trabalho, entretanto o uso dessa tecnologia não consegue substituir integralmente o contato pessoal presencial.

Nota-se, portanto, que o interesse coletivo do sistema sindical tem e terá enormes desafios para adaptação à chamada Sociedade da Informação. Neste cenário, a atividade e a dinâmica sindical brasileiras perderam funções e se viram obstaculizadas em sua atuação não apenas pela garantia da efetivação dos preceitos jurídicos trabalhistas, mas também pela aquisição de novos direitos. Assim, será discutido no próximo tópico os efeitos ocorridos sobre o organismo sindical sobretudo após a reforma trabalhista e suas alterações nas negociações coletivas.

### 3.3 Precarização da capacidade de negociação sindical

---

<sup>43</sup> DIEESE/CUT. (2018). **Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista**. 2018, p. 20. Disponível em: <<https://cedoc.cut.org.br/d/sistema/livros/6392/arquivo/acompanhamento-das-negociacoes-coletivas-pos-reforma-trabalhista.pdf>>. Acesso em: 31 de jan. 2023.

<sup>44</sup> Ibid., p. 20.

O ordenamento jurídico trabalhista possui como finalidade principal assegurar uma conjuntura básica de justiça social e dignidade, assim como também inibir que a procura dos lucros e a concorrência prevaleçam em graus de exploração do trabalho humano.

Nesta disciplina, um princípio de grande relevância é o da Interveniência Sindical Obrigatória. Tal dispositivo visa garantir o efetivo exercício da força trabalhista através da representação sindical, nessa perspectiva, ele estabelece que as entidades sindicais devem obrigatoriamente atuar na realização das negociações coletivas, objetivando, com isso, assegurar a igualdade entre os empregadores e os proletários, a fim de proteger os direitos e propósitos destes.<sup>45</sup>

Entretanto, a contrassenso deste e de diversos outros preceitos fundamentais do direito coletivo do trabalho, a vigência da Lei 13.467, de 2017 tem influenciado de forma direta e indireta a estrutura de organização das representações coletivas dos trabalhadores, fragilizando os sindicatos e descentralizando o escopo das regras que conduzem a conjuntura do trabalho.<sup>46</sup>

Dentre essas alterações, pode-se citar como algumas das mais impactantes para a organização sindical: a possibilidade do negociado se sobrepor ao legislado; sufocamento financeiro dos sindicatos em virtude da desobrigação da contribuição sindical; a regulação da representação dos trabalhadores baseado no Estado; a possibilidade de que os acordos individuais possam ser homologados sem supervisão dos sindicatos acerca das cláusulas contratuais; remoção da obrigatoriedade dos sindicatos de monitorar as aprovações feitas pelos empregados na cargo a mais de um ano e a impossibilidade da ultratividade.<sup>47</sup>

Além dessas modificações, outros fatores afetam a capacidade de atuação coletiva, como a divisão de categorias através de contratos atípicos e terceirizações. Também foi introduzida uma agenda de flexibilização muito abrangente, o que contribui para colocar os sindicatos sempre em alerta<sup>48</sup>, sobretudo em um cenário de alto desemprego e maior inovação tecnológica.

A reforma, ao contrário de enrijecer a tutela por negociação coletiva, diminui a possibilidade da referida avença atue como ferramenta de garantia de direitos, condições laborais mais dignas, e maior amparo social. Neste contexto, como já relatado neste trabalho, a permissão para que a negociada sobressaia a lei inova ao subverter a hierarquia das normas, de

---

<sup>45</sup> MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed, São Paulo: Saraiva, 2012, p. 670.

<sup>46</sup> SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**, 2019, p. 183. Disponível em: <[https:// livro promessas e realidade da reforma](https://livro.promessaserealidade.dareforma.com.br/)>. Acesso em: 02 fev.2023.

<sup>47</sup> Ibid., p.184.

<sup>48</sup> Ibid., p.221

maneira a adequar a que mais beneficie os interesses do empresariado, recolhida sob o pretexto de adaptar as relações de trabalho às características setoriais e geográficas do trabalho.<sup>49</sup>

Além disso, a Lei 13.467/17 determinou a criação de comissões de representação dos trabalhadores em todas empresas que possuam mais de 200 (duzentos) empregados, as referidas comissões deverão ser eleitas, através de processos que ocorrerão sem interferência do sindicato. Ocorre, porém, que os membros eleitos para essas comissões não possuem, de fato, garantia de estabilidade, visto que podem ser despedidos em caso de problemas disciplinares, crise econômica ou inovação tecnológica.<sup>50</sup> Isto significa que, na prática, dificilmente as comissões de representação conseguirão ser plenamente independentes e autônomas das empresas.

Ainda, cabe pontuar, que tais comissões têm como atribuições, dentre outras, tanto a promoção do diálogo e prevenção de conflitos quanto o exercício de prerrogativas próprias dos sindicatos, como é o caso da negociação de condições de trabalho. Percebe-se, portanto, que há uma incompatibilidade entre ambas as funções citadas, o que gera confusão na relação entre os sindicatos e as comissões.<sup>51</sup>

Nesse sentido, nota-se, que a regulamentação das comissões de representação pela Lei 13.467/17 não cumpriu o esperado pelo movimento trabalhista, tendo em vista que foram criados diversos mecanismos que atuam como obstáculos, impedindo que haja, realmente, uma atuação cooperativa entre as referidas comissões e os sindicatos.

Ademais, é imprescindível, pontuar que a reforma trabalhista também colaborou significativamente para a precarização do financiamento sindical. Isso porque estabeleceu de forma abrupta, o fim da contribuição sindical obrigatória, medida esta que foi utilizada para ganhar o apoio político de parte da sociedade, uma vez que, mesmo sendo uma reivindicação importante do movimento sindical, a obrigatoriedade de tal contribuição sempre dividiu a opinião popular.<sup>52</sup> Nesse ponto, é importante lembrar que a contribuição sindical é uma

---

<sup>49</sup> PIROLO, Bruno Henrique Martins; DE OLIVEIRA, Lourival José. Reforma trabalhista e negociação coletiva: violação a direitos fundamentais. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, v. 3, n. 2, 2017, p. 2. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/210566211.pdf>>. Acesso em: 07 fev. 2023.

<sup>50</sup> GALERA, Natália Toledo. Comissão de representação dos empregados à luz da reforma trabalhista. 2018. Monografia de Especialização (Especialização em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018, p 8. Disponível em: <<https://repositorio.pucsp.br/handle/handle/27102>>. Acesso em: 03 jan. 2023.

<sup>51</sup> Ibid., p. 11.

<sup>52</sup> SEPÚLVEDA SOBRINHO, Gabriela. O fim da contribuição sindical na reforma trabalhista: uma aproximação à Convenção 87 da OIT ou um sucateamento dos sindicatos. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 8, n. 11, jun. 2019, p. 20. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/168716>>. Acesso em: 06 jan. 2023.



ferramenta essencial para organização das entidades sindicais, pois funciona como uma de suas principais fontes de custeio, sendo indispensável para manutenção da autonomia dos sindicatos.

Outrossim, logo após a aprovação da nova lei, o Supremo Tribunal Federal julgou uma ação que versava sobre a contribuição assistencial, que, diferentemente da contribuição sindical, trata-se de uma taxa estabelecida através de acordos coletivos que tem como finalidade financiar o funcionamento do sindicato. Destarte, no referido julgamento, o Supremo decidiu vedar também a obrigatoriedade da contribuição assistencial dos trabalhadores não sindicalizados, o que dificultou a arrecadação de mais uma fonte de custeio importante para o movimento sindical.<sup>53</sup>

Em resumo, a atual lei trabalhista gera um processo de desintegração base de representação sindical, infligindo um viés em prol do empregador nas negociações, exaurindo a função sindical em diversos contextos e facilitando a negociação individual, o que cria enormes dificuldades para o movimento sindical em sua atividade, especialmente frente ao novo contexto de trabalho da contemporaneidade, caracterizado por ser muito mais tecnológico e com grandes desafios de supervisão.

É válido, ainda, ressaltar que o problema da precarização dos quadros sindicais não é resultado apenas da atual legislação do labor, mas sim de todo um cenário econômico, ideológico e político antagônico à atuação coletiva no capitalismo contemporâneo que acentuou uma postura defensiva dos movimentos sindicais, levando a perda de sua força social e um ganho da capacidade patronal de impor sua agenda como evidencia o trecho a seguir da pesquisa “acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista” realizada pela DIEESE/CUT:

No primeiro semestre de 2018, a partir da pesquisa realizada com os sindicatos de trabalhadores Cutistas, é que 41,2% das unidades de negociação pesquisadas perderam algum direito nessa negociação - número elevado e que possivelmente está relacionado a esse novo cenário, em que a posição dos sindicatos dos trabalhadores, de não aceitar a pauta patronal, significa uma pressão para retirada de algum ponto dos direitos trabalhistas, em relação direta com o fim da ultratividade.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário. Repercussão Geral. 2. Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho. Imposição de Contribuições Assistenciais Compulsórias Descontadas de Empregados Não Filiados Ao Sindicato Respectivo. Impossibilidade. Natureza Não Tributária da Contribuição. Violação ao Princípio da Legalidade Tributária. Precedentes. 3. Recurso Extraordinário Não Provido. Reafirmação de Jurisprudência da Corte. Decisão nº ARE 1018459. Relator: Min. Gilmar Mendes. **Processo Eletrônico**. [S.L], 10 mar. 2017.

<sup>54</sup> DIEESE/CUT. (2018). **Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista**. 2018, p. 18. Disponível em: <file:///C:/Users/soare/Downloads/admin,+Gerente+da+revista,+adriana%20(1).pdf>. Acesso em: 31 de jan. 2023.

Para ilustrar o contexto acima descrito, evidencia-se que, com a implementação da reforma trabalhista e a concretização de uma ideologia neoliberal no direito trabalhista, a quantidade de acordos e convenções se reduziu 16,7 e 12,7, respectivamente de 2017 para 2018.<sup>55</sup> Isto se deu devido a precarização dos sindicatos, assim como também pela aversão dessas representações em aceitarem acordos que prejudiquem os seus proletários e que não solucionem os seus empasses econômicos.

No entanto, enquanto os sindicatos pretendem, através da negociação coletiva, diminuir o impacto causado pela Lei trabalhista, vai materializando e assentando gradualmente a disciplina implantada pela reforma, o que gera um “mal estar” entre as partes que negociam, como demonstra a DIEESE/CUT a seguir:

Das negociações investigadas a partir dos 79 questionários, 53,2% conseguiram finalizar a CCT a partir da negociação. Significa dizer que para 46,8% dos entrevistados o processo de negociação encontrou dificuldades e necessitou de recursos extras para ser finalizado, seja através de dissídio a pedido do sindicato ou das empresas, mediação do Ministério Público do Trabalho (MPT) ou a realização de greve e paralisações. Mas o que chama a atenção nos dados revelados pela pesquisa é a grande quantidade de negociações em que não houve desfecho - 26,6% do total de questionários. Esse grupo de negociações, pelos relatos dos sindicatos e pelas informações adicionais que iremos demonstrar ao longo dessa seção, nos leva a concluir que o fator principal para esse resultado tão negativo, que impossibilita a finalização da CCT, é a piora do ambiente de negociação, fruto dos novos elementos impostos pela reforma trabalhista, resultando em um ambiente mais hostil para a construção de consensos.<sup>56</sup>

Dessa forma, a escassez legislativa acerca do teletrabalho transforma as negociações coletivas importantes ferramentas normativas para tal modalidade, que somente tende a crescer. Entretanto, sobretudo após a reforma trabalhista, as negociações coletivas perderam parte considerável da sua capacidade de melhorar as condições do empregado, mostrando o protagonismo e a necessidade da engenhosidade dos sindicatos, federações e confederações nesse contexto, as quais são as organizações que melhor conhecem as especialidades de cada classe representada através dos atuais desafios multifatoriais dos quais alguns passarão a ser discutidos a seguir neste.

---

<sup>55</sup> SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**, 2019, p. 187. Disponível em: <<https://livro.promessaserealidade.dareforma.com.br/>>. Acesso em: 02 fev.2023.

<sup>56</sup> DIEESE/CUT. (2018). **Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista**. 2018, p. 17. Disponível em: <[file:///C:/Users/soare/Downloads/admin,+Gerente+da+revista,+adriana%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/soare/Downloads/admin,+Gerente+da+revista,+adriana%20(1).pdf)>. Acesso em: 31 de jan. 2023.

## 4 A JORNADA DE TRABALHO E O DESCANSO

Na modalidade do teletrabalho, conforme o texto dos dispositivos inseridos pela reforma trabalhista citados neste texto, fica excluída a possibilidade de controle da jornada do empregado e, concomitantemente, o direito às horas extras é prejudicado. Contudo, o cenário da tecnologia possibilita meios para que os empregadores realizem o controle da jornada dos teletrabalhadores, viabilizando o exercício do poder de comando da jornada a distância pela empresa, a qual pode assim registrar as horas extras trabalhadas pelo empregado.

Entretanto, por outro lado, a tecnologia também permite que o teletrabalhador permaneça integralmente disponível, atendendo às demandas do empregador e desenvolvendo atividades a qualquer tempo e lugar. Ocorre que, este quadro afeta à saúde, o descanso e a convivência social e familiar do trabalhador, situação está que será discutida nos tópicos subsequentes.

### 4.1 Jornada e horas extras

A lei trabalhista garante limitações à jornada de trabalho, estipulando uma jornada ordinária, possível de ser adotada pelos trabalhadores em geral, bem como também pelos de categorias específicas, que têm jornadas diversas em face das condições em que exercem seu labor. Neste contexto, a limitação da jornada de trabalho produz alguns dos seus principais efeitos quando essa delimitação normal do tempo de trabalho é excedida. Essa superação do limite ordinário é chamada de sobrejornada, horas extraordinárias ou horas suplementares<sup>57</sup>. Dessa forma, é lícito, o trabalho extraordinário desde que os limites legais não sejam transgredidos.

O artigo 59 da CLT, com redação dada pela Lei n.º 13 467/2017, dispõe que, a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, não excedendo a duas horas diárias, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Contudo, em relação à prorrogação de horas, a jurisprudência considera inválida a pré-contratação de horas extras, ou seja, o acordo de prorrogação colocado no contrato de trabalho. Isto porque o empregador, neste caso, estaria tornando usual o que, por natureza, deve ocorrer apenas excepcionalmente. Além do mais, estaria, de certa forma, estipulando espécie de salário compressivo, o que não é admitido pela jurisprudência.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> GOMES, Vinicius Nito Nóbrega. A sobrejornada de trabalho com prestação de horas extras associada ao desenvolvimento de doenças cardiovasculares. p. 21, 2019. Disponível em:

<[https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as\\_sdt=0%2C5&q=sobrejornada+de+trabalho&btnG=#d=gs\\_cit&t=1677793960186&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3Apl4hu23xhIEJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D2%26hl%3Dpt-BR](https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=sobrejornada+de+trabalho&btnG=#d=gs_cit&t=1677793960186&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3Apl4hu23xhIEJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D2%26hl%3Dpt-BR)>. Acesso em: 23 jan. 2023.

<sup>58</sup> TIAGO, Ellainy Cristyna de Oliveira. **o teletrabalho e a reforma trabalhista**. 2021. 46 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Unievangélica, Anápolis, 2021, p. 19. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/18453/1/Ellainy%20Cristyna.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2023.

Entretanto, é estabelecida ainda pela lei às hipóteses em que o empregador pode demandar que seja trabalhado mais que o limite ordinário da jornada. Essa possibilidade consiste no instituto das horas extras obrigatórias, dispostas no artigo 61 da CLT, conforme é exposto a seguir:

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). (Vigência).

§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente<sup>59</sup>.

Porém, a despeito do teletrabalho ter sido excluído do regime de controle de jornada pelo supracitado artigo 62 da CLT, a jurisprudência passou a entender que a presença da jornada de trabalho imposta pelo referido dispositivo não é absoluta, admitindo prova em contrário, como aduz a Sumula 338, II do TST: “A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário”.<sup>60</sup>

Entretanto, a despeito da possibilidade da produção de prova em contrário sobre o prejuízo ao direito às horas extras do teletrabalhador, mostrou a “Pesquisa nacional sobre o *home office* dos bancários” desenvolvida pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF) e DIEESE<sup>61</sup>, em 2020, com 8.560 mil bancários de todo Brasil,

---

<sup>59</sup> BRASIL. Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e 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, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art)>. Acesso em: 31 jan. 2023.

<sup>60</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Súmula nº 338. **Jornada de Trabalho. Registro. Ônus da Prova.** Brasília, p.1. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>. Acesso em: 06 mar. 2023.

<sup>61</sup> CONTRAF/CUT, DIEESE. **Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as). Estudos e Pesquisas.** 2020, p. 20. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2023.

que 35,6% dos entrevistados perceberam um aumento na jornada de trabalho após passarem a atuar sob o teletrabalho. Além disso, a referida pesquisa evidenciou ainda que 25,9% dos respondentes relataram não estar recebendo nenhum valor a mais pelo tempo extra trabalhado, ou sequer acumular banco de horas.

Ainda neste sentido corrobora o estudo sobre condições do teletrabalho desenvolvido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>62</sup>, em 2020, que apontou que 23% dos teletrabalhadores afirmaram trabalhar mais do que 8 horas por dia.

Diante deste quadro, é preciso frisar que, ainda que o legislador retire o controle de jornada de trabalho dos teletrabalhadores, os doutrinadores compreendem que apenas configurar os trabalhadores no referido dispositivo, não é suficiente para que não seja possível o controle da jornada de trabalho.

Neste sentido, José Arnaldo De Oliveira leciona:

Se for demonstrado o controle da jornada pelo empregador ou o excesso de atribuições incompatíveis com a jornada constitucional, será assegurado aos empregados em teletrabalho o pagamento de horas extras da mesma forma como ocorre em relação aos demais trabalhadores presenciais.<sup>63</sup>

Assim, apesar dos teletrabalhadores não serem contemplados pela seção “da duração do trabalho”, essa condição pode ser afastada através da apresentação de provas efetivas da existência de um sistema de registro da jornada de o artigo gera apenas uma presunção jurídica relativa de que a jornada não poderia ser controlada, passando assim a ser devido o pagamento das horas extras quando comprovado o controle.

Dessa forma, em razão dos vastos recursos tecnológicos, atualmente é inconcebível situação em que uma empresa deixe assegurar direitos trabalhistas basilares por não conseguir acompanhar a jornada do teletrabalhador. Neste sentido, cabe ao empregador e empregado apenas negociar o meio pelo qual esse controle será efetuado, assim, ficariam garantidos os direitos trabalhistas de hora extra, limitação de jornada, intervalos e até mesmo o adicional noturno<sup>64</sup>.

---

<sup>62</sup> IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Teletrabalho em tempos de pandemia avaliação dos impactos para os trabalhadores. 2020, p. 23. Disponível em: <https://assibge.org.br/confira-a-pesquisa-sobre-teletrabalho-no-ibge/>. Acesso em: 01 jul. 2022.

<sup>63</sup> OLIVEIRA, José Arnaldo de. O Teletrabalho e As Novas Tecnologias na Relação Laboral. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p.110-111.

<sup>64</sup> COSTA, Jeanne Cristina. A exclusão do teletrabalhador do controle de jornada de trabalho à luz da lei nº 13.467/2017. **Direito & Realidade**, v. 8, n. 11, 2020, p. 9-10. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/direito-realidade/article/view/2231>>. Acesso em: 26 fev. 2023.

Nesta mesma linha de raciocínio, o controle pode ser realizado por meio de câmeras, microfones ou softwares que possam efetivamente analisar a jornada trabalho: É inteiramente possível atualmente a aquisição dessas ferramentas capazes de averiguar tanto a data e a hora em que o labor é prestado, quanto às características e quantidade dos conteúdos acessados, o período utilizado para realizar cada tarefa. Além disso, é atualmente uma possibilidade também que o aparelho utilizado pelo trabalhador envie automaticamente em tempo real os dados do trabalho desenvolvido para a empresa.<sup>65</sup>

Entretanto, apesar de existirem os meios que possibilitem a realização do controle de jornada do teletrabalhador, observou-se que os instrumentos coletivos após a reforma trabalhista passaram a excluir consideravelmente mais, e dispor muito menos sobre a instituição de formas de controle de jornada, é o que aponta Giovana Uehara Bezerra em sua pesquisa intitulada “Teletrabalho: maior flexibilidade do uso do tempo de trabalho e desresponsabilização das empresas”:

Destaca-se que a dispensa do controle de jornada de trabalho possibilitada pela reforma foi amplamente mobilizada nos instrumentos analisados: 80% do total das cláusulas novas que tratam das jornadas dispensam o controle delas. Nota-se que, antes da reforma, apenas 33% dispensavam o controle.<sup>66</sup>

Destaca ainda a autora em seu levantamento que, em 2016, antes da reforma, 67% das cláusulas de instrumentos coletivos controle de jornadas instituíram formas de controle. Entretanto, em 2019 apenas 20% das estipulações sobre essa temática dispõe sobre formas de controle de jornadas.

Essa ocorrência pode ser explicada pela existência a maior capacidade de barganha atribuída ao empregador pela reforma trabalhista sob o pretexto de estimular a realização de acordos e otimizar as relações de trabalho, como afirma em seu estudo “O banco de horas: a consolidação da flexibilização da jornada de trabalho”:

[...] a possibilidade do contrato individual reduz a capacidade de resistência sindical contra a sua adoção e/ou uma regulamentação menos desfavorável aos trabalhadores. Em outros termos, se o sindicato se negar a negociar, a empresa pode pressionar com a ameaça do contrato individual. A reforma trabalhista permite a celebração do acordo do regime de banco de horas diretamente com os trabalhadores, sem a proteção das entidades sindicais e afasta a jurisprudência do Tribunal Superior

---

<sup>65</sup> HAZAN, Bruno Ferraz; MARATO, Amanda. Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma Trabalhista. *Lex Humana*, v. 10, n. 1, 2018, p. 12.. ISSN 2175-0947. Disponível em: Acesso em: 01 abr. 2021;

<sup>66</sup> BEZERRA, Giovana Uehara. **Teletrabalho: maior flexibilidade do uso do tempo de trabalho e desresponsabilização das empresas**. In: KREIN, José D. et al. *O trabalho pós reforma trabalhista (2017)*, v. 2. São Paulo: CESIT, 2021, p. 622. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/negociacao-coletiva/278-lancamento-dos-livros-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-2017-e-negociacoes-coletivas-pos-reforma-trabalhista-2017>>. Acesso em: 01 set. 2022.

do Trabalho (TST) que visava a proteção do trabalhador contra a fraude em relação ao não pagamento das horas extras habituais<sup>67</sup>.

Ainda neste mesmo sentido, corroboram Anderson Campos, Andreia Galvão, Patrícia Lemos e Patrícia Trópia e sua pesquisa “O impacto da reforma trabalhista no sindicalismo brasileiro”, demonstrando o impacto causado pelo novo regramento trabalhista na realização dessas negociações:

Outro impacto apontado pelos/as delegados/as são as dificuldades para concluir acordos e convenções coletivas, mencionadas por 39,1% dos delegados/as da CSP-Conlutas e 31,9% da CUT. Esse dado coloca por terra um dos argumentos dos porta-vozes da reforma segundo o qual a prevalência do negociado sobre o legislado estimula os processos de negociação coletiva. A rigor, o que se tem observado é uma ofensiva que enfraquece o poder de negociação dos representantes dos trabalhadores, ao passo que estimula os acordos individuais para alguns temas e segmentos de trabalhadores.<sup>68</sup>

Portanto, é possível notar que, na verdade, a reforma enfraqueceu a representação dos trabalhadores nos instrumentos coletivos, precarizando a qualidade das avenças resultantes das negociações, gerando retrocesso aos direitos dos proletários. A definição de um controle de jornada mostra-se essencial para o teletrabalhador ainda no que diz respeito à limitação dos seus horários de trabalho e descanso. Isto porque, diante da ampla facilidade de conexão atual, é possível estar trabalhando em grandes períodos ininterruptos, bem como também a qualquer momento de qualquer data, quadro este que será discutido no próximo tópico.

#### 4.2 Direito à desconexão

O direito à desconexão é um uma garantia fundamental oriunda do direito à intimidade e ao lazer, bem como também descende do direito ao momento de descanso, da limitação da jornada de trabalho, descanso semanal, dos intervalos da jornada, férias remuneradas. Dessa forma, este repouso tem finalidade de resguardar à saúde, à segurança e à vida social e privada dos proletários.

---

<sup>67</sup> KREIN, José Dari; ALVES, Ana Cristina. **O banco de horas: a consolidação da flexibilização da jornada de trabalho**. In: KREIN, José D. et al. O trabalho pós reforma trabalhista (2017), v. 2. São Paulo: CESIT. 2021, p. 732, Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/negociacao-coletiva/278-lancamento-dos-livros-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-2017-e-negociacoes-coletivas-pos-reforma-trabalhista-2017>>. Acesso em: 01 set. 2022.

<sup>68</sup> CAMPOS, A.; GALVÃO, A.; LEMOS, P.; TROPIA, P. V. **O impacto da reforma trabalhista no sindicalismo brasileiro: reações e resistências**. In: KREIN, José D. et al. O trabalho pós reforma trabalhista (2017), v. 1. São Paulo: CESIT, 2021, p. 334. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/negociacao-coletiva/278-lancamento-dos-livros-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-2017-e-negociacoes-coletivas-pos-reforma-trabalhista-2017>>. Acesso em: 01 set. 2022.

Neste sentido, explicam, Renata Rockenb e Lyzia Ferreira em seu estudo “o direito à desconexão: instituto fundamental de proteção no teletrabalho”:

Através do presente estudo, pode-se dizer que o direito à desconexão pode ser entendido como um direito fundamental do trabalhador, uma vez que decorre de diversos direitos fundamentais constitucionalmente assegurados, como o direito à saúde, ao lazer, e à limitação de jornada. Assim, o teletrabalho, embora a reforma trabalhista tenha tratado alguns elementos dessa modalidade de trabalho, ainda, pode ser um terreno fértil para a ocorrência de diversas violações ao direito à desconexão do empregado, na medida em que o próprio formato da atividade torna difícil dissociar o trabalho da vida privada, e a Reforma trabalhista nada falou sobre o importante instituto do direito de desconexão.<sup>69</sup>

O uso da tecnologia para o exercício do trabalho não deve ser combatido, no entanto isso também não significa que, em razão disso, não ocorram danos a direitos dos trabalhadores conquistados ao longo da história. Sendo assim, para que tal processo de modernização não ocorra de maneira arbitrária e lesiva, é essencial que estas inovações sejam devidamente reguladas para beneficiar ao máximo tanto as empresas quanto os trabalhadores, de maneira a tutelar em especial neste âmbito, o direito fundamental à desconexão.

Para tanto, a tecnologia não pode estar presente no cenário laboral sem que seu uso seja bem delimitado. Neste sentido, o direito à desconexão é uma discussão atrelada a inserção da tecnologia sobre trabalho, e pode ser entendido como o direito a não trabalhar ou a se desconectar do seu labor para não ser integralmente envolvido pelo seu oficial, tendo em vista que a demarcação entre os horários e espaços de trabalho não são bem delimitados nesta modalidade.<sup>70</sup>

Assim, sob estas circunstâncias, o estudo sobre condições do teletrabalho desenvolvido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>71</sup>, em 2020, revelou que 50% dos teletrabalhadores afirmaram que trabalhavam aos sábados e 37%, aos domingos. Além disso, 61% relataram ainda que trabalharam durante algum feriado.

Ainda neste sentido, a pesquisa empírica “O trabalho remoto no contexto da pandemia da Covid-19”, desenvolvida pelo Grupo de Trabalho Estudo e Sociedade (GETS-CNPq), em

---

<sup>69</sup> ROCKENB, Renata Ribeiro da Silva Castilho; FERREIRA, Lyzia Menna Barreto. O direito à desconexão: instituto fundamental de proteção no teletrabalho. **TCC-Direito**, 2021, p. 13. Disponível em: <<https://www.repositoriodigital.univag.com.br/index.php/rep/article/view/1320>>. Acesso em: 25 fev. 2023.

<sup>70</sup> SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. 2020, p. 10. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/56362>>. Acesso em: 24 fev. 2023.

<sup>71</sup> IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Teletrabalho em tempos de pandemia avaliação dos impactos para os trabalhadores. 2020, p. 22. Disponível em: <https://assibge.org.br/confira-a-pesquisa-sobre-teletrabalho-no-ibge/>. Acesso em: 01 jul. 2022.



junto ao Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR)<sup>72</sup>, respondida por 906 teletrabalhadores de diferentes profissões e ramos econômicos, atestou que 42% dos participantes enfrentaram dificuldades em distinguir o período de trabalho e de não trabalho em razão da conectividade de 24 horas.

As novas tecnologias consumiram na seara trabalhista a possibilidade de o empregado estar disponível em qualquer momento para se comunicar e realizar atividades. Este quadro é um fator que pode desencadear diversos efeitos prejudiciais à saúde, à vida pessoal, social e familiar.

Os prejuízos enfrentados pelos trabalhadores relacionam-se com a atuação em uma rotina acentuada e estressante de labor, causada também pelo desrespeito da proteção à saúde e a falta de limite entre o lugar de trabalho e o espaço privado que inviabilizam a desconexão.

Acerca deste quadro, a pesquisa desenvolvida pela CONTRAF/CUT, DIEESE<sup>73</sup> com trabalhadores da categoria bancários revela:

A preocupação constante com o trabalho foi o problema mais destacado: mais da metade (55,6%) dos(as) respondentes da pesquisa a sentiram tanto na situação de *home office*, quanto no trabalho presencial; outros 5,9% a sentiram apenas quando trabalhavam presencialmente e 11,4% passaram a tê-la após a adoção do *home office*. Merece destaque o crescimento da parcela de bancários(as) que passou a ter “medo de ser esquecido(a), de perder oportunidades ou ser dispensado(a)”. Quando o trabalho era presencial, esse medo restringia-se a, apenas, 2%, mas passou a acompanhar mais de um quarto dos(as) bancários(as) (27,0%), a partir da implantação do *home office*. Essa foi uma resposta predominante, especialmente, entre os bancários(as) de bancos privados.

Portanto, diante das novas modalidades de trabalho com a interação do meio digital, às preocupações se voltam para a criação de barreiras para que a tecnologia possa ser utilizada sem gerar uma forte violação aos fundamentos jurídicos que baseiam o regramento trabalhista. Assim, é importante a discussão e adoção de regramentos que objetivem humanizar o progresso tecnológico e proteger a saúde da sociedade, entendendo que o direito à desconexão do trabalho

---

<sup>72</sup> BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER, Fernanda Ribas; ZANONI, Alexandre Pila. **O trabalho remoto/home office no contexto da pandemia de Covid-19**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 79 p, 2020, p. 34. Disponível em: <[https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/RELATRIO\\_DE\\_DIVULGAO\\_DA\\_PESQUISA\\_SO\\_BRE\\_O\\_TRABALHO\\_REMOTO.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/RELATRIO_DE_DIVULGAO_DA_PESQUISA_SO_BRE_O_TRABALHO_REMOTO.pdf)>. Acesso em: 26 fev. 2023.

<sup>73</sup> CONTRAF/CUT, DIEESE. **Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as)**. Estudos e Pesquisas. 2020, p. 22. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2023.

não é relativo apenas ao empregado em específico, mas para toda sua e família e sociedade à sua volta.

Sendo assim, por conta da dificuldade para realizar o controle de jornada imposta pela atual legislação conforme exposto tópico anterior deste, o direito do teletrabalhador de se desconectar acaba sendo prejudicado, ao passo que o proletariado não possui a delimitação do seu horário de trabalho e horário de não-trabalho.

#### 4.3 Doenças ocupacionais

De acordo com o que foi discutido ao decorrer deste, é possível observar o surgimento de uma dicotomia junto do aparecimento de novas modalidades de trabalho: por um lado existe uma abertura para maior liberdade e criatividade no trabalho, mas por outro lado também surgem mais cobranças e estresses sobre o trabalhador. Assim, são as perspectivas jurídicas de limitação da jornada em face de uma flexibilização e descentralização do trabalho. Neste contexto, os impactos físicos e mentais do trabalho são potencializados em face do desequilíbrio imposto pela atual regulamentação laboral.

Neste sentido discute em seu estudo Maria Gabriela Silva Moreira, “O teletrabalho e as doenças ocupacionais na perspectiva dos direitos fundamentais e do direito à desconexão”<sup>74</sup>:

Quando estão presentes os fatores de risco ocupacionais, muito se fala sobre as doenças ocupacionais e o meio ambiente do trabalho, o local propriamente dito, as dependências em que o empregado é submetido constantemente e que podem ocasionar uma reação negativa na saúde do trabalhador e prejudicar toda a sua vida física, psíquica, emocional e obreira. Quando presentes os riscos, a situação se agrava para distúrbios emocionais, alterações no comportamento e hormonais, podendo desenvolver doenças físicas e mentais. Os problemas são questões de saúde pública, necessitando da intervenção através de políticas públicas para diminuir o transtorno causado.

Sendo assim, a saúde e a segurança do trabalhador no ambiente em que desenvolve suas atividades é uma proteção instrumentalizada pelas normas gerais de proteção dos interesses difusos e coletivos. Dessa forma, a inobservância da proteção à saúde do trabalhador é um fator que prejudica toda a sociedade em seus diversos âmbitos e direitos, inclusive como desrespeito aos contribuintes para a Previdência Social.

Entretanto, despeito deste quadro preocupante nesta modalidade, o legislador ao regulamentar o teletrabalho foi demasiadamente omissivo ao tratar das responsabilidades

---

<sup>74</sup> MOREIRA, Maria Gabriela Silva et al. O teletrabalho e as doenças ocupacionais na perspectiva dos direitos fundamentais e do direito à desconexão. 2022, p. 95. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/36157>>. Acesso em: 22 fev. 2023.

parentais pela proteção da saúde e segurança do trabalhador em combate as doenças e acidentes de trabalho, estabelecendo uma tutela superficial, objetivando desobrigar empregador, reservando para este somente o dever de instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, acerca da conduta que devem adotar para não ocasionarem evitar doenças e acidentes de trabalho.<sup>75</sup> No entanto, esta regra é suficiente assegurar ao trabalhador seu direito à saúde e segurança, visto que o proletariado poderá não deter os meios necessários para tanto, como os equipamentos e espaço essenciais para realização de um labor seguro e saudável.

Dessa forma, diante do quadro exposto, está o teletrabalhador sujeito ao desenvolvimento da Síndrome de Esgotamento Profissional, ou Síndrome de Burnout, a qual é uma doença ocupacional marcada pela ocorrência de uma depressão do proletário decorrente de um intenso e contínuo estresse sofrido no ambiente do trabalho. Assim, não restam dúvidas de que se trata de um transtorno mental e de comportamento intrínseco ao âmbito do trabalho e influenciado pela sua regulação<sup>76</sup>.

A violação aos direitos a um meio ambiente adequado e saudável é indicada Pesquisa feita pela CONTRAF e DIEESE<sup>77</sup>, realizada com 8.560 mil bancários, em 2020, de todo Brasil, a qual revelou que a maior parte desses trabalhadores não possuem equipamentos adequados, e exercem suas atividades de maneira improvisada: no quarto, sala ou ainda na cozinha.

44,8% afirmaram trabalhar na sala; 28,8%, em quarto individual; 19,2%, em escritório; 9,3%, em quarto compartilhado; e 5,1%, na cozinha. Ou seja, apenas a minoria dos(as) trabalhadores(as) contava com uma estrutura reservada e própria para o desempenho de atividades laborais em sua residência.<sup>78</sup>

Além disso, ainda de acordo com a referida pesquisa, destaca-se que para 25% dos respondentes novas dores musculares surgiram depois do início do *home office*<sup>79</sup>, o que é relacionado às condições das instalações nas residências, como o uso de mesas e cadeiras inapropriadas para a atividade e falta de equipamentos de ergonomia, ao passo que 68,1% dos

---

<sup>75</sup> GONÇALVES, Gabrielle Vitoria. A responsabilidade do empregador em face dos acidentes e doenças ocupacionais advindas de labor em teletrabalho. 2022, p. 11. Disponível em:

<<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/28237>>. Acesso em: 20 fev. 2023.

<sup>76</sup> CASTILHO, Giovanni Castiglioni. O direito à saúde mental no teletrabalho sob a perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. 2021, p. 50. Disponível em: <<https://bdm.unb.br/handle/10483/29646>>. Acesso em: 28 fev. 2023.

<sup>77</sup> CONTRAF/CUT, DIEESE. **Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as). Estudos e Pesquisas**. 2020, p. 15. Disponível em:

<<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.pdf>>. Acesso em: 20 fev. 2023.

<sup>78</sup> CONTRAF/CUT, DIEESE. **Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as). Estudos e Pesquisas**. 2020, p. 14. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2023.

<sup>79</sup> Ibid., p. 22. 2023.

entrevistados no referido estudo responderam que o teletrabalho precisa melhorar quanto ao fornecimento de equipamentos<sup>80</sup>.

Além disso, conforme demonstra estudo desenvolvido pela universidade federal do paraná em parceria com o GETS e REMIR,<sup>81</sup> com 595 trabalhadores de diferentes ramos econ micos, 55,6% dos proletários que responderam a pesquisa afirmaram possuir um espaço físico para realizar o teletrabalho, entretanto, para além disso possuem somente mesas e cadeiras, enquanto 13,1% relataram estar desenvolvendo essa modalidade em péssimas condi es, visto que não det m mesa, cadeiras e espaços adequados para essa forma de labor.

Neste sentido, existem questões ainda passíveis de discussão, como a questão da ajuda de custo e fornecimento de equipamentos apropriados para os empregados, bem como o respeito   jornada de trabalho, com direito   desconexão.

Em contrapartida o que se observa no conteúdo dos instrumentos coletivos de trabalho em 2019 foi uma diminui o das cláusulas que atribuem ao empregador a responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos, chegando a apenas 18%, enquanto 82% das cláusulas deste passou a determinar que o fornecimento de equipamento constará em contrato individual e políticas internas da empresa; Destaca-se que em 2016, neste assunto, 60% da normas coletivas atribuíam responsabilidade ao empregador, enquanto 40% reservava ao contrato individual e políticas internas da empresa a defini o da responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos<sup>82</sup>.

As cláusulas novas reforçam uma tendência já existente que permite a responsabiliza o do trabalhador pela aquisi o e manuten o (art. 75-D, CLT) dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada   presta o do trabalho remoto, na medida em que são definidos no contrato individual ou através de políticas internas da empresa. Com isso, perde-se a possibilidade de responsabilizar o empregador por meio da negocia o coletiva fragilizando, assim, a prote o do trabalhador.

No que concerne   saúde e segurança do trabalho, as cláusulas definidas em negocia o coletiva que tratam da saúde e segurança do trabalho foram integralmente em conformidade

---

<sup>80</sup> Ibid., p. 23. Disponível em:

<sup>81</sup> BRIDI, Maria Aparecida. **Pesquisa trabalho remoto/home office no contexto da covid-19: trabalho docente, setores públicos e privados e questões de g nero**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2020. p. 38. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/202-o-trabalho-remoto-home-office-no-contexto-da-pandemia-covid-19-parte-ii>>. Acesso em: 28 fev. 2023.

<sup>82</sup> BEZERRA, Giovana Uehara. **Teletrabalho: maior flexibilidade do uso do tempo de trabalho e desresponsabiliza o das empresas**. In: KREIN, José D. et al. O trabalho pós reforma trabalhista (2017), v. 2. São Paulo: CESIT, 2021, p. 622. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/negociacao-coletiva/278-lancamento-dos-livros-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-2017-e-negociacoes-coletivas-pos-reforma-trabalhista-2017>>. Acesso em: 01 set. 2022.

com o art. 75-E da reforma<sup>83</sup>. Destaca-se que este dispositivo exige o empregador da fiscalização e responsabilização de garantir a saúde e segurança do trabalho, transferindo-as ao empregado.

Portanto, diante do dado exposto, evidencia-se como a omissão da legislação em tutelar garantias fundamentais do trabalhador se concretiza diante da fragilização da força de barganha dos proletários, possibilitando uma precarização de diversas gamas de direitos dos teletrabalhadores.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho consistiu em analisar como a atuação do legislador acerca do teletrabalho, das negociações coletivas e da organização sindical possibilitou prejuízos ao teletrabalhador no que concerne ao seu direito às horas extras e intervalos legais, a desconexão do seu labor durante seu horário de não-trabalho, bem como também ao seu direito de ter a saúde protegida ao desenvolver sua atividade profissional.

Dessa forma, observou-se que a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), ao tutelar o teletrabalho, foi voluntariamente omissa em pontos que o trabalhador necessita de maior proteção, possibilitando que o empregador não se responsabilize por assegurar diversas garantias trabalhistas fundamentais.

Alguns desses pontos foram estudados neste, de maneira que se pode observar que ao reservar ao acordo escrito a definição do fornecimento dos equipamentos para o desenvolvimento do teletrabalho, a legislação possibilita que o empregado seja responsabilizado pela aquisição dessas ferramentas. Este quadro, pode gerar doenças ocupacionais tais como problemas musculares pela inadequação dos meios utilizados e psicológicos devido à vivência em um meio ambiente de trabalho inapropriado. Além disso, como foi abordado neste, a regulação ainda retira do empregador a responsabilidade de fiscalizar e garantir a saúde do trabalhador no decorrer do exercício do seu ofício.

Ademais, observou-se que a Lei nº 13.467/2017 inseriu o teletrabalhador no artigo 62, inciso III da CLT, retirando-o, portanto, do controle de jornada, o que permite que direitos trabalhistas, como o direito ao lazer, à vida privada e ao descanso sejam mais facilmente violados, devido à falta de delimitação do tempo de jornada laboral. Assim, foi possível constatar que tal ausência, somada a um cenário em que o trabalhador exerce as funções em sua

---

<sup>83</sup> Ibid., p. 622.

própria residência, resulta em um problemático estreitamento da vida profissional e pessoal dos teletrabalhadores.

Neste sentido, também se constatou que a exclusão do teletrabalhador do regime de controle de jornada inviabiliza o exercício do direito à desconexão ao permitir que o empregador acesse a qualquer momento o empregado, gerando a possibilidade de superexploração por não definir o período em que o teletrabalhador está ou não trabalhando. Em meio a esta conjuntura, os trabalhadores são violados tanto seu direito ao lazer e descanso quanto à saúde, tendo em vista que a intensidade e estresse dessa vivência podem gerar síndromes e transtornos psicológicos.

Outrossim, a reforma trabalhista com a inserção do artigo 611-A, e às mudanças no financiamento e participação sindical, desequilibraram as forças que negociam dentro da relação de trabalho. Essas alterações viabilizaram o aumento da capacidade de barganha patronal, de maneira que os sindicatos perderam grande parte da sua capacidade de proteger os interesses dos empregados em face do avanço da agenda de pretensões dos empregadores, tornando os teletrabalhadores vulneráveis à imposição de regras que prejudicam seus direitos que deveriam ser gozados por todos os trabalhadores em qualquer modalidade.

## REFERÊNCIAS

BERGAMIM, Beatrays Baldo; BERNARDES, Luciana Monteiro; FARINHA, Emília. Reforma trabalhista: análise sobre as responsabilidades no teletrabalho sob uma perspectiva principiológica Labor reform: analysis of remote working responsibilities from a principled perspective. **Brazilian Journal of Development**, v. 8, n. 5, p. 39708-39720, 2022. Disponível em: <file:///C:/Users/soare/Downloads/48401-121022-1-PB.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2023.

BEZERRA, Giovana Uehara. **Teletrabalho: maior flexibilidade do uso do tempo de trabalho e desresponsabilização das empresas**. In: KREIN, José D. et al. O trabalho pós reforma trabalhista (2017), v. 2. São Paulo: CESIT, p. 614-628. 2021, Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/negociacao-coletiva/278-lancamento-dos-livros-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-2017-e-negociacoes-coletivas-pos-reforma-trabalhista-2017>>. Acesso em: 01 set. 2022.

BEZERRA, Giovana Uehara. **Teletrabalho: maior flexibilidade do uso do tempo de trabalho e desresponsabilização das empresas**. In: KREIN, José D. et al. O trabalho pós reforma trabalhista (2017), v. 2. São Paulo: CESIT, p. 614-628. 2021, Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/negociacao-coletiva/278-lancamento-dos-livros-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-2017-e-negociacoes-coletivas-pos-reforma-trabalhista-2017>>. Acesso em: 01 set. 2022.

BRASIL. Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art)>. Acesso em: 31 jan. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário. Repercussão Geral. 2. Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho. Imposição de Contribuições Assistenciais Compulsórias Descontadas de Empregados Não Filiados Ao Sindicato Respectivo. Impossibilidade. Natureza Não Tributária da Contribuição. Violação Ao Princípio da Legalidade Tributária. Precedentes. 3. Recurso Extraordinário Não Provido. Reafirmação de Jurisprudência da Corte. Decisão nº ARE 1018459. Relator: Min. Gilmar Mendes. **Processo Eletrônico**. [S.L], 10 mar. 2017.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Súmula nº 338. **Jornada de Trabalho. Registro. Ônus da Prova.** Brasília, p.1. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>. Acesso em: 06 mar. 2023.

BRIDI, Maria Aparecida. **Pesquisa trabalho remoto/home office no contexto da covid-19: trabalho docente, setores públicos e privados e questões de gênero.** Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2020. p. 38. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/202-o-trabalho-remoto-home-office-no-contexto-da-pandemia-covid-19-parte-ii>>. Acesso em: 28 fev. 2023.

BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER, Fernanda Ribas; ZANONI, Alexandre Pila. **O trabalho remoto/home office no contexto da pandemia de Covid-19.** Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020. 79 p. Disponível em: <[https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/RELATRIO\\_DE\\_DIVULGAO\\_D\\_A\\_PESQUISA\\_SOBRE\\_O\\_TRABALHO\\_REMOTO.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/RELATRIO_DE_DIVULGAO_D_A_PESQUISA_SOBRE_O_TRABALHO_REMOTO.pdf)>. Acesso em: 26 fev. 2023.

BRIDI, Maria Aparecida; MACHADO, Sidnei. **O teletrabalho no Brasil: A reforma trabalhista de 2017 e o contexto na Covid-19.** In: KREIN, José D. et al. O trabalho pós reforma trabalhista (2017), v. 1. São Paulo: CESIT, p. 187-219. 2021, Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/negociacao-coletiva/278-lancamento-dos-livros-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-2017-e-negociacoes-coletivas-pos-reforma-trabalhista-2017>>. Acesso em: 01 set. 2022. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/negociacao-coletiva/278-lancamento-dos-livros-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-2017-e-negociacoes-coletivas-pos-reforma-trabalhista-2017>>. Acesso em: 01 set. 2022.

CAMPOS, A.; GALVÃO, A.; LEMOS, P.; TROPIA, P. V. **O impacto da reforma trabalhista no sindicalismo brasileiro: reações e resistências.** In: KREIN, José D. et al. O trabalho pós reforma trabalhista (2017), v. 1. São Paulo: CESIT, p. 321-359. 2021, Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/negociacao-coletiva/278-lancamento-dos-livros-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-2017-e-negociacoes-coletivas-pos-reforma-trabalhista-2017>>. Acesso em: 01 set. 2022.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; LIMA, Claudia Rejane de. A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, 2020. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/rbso/a/MsY5LTzXJmqJ7TGmZ7xTnsq/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 01 fev. 2023.

CASTILHO, Giovanni Castiglioni. O direito à saúde mental no teletrabalho sob a perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. 2021, p. 37-79. Disponível em: <<https://bdm.unb.br/handle/10483/29646>>. Acesso em: 28 fev. 2023.

COLOMBI, Ana Paula Fregnani; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Impactos da reforma trabalhista sobre a negociação coletiva: uma comparação entre os instrumentos coletivos de 2016 e 2019. In: PÓS-REFORMA trabalhista (2017). Organização de José Dari Krein et al. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, p. 525-564, v. 2, 2021. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/Acervo>. Acesso em: 04 fev. 2023.

CONTRAF/CUT, DIEESE. **Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as). Estudos e Pesquisas.** p. 2-36, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2023.

COSTA, Jeanne Cristina. A exclusão do teletrabalhador do controle de jornada de trabalho à luz da lei nº 13.467/2017. **Direito & Realidade**, v. 8, n. 11, p. 9-10, 2020. Disponível em: <<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/direito-realidade/article/view/2231>>. Acesso em: 26 fev. 2023.

DA COSTA, Renata Lázaro Alves. O teletrabalho e o direito à desconexão. In: **Congresso Internacional de Direitos Humanos de Coimbra**. 2022. Disponível em: <<http://trabalhoscidhcoimbra.com/ojs/index.php/anaiscidhcoimbra/article/view/1134>>. Acesso em: 05 fev. 2023.

DIEESE/CUT. (2018). **Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista**. 2018, p. 15-35. Disponível em: <[file:///C:/Users/soare/Downloads/admin,+Gerente+da+revista,+adriana%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/soare/Downloads/admin,+Gerente+da+revista,+adriana%20(1).pdf)>. Acesso em: 31 de jan. 2023.

FERNANDES, Maria Luiza Azevedo. TELETRABALHO. **Virtuajus**, [S.L.], v. 7, n. 12, p. 212-226, 17 ago. 2022. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5752/p.1678-3425.2022v7n12p212-226>>. Acesso em: 30 jan. 2023.

FINCATO, Denise Pires; BUBLITZ, Michelle Dias. A negociação coletiva como ferramenta regulamentadora de norma aberta: o teletrabalho e a lei 12551/2011. **Revista do Direito Unisc**, Santa Cruz do Sul, n. 44, p. 5-7, 20 set. 2014. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/issue/view/270>>. Acesso em: 08 dez. 2022.

GALERA, Natália Toledo. Comissão de representação dos empregados à luz da reforma trabalhista. 2018. Monografia de Especialização (Especialização em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.pucsp.br/handle/handle/27102>>. Acesso em: 03 jan. 2023.

GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari. Reforma trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**, p. 199-223, 2019. Disponível em: <<https://livro.promessas.e.realidade.da.reforma>>. Acesso em: 02 fev. 2023.



GOMES, Vinicius Nito Nóbrega. A sobrejornada de trabalho com prestação de horas extras associada ao desenvolvimento de doenças cardiovasculares. p. 20-30, 2019. Disponível em: <[https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as\\_sdt=0%2C5&q=sobrejornada+de+trabalho&btnG=#d=gs\\_cit&t=1677793960186&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3ApL4hu23xhIEJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D2%26hl%3Dpt-BR](https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=sobrejornada+de+trabalho&btnG=#d=gs_cit&t=1677793960186&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3ApL4hu23xhIEJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D2%26hl%3Dpt-BR)>. Acesso em: 23 jan. 2023.

GONÇALVES, Gabrielle Vitoria. A responsabilidade do empregador em face dos acidentes e doenças ocupacionais advindas de labor em teletrabalho. 2022. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/28237>>. Acesso em: 20 fev. 2023.

HAZAN, Bruno Ferraz; MARATO, Amanda. Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma Trabalhista. *Lex Humana*, v. 10, n. 1, p. 12 2018. ISSN 2175-0947. Disponível em: Acesso em: 01 abr. 2021;

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Teletrabalho em tempos de pandemia avaliação dos impactos para os trabalhadores. p. 17-47, 2020. Disponível em: <https://assibge.org.br/confira-a-pesquisa-sobre-teletrabalho-no-ibge/>. Acesso em: 01 jul. 2022.

KREIN, José Dari; ALVES, Ana Cristina. **O banco de horas: a consolidação da flexibilização da jornada de trabalho.** In: KREIN, José D. et al. O trabalho pós reforma trabalhista (2017), v. 2. São Paulo: CESIT, p. 729-755. 2021, Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/negociacao-coletiva/278-lancamento-dos-livros-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-2017-e-negociacoes-coletivas-pos-reforma-trabalhista-2017>>. Acesso em: 01 set. 2022.

LIMA FILHO, J. S. F.; BRASIL, A. L. da S. O conceito legal de teletrabalho e suas repercussões nos direitos do empregado. *Revista Juris UniToledo*, v. 4, p. 111-126, 2019. Disponível em: <<http://www.ojs.toledo.br/index.php/direito/article/view/2881/439>>. Acesso em: 30 set. 2020.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed, São Paulo: Saraiva, 2012

MELLO, Álvaro Augusto Araújo; FERREIRA, Wolnei Tadeu. **Normatização, regulação e legislação para o Teletrabalho.** 2012. p. 712-720. Disponível em: <https://www.telessaude.uerj.br/resource/goldbook/pdf/40.pdf>. Acesso em: 27 jan. 2023.  
MOREIRA, Maria Gabriela Silva et al. O teletrabalho e as doenças ocupacionais na perspectiva dos direitos fundamentais e do direito à desconexão. 2022, p. 100-134. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/36157>>. Acesso em: 22 fev. 2023.

MOTTA, Ivan Dias da; BARACAT, Eduardo Milléo; RODRIGUES, Tiago Fogaça. A negociação coletiva como instrumento da efetivação da igualdade material. **Relações Internacionais no Mundo Atual**, v. 2, n. 23, p. 21, 19 abr. 2019. Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito - CONPEDI. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/issue/view/152/showToc>>. Acesso em: 17 jan. 2023

PACHECO, Fábio Luiz. **O teletrabalho coletivamente negociado.** 2021. Disponível em: <[editoramizuno.com.br/o-teletrabalho-coletivamente-negociado](http://editoramizuno.com.br/o-teletrabalho-coletivamente-negociado)>. Acesso em: 09 fev. 2023.

PIROLO, Bruno Henrique Martins; DE OLIVEIRA, Lourival José. Reforma trabalhista e negociação coletiva: violação a direitos fundamentais. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, sociais e Empresariais**, v. 3, n. 2, p. 1-22, 2017. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/210566211.pdf>>. Acesso em: 07 fev. 2023.

REDINHA, Maria Regina Gomes. O teletrabalho. In: **Congresso nacional de direito do trabalho: memórias**. p. 3-5 1999. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2023.

ROCHA, C.T.M.; AMADOR, F.S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. Cad EBAPEBR, p. 4-5, 16 Jan. 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1679-395154516>>. Acesso em: 29 jan. 2023.

ROCKENB, Renata Ribeiro da Silva Castilho; FERREIRA, Lyzia Menna Barreto. O direito à desconexão: instituto fundamental de proteção no teletrabalho. **TCC-Direito**, 2021, p. 13.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. **USP. São Paulo, São Paulo, Brasil**, p.42-44 2011. Disponível em: <<https://pdfs.semanticscholar.org/821a/99595f087d1a2447ccb0879afd02dc1025d7.pdf>>. Acesso em: 14 jan. 2023.

SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**, p. 179-198, 2019. Disponível em: <<https://livro.promessas.e.realidade.da.reforma>>. Acesso em: 02 fev.2023.

SEPÚLVEDA, Gabriela Sobrinho. O fim da contribuição sindical na reforma trabalhista: uma aproximação à Convenção 87 da OIT ou um sucateamento dos sindicatos. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 8, n. 11, p. 199-216, jun. 2019. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/168716>>. Acesso em: 06 jan. 2023.

SILVA, Larissa Manamy Nakamura. A saúde do teletrabalhador e a responsabilidade contratual: a luz do art. 75-E da Reforma Trabalhista. p. 34-43, 2018. Disponível em: <<http://repositorio.cesupa.br:8080/jspui/bitstream/prefix/93/1/Larissa%20Manamy%20Nakamura%20Silva.pdf>>. Acesso em: 09 fev. 2023.

SOUZA, Vinícius Santos de. **o teletrabalho no contexto da reforma trabalhista bem como à luz da lei 14.442 de 2022**:: uma análise sobre sua regulamentação e os impactos na vida do teletrabalhador. 2022. 48 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade São Judas Tadeu Curso de Direito, São Paulo, 2022. Disponível em: <<https://repositorio.%20DEPOSITO%20AUTORIZADO%20%281%29.pdf>>. Acesso em: 03 fev. 2023.

TIAGO, Ellainy Cristyna de Oliveira. **o teletrabalho e a reforma trabalhista**. 2021. 46 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Unievangélica, Anápolis, 2021. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/18453/1/Ellainy%20Cristyna.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2023.

VILLATORE, M.A.C.; FERRAZ, M.O.K.; QUETES, R.B. O direito ao trabalho como elemento do mínimo existencial e a proteção em face do retrocesso social. **NOMOS: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**, Fortaleza, v. 39, n. 2, p. 163-195, jul./dez. 2019. Disponível em: <<https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/50977>>. Acesso em: 20 jan. 2023.

ZYLBERSTAJN, Hélio. A negociação coletiva explora novos caminhos. **Nível de Atividade: 2020, Um Ano de Retração Que Parece Não Ter Fim**, p. 8, 2021. Disponível em: <<https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif486.pdf#page=8>>. Acesso em: 03 fev. 2023.