

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS
GRADUAÇÃO EM DIREITO

ANDRELLE SANTOS DE MELO

**O TELETRABALHO E OS LIMITES DO MONITORAMENTO DO
TRABALHADOR**

Maceió/AL

2023

Catálogo na Fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

T312d Melo, Andrelle Santos de.
 O teletrabalho e os limites do monitoramento do trabalhador / Andrelle Santos de Melo. – 2023.
 74 f. : il.

Orientador: Flávio Luiz da Costa.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2023.

Bibliografia: f. 68-74.

1. Direito do trabalho. 2. Teletrabalho. 3. *Home office*. 4. Dignidade da pessoa humana. 5. Monitorização eletrônica no ambiente de trabalho. I. Título.

CDU: 349.2

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo estudar os limites do monitoramento dos trabalhadores sob regime de teletrabalho. Através da adoção do método bibliográfico documental, este trabalho utilizou como fonte de estudo exploratório em pesquisa a análise bibliográfica, leis, artigos científicos e entendimentos jurisprudenciais, correlatos ao tema como a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Consolidação das Leis de Trabalho (Código Decreto-Lei nº5.452 de 01 de maio de 1943), e a Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº13.467 de 11 de novembro de 2017). Discorreu-se sobre os impactos do monitoramento na vida dos teletrabalhadores, assim como os desdobramentos do mesmo à luz dos direitos fundamentais positivados no ordenamento jurídico brasileiro. Verificou-se que é necessária a edição de normas que contemplem as nuances do teletrabalho visando o equilíbrio entre os direitos do empregador e de seu empregado.

Palavras-chave: direito do trabalho; teletrabalho; home office; dignidade da pessoa humana; monitoramento.

ABSTRACT

This work aims to study the limits of monitoring workers under a telecommuting regime. Through the adoption of the documentary bibliographic method, this work used as a source of exploratory study in research the bibliographical analysis, laws, scientific articles and jurisprudential understandings, related to the theme as the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988, Consolidation of Labor Laws (Decree-Law Code No. 5,452 of May 1, 1943), and the Labor Reform Law (Law No. 13,467 of November 11, 2017). The impacts of monitoring on the lives of teleworkers were discussed, as well as its consequences in light of the fundamental rights enshrined in the Brazilian legal system. It was found that it is necessary to issue rules that address the nuances of telework in order to balance the rights of the employer and his employee.

Keywords: labor law; telework; home office; dignity of human person; monitoring.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	07
2. O TRABALHO E AS NUANCES DO PODER DO EMPREGADOR	09
2.1 Das cavernas às grandes indústrias: uma breve viagem do trabalhador no tempo	09
2.2 Definição de trabalho e contrato de trabalho.....	11
2.3 Poder do empregador no contrato de emprego.....	14
2.3.1 O poder diretivo.....	15
2.3.1.1 Teoria da Propriedade Privada	16
2.3.1.2. Teoria Institucional.....	16
2.3.1.3. Teoria Contratual.....	17
2.3.2 O poder regulamentar	17
2.3.3 O poder fiscalizatório	18
2.3.4 O poder disciplinar	18
3. DIREITOS FUNDAMENTAIS	20
3.1 Dignidade da pessoa humana e a proteção à vida privada em face das relações de trabalho.	23
3.2 Direito à desconexão	26
3.3 Direito Diretivo x Direitos Fundamentais	29
4. O SURGIMENTO DO TELETRABALHO	33
4.1 O que é teletrabalho?.....	34
4.2 Da trilha legislativa.....	36
4.3 Da CLT em face do Teletrabalho	37
4.4 Da Medida Provisória nº927/2020 e Medida Provisória nº1.046 de 27 de abril de 2021 ..	43
4.5 Da Medida Provisória nº1.108 de 2022.....	44
4.6 Da Lei nº14.442 de 02 de setembro de 2022.....	45
5. TELETRABALHO: PLATAFORMAS E REGRAS DE CONTRATO	47
5.1 Do monitoramento de trabalhadores em teletrabalho e seus limites	47
5.2 Justificativas do monitoramento.....	50
5.3 Plataformas Digitais	51
5.4 Câmeras e videoconferência.....	52
5.5 Correio Eletrônico.	56

5.6 Comunicação Telefônica.....	59
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	62
REFERÊNCIAS	66

1. INTRODUÇÃO

A Organização Internacional do Trabalho – OIT pauta-se na premissa de que a dignidade do empregado está atrelada à utilização do trabalho decente como fato gerador de uma vida digna e não apenas à aquisição de um emprego.

Foi realizada uma análise, baseada no método bibliográfico documental, sendo utilizados como fontes de estudo exploratório em pesquisa a análise bibliográfica, leis, artigos científicos e entendimentos jurisprudenciais, acerca da evolução da história do trabalho humano no que concerne às suas principais alterações, quando o mesmo era exercido com o intuito de garantir a subsistência da espécie, passando a ser exercido de forma mais complexa até o atual cenário, permitindo ainda sua conceituação e caracterização, bem como as nuances da relação aos direitos dos empregados.

Ademais, no mesmo capítulo foram abordadas as definições de trabalho e contrato de trabalho, os requisitos necessários à definição do empregado e do empregador, bem como os poderes do empregador inerentes ao contrato de emprego.

Posteriormente foram tratados os direitos fundamentais do indivíduo em face de sua atividade laboral, como por exemplo a dignidade da pessoa humana e proteção à vida privada em paralelo ao poder diretivo do empregador. Neste capítulo foi abordado o entendimento de juristas no tocante aos impactos decorrentes das relações de conflito oriundas do vínculo empregatício, bem como a importância da análise por parte dos doutrinadores e jurisprudências trabalhistas e a competência do Ente Público em promover ações de proteção dos direitos dos envolvidos na relação laborativa.

No terceiro capítulo foi tratado o surgimento do teletrabalho, as alterações introduzidas ao ordenamento jurídico brasileiro em virtude da Lei nº13.467 de 11 de novembro de 2017, também chamada de Reforma Trabalhista, que promoveu consideráveis alterações no texto da Consolidação das Leis de Trabalho – CLT. Demonstrado o contexto de seu surgimento, foi denotada a conceituação do teletrabalho, sua trilha legislativa e os impactos causados nas relações de trabalho na citada modalidade empregatícia que permite flexibilidade na função exercida em face a disseminação do teletrabalho no Brasil após o cenário pandêmico da Covid-19.

No último capítulo foi discutido o teletrabalho no tocante ao uso de plataformas e ferramentas oriundas dos recursos da tecnologia utilizadas no exercício da atividade laboral na modalidade de teletrabalho e os parâmetros da limitação de seu uso. No contexto, foi discorrido acerca das justificativas do monitoramento realizado pelas empresas em confronto com os direitos fundamentais dos empregados, destacando rotinas utilizadas na gestão da atividade laboral que possam inviabilizar a proteção dos empregados e de seus direitos.

Considerando os avanços tecnológicos que podem ser utilizados no exercício do teletrabalho é de imperiosa relevância discutir quais são os limites da utilização das ferramentas de tecnologia da informação visando encontrar um ponto de equilíbrio entre a garantia dos direitos fundamentais dos empregados e o exercício do poder diretivo do empregador.

Tendo vista dos argumentos apresentados, é necessário colocar o teletrabalho na pauta das discussões jurídico-acadêmicas. Dessa forma, é preciso que reste claramente aceito por todos que, possuindo relação direta com a proteção da dignidade humana do trabalhador, deve ser contínua e urgente a preocupação de todos com a efetiva implementação do conceito de Trabalho Decente na dinâmica social do trabalho.

O presente trabalho visa discorrer também acerca dos riscos sofridos pelos empregados consoante à realização da atividade empregatícia na modalidade do teletrabalho e a dificuldade em exercer seus direitos positivados no ordenamento jurídico brasileiro, carecendo de regulamentação incisiva que inviabilize a ação de medidas abusivas por parte dos empregadores.

Por fim, ao se aproximar mais do tema, fomentando-se nesta mesma premissa, o presente trabalho possui o objetivo de promover cuidadosa análise e trazer reflexões acerca do teletrabalho, traçando um paralelo da legislação que o ampara e como o mesmo tem sido discutido na literatura científica atinente ao tema. Além disso, buscou-se investigar como a legislação vigente tem tratado das problemáticas impostas aos sujeitos da relação de teletrabalho.

2. O TRABALHO E AS NUANCES DO PODER DO EMPREGADOR

O trabalho enquanto atividade humana destinada à consecução de um fim capaz de satisfazer as necessidades do homem acompanha nossa espécie desde os períodos mais remotos da história. Foram longos períodos de evolução do homem primitivo às sociedades mais complexas, acompanhados pela igual evolução dos artefatos tecnológicos utilizados no labor, e mesmo pelas próprias relações de trabalho, até se chegar ao estágio que hoje conhecemos.

Nesse contexto, no primeiro capítulo foi realizada uma breve análise da evolução histórica do trabalho humano, apresentando as principais mudanças entre regimes, para compreender a ideia de trabalho, analisando sua definição e, extraindo sua capacidade e traçando seus limites em relação aos direitos dos empregados.

2.1 Das cavernas às grandes indústrias: uma breve viagem do trabalhador no tempo

A ideia de trabalho remete o tempo da Criação, quando Deus criou o mundo e o colocou sob os cuidados do homem. Aqui, tem-se dois trabalhos distintos, o da criação do mundo em si, executado por Deus, e a manutenção deste mundo pelo homem. Neste momento, o trabalho não tem conotação de fadiga, de modo que o repouso desfrutado por Deus ao fim do sétimo dia, quando da conclusão da sua criação, não apresenta qualquer sentido de recuperação de esforços. Só após o cometimento do pecado original por Adão e Eva, o trabalho, ou mais especificamente a fadiga dele resultante, surge como uma remissão do homem¹. Ao tratar do marco inicial do trabalho humano, Igor de Araújo afirma que desde o início de sua existência o ser humano se viu obrigado a trabalhar para se manter vivo: primeiro buscou-se por alimentos e sobrevivência em um ambiente primitivo, depois ele foi compelido a fabricar armas para se proteger de animais e de outros homens que ameaçavam sua integridade. Contudo, salienta o autor, nem sempre este cenário ganha destaque dos doutrinadores que se ocupam do estudo do trabalho. Neste sentido, explica:

Acreditamos que o trabalho já existia desde o surgimento do próprio homem, antes mesmo de qualquer relação escravocrata, uma vez que compreendemos o vocábulo *trabalho* como sendo a atividade humana despendida com a finalidade de obter qualquer retorno (alimentício ou econômico) que não seja natural do próprio homem, ou seja, que necessitar de um esforço, físico ou mental, para que seja obtido, independentemente de envolver um ou mais pessoas, Esclarecemos que tal

¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. Ed. São Paulo: LTr, 2016. p.45.

posicionamento não se confunde com *relação de trabalho*, este, como sabemos, é instituto que pressupõe a bilateralidade.²

Durante a Antiguidade Clássica, o trabalho era revestido de sentido material, sendo reduzido à coisa. Esta visão materialista do trabalho balizou a escravidão. “O escravo enquadrava-se como objeto do direito de propriedade, não como sujeito de direito, razão pela qual se tornava inviável falar-se de um Direito do Trabalho enquanto predominava o trabalho escravo”. Por outro lado, segundo Falcão³, a escravização abriu as portas para um mercado de venda e locação de mão de obra escrava, a denominada *locatio conductio*, subdividida em *locatio conductio rei*, assim compreendido o arrendamento de uma coisa, *locatio conductio operarum*, que correspondia à locação dos serviços em si, e a *locatio conductio operis*, correspondente a contratação da realização de uma obra ou resultado específico. Sobre a *locatio conductio*, Alice Monteiro Barros sublinha que apenas os escravos e as pessoas pobres de classes mais baixas poderiam se obrigar nestes tipos de locações.⁴

A exploração de mão de obra escrava só perde força durante o período medieval. Durante o século X, ante o surgimento de necessidades que não podiam mais ser atendidas nos feudos, seus habitantes passaram a adquirir mercadorias produzidas em outras regiões, áreas propícias ao intercâmbio de produtos manufaturados e naturais, os quais despertaram o interesse de artesãos, evoluindo, posteriormente, para as corporações de ofício.⁵ Segundo a mesma autora, um conjunto de fatores contribuíram para a transição do regime das corporações de ofício para o regime liberal, como os abusos praticados pelos mestres, que ocasionaram greves e revoltas dos companheiros, sobretudo por causa da tendência oligárquica de transformar o ofício em um bem de família. Outro fator seria a incapacidade de adaptar o trabalho à exigências do novo cenário econômico, até que, em 1776, por meio do Edito de Turgot, extinguiu-se as corporações, salvo algumas exceções mantidas em decorrência da pressão exercida pelos seus mestres. Por fim, em 1971, a lei Chapelier extinguiu, de fato, esse tipo de organização da atividade laboral, fazendo surgir uma concepção mais aproximada da que temos hoje.

² FALCÃO, Igor de Araújo. Breves comentários sobre a evolução do trabalho humano: do primata às corporações de ofício. In **Olhares Plurais. Revista Eletrônica Multidisciplinar**. p. 72 – 80. Vol. 1, nº 4, ano 2011, Disponível em <<http://revista.seune.edu.br/index.php/op/article/view/37>> Acesso em 02.07.2022, p. 74.

³ *Ibidem*, p.74.

⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. Ed. São Paulo, T.Rr, 2016. p.45.

⁵ *Ibidem*, p.46.

2.2 Definição de trabalho e contrato de trabalho

Independente do prisma sob o qual observemos o labor, fato é que o trabalho se relaciona com a investidura de energia humana com a finalidade de se chegar a um resultado útil. Segundo Mauricio Godinho Delgado, o trabalho é uma atividade inerente à pessoa humana, e compõe o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. Por outro lado, segundo o doutrinador, a relação de emprego é tida como uma forma específica de relação de trabalho juridicamente estabelecida, a qual decorre de uma modalidade legal própria.⁶

Alice Monteiro, por sua vez, esclarece que o contrato de trabalho se trata de um negócio jurídico bilateral em que os interesses contrapostos são mais intensos do que em outros contratos, dependendo da categoria profissional e econômica a que pertençam os contratantes⁷. Para a autora, o contrato de trabalho é um ato jurídico de adesão, o qual possui o encargo de originar a relação jurídica obrigacional entre as partes, entretanto, com o caráter suplementar, visto que existem diversas normas e instrumentos coletivos que extrapolam a autonomia da vontade e depreendem consideráveis aspectos relativos ao vínculo laborativo. Desta feita, a celebração do contrato de trabalho enseja a adesão das mesmas normas, conforme preleciona o art. 444 da CLT, o qual discorre acerca da livre estipulação das relações contratuais, salvo o que vier de encontro com as disposições protetivas ao trabalho e contratos coletivos que lhes sejam incidentes, bem como as decisões de autoridades competentes.⁸

Outro artigo da Consolidação das Leis Trabalhistas caro ao nosso estudo diz respeito à definição de contratado individual de trabalho, que, nos termos do art. 422, é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego⁹. Nilson de Oliveira relata que o contrato de trabalho paira em torno de duas figuras: o empregado e o empregador. Sua definição revela o predomínio do sujeito empregador e a situação de dependência e pessoalidade do empregado, inerente ao poder diretivo empresarial¹⁰. Ainda conforme o autor, o contrato de trabalho pode ser conceituado como ajuste expresso ou tácito acertado entre o empregado e o empregador, no

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª. Ed. 2019. LT.r. p. 333-334.

⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. Ed. São Paulo, T.Rr, 2016. p.157.

⁸ Ibidem, p.162.

⁹ BRASIL, **Decreto-Lei nº5.452 de 01 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Publicada no DOU 09/08/1943. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 01.07.2022.

¹⁰ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. Monografia. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC/SP. 2008. p.10. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/8224>. Acesso em: 15.07.2022.

qual o contratado (empregado) se responsabiliza a laborar de forma habitual, com personalidade, mediante subordinação e onerosidade.¹¹

Atinente à relação de emprego, Leda Silva observa que para o indivíduo estar regido por uma relação empregatícia, é necessário o atendimento aos requisitos dispostos nos artigos 2º e 3º da CLT, sendo imprescindível a presença de uma pessoa física, sob o regime de subordinação, que deverá servir pessoalmente uma atividade contínua de forma onerosa – que implica em obrigações mútuas¹². Os artigos tratam do conceito de empregador e empregado, respectivamente:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário¹³.

Pode-se dizer que, alinhado com o entendimento de Leda Silva, os supradescritos dispositivos legais trouxeram requisitos necessários à caracterização de empregado e empregador. Observa-se que do texto legal são derivadas condições indispensáveis para o alcance da relação de trabalho. Se considerássemos como conceito, haveria apenas uma representação abstrata dos indivíduos da relação de trabalho, uma vez que as relações de emprego na modernidade admitem certa flexibilização dos requisitos, como por exemplo, a possibilidade de equiparação do empregador à pessoa física, entidade sem fins lucrativos e entes sem personalidade jurídica.

Na percepção de Alice Monteiro, o legislador aduz que o empregador, seja na figura de empresa individual ou coletiva, pode contratar, assalariar e administrar a prestação pessoal de serviços já que traz para si os riscos da atividade empresarial. Em consequência de tais atos, há a incidência do poder de direção, hierárquico, de comando atribuído ao empregador na atividade do empregado.¹⁴

Maurício Godinho ao discorrer sobre relação de trabalho e Direito do Trabalho,

¹¹ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. Monografia. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC/SP. 2008. p.14. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/8224>. Acesso em: 15.07.2022.

¹² SILVA, Leda Maria Messias da Silva. **Poder Diretivo do empregador, emprego decente e direitos da personalidade**. Revista Jurídica Cesumar, v.6, n.1, p. 267-281. 2006. p.270. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/314>. Acesso em 18.07.2022.

¹³ BRASIL, **Decreto-Lei nº5.452 de 01 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Publicada no DOU 09/08/1943. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 01.07.2022.

¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. Ed. São Paulo, TRr, 2016. p.384-385.

esclarece que se trata de instituto/instituição indispensável ao Direito do Trabalho, uma vez que “(...) propiciará o encontro da relação jurídica básica que deu origem e assegura desenvolvimento aos princípios, regras e institutos jus trabalhistas e que é regulada por esse ramo jurídico especial.”¹⁵ Atinente à relação empregatícia, aduz o autor que se trata de manifestação sociojurídica decorrente do conjunto de elementos aglutinados em um contexto social ou interpessoal. Esclarece ainda que, a relação de emprego provém de elementos fático-jurídicos estáveis, quais sejam: a prestação de trabalho realizado por pessoa física; a prestação realizada com pessoalidade do empregado; a não eventualidade; a realização com subordinação ao empregador; e o labor efetuado com onerosidade.¹⁶

A exigência que diz respeito à prestação do trabalho por pessoa física implica dizer que a realização do trabalho é convencionalizada sempre por uma pessoa natural no âmbito do Direito do Trabalho, diferente dos serviços os quais podem ser realizados por pessoa física ou jurídica¹⁷. Em relação à pessoalidade, esclarece o autor que incide o *intuitu personae* que assevera a vedação da substituição intermitente por outro trabalhador na prestação do serviço firmado, edifica-se o caráter da infungibilidade no que concerne ao trabalhador.¹⁸

Sobre o tema, Nilson Nascimento afirma que o contrato de trabalho guarda um caractere personalíssimo, o que implica dizer que o ajuste leva em conta o indivíduo que celebra o contrato empregatício, fundando-se em uma série de motivações que fizeram com que o empregado contratado se sobressaísse entre os outros candidatos. Advém do contrato a obrigação pessoal em relação ao empregador, não sendo admitida a substituição por outra pessoa no que concerne ao cumprimento de suas obrigações contratuais¹⁹. No mesmo sentido, Alice Monteiro entende que o empregado não poderá se fazer substituir por outrem na prestação de serviços, salvo esporadicamente e com a aquiescência do empregador.²⁰

Em relação a não eventualidade, a premissa de continuidade é relevante neste elemento. Na relação de emprego, é de imperiosa necessidade o caráter de permanência, sua não ocorrência qualifica o trabalho como esporádico²¹. No tocante ao mérito, Amauri Nascimento

¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª. Ed. 2019. LTr. p. 336.

¹⁶ *Ibidem*, p. 337.

¹⁷ *Ibidem*, p. 338.

¹⁸ *Ibidem*, p. 338-339.

¹⁹ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. Monografia. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC/SP. 2008. p.26-27. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/8224>. Acesso em: 15.07.2022

²⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. Ed. São Paulo, TRr, 2016. p.159.

²¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª. Ed. 2019. LTr. p. 341.

esclarece que “Eventual é o trabalho que, embora exercitado continuamente e em caráter profissional, o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer um deles”.²²

Quanto à onerosidade, no cenário empregatício, é de suma importância a contrapartida econômica. Assim, deve ser atribuído valor econômico para o trabalho do empregado, devendo sempre haver a contrapartida econômica na relação empregatícia pactuada. Godinho dispôs que o contrato de trabalho é um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis²³. Alice Monteiro se pronunciou acerca do elemento da onerosidade enquanto uma figura do contrato trabalhista. Nele, o empregado consente com o labor em favor de outro, mediante a compensação salarial, entretanto, salienta, que o pagamento mediante fornecimento *in natura* não deturpa a obrigação de dar²⁴. Já Nilson Nascimento no tocante à onerosidade, concluiu que as partes são detentoras de obrigações dispostas em contrato, e que, do exercício de tais obrigações, ambas as partes percebem vantagens recíprocas. Portanto, é elemento essencial da relação empregatícia definindo a relação obrigacional indissociável entre os sujeitos que celebraram o contrato.²⁵

Por fim, cumpre observar que a subordinação, dentre todos os elementos, é o que possui destaque na relação de emprego. A subordinação foi um marco para a distinção da relação de emprego e os contratos de prestação de serviço no mundo contemporâneo, como por exemplo, o trabalho autônomo. Da subordinação surge o polo antagonico combinado com o poder de direção, nela o empregado submete-se ao poder diretivo do empregador.²⁶

2.3 Poder do empregador no contrato de emprego

O poder empregatício é o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços²⁷. No âmbito normativo, vale mencionar que o legislador pátrio dotou o empregador, enquanto empresa, seja individual ou coletiva, de poder para dirigir

²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 300.

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª. Ed. 2019. LTr. p. 345.

²⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. Ed. São Paulo, TRr, 2016. p.159.

²⁵ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. Monografia. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC/SP. 2008. p.30. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/8224>. Acesso em: 15.07.2022

²⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª. Ed. 2019. LTr. p. 348-349.

²⁷ *Ibidem*, p. 763.

a prestação pessoal de serviços. Em decorrência dessa prerrogativa de direção, surge o poder hierárquico ou diretivo incidindo sobre a atividade do empregado.

Depreende-se que poder hierárquico é o poder concedido ao empregador para conduzir a atividade empresarial no tocante à estipulação de normas internas que regem o exercício das atribuições do empregado, bem como os parâmetros de fiscalização e administração na empresa. Afirma-se ainda que o poder hierárquico agrega o poder empregatício em virtude da existência de subordinação na relação de trabalho. No exercício do poder hierárquico há a subdivisão em outros poderes, dos quais frisamos o poder diretivo. O poder diretivo ou de organização traz a ideia de definição da forma de realização do trabalho e estipulação de detalhes técnicos e organizativos no exercício laboral.

Nesse sentido, a doutrinadora Alice Barros esclarece que o empregador possui a capacidade de exercer atos de direção, o que caracteriza o poder organizativo, sendo este um poder jurídico reconhecido pelos estudiosos:

Modernamente, vem-se entendendo que o termo “poder hierárquico” não guarda tradição no direito brasileiro, por constituir “ressaibo do corporativismo” e admite-se existir um poder diretivo definido pela “capacidade atribuída ao empregador de dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando à realização das finalidades da empresa”. Daí a preferência pelo termo “capacidade” em vez de “faculdade” adotado pela maioria dos autores, pois esta última “...é mero atributo do direito, uma qualidade ou potência que lhe é inerente, e não pode ter extensão maior do que o objeto a ser definido. O poder diretivo deriva do direito subjetivo exatamente por se tratar de algo encerrado na esfera de uma relação jurídica...”²⁸

A doutrina fraciona o poder empregatício em poder organizativo ou diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório ou de controle e poder disciplinar.²⁹

2.3.1 O poder diretivo

O Poder Diretivo, também denominado poder organizativo ou poder de comando, apresenta-se como um conjunto de premissas centralizadas no empregador com enfoque na organização estrutural no âmbito empresarial interno, com a determinação de parâmetros cotidianos impostos aos empregados. A centralização do poder organizativo figura-se no empregador, visto que ele se encarrega dos riscos do empreendimento empresarial.³⁰

O empregado, ao ser admitido na empresa mediante contrato, reconhece o poder de direção do empregador no âmbito laboral, passando a subordinar-se a esse. O alicerce da relação

²⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. Ed. São Paulo, TRr, 2016. p.385.

²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª. Ed. 2019. LTr. p. 791.

³⁰ *Ibidem*, p. 792.

trabalhista é dado pelo reconhecido poder de direção e o estado de subordinação do empregado. O contrato de trabalho é o diploma que embasa o exercício do poder de comando, dando a determinada destinação a força de trabalho de seus subordinados. O poder organizativo centraliza uma relação de direitos e prerrogativas dispensados ao empregador, concedendo-lhe a possibilidade de direção do trabalho do empregado com o objetivo de adaptá-lo à efetivação da plena atividade empresarial.³¹

O poder diretivo revela-se efetivo pelo poder disciplinar, o qual é exteriorizado pelo poder de direção. Há quem entenda que os poderes retrocitados estão alinhados com o poder regulamentar, sendo a expressão da autoridade empresarial.³²

Há três vertentes que fundamentam a existência do poder disciplinar e diretivo: a teoria da propriedade privada, a teoria institucional e a teoria contratual.

2.3.1.1 Teoria da Propriedade Privada

Os adeptos da Teoria da Propriedade Privada proclamam que o poder investido ao empregador está inserto no fato de que a empresa ser objeto de seu direito de propriedade.

A mencionada teoria aduz que o poder de direção do empregador, fundado em seu direito de propriedade dos meios de produção. A figura do empregador é tida como soberana na direção dos rumos da atividade laboral de seus subordinados. É sustentado que o dever de subordinação do empregado é respaldado pelos riscos assumidos pelo empregador, que dele depende economicamente.³³

Motivada pela ausência de exteriorização dos verdadeiros fundamentos do poder diretivo, a teoria não é mais utilizada. Foi transpassada a tendência de o empregado aceitar se subordinar ao poder diretivo motivado pelo simples fato desse ser o proprietário da empresa.³⁴

2.3.1.2 Teoria Institucional

Para os defensores da teoria institucional, o poder diretivo fundamenta-se na idealização institucional ou comunitária da empresa, compreendendo um caráter mais político e social do que necessariamente jurídico.³⁵

³¹ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. Monografia. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC/SP. 2008. p.76-78. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/8224>. Acesso em: 15.07.2022.

³² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. Ed. São Paulo, TRr, 2016. p.385.

³³ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Op cit., p.82-84.

³⁴ Ibidem, p.84.

³⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. Ed. São Paulo, TRr, 2016. p.386.

Há quem defenda que a teoria pode ser nivelada com uma instituição em que o trabalhador tem a obrigação de cooperar para o alcance dos objetivos sociais elencados pelo empregador.³⁶

2.3.1.3 Teoria Contratual

Considerada a teoria mais robusta, a Teoria Contratual se baseia na essência dos poderes inerentes ao empregador no contrato. Os poderes são decorrentes da mera celebração do contrato de trabalho entre as partes, o que aloca ao empregador a responsabilidade de organização e a disciplina da atividade laborativa da empresa, independente da ótica da empresa capitalista ou socializada.³⁷

O poder diretivo contempla três funções. A primeira é traduzida pelas decisões executivas no tocante à organização do trabalho e exibem-se mediante atos constitutivos. Já a segunda é a instrução, que é externada mediante ordens e recomendações que, para seu efetivo cumprimento, depende da observância do trabalhador. E, por fim, a função de controle que se exterioriza na possibilidade do empregador em proceder atos fiscalizatórios das atividades laborais de seus subordinados³⁸. Nas palavras de Nilson Nascimento, o poder de diretivo:

Para a teoria contratual o poder de direção do empregador encontra o seu fundamento no contrato de trabalho, ajuste de vontades através do qual o empregado, de livre e espontânea vontade, se coloca em estado de sujeição e aceita a direção da sua prestação pessoal de serviços por parte do empregador. Esta é a teoria mais aceita para fundamentar o poder diretivo do empregador.³⁹

Reafirma o autor que o poder de direção é resultante do contrato de trabalho de forma natural, desde o ato de sua celebração, havendo a ciência da sujeição ao cumprimento de ordens e atribuição de sua prestação de serviços. A teoria parte da premissa de que a estrutura é o contrato de trabalho e o acordo de vontade tanto do trabalhador quanto do patrão, da qual se desdobram as relações entre as partes, originando assim os conceitos de subordinação e poder de direção.⁴⁰

2.3.2 O poder regulamentar

³⁶ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. Monografia. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC/SP. 2008. p.84. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/8224>. Acesso em: 15.07.2022.

³⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. Ed. São Paulo, TRr, 2016. p.386.

³⁸ Ibidem, p.387-388.

³⁹ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. Monografia. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC/SP. 2008. p.86. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/8224>. Acesso em: 15.07.2022.

⁴⁰ Ibidem, p.86-87.

O poder regulamentar é conceituado como o aglomerado de premissas concentradas com a tendência de enfoque no empregador as quais são direcionadas ao estabelecimento de preceitos gerais a serem observados e cumpridos na empresa e no estabelecimento.⁴¹

A atividade regulamentar é uma forma de externalização dos propósitos e metas destinadas ao estabelecimento e à empresa. Nela é reconhecida a importância da linguagem escrita e verbal enquanto veículo de disseminação do poder diretivo no campo material e jurídico. Já restou pacificado no meio jurídico que o poder regulamentar empresarial não possui a capacidade de produzir efeitos enquanto norma jurídica, mas sim cláusula contratual.⁴²

2.3.3 O poder fiscalizatório

Também denominado poder de controle, trata-se do conjunto de premissas direcionadas ao auxílio contínuo da prestação do labor e à vigilância no âmbito empresarial de forma interna. A título de exemplo, Maurício Godinho informa as medidas de controle de portaria, revistas, utilização de videomonitoramento, controle de horário e frequência. O citado doutrinador menciona o poder fiscalizatório enquanto poder autônomo, visto que permite a aglutinação de medidas de acompanhamento no âmbito empresarial.⁴³

O poder diretório trata-se, na verdade de outra forma de manifestação do poder diretivo, visto que no desempenho do mencionado poder, o empregador fiscaliza as atividades de seus subordinados.⁴⁴ Já Alice Monteiro assegura que o poder fiscalizatório é uma das faculdades compreendidas no conteúdo do poder diretivo.⁴⁵

2.3.4 O poder disciplinar

O poder disciplinar é retratado como um conjunto de prerrogativas centralizadas no empregador, as quais possuem condão de infligir sanções aos trabalhadores subordinados ante o não cumprimento das obrigações contratuais.⁴⁶

⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª. Ed. 2019. LTr. p. 792.

⁴² Ibidem. p. 793.

⁴³ Ibidem. p. 794-795.

⁴⁴ SILVA, Leda Maria Messias da Silva. **Poder Diretivo do empregador, emprego decente e direitos da personalidade**. Revista Jurídica Cesumar, v.6, n.1, p. 267-281. 2006. p.2705. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/314>. Acesso em 18.07.2022.

⁴⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. Ed. São Paulo, TRr, 2016. p.385.

⁴⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª. Ed. 2019. LTr. p. 797.

O ordenamento jurídico brasileiro atribui ao empregador a possibilidade de impor sanções disciplinares, como a advertência e a suspensão.⁴⁷

O direito do trabalho prevê como ferramenta para a aplicação de sanções aos empregados a advertência verbal, advertência escrita, suspensão disciplinar e a demissão por justa causa. A advertência verbal e escrita não é abordada de forma expressa na CLT advindo apenas dos costumes, os quais são fonte jurídica expressamente admitidas em seu art.8º. Já a suspensão possui o prazo máximo estipulado em 30 dias no art.474 da CLT. E por fim, a demissão por justa causa é aplicada quando a conduta do empregado é grave, ultrapassando os limites ao adequado ambiente de trabalho, havendo a tipicidade prevista no art.482 da CLT.

⁴⁷ SILVA, Leda Maria Messias da Silva. **Poder Diretivo do empregador, emprego decente e direitos da personalidade**. Revista Jurídica Cesumar, v.6, n.1, p. 267-281. 2006. p.275. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/314>. Acesso em 18.07.2022.

3. DIREITOS FUNDAMENTAIS

A Carta Magna de 1988 promoveu diversas modificações ao estruturar o Estado Democrático de Direito, seus desdobramentos seriam identificados e compreendidos nas décadas posteriores à sua promulgação. Segundo o doutrinador Mauricio Godinho, a Lei Magna cominou ao Direito e a seus intérpretes o dever de compreender e aplicar a nova lógica civilizatória constitucional, a qual atribuía à pessoa humana o ponto de encontro da ordem constitucional e, por consequência, da ordem social, econômica, cultural e institucional brasileira.⁴⁸

O autor afirma que a centralidade da pessoa humana está disposta pelo próprio sentido da estruturação topográfica da Constituição da República. O Preâmbulo constitucional, em seu Título I (“Dos Princípios Fundamentais”) e seu Título II (“Dos Direitos e Garantias Fundamentais”) corroboram tal centralidade humanística e social, visto que se tratam dos componentes mais pragmáticos da Constituição Federal, que precedem e influenciam os demais – sendo reconhecidos amplamente pelos segmentos científicos e jurisprudenciais do Direito⁴⁹. Por fim, acerca dos princípios dispostos na Constituição de 1988 voltados a explicitar a sua matriz civilizatória distintiva, assevera o autor:

Para tanto, a Constituição de 1988 firmou, enfaticamente, largo elenco de princípios voltados a explicitar a sua matriz civilizatória distintiva. Entre esses, destacam-se os *princípios constitucionais do trabalho*. Tais princípios não são necessariamente trabalhistas; alguns, inclusive, atuam em diversos outros campos do Direito. Porém, na concepção e no formato construído pela Constituição da República, eles atuam também no sentido de enfatizarem a profunda e ampla relevância que a pessoa humana e o valor trabalho ostentam na seara constitucional e, desse modo, na vida jurídica, institucional, econômica e social.⁵⁰

Para Valcilene de Bessa dos Santos, embora presente em todo o contexto histórico, somente há pouco o trabalho está auferindo a devida importância por parte da doutrina e jurisprudência trabalhista. Segundo a autora, a dignidade do trabalho é tratada como fundamento para o trabalho decente promovido pela Organização Internacional do Trabalho. Ademais, embora o conceito de dignidade sempre estivesse atrelado às reivindicações trabalhistas, só passou a refletir parcialmente na seara trabalhista em meados do século XX, em

⁴⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª Ed. 2019. São Paulo: LTr. p.119.

⁴⁹ *Ibidem*, p.119.

⁵⁰ *Ibidem*, p.227.

especial os juristas que distinguiram do direito do trabalho do direito civil, como organização e ação coletiva, garantia do salário mínimo e a jornada de trabalho⁵¹. Neste diapasão, mesmo tendo visibilidade e tendência expansiva, o trabalho digno é afrontado pelo discurso dos adeptos ao capitalismo que é direcionado à acumulação de riquezas de forma que possa preservar e desenvolver meios que interfiram na dinâmica social para beneficiá-los.⁵²

Os impactos decorrentes das relações de conflito oriundas do ambiente de trabalho refletem no âmbito íntimo dos empregados, culminando no desgaste emocional do trabalhador enquanto pessoa humana, reduzindo a sua qualidade de vida. É neste sentido o ensinamento de Ytalo Souto e Jailton Araújo, que prelecionam que o conflito no ambiente laboral pode ferir a dignidade da pessoa humana, um dos pilares do Estado Democrático de Direito, visto que o conflito com o empregado, por vezes, ocorre quando na tentativa de dirigir, organizar, controlar, fiscalizar, disciplinar e regulamentar, o empregador abusivamente invade a intimidade e privacidade de seu empregado, culminando, muitas vezes, em risco à vida e à saúde física e mental.⁵³

A Organização Internacional do Trabalho parte do pressuposto de que a dignidade do trabalhador está relacionada não apenas com a aquisição de um emprego, mas no desfrute do trabalho decente que possa gerar uma vida digna⁵⁴. Traçando um paralelo, é possível inferir que os avanços dos direitos trabalhistas do passado eram percebidos de forma mais marcante, sendo assegurados direitos aos trabalhadores, com notável progresso, ao passo em que atualmente assiste-se a um retrocesso, quando falamos por exemplo, nessa autonomia laboral.

Compreende-se que a Constituição Federal de 1988 intencionou a integração dos direitos sociais, posicionando os direitos do trabalho na ordem dos direitos fundamentais e não em esfera econômica. No atual cenário, no âmbito de proteção dos direitos sociais em face das relações empregatícias, resta claro a existência de políticas de austeridade, como por exemplo, a reforma trabalhista que consolidou inovações e restrições de direitos do trabalho, conflitando

⁵¹ SANTOS, Valcilene de Bessa dos. **Direito à desconexão do trabalho**. Monografia (Curso de Direito) – Faculdade Vale do Cricaré, São Mateus, 2019. p.16. Disponível em: <https://repositorio.ivic.br/handle/123456789/88>. Acesso em 19.07.2022.

⁵² Ibidem, p. 16.

⁵³ SOUTO, Ytalo Farias Souto. ARAÚJO, Jailton Macena de. **Direito à privacidade do trabalhador e o uso do correio eletrônico: violação de direitos fundamentais ou legítimo exercício do poder diretivo do empregador?** Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da 13ª Região. João Pessoa, v. 1, n. 1, p. 210-232, jan./jun. 2016. p. 212. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/institucional/ejud/artigos/revistas/revista-eletronica-da-ejud-13-v1-n1-2016.pdf>. Acesso em 07.08.2022.

⁵⁴ SANTOS, Caroline Lima dos. TOLEDO, Erica Pereira. **O direito trabalhista e os reflexos dos direitos humanos na esfera da quarta revolução industrial**. Direitos Fundamentais e Inovações no Direito, 1ª edição. Edita: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos – IBEROJUR Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos – IBEROJUR – Porto, Portugal, 2020. p.155. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7477329>. Acesso em 20.08.2022.

com diretrizes da Carta Magna. Infere-se que em consequência da globalização houve considerável modificação no trato dos direitos sociais e segurança social nas relações de trabalho. Há a massiva disseminação do conceito de flexibilização relacionada às novas modalidades de trabalho e seu efetivo exercício, exigindo indiretamente que o empregado limite o exercício de seus direitos constitucionalmente reconhecidos. No tocante aos princípios fundamentais e a sua proteção, Caroline Santos e Erica Toledo asseveram é de competência do Estado garanti-los e concretizá-los ante a hipossuficiência negocial do empregado:

A aplicação do princípio fundamental dos direitos humanos não se encontra na principal escala das relações de trabalho e sim a faixa econômica. Para que isso ocorra, medidas públicas devem ser implementadas, uma vez que o Estado é o principal protetor dos direitos constitucionais e fundamentais dos direitos humanos, além de levar em consideração que o trabalhador é a parte hipossuficiente da relação, necessitando assim que seus direitos sejam resguardados e protegidos de forma mais assertiva e estruturada.⁵⁵

Ressalta-se que o Ente Público possui a competência de preservar o patrimônio jurídico em sede de direitos constitucionais já consagrados nas relações sociais. O princípio da vedação do retrocesso embora implícito na Carta Magna é atrelado ao princípio da dignidade da pessoa humana e segurança jurídica, de modo que o Estado não pode se abster a protegê-los, uma vez que ocasionaria insegurança jurídica nas diversas formas de relações sociais, como por exemplo, a relação trabalhista. Na ótica das relações empregatícias, é possível constatar certa fragilidade na concretização do acesso aos direitos constitucionais já positivados ante a considerável quantidade de ações judiciais que tramitam na Justiça do Trabalho com o fito de assegurar o alcance de direitos ao empregado, como o pagamento de verbas rescisórias.

No entendimento de Mauricio Godinho, o Direito Individual do Trabalho tem como um dos principais princípios a indisponibilidade de direitos trabalhistas por parte do empregado. Para o autor, a mencionada indisponibilidade de direitos trabalhistas pelo empregado constitui-se em regra geral no Direito Individual do Trabalho do País, estando subjacente a pelo menos três relevantes dispositivos celetistas: arts. 9º, 444, *caput*, e 468, *caput*, CLT⁵⁶:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

⁵⁵ SANTOS, Caroline Lima dos. TOLEDO, Erica Pereira. **O direito trabalhista e os reflexos dos direitos humanos na esfera da quarta revolução industrial**. Direitos Fundamentais e Inovações no Direito, 1ª edição. Edita: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos – IBEROJUR – Porto, Portugal, 2020. p. 155. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7477329>. Acesso em 20.08.2022.

⁵⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª Ed. 2019. São Paulo: LTr. p. 252-253.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia⁵⁷.

Na ótica de Mauricio Godinho, o trabalhador, mediante renúncia ou ato bilateral negociado com o empregador, não pode dispor de seus direitos laborais, sendo nulo qualquer ato forjado neste sentido. Para o escritor “essa conduta normativa geral realiza, no plano concreto da relação de emprego, a um só tempo, tanto o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas, como o princípio da imperatividade da legislação do trabalho”.⁵⁸

3.1 Dignidade da pessoa humana e a proteção à vida privada em face das relações de trabalho.

Os direitos de personalidade são dotados de tutela jurídica significativa, de inegável potência e efetividade porque são ferramentas indispensáveis para a execução dos princípios constitucionais que possuem centralidade na pessoa humana sob a ordem jurídica e da dignidade da pessoa humana, além do sentido lógico e teleológico do conceito de Estado Democrático de Direito, todos claramente afirmados pelo Texto Máximo Republicano.⁵⁹ Infere-se que a Carta Magna trouxe à tona o princípio da centralidade da pessoa humana o que possui condão para trazer novas discussões e problemáticas à sociedade política e civil, como por exemplo, as normas e princípios que regem a relação empregatícia.

A Carta Magna abordou os direitos fundamentais dos trabalhadores da seguinte forma:

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

(...)

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº5.452, de1943) (...)

XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

⁵⁷ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Publicada no DOU 09/08/1943. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 01.07.2022.

⁵⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª Ed. 2019. São Paulo: LTr. p.252-253.

⁵⁹ Ibidem. p.762-763.

XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal⁶⁰.

Lívia Miraglia traz à baila que a dignidade da pessoa humana representa um dos vértices da República Federativa do Brasil e do Estado Democrático de Direito, estando disposta no art. 1º, inciso III, da Constituição. O mencionado artigo abarca, ainda, em seus incisos II e IV, a cidadania e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, respectivamente⁶¹. Conforme a autora:

A Constituição desempenha papel essencial na valorização do indivíduo ao elevar os direitos do trabalhador e a dignidade da pessoa humana ao *status* de direitos fundamentais, constitucionalmente garantidos.

A dignidade da pessoa humana constitui princípio, fundamento e objetivo do Estado brasileiro. É o valor supremo sobre o qual se edifica a sociedade brasileira. Forçoso asseverar, então, que o princípio da dignidade humana informa todos os ramos do Direito, além de influir nas condutas humanas particulares. Assim, a sua realização deve ser sempre perseguida pelo legislador e pelo intérprete da lei.⁶²

Como bem aponta Nilson de Oliveira, o empregado é subordinado somente sob o escopo da atividade profissional e não sob toda a função de sua atividade humana. Outrossim, conforme o autor, no âmbito da execução do contrato de trabalho, o empregado é detentor de direitos que lhe socorrem enquanto pessoa humana e titular de direitos fundamentais que são aplicáveis unicamente no contexto do contrato de trabalho. Desta feita, a incidência dos direitos fundamentais sob a ótica do contrato de trabalho destina-se a assegurar o respeito à dignidade do trabalhador, instituindo o limite ao exercício do poder diretivo do empregador.⁶³

Alice de Barros salienta que o empregador, sob a motivação de dirigir a empresa, não poderá ignorar ou desobedecer os direitos básicos do empregado dispostos na legislação trabalhista e previdenciária, nas normas coletivas, no regulamento interno das empresas, no contrato individual e, principalmente, na Constituição – onde estão abarcados os direitos fundamentais,

⁶⁰ BRASIL. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

⁶¹ MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **O direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana – pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental**. In: XIX Encontro Nacional do CONPEDI, 2010, Fortaleza – CE. p.9039. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>. Acesso em: 20.08.2022.

⁶² Ibidem, p. 9039.

⁶³ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC/SP. 2008. p.101 Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/8224>. Acesso em: 15.07.2022.

essência do ordenamento jurídico. Considera ainda a dignidade humana como um valor superior que deverá presidir as relações humanas, dentre elas, as relações jurídicas trabalhistas⁶⁴.

A dignidade é um atributo inerente à pessoa humana ante a premissa de que o fato de alguém “ser humano” o faz credor de respeito e proteção, independente de sua origem, raça, sexo, idade, estado civil ou condição socioeconômica⁶⁵.

Nesse diapasão, ante a relevância da proteção da dignidade humana nas relações laborais, destaca-se a obrigação estatal em assegurar a preservação da dignidade da pessoa humana mediante a efetivação dos Direitos Sociais, sendo inconcebível a invocação da reserva do possível para legitimar qualquer descumprimento⁶⁶.

É amplamente reconhecida pela doutrina a competência do Estado em garantir a proteção dos princípios fundamentais, sendo limitada a sua atuação a fim de não interferir no âmbito privado do indivíduo. Nessa senda, Ytalo Souto e Jailton Araújo frisam:

A constituição Federal de 1988 ao prever a intimidade e a vida privada, pretendeu alcançar a esses a posição máxima no ordenamento jurídico. Em assim o fazendo, o legislador estabeleceu uma conduta positiva e outra negativa ao Estado. Negativa ao garantir a não intervenção do Estado na esfera privada do indivíduo, isto é, exigindo uma abstenção; positiva no sentido de obrigar o Estado a uma efetiva prestação a fim de garantir que a intimidade e a vida privada não venham a serem violadas⁶⁷.

Em contexto histórico, verifica-se que a Declaração Universal de Direitos Humanos, em 1948, auferiu a necessidade de proteção à vida privada, o que culminou com a previsão, em seu art. XII: “Ninguém será sujeito à interferência na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques a sua honra e reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra interferências ou ataques”. Ytalo Souto e Jailton Araújo clarificam que o constituinte originário, visando à proteção do direito à intimidade e à vida privada, outorgou liberdade ao indivíduo de ser detentor do controle no tocante às informações que lhes sejam

⁶⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo, LTR, 2016. p.407.

⁶⁵ FREITAS, Vania Vieira de. PARMEGIANE, Daniele. **O teletrabalho após a Lei nº13.467/2017 e os riscos de dano existencial por violação ao direito a desconexão**. Revista Jurídica Luso-Brasileira - *RJLB*, Ano 7(2021), nº 1. p.1340. Disponível em: <https://www.cidp.pt/publicacao/revista-juridica-lusobrasileira-ano-7-2021-n-1/213>. Acesso em 20.08.2022.

⁶⁶ MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **O direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana – pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental**. In: XIX Encontro Nacional do CONPEDI, 2010, Fortaleza – CE. p.9045. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>. Acesso em: 20.08.2022.

⁶⁷SOUTO, Ytalo Farias Souto. ARAÚJO, Jailton Macena de. **Direito à privacidade do trabalhador e o uso do correio eletrônico: violação de direitos fundamentais ou legítimo exercício do poder diretivo do empregador?** Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da 13ª Região. João Pessoa, v. 1, n. 1, p. 210-232, jan./jun. 2016. p. 215. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/institucional/ejud/artigos/revistas/revista-eletronica-da-ejud-13-v1-n1-2016.pdf>. Acesso em 07.08.2022.

relacionadas. Ressaltam ainda que, o poder constituinte derivado decorrente não pode fazer emendas com o intuito de abolir a proteção à privacidade prevista no artigo 5º da Constituição Federal, tratando-se de cláusula pétrea.⁶⁸

Debruçando-se sobre o princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho, Livia Miraglia atesta que a valorização do trabalho está intrinsecamente ligada à existência digna. Não havendo o que se falar em consumação da dignidade humana se o trabalho do indivíduo não for devidamente respeitado e valorado. Para a autora, a ausência de trabalho digno afeta não apenas o trabalhador, mas o grupo familiar e social no qual ele está inserido, afirmando que somente por intermédio de trabalho digno, poderá o trabalhador obter os recursos indispensáveis para desfrutar de uma vida digna como os direitos mínimos de remuneração justa, de liberdade, de equidade e de segurança no contexto da relação laboral.⁶⁹

É possível depreender que nas relações de emprego podem ocorrer lesões em âmbito moral dos empregados em face da desigualdade em relação ao empregador. Desse modo, se faz necessário refletir sobre a relação de emprego e o direito à intimidade com cautela, uma vez que no exercício diário das atividades laborais deve haver a garantia da expressão da livre iniciativa constitucionalmente garantida, do direito à intimidade e à vida privada, que concretizam a dignidade da pessoa humana.⁷⁰

3.2 Direito à desconexão

O direito à desconexão gira em torno do direito do trabalhador em investir o tempo fora de sua jornada laboral em atividades de seu interesse, estabelecendo limites entre sua vida profissional e pessoal. O Mundo Novo do Trabalho fazendo o uso das ferramentas tecnológicas dilui as fronteiras entre o profissional e o privado, ocasionando a invasão da vida privada e familiar pelo trabalho visto que durante o tempo de repouso os empregados são constantemente perturbados com demandas profissionais ante a facilidade das comunicações e acesso dos

⁶⁸ SOUTO, Ytalo Farias Souto. ARAÚJO, Jailton Macena de. **Direito à privacidade do trabalhador e o uso do correio eletrônico: violação de direitos fundamentais ou legítimo exercício do poder diretivo do empregador?** Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da 13ª Região. João Pessoa, v. 1, n. 1, p. 210-232, jan./jun. 2016. p. 213-214. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/institucional/ejud/artigos/revistas/revista-eletronica-da-ejud-13-v1-n1-2016.pdf>. Acesso em 07.08.2022.

⁶⁹ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **O direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana – pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental.** In: XIX Encontro Nacional do CONPEDI, 2010, Fortaleza – CE. p.9040-9043. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>. Acesso em: 20.08.2022.

⁷⁰ SOUTO, Ytalo Farias Souto. ARAÚJO, Jailton Macena de. Op cit., p.215.

recursos técnicos para sanar a questão profissional imposta pelo empregador⁷¹. O trabalhador com receio da substituição no âmbito trabalhista adotou a cultura de permanecer conectado, o que é denominado “telepressão” ou superconexão⁷².

A desconexão se firma no direito do trabalhador em gozar de seus momentos de descanso da forma que desejar, sem que ocorram intervenções, sendo o exercício de tal direito crucial para asseverar o seu bem-estar e sua saúde⁷³.

O direito à desconexão é fundamentado no art.1º, inciso III, Constituição Federativa do Brasil de 1988, que abarca a dignidade da pessoa humana, corroborando que todas as ações particulares e estatais devem acatar tal princípio. As autoras salientam a importância do direito à desconexão para a reestruturação física e psicológica dos trabalhadores, uma vez que tal direito a desconexão é pautado nos direitos fundamentais à saúde, vida social, a intimidade, a privacidade, ao lazer, a limitação da jornada de trabalho. Afirmam ainda que o uso de ferramentas tecnológicas não pode aviltar os direitos constitucionais ao descanso e ao lazer, de modo que tal substituição acarretaria danos à vida das pessoas⁷⁴.

O direito à desconexão é percebido com mais frequência nas relações de trabalho mais modernas e que possuem jornada de trabalho mais flexíveis. Nessa esteira, tem-se como exemplo o teletrabalho, no qual ante o uso de meios tecnológicos, o empregado consegue laborar fora do estabelecimento ou somente através de ferramentas que o mantém conectado estando à disposição do empregador.

Nesse tipo de desenho de trabalho é de suma importância que seja delimitado o horário do efetivo labor e do descanso, e, portanto, separação entre o trabalho e a vida pessoal do trabalhador – a qual engloba a vida familiar e social⁷⁵. Corroborando o entendimento Valcilene

⁷¹ MOREIRA, Teresa Coelho. **Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores**. Minerva: Revista de Estudos Laborais | Ano IX - I da 4.ª Série - N.º 2, 2019. p.143-145. Disponível em: <http://repositorio.ulusiada.pt/handle/11067/5506>. Acesso em 20.08.2022.

⁷² CARDIM, Talita Corrêa Gomes. **Direito à desconexão: um novo direito fundamental do trabalhador. Direitos Fundamentais e Inovações no Direito**, 1ª edição. Edita: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos – IBEROJUR – Porto, Portugal, 2020. p.146-147. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7477330>. Acesso em 15.07.2022.

⁷³ FREITAS, Vania Vieira de. PARMEGIANE, Daniele. **O teletrabalho após a Lei nº13.467/2017 e os riscos de dano existencial por violação ao direito a desconexão**. Revista Jurídica Luso-Brasileira - *RJLB*, Ano 7(2021), nº 1. p.1343. Disponível em: <https://www.cidp.pt/publicacao/revista-juridica-lusobrasileira-ano-7-2021-n-1/213>. Acesso em 20.08.2022.

⁷⁴ *Ibidem*, p. 1330 a 1343.

⁷⁵ SANTOS, Valcilene de Bessa dos. **Direito à desconexão do trabalho**. Monografia (Curso de Direito) – Faculdade Vale do Cricaré, São Mateus, 2019. p.19. Disponível em: <https://repositorio.ivc.br/handle/123456789/88>. Acesso em 19.07.2022.

de Bessa, Aline Bald e Cláudia Tessmann ressaltam a importância do respeito, pela empresa do direito dos seus empregados à desconexão. Nas palavras das autoras:

Assim, a jornada de trabalho, regra geral, é controlada pelo empregador, em virtude do poder de fiscalizar e direcionar seus empregados, sendo assim um dever da empresa proporcionar ao colaborador o direito de se desconectar do seu trabalho, pois precisa de lazer, descanso, desvinculando-se do seu emprego e compromissos habituais de trabalho.⁷⁶

O direito à desconexão não se encontra expressamente positivado no ordenamento jurídico brasileiro. Tal ausência de regramento entra em evidência ante a inobservância do empregador em proporcionar a desconexão do empregado de seu trabalho. Resta evidenciada a grande dificuldade da sociedade de perceber que o descumprimento de direitos fundamentais do trabalhador trata-se de grave violação. Dada à importância do assunto, com o escopo de proteger os direitos do empregado, se faz necessário que o legislador positivete o direito.

Sobre o direito à desconexão, o Tribunal Regional do Trabalho pronuncia-se da seguinte forma:

SOBREAVISO. DIREITO À DESCONEXÃO. INDEFERIMENTO MANTIDO. Em que pese o artigo 244 da CLT referir-se à categoria dos ferroviários, quanto ao adicional de sobreaviso, nada impede a sua aplicação a empregados que exercem outras atividades, por analogia, ainda mais que se trata de norma de proteção à saúde e à higidez do trabalhador (Súmula 428 do C. TST). Nos termos da nova redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, considera-se o empregado à disposição do empregador quando, mesmo que realizado à distância, o obreiro esteja sob controle telemático ou informatizado de trabalho. Entende-se por direito à desconexão a liberdade posta ao empregado de poder gozar de seu tempo livre da maneira que lhe aprouver, sem que esteja ligado às atividades laborais. No caso em apreço, inexistem evidências do direito da autora ao sobreaviso vindicado, merecendo, portanto, ser mantido o julgado.⁷⁷

Bem como:

SOBREAVISO - ESCALA DE PLANTÃO - CERCEIO AO DIREITO OBREIRO À DESCONEXÃO - RESTRIÇÃO À SAÍDA DE CASA - SÚMULA 428 DO C. TST. O trabalhador que é escalado para cumprir plantão, fazendo uso de instrumentos telemáticos, a exemplo de celular corporativo, e que tem restringido seu direito à desconexão bem como à ampla liberdade de se locomover, seja após o término do labor administrativo, seja aos finais de semana, estando impedido de viajar com sua família ou mesmo de se deslocar para locais distantes da sua casa, enquanto aguarda

⁷⁶ BALD, Aline Graziela. TESSMANN, Cláudia. **Direito à desconexão frente aos direitos e deveres do empregado no contrato de trabalho especificamente no teletrabalho.** Revista Destaques Acadêmicos, Lajeado, v. 8, n. 2, 2016. ISSN 2176-3070. p.165. Disponível em: <http://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/1019>. Acesso em 20.07.2022.

⁷⁷ TRT-1 - RO: 01018925320175010017 RJ, Relator: LEONARDO DIAS BORGES, Data de Julgamento: 24/03/2021, Décima Turma, Data de Publicação: 29/04/2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1201049557>. Acesso em 02.08.2022.

*o chamado do empregador, configuram estado de sobreaviso, nos termos do item II da Súmula nº 428 do C. TST. Recurso patronal provido parcialmente.*⁷⁸

Debruçando-se sobre os julgados dos Tribunais resta clara a aplicação do instituto da analogia permitindo o reconhecimento do direito à desconexão como medida de saúde e à higidez do empregado, devendo ser tutelado pela Justiça do Trabalho com o fito de resguardar os direitos do trabalhador e coibir práticas abusivas realizadas pelos empregadores.

3.3 Direito Diretivo x Direitos Fundamentais

Com esteio no poder diretivo, o empregador dirige a prestação dos serviços de seus empregados, não podendo transpassar o limite da razoabilidade e devendo tutelar condições para que o ambiente de trabalho seja saudável, prezando acima de tudo pelo respeito aos direitos de personalidade dos empregados e à dignidade do trabalhador⁷⁹.

Nesta mesma linha, Ytalo Souto e Jailton Araújo compreendem que das manifestações do poder empregatício, o poder de fiscalização do empregador é o que mais enseja a existência de conflitos com os direitos fundamentais dos empregados no tocante aos direitos da personalidade, dos quais se destacam o direito à intimidade e à privacidade, uma vez que se fazem presentes nos processos das atividades laborativas. A atuação do poder de direção é restringida em virtude das normas constitucionais que asseguram ao trabalhador os seus direitos fundamentais as quais repercutem em suas relações jurídicas do âmbito privado⁸⁰.

Acerca dos direitos fundamentais na relação de emprego, identifica-se que pode ocorrer choque entre o direito empregado, que possui direito à intimidade, e o empregador, que tem o poder diretivo fomentado no direito de propriedade. Quando há conflito de interesses entre as figuras da relação de trabalho no exercício de seus direitos, para a resolução da lide, o Judiciário Trabalhista reconhece que deve ser aplicada a ponderação de valores fundamentados na proporcionalidade e razoabilidade⁸¹.

⁷⁸ TRT-20 - 00003409820185200011, Relator: JORGE ANTONIO ANDRADE CARDOSO, Data de Publicação: 16/07/2021.

⁷⁹ SILVA, Leda Maria Messias da Silva. **Poder Diretivo do empregador, emprego decente e direitos da personalidade**. Revista Jurídica Cesumar, v.6, n.1, p. 267-281. 2006. p.280. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/314>. Acesso em 18.07.2022.

⁸⁰ SOUTO, Ytalo Farias Souto. ARAÚJO, Jailton Macena de. **Direito à privacidade do trabalhador e o uso do correio eletrônico: violação de direitos fundamentais ou legítimo exercício do poder diretivo do empregador?** Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da 13ª Região. João Pessoa, v. 1, n. 1, p. 210-232, jan./jun. 2016. p.220. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/institucional/ejud/artigos/revistas/revista-eletronica-da-ejud-13-v1-n1-2016.pdf>. Acesso em 07.08.2022.

⁸¹ SOUTO, Ytalo Farias Souto. ARAÚJO, Jailton Macena de. **Direito à privacidade do trabalhador e o uso do correio eletrônico: violação de direitos fundamentais ou legítimo exercício do poder diretivo do**

Destaca-se que compete ao empregador, em reflexo da atividade empresarial, gerir e reduzir os riscos voltados para os âmbitos operacionais, fiscais, financeiros e estratégicos, por exemplo. Nessa senda, Ytalo Souto e Jailton Araújo explicam que o empregador possui a premissa de exercer o poder diretivo ante o direito à propriedade, atribuindo-lhe o controle dos parâmetros a ser exercida a atividade laboral pelo empregado. Ademais, esse poder é exprimido mediante outros poderes: o regulamentar, disciplinar e fiscalizatório. Desse modo, é possível constatar que o empregador pode dirigir os empregados através de normas regulamentares ou aplicação de punições já que se responsabiliza pelos riscos da atividade econômica.⁸²

Por oportuno, salienta-se que de tal poder diretivo decorre o princípio da alteridade, segundo o qual os riscos inerentes à atividade empresarial recaem sobre o empregador, não podendo os mesmos serem transpassados ao empregado. Por outro lado, o empregador é investido do poder de direção, do qual decorre a possibilidade de admitir, assalariar e delimitar os rumos da atividade econômica⁸³.

A faculdade do empregador em delimitar e fiscalizar os parâmetros do exercício das funções laborais dos empregados na empresa é um poder unilateral. Nas palavras de Ytalo Souto e Jailton Araújo:

O poder de organização ou poder diretivo consiste na faculdade atribuída ao empregador de harmonizar fatores de produção para determinar as condições de utilização concreta da prestação de serviços do empregado a que este se obrigou através de contrato de trabalho, objetivando a consecução dos fins almejados pela empresa. Destaca-se como relevante também o poder fiscalizatório ou poder de controle, que seria o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo, pelo empregador, da prestação de serviço dos seus empregados. Medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, o monitoramento de e-mails corporativos e/ou privados e outras providências correlatas seriam exemplos da manifestação desse poder⁸⁴.

Cumprido observar que o empregador ao estabelecer medidas de controle e organização laboral deve atentar-se a forma de uso das ferramentas. Na atualidade, com os consideráveis

empregador? Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da 13ª Região. João Pessoa, v. 1, n. 1, p. 210-232, jan./jun. 2016. p.216. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/institucional/ejud/artigos/revistas/revista-eletronica-da-ejud-13-v1-n1-2016.pdf>. Acesso em 07.08.2022..

⁸² Ibidem. p. 216-217.

⁸³ RANDOW, Giselle Leite Franklin Von. SANTOS, Vanessa Albergaria dos. MENDES, Valmira Pereira. **Redes Sociais, pandemia e influência no direito do trabalho: uma perspectiva a partir da vigilância líquida**. In: 16ª Noite Acadêmica, Centro Universitário UNIFACIG. V.1., 2021. p.6. Disponível em: <https://pensaracademico.unifacig.edu.br/index.php/noiteacademica/article/view/2685>. Acesso em 02.09.2022.

⁸⁴ SOUTO, Ytalo Farias Souto. ARAÚJO, Jailton Macena de. **Direito à privacidade do trabalhador e o uso do correio eletrônico: violação de direitos fundamentais ou legítimo exercício do poder diretivo do empregador?** Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da 13ª Região. João Pessoa, v. 1, n. 1, p. 210-232, jan./jun. 2016. p.219-220. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/institucional/ejud/artigos/revistas/revista-eletronica-da-ejud-13-v1-n1-2016.pdf>. Acesso em 07.08.2022.

avanços tecnológicos, a depender da modalidade de trabalho, há a possibilidade do empregador proceder ao monitoramento de seus empregados de forma afrontosa e agressiva, restando claro o domínio do capital sobre o trabalho⁸⁵.

Nesse contexto, o monitoramento excessivo nas relações de emprego advém desse modelo de controle incisivo, os quais podem transpassar os muros da empresa, evidenciando-se a violação do direito de desconexão do empregado refletindo na vida pessoal do empregado. Diante disso, trazem à baila a reflexão relativa à necessidade de compatibilização do poder diretivo do empregador, que é praticado em um contexto de vigilância líquida, que traz consigo a ideia de que a vigilância ocorre de forma ininterrupta culminando em diversos mecanismos de fiscalização, com os direitos fundamentais do empregado, em observância a todos os valores fundamentais prestigiados pelo Estado Democrático de Direito⁸⁶.

O contrato de trabalho deve ser regido pela ordem constitucional por se tratar de uma relação jurídica privada. Razão pela qual deve submeter-se à incidência dos direitos fundamentais previstos na Carta Magna no tocante às condições contratuais e os direitos do trabalhador decorrentes da relação trabalhista⁸⁷.

Embora o legislador e diversos doutrinadores entendam que a Consolidação de Leis Trabalhistas procura alcançar a igualdade entre empregado e empregador, resta claro que o empregado é a parte mais suscetível a abusos por interesse do empregador, e exemplifica esse desequilíbrio a partir do exercício de jornadas exaustivas e horas extras em excesso impostas pelo empregador. Tal conjuntura exige do trabalhador o labor de forma acelerada para suprir o trabalho da demanda capitalista, o que gera a perda do controle de sua própria vida, ensejando o surgimento de problemas de ordem física e mental⁸⁸.

As ferramentas de expressão do poder diretivo dependem da aceitação do comando, ou seja, o poder do empregador é atrelado ao exercício da obediência e sujeição pelo empregado.

⁸⁵ FREITAS, Vania Vieira de. PARMEGIANE, Daniele. **O teletrabalho após a Lei nº13.467/2017 e os riscos de dano existencial por violação ao direito a desconexão**. Revista Jurídica Luso-Brasileira - *RJLB*, Ano 7(2021), nº 1. p.1346. Disponível em: <https://www.cidp.pt/publicacao/revista-juridica-lusobrasileira-ano-7-2021-n-1/213>. Acesso em 20.08.2022.

⁸⁶ RANDOW, Giselle Leite Franklin Von. SANTOS, Vanessa Albergaria dos. MENDES, Valmira Pereira. **Redes Sociais, pandemia e influência no direito do trabalho: uma perspectiva a partir da vigilância líquida**. In: 16ª Noite Acadêmica, Centro Universitário UNIFACIG. V.1., 2021. p.16-17. Disponível em: <https://pensaracademico.unifacig.edu.br/index.php/noiteacademica/article/view/2685>. Acesso em 02.09.2022.

⁸⁷ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC/SP. 2008. p.97. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/8224>. Acesso em: 15.07.2022.

⁸⁸ SANTOS, Valcilene de Bessa dos. **Direito à desconexão do trabalho**. Monografia (Curso de Direito) – Faculdade Vale do Cricaré, São Mateus, 2019. p.47. Disponível em: <https://repositorio.ivc.br/handle/123456789/88>. Acesso em 19.07.2022.

Assim, incide sobre o poder de direção a figura da subordinação. Ademais, nota-se que a subordinação jurídica aduz a situação de dependência do trabalhador frente ao empregador em virtude do contrato de trabalho, sendo a ferramenta que corrobora o poder de direção do patrão⁸⁹.

Com efeito, a subordinação do trabalhador deve ser pautada em limites, não sendo absoluto o poder diretivo do empregador. A legislação não delimita de forma expressa todos os parâmetros permitidos no exercício fiscalizatório, recaindo sobre a jurisprudência a função de conciliar as regras e princípios, estabelecendo fronteiras para a verificação do abuso, ou não, do poder diretivo – preservando os princípios do Direito do Trabalho e a boa-fé na execução do contrato dentro dos limites da lei⁹⁰.

⁸⁹ SOUTO, Ytalo Farias Souto. ARAÚJO, Jailton Macena de. **Direito à privacidade do trabalhador e o uso do correio eletrônico: violação de direitos fundamentais ou legítimo exercício do poder diretivo do empregador?** Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da 13ª Região. João Pessoa, v. 1, n. 1, p. 210-232, jan./jun. 2016. p.221. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/institucional/ejud/artigos/revistas/revista-eletronica-da-ejud-13-v1-n1-2016.pdf>. Acesso em 07.08.2022.

⁹⁰ Ibidem. p. 222-223.

4. O SURGIMENTO DO TELETRABALHO

O teletrabalho é o fenômeno edificado entre a gestão de empresas e a tecnologia da informação e comunicação. O conceito tardou a chegar no Brasil enquanto fato jurídico, visto que praticamente não havia literatura acerca do tema ante a falta de legislação relativa ao tema. Contudo, o cenário pandêmico de Covid-19 balizou a disseminação desta modalidade laboral, tendo em vista a compulsoriedade do isolamento social impostos pelos entes estatais.⁹¹

No âmbito normativo, apenas em 15 de dezembro de 2011, com a edição da Lei nº12.551, surgiu a primeira normatização atinente ao teletrabalho, que regulamentou a equiparação dos efeitos jurídicos da subordinação exercida pelos empregados remotos e presenciais.⁹²

Ademais, com a intenção de conciliar a cenário da sociedade pós-moderna e as novas formas de relação trabalhistas houve a publicação da Lei nº13.467 de 11 de novembro de 2017, também chamada de Reforma Trabalhista, responsável por consideráveis alterações no texto da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), abarcando em seu capítulo II-A, o teletrabalho.⁹³

O surgimento de normas que regulamentam a flexibilidade das atividades laborais foram surgindo a partir do ano de 2017. Para Maria Bridi e Sidnei Machado, essa normatização, paralelamente, provoca o processo de fragilização da negociação coletiva e a unilateralidade da gestão laboral pela empresa.⁹⁴ Essa nova dinâmica organizatória da sociedade na atualidade traz uma falsa sensação de liberdade travestida de flexibilidade trabalhista, de desenvolvimento econômico e de livre comércio. Neste contexto, Marjorie Raupp depreende que se faz necessário ter cautela nas atividades transformadoras para que não haja a supressão ou banalização de direitos em face da produtividade e interesses capitalistas.⁹⁵

⁹¹ FINCATO, Denise. **Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia**. Revista Ibérica do Direito. Vol.1, nº 2, julho/dezembro, 2020. p. 81. Disponível em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7>. Acesso em 02.09.2022.

⁹² BRASIL, **Lei nº12.551 de 15 de dezembro de 2011**, publicada no DOU 16/12/2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/12551.htm. Acesso em 20.07.2022.

⁹³ RAUPP, Marjorie Alves. **Impactos da COVID-19 nas relações de trabalho teletrabalho uma nova reorganização do trabalho**. Monografia (Curso de Direito). Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Escola de Direito e Relações Internacionais, Goiânia -GO, 2021. p. 17. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/1439>. Acesso em 02.09.2022.

⁹⁴ BRIDI, Maria Aparecida. MACHADO, Sidnei. **O teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista de 2017 e o contexto na Covid-19**. O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017) [livro eletrônico]: volume 1 / organização: José Dari Krein [etal.]. São Paulo: Cesis - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. p.189. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/06/VOL-1_A-reforma-trabalhista_21.06.21.pdf. Acesso em 20.07.2022.

⁹⁵RAUPP, Marjorie Alves. **Impactos da COVID-19 nas relações de trabalho teletrabalho uma nova reorganização do trabalho**. Monografia (Curso de Direito). Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Escola de Direito e Relações Internacionais, Goiânia -GO, 2021. p. 18. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/1439>. Acesso em 02.09.2022.

Nesta senda, Zygmunt Bauman dispôs:

A sociedade que entra no século XXI não é menos “moderna” que a que entrou no século XX; o máximo que se pode dizer é que ela é moderna de um modo diferente. O que a faz tão moderna como era mais ou menos há um século é o que distingue a modernidade de todas as outras formas históricas do convívio humano: a compulsiva e obsessiva, contínua, irrefreável e sempre incompleta modernização; a opressiva e inerradicável, insaciável sede de destruição criativa (ou de criatividade destrutiva, se for o caso: de “limpar o lugar” em nome de um “novo e aperfeiçoado” projeto; de “desmantelar”, “cortar”, “defasar”, “reunir” ou “reduzir”, tudo isso em nome da maior capacidade de fazer o mesmo no futuro — em nome da produtividade ou da competitividade)⁹⁶.

Debruçando-se acerca dos ensinamentos de Bauman, Marjorie Raupp assevera que para haver a realização da plena autonomia individual e liberação, o ente público deve, investido de seu poder para tal, atuar em medidas públicas a fim de proporcionar a segurança dos direitos conquistados em face da modernidade e sua tecnologia, evitando assim o desmonte de direitos já reconhecidos em face dos interesses capitalistas.⁹⁷

Segundo Maria Bridi e Sidnei Machado, quantificar a dimensão do teletrabalho tornou-se uma tarefa difícil em virtude dos obstáculos encontrados no recolhimento de dados abrangentes. Essa modalidade trabalhista, no contexto brasileiro, se apresenta de forma multifacetada, as pesquisas realizadas e a obtenção de dados oficiais ainda não permitem definir com precisão os conceitos e variáveis da realização da atividade fora da sede da empresa e os caracteres que o mesmo pode assumir.⁹⁸

4.1 O que é Teletrabalho?

O teletrabalho pode ser definido como modalidade especial de trabalho à distância, cuja caracterização depende de determinados requisitos e ritos contratuais. Desta feita, não basta apenas que o trabalho seja realizado fora da sede física da empresa, sendo obrigatório o uso de

⁹⁶ BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**, traduzida por Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar. Ed. 2001. p. 30.

⁹⁷ RAUPP, Marjorie Alves. **Impactos da COVID-19 nas relações de trabalho teletrabalho uma nova reorganização do trabalho**. Monografia (Curso de Direito). Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Escola de Direito e Relações Internacionais, Goiânia -GO, 2021. p. 18. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/1439>. Acesso em 02.09.2022..

⁹⁸ BRIDI, Maria Aparecida .MACHADO, Sidnei. **O teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista de 2017 e o contexto na Covid-19**. O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017) [livroeletrônico]: volume 1 / organização: José Dari Krein [etal.]. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. p.191. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/06/VOL-1_A-reforma-trabalhista_21.06.21.pdf. Acesso em 20.07.2022.

tecnologias da informação e comunicação (TIC) enquanto ferramenta de trabalho ou até mesmo mediadora de distância relacional.⁹⁹ Nesse sentido, preleciona Denise Fincato:

O teletrabalho é modalidade laboral que ultrapassa os conceitos e experiências de trabalho próprios da Revolução Industrial, situando-se na chamada era da Revolução Informacional. Com ele (e outros tantos fenômenos próprios da contemporaneidade), diversos paradigmas necessitam ser reelaborados, uma vez que o trabalho atual e futuro já é e cada vez mais será desterritorializado e atemporal¹⁰⁰.

O teletrabalho é fixado pela realização à distância e mediante o uso de equipamentos informacionais, efetivado a qualquer tempo e espaço, modificando a situação organizacional, as formas de realização e de controle. No tocante ao controle exercido pelo empregador, no teletrabalho, ocorre de forma informacional, via sistema, e não de forma presencial. As atualizações tecnológicas permitem o monitoramento das atividades por intermédio de programas de *software*, por exemplo¹⁰¹.

Enquanto ato de modernização e organização laboral atrelado à flexibilização, o teletrabalho apresenta-se como nova configuração trabalhista decorrente do uso de tecnologias da informação e comunicação¹⁰².

Do ponto de vista normativo, o conceito de teletrabalho foi edificado no art. 75-B da Consolidação das Leis de Trabalho, sendo ratificado pelo art. 4º, §1º, capítulo II da Medida Provisória nº 927/2020, durante o prazo que produziu efeitos¹⁰³.

A alteração do regime trabalhista presencial para o teletrabalho tornou-se uma tendência mundial. Contudo, insta apontar que essa forma de trabalho ainda sofre os efeitos da resistência cultural, bem como o impacto de obstáculos que inviabilizam a generalização para todas as ocupações. A dificuldade dos empregadores em renunciar ao controle exercido de forma presencial aos trabalhadores é um dos empecilhos encontrados. Já os trabalhadores apresentam, enquanto óbice, as contrariedades relativas à intimidade e à privacidade no tocante a proteção de dados, imagem e áudio, além da considerável redução de relação com os colegas de trabalho,

⁹⁹ FINCATO, Denise. **Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia.** Revista Ibérica do Direito. Vol.1, nº 2, julho/dezembro, 2020. p. 83-84. Disponível em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7>. Acesso em 02.09.2022.

¹⁰⁰ Ibidem, 84.

¹⁰¹ BRIDI, Maria Aparecida. MACHADO, Sidnei. **O teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista de 2017 e o contexto na Covid-19.** O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017) [livro eletrônico]: volume 1 / organização: José Dari Krein [etal.]. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. p.191. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/06/VOL-1_A-reforma-trabalhista_21.06.21.pdf. Acesso em 20.07.2022.

¹⁰² Ibidem, p.191.

¹⁰³ FINCATO, Denise. **Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia.** Revista Ibérica do Direito. Vol.1, nº 2, julho/dezembro, 2020. p.84-85. Disponível em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7>. Acesso em 02.09.2022.

gerando redução dos espaços de sociabilidade e interação. Infere-se ainda a atribuição em estabelecer mecanismos de fiscalização ergonômicos para asseverar a saúde do trabalhador¹⁰⁴.

4.2 Da trilha legislativa

Em análise à legislação pátria, observou-se que apenas em 2011, com a edição da Lei nº12.551 de 2011, houve o balizamento da isonomia entre o trabalho realizado presencialmente e o trabalho a distância. A Lei nº12.551 promoveu a alteração do artigo 6º da CLT, além acréscimo de um parágrafo que dispõe no sentido de que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio¹⁰⁵. No contexto brasileiro, foi a partir da Lei nº12.551/2011 que, no âmbito do teletrabalho, fixou-se o regramento responsável por emoldurar a relação de emprego e a paridade de direitos dos trabalhadores presenciais e os teletrabalhadores. Os autores ressaltam que o teletrabalho é um pacto realizado em sede contratual¹⁰⁶.

Segundo Denise Fincato, embora alguns estudiosos compreendam que o teletrabalho no Brasil estivesse satisfatoriamente regrado, houve o carecimento de maior aprofundamento legislativo acerca do contrato de teletrabalho, visto que as lacunas normativas na legislação brasileira eram preenchidas mediante regulamentos empresariais e instrumentos coletivos estipulados por empresas e categorias.¹⁰⁷

Desta feita, o Governo Federal alvitrou o Projeto de Lei nº6.787/2016 em dezembro de 2016, o qual foi objeto de apreciação da Câmara dos Deputados, onde foi objeto de trabalho por aproximadamente 04 meses. O texto original não contemplava o teletrabalho, de modo que o tema só foi incorporado após manifestação popular – em especial a SOBRA-TT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. A proposta submetida ao crivo do Senado foi acolhida e sancionada pelo Presidente da República, dispondo sobre alguns trechos que indicam de forma expressa o teletrabalho, formalizando e positivando-o¹⁰⁸.

¹⁰⁴ BRIDI, Maria Aparecida .MACHADO, Sidnei. **O teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista de 2017 e o contexto na Covid-19**. O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017) [livroeletrônico]: volume 1 / organização: José Dari Krein [etal.]. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. p.201. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/06/VOL-1_A-reforma-trabalhista_21.06.21.pdf. Acesso em 20.07.2022.

¹⁰⁵ BRASIL, **Lei nº12.551 de 15 de dezembro de 2011**, publicada no DOU 16/12/2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em 20.07.2022.

¹⁰⁶ BRIDI, Maria Aparecida. MACHADO, Sidnei. Op. cit., p.202.

¹⁰⁷ FINCATO, Denise. **Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia**. Revista Ibérica do Direito. Vol.1, nº 2, julho/dezembro, 2020. p. 81. Disponível em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7>. Acesso em 02.09.2022.

¹⁰⁸ Ibidem, p.81-82.

A Lei nº13.467 de 11 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, tem origem no supracitado PL nº6.787/2016. Bridi e Machado mencionam que a reforma trabalhista trata o teletrabalho a partir de dois pressupostos centrais: 1) trabalho preponderantemente fora das dependências do empregador; 2) utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

A chegada da pandemia do Covid-19 em março de 2020 em território brasileiro foi um considerável marco para a disseminação do teletrabalho por ser uma opção para a não interrupção da atividade empresarial e conservação de empregos. Por conseguinte, ante o cenário pandêmico, foi promulgado o Decreto Legislativo nº06 de 20 de março de 2020, o qual reconheceu a ocorrência do Estado de Calamidade Pública, havendo incidência no perfil de prestação de serviços pela população brasileira voltando-se para o labor de forma remota, ocasionando diversos questionamentos e desdobramentos¹⁰⁹.

A crise sanitária somada à crise econômica fomentou o cenário que facilitou a mudança nas relações de trabalho no Brasil, havendo a elaboração de medidas provisórias enquanto medida emergencial, o que concedeu margem para práticas sociais abusivas em alguns setores. Desta feita, a Reforma legislativa de 2017 ampliou a trilha expansiva do teletrabalho, promovendo sua visibilidade durante a pandemia¹¹⁰.

4.3 Da CLT em face do Teletrabalho

Em análise do ordenamento jurídico brasileiro, é possível identificar disposições na Consolidação das Leis de Trabalho que tratam do teletrabalho, sendo utilizadas como base para acordo e convenções coletivas que tratam das relações de trabalho fundadas nesta modalidade¹¹¹.

A Lei nº13.467/2017, em seu período de vigência, trouxe uma nova conjuntura à isonomia entre o trabalho realizado presencialmente e aquele realizado à distância conforme dicção do artigo 6º da CLT. Outrossim, nos termos da Lei nº13.467/2017, o tema foi abordado

¹⁰⁹ FINCATO, Denise. **Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia.** Revista Ibérica do Direito. Vol.1, nº 2, julho/dezembro, 2020. p. 82. Disponível em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7>. Acesso em 02.09.2022.

¹¹⁰ BRIDI, Maria Aparecida. MACHADO, Sidnei. **O teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista de 2017 e o contexto na Covid-19.** O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017) [livro eletrônico]: volume 1 / organização: José Dari Krein [etal.]. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. p.190. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/06/VOL-1_A-reforma-trabalhista_21.06.21.pdf. Acesso em 20.07.2022.

¹¹¹ FINCATO, Denise. **Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia.** Revista Ibérica do Direito. Vol.1, nº 2, julho/dezembro, 2020. p. 85. Disponível em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7>. Acesso em 02.09.2022.

ainda no art. 62, inciso III, da CLT, que tratou das formas de prestação de serviço subordinado excluídas do controle da duração de jornada, bem como o art. 611-A, inciso VIII, da CLT que, na redação dada pela Medida Provisória nº808/2017, tratou do teletrabalho enquanto tema passível de negociação coletiva.¹¹²

Após, à época da vigência da Medida Provisória nº1.108 de 25 de março de 2022, os incisos I e II do art. 62 da CLT foram pautas de debates em sede de constitucionalidade, visto que apartava do regime de duração de jornada os trabalhadores que exercem atividade externa, a exemplo dos gerentes, dos diretores e dos chefes de departamento ou filial.¹¹³

Em face da redação à época da supracitada MP nº1.108/2022, Marjorie Raupp entendeu que, na prática, o art. 62, inciso III, chancelou que os empregados regidos pelo teletrabalho e que não se encontravam subordinados ao controle de jornada não possuíam o direito de receber horas extras. Contudo, ressaltou a autora, as ferramentas tecnológicas dispõem de elementos capazes de propiciar este controle da carga horária e das atividades realizadas pelo empregado. A delimitação da jornada laboral trata-se de um direito social fundamental disposto na Carta Magna, de modo que o texto disposto na CLT é incompatível com a Constituição Federal.¹¹⁴

O texto legal contempla a previsão normativa de limitação de jornada de trabalho, de modo que a sua inobservância constitui, em última instância, assim que houve a desregulação da jornada laborativa. O dispositivo expressa, de certa forma, que o teletrabalho não é passível de controle, o que gera limitação de acesso à justiça do trabalho¹¹⁵.

A MP nº1.108/2022 foi convertida na Lei nº14.442 de 02 de setembro de 2022 que trouxe nova redação ao art.62, inciso III, da CLT, bem como aos artigos 75-B e 75-C da CLT, de modo que se faz necessário proceder análise das alterações dos artigos mencionados.

¹¹² FINCATO, Denise. **Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia.** Revista Ibérica do Direito. Vol.1, nº 2, julho/dezembro, 2020. p. 85. Disponível em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7>. Acesso em 02.09.2022.

¹¹³ RAUPP, Marjorie Alves. **Impactos da COVID-19 nas relações de trabalho teletrabalho uma nova reorganização do trabalho.** Monografia (Curso de Direito). Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Escola de Direito e Relações Internacionais, Goiânia -GO, 2021. p. 18. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/1439>. Acesso em 02.09.2022.

¹¹⁴ RAUPP, Marjorie Alves. **Impactos da COVID-19 nas relações de trabalho teletrabalho uma nova reorganização do trabalho.** Monografia (Curso de Direito). Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Escola de Direito e Relações Internacionais, Goiânia -GO, 2021. p. 19-20. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/1439>. Acesso em 02.09.2022.

¹¹⁵ BRIDI, Maria Aparecida. MACHADO, Sidnei. **O teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista de 2017 e o contexto na Covid-19.** O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017) [livro eletrônico]: volume 1 / organização: José Dari Krein [etal.]. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. p.205-206. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/06/VOL-1_A-reforma-trabalhista_21.06.21.pdf. Acesso em 20.07.2022.

O capítulo II-A da CLT, à época da vigência da Lei nº13.467/2017, em seu art. 75-B asseverou, *ipsis litteris*:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.
Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho¹¹⁶.

Denise Fincato em análise ao mencionado diploma, afirmou que o legislador positivou a conceituação do teletrabalho, particularizando-o. Tal caracterização deixou clara a posição dos teletrabalhadores, que não fazem parte de categoria diferenciada.¹¹⁷

À época da vigência da Medida Provisória nº1.108 de 2022, a redação do art. 75-B e seus parágrafos perpetuaram o conceito de que o comparecimento habitual do trabalhador às dependências do empregador para o atendimento de demandas laborais específicas que exijam sua presença não desvirtua o regime de teletrabalho, corroborando o entendimento de Denise Fincato.

Nesta senda, a Lei nº14.442 de 2022 trouxe nova redação ao mencionado art. 75-B da CLT, chancelando a isonomia entre o teletrabalho e o trabalho presencial:

“Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.
§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.
§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.
(...)” (NR)¹¹⁸

Já o art. 75-C da CLT na vigência da Lei nº13.467/2017:

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.

¹¹⁶BRASIL, Lei nº13.467 de 13 de julho de 2017, publicada no DOU 14/07/2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm Acesso em 02.07.2022.

¹¹⁷ FINCATO, Denise. **Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia.** Revista Ibérica do Direito. Vol.1, nº 2, julho/dezembro, 2020. p.86. Disponível em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7>. Acesso em 02.09.2022.

¹¹⁸ BRASIL, Lei nº14.442 de 02 de setembro de 2022, publicada no DOU 05/09/2022. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2022/lei-14442-2-setembro-2022-793187-publicacaooriginal-166035-pl.html>. Acesso em 20.03.2023.

§ 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 contratual¹¹⁹.

Da leitura do dispositivo legal, vislumbra-se que foi conferido um caráter excepcional à modalidade contratual, visto que o legislador fixou formas à celebração do contrato trabalhista em teletrabalho, como a especificação da atividade a ser exercida, não sendo admissível a forma tácita. Os parágrafos elencam variáveis das disposições contratuais, possibilitando que o teletrabalho possa apresentar-se como opção no decorrer da relação laboral, podendo haver ainda a reversão do regime originário em telemático¹²⁰.

Marjorie Raupp ratifica a necessidade de estabelecimento de atividades a serem realizadas pelos teletrabalhadores visando coibir o acúmulo ou desvio de função, o que ensejaria futuras demandas e consequentemente indenizações. Segundo a autora, há uma controvérsia no tocante à possibilidade de alteração do regime do teletrabalho de forma unilateral pelo empregador (§2º) e a bilateralidade nos contratos disposta no art.468 da própria CLT, o que entra em conflito direto com o princípio da inalterabilidade contratual.¹²¹

Conforme citado anteriormente, o art. 75-C da CLT sofreu alterações no período de vigência da MP nº1.108/2022 que à época suprimiu a necessidade de especificação das atividades a serem realizadas pelo empregado em caso de prestação de serviços em teletrabalho¹²². Tal supressão foi reproduzida na nova redação do art. 75-C em face da Lei nº14.442/2022:

“Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho
 § 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.
 § 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.”

¹¹⁹BRASIL, **Lei nº13.467 de 13 de julho de 2017**, publicada no DOU 14/07/2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 02.07.2022.

¹²⁰ FINCATO, Denise. **Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia**. Revista Ibérica do Direito. Vol.1, nº 2, julho/dezembro, 2020. p.88. Disponível em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7>. Acesso em 02.09.2022.

¹²¹ RAUPP, Marjorie Alves. **Impactos da COVID-19 nas relações de trabalho teletrabalho uma nova reorganização do trabalho**. Monografia (Curso de Direito). Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Escola de Direito e Relações Internacionais, Goiânia -GO, 2021. p. 22. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/1439>. Acesso em 02.09.2022.

¹²² BRASIL, **Medida Provisória nº1.108 de 25 de março de 2022**, publicada no DOU 28/03/2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>. Acesso em 15.10.2022.

Da mencionada atualização, identifica-se que a supressão do requisito obrigatório de especificação das atividades a serem desenvolvidas abre margem para que o empregado acumule ou sofra desvio de função.

No art. 75-D da CLT, o legislador outorgou às partes as tratativas atinentes aos equipamentos tecnológicos e às ferramentas necessárias ao seu pleno funcionamento para fins de teletrabalho:

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 empregado¹²³.

Do texto supra, constata-se que na relação de emprego, o empregador deverá dispor de equipamentos para viabilizar o exercício da atividade laboral ou ainda reembolsar o empregado em possíveis dispêndios para sua aquisição e manutenção. Embora o diploma não contemple de forma explicativa quais despesas possam ser essas, os estudiosos exemplificam as despesas de energia elétrica, o uso da internet e da telefonia. Dito isso, é possível inferir que o contrato deverá prever da forma mais abrangente possível o sistema de reembolso, ou ainda o pacto de não reembolso, bem como a margem de valores-teto¹²⁴.

O dispêndio de recursos é de atribuição do empregador ante o exercício da atividade empresarial, não podendo ser transferido para o empregado, ou, de forma excepcional, devendo proceder ao reembolso de despesas em face do princípio da alteridade e vedação do enriquecimento ilícito¹²⁵.

Com a decretação do estado de calamidade pública em face do Covid-19, a prestação de atividade laboral em teletrabalho, no que concerne ao período de ajustamento de equipamentos tecnológicos e infraestrutura para o efetivo labor, foi firmada a termo escrito com a delimitação de até 30 dias da adoção do mencionado regime, conforme disposto no art. 4º, §3º, da Medida

¹²³ BRASIL, **Lei nº13.467 de 13 de julho de 2017**, publicada no DOU 14/07/2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 02.07.2022.

¹²⁴ FINCATO, Denise. **Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia**. Revista Ibérica do Direito. Vol.1, nº 2, julho/dezembro, 2020. p.90. Disponível em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7>. Acesso em 02.09.2022.

¹²⁵ RAUPP, Marjorie Alves. **Impactos da COVID-19 nas relações de trabalho teletrabalho uma nova reorganização do trabalho**. Monografia (Curso de Direito). Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Escola de Direito e Relações Internacionais, Goiânia -GO, 2021. p. 23. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/1439>. Acesso em 02.09.2022.

Provisória nº1.046 de 27 de abril de 2021¹²⁶. A mencionada MP admitia o regime de comodato de equipamentos tecnológicos e demais itens para assegurar a devida prestação de serviços, entretanto, se houvesse a impossibilidade de empréstimo dos bens, o empregado embora sem a efetiva prestação de serviços, fica de sobreaviso percebendo seu salário sem prejuízos, conforme preleciona o inciso II do §4º do art. 4º¹²⁷.

Já o art.75-E apresenta-se da seguinte forma:

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.

O teletrabalhador possui a obrigação de cumprir com o devido zelo as normas de segurança e saúde estabelecidas pelo empregador. A autora ressaltou, contudo, que a aposição da assinatura no termo de responsabilidade não exonera o empregador de atos de responsabilização. Ademais, ressalta, ante a importância do estabelecimento de normas de proteção à saúde e à vida do trabalhador e à redação vaga do art.75-E, o mérito deve ser analisado com esteio na Constituição Federal e em outros ordenamentos jurídicos¹²⁸.

A fim de articular a margem deixada pelo legislador, a Associação Nacional dos Magistrados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho proferiu os seguintes enunciados:

72. TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS

A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil¹²⁹.

83. TELETRABALHO. CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS.

O regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCSMO), da NR-9 (PPRA) e do artigo 58, § 1o, da Lei 8.213/91

¹²⁶ BRASIL, **Medida Provisória nº1.046 de 27 de abril de 2021**, publicada no DOU 28/04/2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/mpv/mpv1046.htm. Acesso em 02.09.2022.

¹²⁷ FINCATO, Denise. **Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia**. Revista Ibérica do Direito. Vol.1, nº 2, julho/dezembro, 2020. p.90-91. Disponível em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7>. Acesso em 02.09.2022.

¹²⁸ RAUPP, Marjorie Alves. **Impactos da COVID-19 nas relações de trabalho teletrabalho uma nova reorganização do trabalho**. Monografia (Curso de Direito). Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Escola de Direito e Relações Internacionais, Goiânia -GO, 2021. p. 23-24. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/1439>. Acesso em 02.09.2022.

¹²⁹ COMISSÃO 6, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. In: 2ª Jornada do Direito Material e Processual do Trabalho. **XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – CONAMAT**. Brasília, 2018. p.40. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em 20.08.2022.

(LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. Exigência dos artigos 16 a 19 da convenção 155 da OIT¹³⁰.

Conclui-se que, embora o legislador tenha sido, de certa forma, omissivo em parametrizar os deveres do empregador no que concerne à proteção da saúde e qualidade de vida do trabalhador no âmbito laborativo em regime de teletrabalho, este empregador não poderá exonerar-se de atos de acompanhamento, oferta de capacitação e redução de danos, estando sujeito a reparação de danos.

4.4 Da Medida Provisória nº927/2020 e Medida Provisória nº1.046 de 27 de abril de 2021

Conforme alinhado anteriormente, o cenário pandêmico acelerou a disseminação do teletrabalho em virtude da adoção das medidas sanitárias adotadas. A Medida Provisória nº 297, de 22 de março de 2020, surgiu como medida de enfrentamento da crise, concebendo regras para viabilizar a adoção e o estabelecimento do teletrabalho nas empresas¹³¹. O diploma normativo não foi transformado em lei visto que não teve aprovação do Congresso Nacional em tempo hábil, de modo que sua vigência foi restringida ao período de 22 de março a 18 de julho de 2020. Findado o prazo retrocitado, o teletrabalho voltou a ser regulamentado exclusivamente pela Reforma Trabalhista de 2017¹³².

Em termos práticos, durante sua vigência, a MP constituiu efeitos jurídicos ante a adesão ao teletrabalho por muitas empresas. O encerramento do prazo de vigência do ato gerou nas empresas a sensação de instabilidade jurídica. Transpassada a MP nº 927, a adesão ao teletrabalho voltou a vigorar enquanto pacto realizado entre ambas as partes, anteriormente, era necessária apenas a comunicação com 48 horas de antecedência¹³³.

Bridi e Machado teceram relevantes comentários acerca do novo cenário de ausência de regramento após a MP nº 927 cessar seus efeitos:

(...) considerando que um grande contingente de trabalhadores permanece em teletrabalho, empresas e trabalhadores tem duas alternativas para ajustar a

¹ COMISSÃO 6, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. In: 2ª Jornada do Direito Material e Processual do Trabalho. **XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – CONAMAT**. Brasília, 2018. p.44-45. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em 20.08.2022.

¹³¹ BRASIL, **Medida Provisória nº927 de 22 de março de 2020**, publicada no DOU 22/03/2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em 20.08.2022.

¹³² BRIDI, Maria Aparecida. MACHADO, Sidnei. **O teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista de 2017 e o contexto na Covid-19**. O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017) [livro eletrônico]: volume 1 / organização: José Dari Krein [etal.]. São Paulo: Cesis - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. p.207. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/06/VOL-1_A-reforma-trabalhista_21.06.21.pdf. Acesso em 20.07.2022.

¹³³ Ibidem, p.207-208.

permanência do teletrabalho depois de 18 de julho de 2020. A primeira alternativa e fazer o ajuste pelo contrato individual de trabalho, nos moldes da lei de 2017 e a segunda alternativa, e o tratamento do teletrabalho via acordo ou convenção coletiva de trabalho. A tendência é que as empresas prefiram recorrer ao acordo individual, para manter um maior poder de definição da prevalência das regras de maior interesse na flexibilidade e autonomia de gestão do trabalho.¹³⁴

Posteriormente, em 27 de abril de 2021, houve a edição da Medida Provisória nº1.046, que implementou novas medidas trabalhistas, e vigeu de 27 de abril de 2021 até 25 de agosto de 2021, sendo prorrogada por mais 60 dias, mediante Ato nº42/2021 publicado no DOU 16 de junho de 2021, do Presidente do Congresso Nacional¹³⁵.

Da análise da MP nº1.046/2021, identifica-se que foi edificada a possibilidade de alteração da modalidade de regime de trabalho mediante notificação escrita ou por meio eletrônico com antecedência de 45 horas (art.3º, §2º). Outros pontos que merecem destaque diz respeito à responsabilidade do empregador quanto à aquisição e manutenção de equipamentos e infraestrutura, havendo ainda a possibilidade de reembolso de despesas adimplidas pelo empregado com previsão em contrato (art.3º, §3º), e o fato de, se constatada a impossibilidade de empréstimo de equipamentos tecnológicos e demais ferramentas necessárias ao labor, o período da jornada normal de trabalho será considerado como tempo de trabalho à disposição do empregador (art. 3º, §4º, inciso II)¹³⁶.

4.5 Da Medida Provisória nº 1.108/2022

Em 28 de março de 2022, o Poder Executivo publicou a Medida Provisória nº1.108 de 2022, que trata do teletrabalho, e cuja validade vai até 25 de julho de 2022, salvo se convertida em lei¹³⁷.

Por se tratar de uma medida de curta vigência, há a carência de estudos e publicações a seu respeito. Entretanto, da simples leitura da MP, no tocante ao teletrabalho, é possível identificar o estabelecimento de consideráveis mudanças: para fins de prestação de serviços em teletrabalho ou trabalho remoto, o contrato individual de trabalho deverá contemplar de forma

¹³⁴ BRIDI, Maria Aparecida. MACHADO, Sidnei. **O teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista de 2017 e o contexto na Covid-19.** O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017) [livro eletrônico]: volume 1 / organização: José Dari Krein [etal.]. São Paulo: Cesis - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. p.208. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/06/VOL-1_A-reforma-trabalhista_21.06.21.pdf. Acesso em 20.07.2022.

¹³⁵ BRASIL, **Medida Provisória nº1.046 de 27 de abril de 2021**, publicada no DOU 28/04/2021. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em 02.09.2022.

¹³⁶ BRASIL, **Medida Provisória nº1.046 de 27 de abril de 2021**, publicada no DOU 28/04/2021. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em 02.09.2022.

¹³⁷ BRASIL, **Medida Provisória nº1.108 de 25 de março de 2022**, Disponível em: <https://in.gov.br/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>. Acesso em 15.10.2022.

expressa tal modalidade (art.75-C); mediante acordo individual, poderá haver a disposição dos horários e meios de comunicação entre as partes, ressalvada a seguridade do repouso legal (§9º do art.75-B); possuem prioridade no exercício das atividades na modalidade de teletrabalho os empregados com deficiência, bem como os que possuem filhos ou criança sob guarda judicial de até quatro anos de idade (art.75-F)¹³⁸.

Constata-se que a MP visou trazer segurança jurídica e parametrizar a aplicação da modalidade de teletrabalho nas empresas, o que, de certa forma, acaba impulsionando à sua adesão ou ainda a manutenção.

4.6 Da Lei nº14.442 de 02 de setembro de 2022

Em 05 de setembro de 2022 a Medida Provisória nº1.108 de 23 de março de 2022 foi convertida na Lei nº14.442 de 02 de setembro de 2022¹³⁹. A Lei em comento trouxe nova redação aos arts. 62, 75-B, 75-C e 75-F da CLT os quais foram objeto de comparação no tocante à vigência da MP nº1.108/2022.

Do mencionado normativo, depreende-se a intenção do legislador em conceituar o teletrabalho após o cenário pandêmico, esclarecendo que a realização de atividades laborativas fora das dependências de seu trabalho não poderá ser desvirtuado para enquadrá-lo enquanto trabalho externo, devendo a modalidade estar disposta de forma expressa no contrato de trabalho, ensejando assim a segurança jurídica aos trabalhadores, conforme o art. 75-B e 75-C da CLT;

No tocante aos modelos de contratação em regime de teletrabalho há a possibilidade de contratação por jornada, produção ou tarefa, conforme denotado no art.62, inciso III, da CLT. Tal possibilidade garante flexibilização nas formas de contratação, modalidade que os empregadores podem utilizar com o fito de atender demandas específicas em sua empresa que deixariam de contratar em face do custo de admitir um funcionário fixo para tais atribuições.

Ademais, no tocante ao art.75-F da CLT, estipulou que os empregadores deverão prioritariamente alocar seus funcionários com deficiência, com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade crianças pequenas em vagas para atividades que possam ser efetuadas por teletrabalho.

¹³⁸ BRASIL, **Medida Provisória nº1.108 de 25 de março de 2022**. Disponível em: <https://in.gov.br/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>. Acesso em 15.10.2022.

¹³⁹BRASIL, **Lei nº14.442 de 02 de setembro de 2022**.Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2022/lei-14442-2-setembro-2022-793187-publicacaooriginal-166035-pl.html>. Acesso em 06.03.2022

Em tempo, insta salientar que há a carência de estudos e publicações a respeito da lei posta em virtude de sua recente publicação.

5. TELETRABALHO: PLATAFORMAS E REGRAS DE CONTRATO

A globalização e os avanços da tecnologia produzem efeitos nas relações de emprego em face da implementação de novas ferramentas na execução das atividades empregatícias e no ambiente laboral. Nota-se que o uso de recursos tecnológicos no ambiente de trabalho, como por exemplo, o monitoramento mediante utilização de câmeras realizado em teletrabalho, ocasiona desdobramentos na forma de exercício dos direitos do empregado e de seu empregador ensejando ajustes nas modalidades de trabalho, além de ajustes contratuais¹⁴⁰.

Historicamente, os direitos constitucionais consagrados sofrem os efeitos decorrentes da relação entre o empregado e o empregador no âmbito empregatício. Restando clara a situação de desigualdade ante a hipossuficiência do empregado, estando este sujeito a uma variedade de abusos. No entanto, as práticas abusivas têm sido erroneamente tidas como certas, principalmente pela sociedade moderna, onde os interesses do empregador e a atividade econômica se sobrepõem aos direitos do empregado¹⁴¹.

No presente capítulo realizar-se-á uma análise acerca das plataformas e ferramentas utilizadas no exercício da atividade laboral na modalidade de teletrabalho, bem como os limites de seu uso. A partir da definição dos limites à utilização, provocar-se-á a definição de parâmetros de gestão da atividade laboral que garantam um ambiente de trabalho saudável e tolerante para o pleno exercício de direitos constitucionais.

5.1 Do monitoramento de trabalhadores em teletrabalho e seus limites

Conceitua-se o monitoramento como o controle, a fiscalização, e a supervisão por diversos meios os fatores ligados à saúde, segurança, meio ambiente, produção, desempenho e outros. O controle pode se exteriorizar no ambiente laboral por intermédio da utilização de câmeras, rastreamento de sites e e-mails, rastreamento via satélite, escutas telefônicas, revistas pessoais, monitoramento de substâncias prejudiciais à saúde, entre outros¹⁴².

O ato da fiscalização é uma prerrogativa do empregador que assegura o cumprimento das obrigações contratuais e legais por seus empregados. Contudo, não é um poder ilimitado,

¹⁴⁰ OLIVEIRA, Lourival José de. SILVA, Carlos Junior. **Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras**. Revista de Direito Público, Londrina, v.2. p91-114. Maio/Agosto. 2007. p.92-93

¹⁴¹ SANTOS, Caroline Lima dos. TOLEDO, Erica Pereira. **O direito trabalhista e os reflexos dos direitos humanos na esfera da quarta revolução industrial**. Direitos Fundamentais e Inovações no Direito, 1ª edição. Edita: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos – IBEROJUR – Porto, Portugal, 2020. p.155. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7477329>. Acesso em 20.08.2022.

¹⁴² OLIVEIRA, Lourival José de. SILVA, Carlos Junior. Op cit., p.92.

havendo limites a serem respeitados¹⁴³. O empregador, a fim de assegurar o exercício da atividade laboral dentro dos padrões designados à atividade econômica, pode estabelecer parâmetros a serem seguidos por seus empregados, sendo de sua competência monitorar se tais parâmetros estão sendo seguidos. No teletrabalho, vislumbra-se que há algumas peculiaridades ante a natureza da modalidade da efetiva realização da atividade laboral.

Antes de adentrarmos tais peculiaridades, entendemos ser necessário, porém, compreendermos o conceito de teletrabalho e seus reflexos na vida do trabalhador. Para Bridi e Machado, o teletrabalho é a modalidade que permite o exercício da atividade laboral sob controle do empregador em local diverso à sede da empresa:

O escopo central determinante do teletrabalho que assume maior relevância é a realização de um trabalho fora da sede da empresa, mas sob direção do empregador, ou seja, com a manutenção do status de trabalhador subordinado para fins de qualificação jurídica do vínculo. O espaço onde é prestado o trabalho pode ser a residência, outro escritório, um *coworking* remoto ou qualquer local que permita a conexão entre empregador e trabalhador. A chave que permite a compreensão do teletrabalho é o controle pelo empregador, ou seja, há uma relação de subordinação, ainda que não explícita ou de forte intensidade¹⁴⁴.

O teletrabalho pode ser conceituado como uma modalidade de trabalho realizado à distância, isto é, fora da sede da empresa, através de recursos tecnológicos e de comunicação, estando regido pelos pressupostos da relação empregatícia.

No teletrabalho há a transferência do ato de gestão para o próprio trabalhador, embora ele continue sendo subordinado e controlado pelo seu empregador no período de labor. Para os autores, essa nova forma de subordinação encontra-se alinhada com a reforma trabalhista no que concerne à eliminação de direitos e proteções sobre a duração, extensão e distribuição da jornada de trabalho. Desta feita, são dissipados novos mecanismos de comando pelo empregador, aumentando o tempo em que o trabalhador permanece à disposição sem que haja a devida contraprestação, como ocorre quando são impostas, por exemplo, as metas, as bonificações, e o contrato por produto.¹⁴⁵

¹⁴³ BODNAR, Luciany. DAGUER, Camila Erdei. Oliveira, Lourival José de. **O monitoramento do empregado no ambiente de trabalho**. UNOPAR. Ciênt. Juríd. Empres., Londrina, v.7, p-69-80, mar. 2006 p. 76. Disponível em: <https://revistajuridicas.pgsskroton.com.br/article/view/1319>. Acesso em 25.07.2022.

¹⁴⁴ O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017) [livroeletrônico]: volume 1 / organização: José Dari Krein [etal.]. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. Capítulo 05 – **O teletrabalho no Brasil: A reforma trabalhista de 2017 e o contexto na covid-19**. BRIDI, Maria Aparecida. MACHADO, Sidnei. p. 192. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/06/VOL-1_A-reforma-trabalhista_21.06.21.pdf. Acesso em 20.07.2022.

¹⁴⁵ O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017) [livroeletrônico]: volume 1 / organização: José Dari Krein [etal.]. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. Capítulo 07 – **A despadronização do tempo de trabalho: múltiplos arranjos e sofisticação dos mecanismos de controle da**

É importante observar que o empregador deve exercer seu poder fiscalizatório para fins de controle da produção e rendimento de seus empregados. Não sendo admitido o exercício daquele poder para coibir comportamentos que consideram desabonadores da prestação de serviços, ante o princípio da finalidade e sua vinculação. Entretanto, em virtude da relação trabalhista, se fizermos um paralelo entre o poder diretivo do empregador e a subordinação do trabalhador, é possível afirmar que o ato de monitoramento exercido pelo patrão incidirá no poder diretivo do empregador. Para os autores Lourival Oliveira e Carlos Silva, resta claro que o controle de fiscalização exercido pelo empregador deve ocorrer apenas mediante meios menos intrusivos possíveis no tocante à liberdade do empregado, a fim de assegurar o pleno exercício dos direitos da personalidade de seus empregados. Embora lícito o controle do empregador sobre as atividades de seu empregado, ele só deve incidir durante a jornada de trabalho.¹⁴⁶

No cenário da relação de trabalho em regime de teletrabalho, percebe-se que há um emaranhado entre os diferentes espaços da vida do empregado, uma vez que ele acaba ficando sempre à disposição de seu chefe, mesmo que não haja a devida contraprestação pecuniária para esse estado de alerta. Nesta conjuntura, a empresa acaba transpassando ao funcionário os custos e riscos da execução de seu trabalho. Ademais, insta reforçar que os meios técnicos que embasam essa transferência de custos e riscos poderiam ser utilizados para quantificar e mapear o tempo de trabalho exercido pelo funcionário. Sobre a transferência dos riscos de custos do trabalho ao trabalhador, Ludmila Abílio e José Krein discorrem:

Em realidade, trata-se de meios técnico-políticos, o que fica evidente na regulamentação do teletrabalho tal como implementada pela reforma trabalhista e na realidade dos trabalhadores das plataformas digitais. Busca-se legalizar a transferência para o trabalhador dos riscos e custos de seu trabalho. Ao mesmo tempo em que não se estabelece qualquer tipo de controle ou definição sobre o tempo de trabalho dos que se encontram nesta condição¹⁴⁷.

As ferramentas tecnológicas promoveram o surgimento de novas modalidades de atividades laborais as quais são ligadas às Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), como por exemplo, as plataformas digitais e o teletrabalho, que permitem a flexibilização do trabalho¹⁴⁸.

jornada. ABÍLIO, Ludmila. Borsari, Pietro. KREIN, José Dari. p.274. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/06/VOL-1_A-reforma-trabalhista_21.06.21.pdf. Acesso em 20.07.2022.

¹⁴⁶ OLIVEIRA, Lourival José de. SILVA, Carlos Junior. **Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras.** Revista de Direito Público, Londrina, v.2. p91-114. Maio/Agosto. 2007. p.106-2017.

¹⁴⁷ ABÍLIO, Ludmila. Borsari, Pietro. KREIN, José Dari. Op. cit.p.274.

¹⁴⁸ COELHO, Barbara do Rosário. **A aplicabilidade do regime jurídico do teletrabalho ao trabalho através de plataformas digitais.** Dissertação de Mestrado. Escola Superior de Tecnologia e Gestão, Instituto Politécnico de

No contexto da flexibilidade da jornada de trabalho, percebe-se uma despadronização da regulamentação do tempo de trabalho, o que reflete diretamente na liberdade do capital e acarreta a desorganização da vida social, familiar e pessoal da sociedade, em especial, do trabalhador. Aqui, observa-se a utilização do tempo como ferramenta para o acúmulo de capital em prejuízo do tempo de vida¹⁴⁹.

5.2 Justificativas de Monitoramento

O direito à privacidade deve ser considerado como regra geral, sendo admitida sua flexibilização apenas em casos específicos, sempre pautados na proteção do bem maior. Sendo assim, se faz necessário parametrizar os pressupostos que fundamentem a quebra desse direito fundamental em face de outros bens também tutelados pelo ordenamento jurídico. Nesta senda, Luciany Bodnar e Camila Daguer asseveram que a quebra da privacidade é legítima para assegurar que o empregado não utilize a rede para tarefas que não sejam referentes à empresa ou seu uso para atividades ilegais ou que incidam sobre o trabalho dos outros empregados. Para coibir tal prática dos funcionários, podem ser depreendidas ações investigatórias anteriores, as quais possam detectar a prática ou tentativa desta, o que gera, de certa forma, a quebra do sigilo visando conter as consequências negativas. Nessa situação, o empregador deve previamente estabelecer os meios investigatórios, devendo a apuração ser conduzida na companhia do possível funcionário violador ou representante sindical.¹⁵⁰

No tocante à finalidade ou uso das informações decorrentes da quebra do sigilo, os autores alegam que, mesmo que haja a captação de informações de questões de foro íntimo de seu empregado, deve o empregador resguardar tais informações, não devendo compartilhá-las com terceiros, salvo se incidir falta grave ou algo assemelhado em relação a seu subordinado.

Leiria, novembro. 2020. p.40. Acesso em: <https://iconline.ipleiria.pt/handle/10400.8/5571>. Disponível em 08.10.2022.

¹⁴⁹ O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017) [livroeletrônico]: volume 1 / organização: José Dari Krein [etal.]. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. Capítulo 07 – **A despadronização do tempo de trabalho: múltiplos arranjos e sofisticação dos mecanismos de controle da jornada**. ABÍLIO, Ludmila. Borsari, Pietro. KREIN, José Dari. p.289. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/06/VOL-1_A-reforma-trabalhista_21.06.21.pdf. Acesso em 20.07.2022.

¹⁵⁰ BODNAR, Luciany. DAGUER, Camila Erdei. OLIVEIRA, Lourival José de. **O monitoramento do empregado no ambiente de trabalho**. UNOPAR, Cient, Jurd, Empres., Londrina, v.7. p-69-80. Mar.2006. p. 71. Disponível em: <https://revistajuridicas.pgsskroton.com.br/article/view/1319>. Acesso em 25.07.2022.

Percebe-se que o controle finalístico da informação não deixa de ser um pressuposto para o monitoramento, incidindo independente da ferramenta tecnológica empregada¹⁵¹.

5.3 Plataformas Digitais

O uso das tecnologias de informação e comunicação auxilia a gestão da atividade laboral, possibilitando o reconhecimento e efetivação dos direitos dos trabalhadores. No capitalismo contemporâneo há o discurso de que as novas modalidades de trabalho não estão subordinadas à proteção das normas, o que tem incitado a ausência de limites à exploração do trabalho e à precarização de suas condições. Nesse cenário, o que se tem observado é que a mesma tecnologia que possibilita a normatização das empresas no que concerne ao trabalho exercido pelos empregados, é utilizado para inviabilizar a proteção dos empregados. Sobre o tema, afirmam os autores:

E esse contraditório e complexo movimento, típico da razão instrumental e de suas engrenagens de dominação, tem impactado fortemente as legislações, as instituições públicas, além de se constituir em um elemento a mais para dificultar e obliterar a criação de laços de solidariedade e de organização da classe trabalhadora.¹⁵²

Outro problema ressaltado por Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras diz respeito à utilização de aplicativos para contratação de serviços a fim de maquiagem as relações de trabalho. Segundo os autores, os aplicativos móveis e as plataformas digitais estabelecem aos colaboradores o rótulo de autônomos, de modo que este trabalhador passa a ser remunerado por atividade exercida ou por horas laboradas, não havendo a segurança da jornada de trabalho e de remuneração, o que produz efeitos na dinâmica de gestão da empresa e controle da força de trabalho.¹⁵³

No entendimento de Bárbara Coelho, para que os prestadores de serviço consigam fazer uso das plataformas e exercer sua atividade laboral, eles estão sujeitos ao registro, sendo-lhes exigido que sejam acatados os termos e condições unilateralmente fixados, estando o uso das plataformas condicionado a esta etapa. Ademais, no tocante à escolha dos trabalhadores para o exercício de determinadas tarefas mediante o uso de plataformas, poderá ser realizada a seleção

¹⁵¹ BODNAR, Luciany. DAGUER, Camila Erdei. OLIVEIRA, Lourival José de. **O monitoramento do empregado no ambiente de trabalho**. UNOPAR, Cient, Jurd, Empres., Londrina, v.7. p-69-80. Mar.2006. p. 71-72. Disponível em: <https://revistajuridicas.pgskroton.com.br/article/view/1319>. Acesso em 25.07.2022.

¹⁵² ANTUNES, Ricardo. FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. Revista Contratempo, Niterói, v.39, n.1, p. 27-43, abr./jul. 2020 p.29-30. Disponível em <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>. Acesso em 10.10.2022.

¹⁵³ Ibidem, 30.

de forma automática pela própria plataforma, relacionando os anseios do cliente e a efetiva prestação de serviços, havendo a submissão do empregado ao cumprimento de uma tarefa que surja dentro da plataforma digital.¹⁵⁴

Outra característica comum às plataformas assevera a autora, diz respeito à necessidade de conhecimento informático daqueles que fazem o seu uso para ofertar serviços. A depender da ferramenta utilizada das plataformas digitais, poderá ainda ser estabelecido o sistema de avaliação da tarefa realizada e a qualidade do serviço prestado, bem como o pagamento na própria plataforma, o qual é repassado ao trabalhador. Realça-se a flexibilidade e liberdade conferida aos trabalhadores¹⁵⁵.

Em face do exposto, depreende-se que as atividades laborais realizadas mediante plataformas digitais possibilitam a impessoalidade na realização da função visto que o empregador não terá contato direto com o trabalhador, havendo a mediação da plataforma digital – embora promova a possibilidade de autogestão do trabalhador no tocante à jornada de trabalho, percebe-se que os direitos fundamentais que regulam as relações de trabalho podem ser negligenciados.

5.4 Câmeras e videoconferência

Para melhor entendermos os limites do vídeo monitoramento, se faz necessário compreender a inviolabilidade domiciliar. O mérito foi objeto de apreciação do Ministro Celso de Mello em julgado de Mandado de Segurança n. 23.595. Na oportunidade, restou assentado que a Carta Magna assegura a inviolabilidade domiciliar em benefício de todos, salvo os casos previstos em hipóteses taxativas ou mediante permissão do morador¹⁵⁶. Para fins de ilustração, trazemos à baila o mencionado Mandado de Segurança n.23.595:

MANDADO DE SEGURANÇA N. 23.595-DF (Medida Liminar)*
RELATOR: MIN. CELSO DE MELLO
EMENTA: COMISSÃO PARLAMENTAR DE INQUÉRITO. ESCRITÓRIO DE
ADVOCACIA. ARQUIVOS, DADOS, CORRESPONDÊNCIA E
COMUNICAÇÕES. INVIOABILIDADE. BUSCA E APREENSÃO. ORDEM
JUDICIAL (LEI Nº 8.906/94, ART. 7º, II). CONCEITO CONSTITUCIONAL DE

¹⁵⁴ COELHO, Barbara do Rosário. **A aplicabilidade do regime jurídico do teletrabalho ao trabalho através de plataformas digitais**. Dissertação de Mestrado. Escola Superior de Tecnologia e Gestão, Instituto Politécnico de Leiria, novembro. 2020. p.42. Acesso em: <https://iconline.ipleiria.pt/handle/10400.8/5571>. Disponível em 08.10.2022.

¹⁵⁵ Idem, p.43.

¹⁵⁶ FINCATO, Denise Pires; ANDRADE, Amanda Scotá de. **Home office: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista**. Rev. Direito Econ. Socioambiental, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 281-300, maio/ago. 2018. p.290. Disponível em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7>. Acesso em 02.09.2022.

DOMICÍLIO. RESERVA DE JURISDIÇÃO.É por essa razão que a doutrina - e também a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (RTJ 162/4, item n. 1.1, Rel. Min. ILMAR GALVÃO) - ao destacar o caráter abrangente desse conceito jurídico, adverte que o princípio da inviolabilidade domiciliar estende-se ao espaço privado em que alguém exerce, com exclusão de terceiros, qualquer atividade de índole profissional (PONTES DE MIRANDA, "Comentários à Constituição de 1967 com a Emenda nº 1 de 1969", tomo V/187, 2ª ed./2ª tir., 1974, RT; JOSÉ CRETTELLA JÚNIOR, "Comentários à Constituição de 1988", vol. I/261, item n. 150, 1989, Forense Universitária; PINTO FERREIRA, "Comentários à Constituição Brasileira", vol. 1/82, 1989, Saraiva; MANOEL GONÇALVES FERREIRA FILHO, "Comentários à Constituição Brasileira de 1988", vol. 1/36-37, 1990, Saraiva; CARLOS MAXIMILIANO, "Comentários à Constituição Brasileira", vol. III/91, 1948, Freitas Bastos; DINORÁ ADELAIDE MUSETTI GROTTI, "Inviolabilidade do Domicílio na Constituição", págs. 70-78, 1993, Malheiros, v.g.).¹⁵⁷

Nesta linha, Denise Fincato e Amanda Andrade ratificam que, sendo a casa um asilo inviolável e que o poder fiscalizatório na relação de trabalho não está previsto no rol de hipóteses em que é autorizado o ingresso na casa de outrem, quando da assinatura do contrato de trabalho na modalidade teletrabalho, deverá restar previsto no instrumento contratual as regras atinentes à fiscalização do trabalhador, delimitando ainda suas condições. Segundo as autoras, é de competência das partes do contrato trabalhista o encargo de proceder o ajuste prévio ante dinâmica relacional não abordada pelo legislador. Motivo pelo qual infere-se que a fiscalização do teletrabalho em home office é prática cotidiana das empresas organizadas e socialmente responsáveis.¹⁵⁸

No tocante a provas adquiridas mediante o uso de câmeras, tem-se que são lícitas se os trabalhadores estiverem cientes das gravações e de sua finalidade. Ressalte-se que a utilização de câmeras de forma imprópria pode ocasionar danos morais e configurar assédio moral. O dano moral pode ocorrer de forma coletiva, incidindo em normas de ordem pública relativas à saúde, à segurança, à higiene e ao meio ambiente do trabalho¹⁵⁹.

A utilização de novas tecnologias de fiscalização, e em especial o uso de videomonitoramento de forma infrene gera desrespeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, o que é punível. Por conseguinte, entende-se que para a concretização de um ambiente de trabalho sadio, é necessária a veiculação de meios menos intrusivos no ato de fiscalização do labor. A solidificação desse tipo de ambiente de trabalho pode ser assegurada

¹⁵⁷Mandado de Segurança n. 23.595. Ministro Celso de Melo em 2004. Disponível em:<https://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo184.htm>. Acesso em 15.10.2022.

¹⁵⁸ FINCATO, Denise Pires; ANDRADE, Amanda Scotá de. **Home office: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista**. Rev. Direito Econ. Socioambiental, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 281-300, maio/ago. 2018. p.298. Disponível em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7>. Acesso em 02.09.2022.

¹⁵⁹ OLIVEIRA, Lourival José de. SILVA, Carlos Junior. **Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras**. Revista de Direito Público, Londrina, v.2. p91-114. Maio/Agosto. 2007. p.108-110.

mediante criação de normas regulamentadores que determinem os critérios objetivos para a instalação de câmeras, mesmo que motivada pela estruturação da atividade ou a sua natureza. Repise-se, o uso desenfreado de câmeras pode ensejar a violação de direitos inerentes ao indivíduo, como honra, intimidade e privacidade¹⁶⁰.

Não obstante, debruçando-se nos pronunciamentos dos Tribunais, não foi localizada manifestação acerca da controvérsia entre a realização de videoconferência com empregados em home office e a possível violação ao seu direito de privacidade, motivo pelo qual trazemos a hipótese de que a situação em tela ainda não foi objeto de apreciação pelos Tribunais, devendo ser questionado se chegou, ou não, ao Judiciário a lide acerca do mérito ou ainda se foram aportados processos os quais ainda não foram julgados.

Ademais, verifica-se que o TST ratifica que é lícito o monitoramento da atividade laboral dos empregados por meio de câmera desde que ocorra sem excessos, sendo vedado o monitoramento em locais de descanso ou que possam expor a intimidade do empregado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. TUTELA RESSARCITÓRIA. MONITORAMENTO DAS ATIVIDADES DOS EMPREGADOS POR MEIO DE CÂMERA. PRETENSÃO DE PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE ILICITUDE DA CONDUTA. Decisão Regional em que adotado o entendimento de que o monitoramento dos trabalhadores por meio de câmera acarreta dano moral coletivo. Aparente violação do art. 5º, X, da CF, nos moldes do art. 896 da CLT, a ensejar o provimento do agravo de instrumento, nos termos do artigo 3º da Resolução Administrativa nº 928/2003. Agravo de instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. TUTELA INIBITÓRIA. MONITORAMENTO DAS ATIVIDADES DOS EMPREGADOS POR MEIO DE CÂMERA. PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE ILICITUDE DA CONDUTA. 1. Trata-se de Ação Civil Pública em que o Ministério Público do Trabalho denuncia irregularidades praticadas pela reclamada, relativas à vigilância constante de seus empregados por meio de câmeras instaladas em suas dependências, com exceção dos banheiros. 2. Constata-se do acórdão do Tribunal Regional o seguinte: resta incontroverso, na hipótese vertente, que a demandada mantém câmeras de monitoramento nos locais em que seus empregados executam suas tarefas laborais; é incontroverso que não havia câmeras em vestiários e banheiros, conforme, inclusive, deixou claro a inicial. 3. Em primeira instância, a reclamada foi condenada a desativar e retirar as câmeras de filmagem instaladas no interior de suas dependências onde houvesse execução de atividades por empregados e onde não existisse a possibilidade de acesso por terceiros invasores, sob pena de multa diária. O Tribunal Regional manteve a condenação sob o fundamento de que "O monitoramento permanente das atividades dos empregados gera indiscutível desconforto a estes, incita a desconfiança mútua, bem como desrespeita o critério da confiança recíproca que deve informar as relações contratuais entre empregados e empregadores, disso resultando grave

¹⁶⁰ OLIVEIRA, Lourival José de. SILVA, Carlos Junior. **Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras**. Revista de Direito Público, Londrina, v.2. p91-114. Maio/Agosto. 2007. p.108-110. Ibidem.

ofensa à dignidade dos trabalhadores, inclusive porque parte do princípio de que o empregado pode ser desonesto". 4. **Contudo, o monitoramento dos empregados no ambiente de trabalho por meio de câmera, sem qualquer notícia no acórdão do Tribunal Regional a respeito de excessos pelo empregador, tais como a utilização de câmeras espiãs ou a instalação de câmeras em recintos que fossem destinados ao repouso dos funcionários ou que pudessem expor partes íntimas dos empregados, como banheiros ou vestiários, não configura ato ilícito, inserindo-se dentro do poder fiscalizatório do empregador.** 5. Nessa medida, não é possível exigir que a empregadora desative as câmeras de vigilância. 6. Configurada a ofensa ao art. 2º da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA . AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. TUTELA RESSARCITÓRIA. MONITORAMENTO DAS ATIVIDADES DOS EMPREGADOS POR MEIO DE CÂMERA. PRETENSÃO DE PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE ILICITUDE DA CONDUTA. AUSÊNCIA DE DANO. 1. Trata-se de Ação Civil Pública em que o Ministério Público do Trabalho denuncia irregularidades praticadas pela reclamada, relativas à vigilância constante de seus empregados por meio de câmeras instaladas em suas dependências, com exceção dos banheiros. 2. Constata-se do acórdão do Tribunal Regional o seguinte: resta incontroverso, na hipótese vertente, que a demandada mantém câmeras de monitoramento nos locais em que seus empregados executam suas tarefas laborais; é incontroverso que não havia câmeras em vestiários e banheiros, conforme, inclusive, deixou claro a inicial. 3. Em primeira instância, a reclamada foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos fixada em cinco milhões de reais. O Tribunal Regional manteve a condenação sob o fundamento de que "a reclamada causou lesão à esfera moral de uma determinada comunidade, sendo nítida a prática de ato ilícito de sua parte, traduzindo dano principalmente à dignidade dos trabalhadores envolvidos, ensejando a reparação civil deduzida pelo Ministério Público" . 4. Contudo, o monitoramento dos empregados no ambiente de trabalho por meio de câmera, sem qualquer notícia no acórdão do Tribunal Regional a respeito de excessos pelo empregador, tais como a utilização de câmeras espiãs ou a instalação de câmeras em recintos que fossem destinados ao repouso dos funcionários ou que pudessem expor partes íntimas dos empregados, como banheiros ou vestiários, não configura ato ilícito, inserindo-se dentro do poder fiscalizatório do empregador. Ainda, o procedimento não ocasiona significativo constrangimento aos funcionários, nem revela tratamento abusivo do empregador quanto aos seus funcionários, já que o monitoramento por câmera, a rigor, é feito indistintamente. Portanto, não afeta sobremaneira valores e interesses coletivos fundamentais de ordem moral. 5. Nessa medida, não é possível impor indenização por dano moral coletivo, pois ausente à ilicitude da conduta e o dano. 6. Configurada a ofensa ao art. 5º, X, da CF. Recurso de revista conhecido e provido.¹⁶¹

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ILEGALIDADE OU ABUSIVIDADE NO SISTEMA DE MONITORAMENTO (FILMAGENS) NO ÂMBITO DA EMPRESA COM O CONHECIMENTO DOS EMPREGADOS E APENAS NOS LOCAIS DE TRABALHO, NOS TERMINAIS BANCÁRIOS E PORTAS PRINCIPAIS . DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. Não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que ora subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.¹⁶²

¹⁶¹ TST - RR: 211625120155040014, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 26/08/2020, 1ª Turma, Data de Publicação: 28/08/2020) Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/919545563/recurso-de-revista-rr-211625120155040014/inteiro-teor-919545736?ref=feed>. Acesso em 15.10.2022.

¹⁶² TST - AIRR: 696407420035170006 69640-74.2003.5.17.0006, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 01/12/2010, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/12/2010) Disponível

Não obstante a inexistência de pronunciamento dos Tribunais a respeito do tema, vale lembrar que há manifestações de estudiosos a esse respeito, a exemplo de Denise Fincato e Amanda Andrade, para quem não seria possível o videomonitoramento, sob o argumento de que o lar é inviolável, salvo nas hipóteses legalmente previstas, não sendo o caso do teletrabalho, conforme anteriormente salientado, e ainda vertentes que asseveram que a realização de videoconferência poderia violar o domicílio visto que a exposição da imagem do trabalhador englobaria o “cenário” de seu domicílio. Contudo, pressupõe-se que para a realização de videoconferência entre empregado e empregador em home office houve a avaliação acerca da necessidade de ligar a câmera, a qual pode ocorrer mediante datas pré-definidas para reuniões – havendo concordância entre as partes.

5.5 Correio Eletrônico

O uso de correios eletrônicos, no âmbito particular, ocorre mediante manifestação de vontade firmada por meio de contrato celebrado entre o particular assentado com o provedor de acesso. Nessa relação, é o próprio particular que delibera o nome do usuário que fixa o seu endereço e a senha de acesso. Já o uso do correio eletrônico no âmbito corporativo é tido como um instrumento de trabalho, devendo ser utilizado para a comunicabilidade entre os colaboradores ou o trato de assuntos relativos à empresa¹⁶³.

Na atualidade, o correio eletrônico se tornou essencial, visto que se trata de uma ferramenta de comunicação eficaz. Para Alexandre, no âmbito da atividade empresarial, pode o empregado proceder à incorporação de diversos documentos digitalizados – o que ocorre mediante baixo custo e com um grande nível de alcance.¹⁶⁴

Se o empregador disponibilizar correio eletrônico empresarial, a finalidade do uso do e-mail deverá ser objetivamente especificada, não sendo admitida a sua presunção. Na oferta da conta de *e-mail* enquanto ferramenta de trabalho, deve ser especificada a possibilidade de

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/17704629/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-696407420035170006-69640-7420035170006>. Acesso em 15.10.2022.

¹⁶³ GIACOMINI, Mariana. **O monitoramento do e-mail Corporativo e o Poder de Comando Patronal**. Revista Jurídica da Procuradoria Geral do Estado do Paraná, Curitiba. n.4, p.117-146, 2013. p.127. Disponível em: https://www.pge.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2019-10/2013_005monitoramentodoemailcorporativo_0.pdf. Acesso em 15.10.2022.

¹⁶⁴ ATHENIENSE, Alexandre. **O monitoramento eletrônico e as relações trabalhistas**. Revista Fonte ano 04, n. 7. Minas Gerais, Julho/Dezembro. 2007 p.70. Disponível em: https://atheniense.blogs.com/dntteste/files/o_monitoramento_eletronico_e_as_relacoes_trabalhistas.pdf. Acesso em 05.01.2023.

rastreamento de seu conteúdo, desde que haja motivação para que a empresa efetivamente proceda ao rastreio.

Segundo o mesmo autor, o usuário de correio eletrônico privado possui a expectativa de privacidade, ocasionando a proteção das mensagens transmitidas. Contudo, no tocante ao e-mail corporativo, observa-se uma mudança de perspectiva, uma vez que o conteúdo das mensagens poderá ser objeto de controle material se não for qualificada a aceitação tácita pelo empregador para fins distintos da atividade laboral.¹⁶⁵

Ponto que merece destaque diz respeito à possibilidade de negociação atinente aos métodos de monitoramento. Isso porque, conforme Luciany Bodnar e Camila Daguer, há a possibilidade de negociação coletiva acerca do método a ser utilizado para monitoramento, principalmente no tocante à concordância entre as partes acerca do procedimento a ser adotado¹⁶⁶. Ainda segundo aos autores, o ato de monitoramento realizado pelo empregador não pode ser utilizado como justificativa para interferir no direito à privacidade do trabalhador:

O correio eletrônico é ferramenta de trabalho e não propriedade pessoal para uso exclusivo do empregado em finalidades próprias de seu interesse não relacionadas com o emprego. Por outro lado, este mesmo poder de direção também não pode justificar o desrespeito à privacidade do trabalhador. Esta se constitui como um direito personalíssimo, inato, intransmissível, imprescritível, inalienável e oponível erga omnes, constitucionalmente garantido e aplicável na esfera privada, inclusive em maior grau devido à desigualdade existente entre empregado e empregador¹⁶⁷.

O monitoramento realizado de forma inoportuna do e-mail corporativo do empregado pode minar ou limitar o exercício do direito à expressão. Tal prática faz com que o trabalhador acabe sendo impedido de discutir com os outros colaboradores sobre a forma de exercício de suas funções, a desconfiança de prática ilícitas ou até mesmo reivindicações de melhorias no âmbito laboral. O acesso amplo do empregador ao conteúdo das mensagens emitidas pelos empregados gera o comportamento conformista, entretanto, a empresa possui a obrigação de agir dentro de parâmetros éticos e com finalidade social, não objetivando apenas a obtenção de lucros¹⁶⁸.

¹⁶⁵ ATHENIENSE, Alexandre. **O monitoramento eletrônico e as relações trabalhistas**. Revista Fonte ano 04, n. 7. Minas Gerais, Julho/Dezembro, 2007 p.74. Disponível em: https://atheniense.blogs.com/dntteste/files/o_monitoramento_eletronico_e_as_relacoes_trabalhistas.pdf. Acesso em 05.01.2023..

¹⁶⁶ BODNAR, Luciany. DAGUER, Camila Erdei. Oliveira, Lourival José de. **O monitoramento do empregado no ambiente de trabalho**. UNOPAR. Ciênt, Juríd. Empres., Londrina, v.7, p-69-80, mar. 2006 p. 71. Disponível em: <https://revistajuridicas.pgsskroton.com.br/article/view/1319>. Acesso em 25.07.2022.

¹⁶⁷ Ibidem. P.76.

¹⁶⁸ Ibidem. P.76.

Em casos excepcionais, pode ocorrer a prática de conduta danosa pelo empregado no tocante ao compartilhamento de registros e dados sigilosos aos concorrentes da atividade econômica ou ainda ser empregado para a prática de ilícitos. Por se tratar de ato eventual, o empregador não deve operar instrumentos de acompanhamento da atividade sob tal alegação¹⁶⁹.

De outro lado, o monitoramento desenfreado do teor das mensagens nos e-mails pode ensejar o controle abusivo incidindo sobre a personalidade do trabalhador. Não obstante, embora o empregador seja responsável pelos atos realizados por seus funcionários em relação a terceiros, isso não pode ser utilizado para embasar a invasão da privacidade de seus funcionários. Deve a empresa valer-se de instrumentos tecnológicos que sejam menos invasivos, não gerando efeitos negativos às garantias fundamentais, como por exemplo, a utilização de softwares que impossibilitem o encaminhamento de mensagens para endereços desconhecidos e não cadastrados, executar de forma impessoal o filtro de palavras ofensivas (previamente comunicadas), podendo estabelecer ainda um código de conduta os parâmetros de remessa de imagens e arquivos anexados.¹⁷⁰ Em relação a estes códigos de conduta, as empresas podem instituir a adoção de políticas de segurança interna e fixar regras sistêmicas que podem ser combinadas com as normas legais vigentes, balizando os limites de conduta a ser conferido aos empregados¹⁷¹.

O Tribunal Superior do Trabalho manifestou-se sobre o tema nos seguintes termos:

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIORMENTE À LEI Nº 13.467/2017. 1. PROVA ILÍCITA. "E-MAIL" CORPORATIVO. ACESSO E UTILIZAÇÃO DO CONTEÚDO DAS MENSAGENS DOS EMPREGADOS PELO EMPREGADOR. POSSIBILIDADE. NÃO CONHECIMENTO. I. Consoante entendimento consolidado neste Tribunal, o e-mail corporativo ostenta a natureza jurídica de ferramenta de trabalho . **Daí porque é permitido ao empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado em e-mail corporativo, isto é, checar as mensagens, tanto do ponto de vista formal (quantidade, horários de expedição, destinatários etc.) quanto sob o ângulo material ou de conteúdo, não se constituindo em prova ilícita a prova assim obtida.** II. Não viola os arts. 5º, X e XII, da Constituição Federal, portanto, o acesso e a utilização, pelo empregador, do conteúdo do "e-mail" corporativo. III. Acórdão regional proferido em consonância ao entendimento desta Corte Superior . IV. Recurso de revista de que não se conhece. 2. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO. MATÉRIA FÁTICO-PROBATÓRIA. SÚMULA Nº 126 DO TST. NÃO CONHECIMENTO. I. Recurso de natureza extraordinária, submetido também a pressupostos intrínsecos ou específicos de admissibilidade, o recurso de revista não se compadece com o reexame de fatos e provas, aspecto em torno do qual os Tribunais Regionais são soberanos. II. O acórdão regional, após examinar o conjunto fático-probatório, concluiu que o

¹⁶⁹ ATHENIENSE, Alexandre. **O monitoramento eletrônico e as relações trabalhistas**. Revista Fonte ano 04, n. 7. Minas Gerais, Julho/Dezembro. 2007 p.71. Disponível em: https://atheniense.blogs.com/dntteste/files/o_monitoramento_eletronico_e_as_relacoes_trabalhistas.pdf. Acesso em 05.01.2023.

¹⁷⁰ BODNAR, Luciany. DAGUER, Camila Erdei. Oliveira, Lourival José de. Op. cit., p.76.

¹⁷¹ ATHENIENSE, Alexandre. Op. Cit. p.71.

Reclamante, "antes da contratação como coordenador de curso em 2012, atuou para a recorrida de forma autônoma, eventual e não onerosa, segundo concluiu o Juízo de origem". III. Em tal contexto, somente mediante o revolvimento de fatos e provas poder-se-ia chegar à conclusão diversa, de forma a comprovar a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego. Incidência da Súmula nº 126 do TST . IV. Recurso de revista de que não se conhece. 3. INDENIZAÇÃO. USO INDEVIDO DA IMAGEM. NÃO CONHECIMENTO. I. Consoante se depreende do art. 20 do Código Civil, o uso da imagem de uma pessoa, sem autorização, para fins comerciais, ainda que não haja ofensa, constitui ato ilícito. II. Extrai-se do acórdão regional que houve autorização expressa do Reclamante para uso da sua imagem, mediante a formalização de contrato específico. Registra o TRT, ainda, que não há notícias de que o uso da imagem fora utilizada pelo Reclamado após o período de vigência contratual. Em tal contexto, não há ofensa ao art. 20 do Código Civil. III. Recurso de revista de que não se conhece¹⁷².

E ainda:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. PROVA ILÍCITA. Nenhum dos dispositivos declinados como violados, incluindo-se o art. 5º, XII, da CF, disciplina a matéria inerente à ilicitude da prova para que se possa reputar violado. Além disso, a ilicitude da obtenção da prova pressupõe inobservância de norma disciplinadora, o que não sucedeu. Sob o prisma de violabilidade do sigilo dos e-mails, tampouco há falar em violação do art. 5º, XII, da CF, por se tratar de e-mail corporativo e não privado, meio de comunicação disponibilizado pelo empregador apenas para uso profissional conforme normas internas de conhecimento do empregado e com "expressa previsão de gravação e monitoramento do correio eletrônico, ficando alertado que o colaborador não deve ter expectativa de privacidade na sua utilização (item 6.1 - fl. 176)", conforme notícia o acórdão regional (...)" (AIRR-1461-48. 2010.5.10.0003, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 27/02/2015)¹⁷³.

Dos julgados supracitados depreende-se o entendimento acerca da possibilidade de monitoramento de e-mails institucionais visto que se trata de uma ferramenta de trabalho, devendo ser utilizada para este fim - não podendo haver a presunção de privacidade em sua utilização. Já os doutrinadores prelecionam que o monitoramento realizado pelo empregador não pode se sobrepor ao direito à privacidade do trabalhador, devendo ser empregado outros meios de acompanhamento da atividade empresarial.

5.6 Comunicação Telefônica

O controle de telefonemas no ambiente laborativo sofre a incidência da inviolabilidade do sigilo, sendo um direito fundamental constitucionalmente protegido, podendo ser

¹⁷² TST - RR: 13474220145120059, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 23/06/2020, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/06/2020. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/869026886/recurso-de-revista-rr-13474220145120059/inteiro-teor-869026886?ref=serp>. Acesso em 02.09.2022.

¹⁷³ AIRR-1461-48. 2010.5.10.0003, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 27/02/2015 <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/869026886/recurso-de-revista-rr-13474220145120059/inteiro-teor-869026886?ref=serp>. Acesso em 02.09.2022.

flexibilizado apenas mediante ordem judicial, com esteio no art. 5º, inciso XII, da Constituição Federativa do Brasil¹⁷⁴.

Para o autor, a Carta Magna aglutina o direito à intimidade, vida privada, da honra e da imagem dos indivíduos ao mencionado direito ao sigilo. Ademais, ressalva ainda que é lícita a realização de regramento procedido pelo empregador no que concerne à utilização de serviços de telefonia empresarial no ambiente de trabalho, o que não embasa a violação do sigilo das comunicações realizadas, como por exemplo, a realização de ligações interurbanas condicionadas ao uso de senhas.¹⁷⁵

Sobre o tema, o Tribunal Regional do Trabalho proferiu entendimento da seguinte forma:

I. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. 1. INTEGRAÇÃO DO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO NA BASE DE CÁLCULO DE PARCELAS OUTRAS. "AJUDA ALIMENTAÇÃO. PAT. LEI Nº 6321/1976. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO. A ajuda alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei nº 6321/1976, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal" (OJ 133, da Eg. SDI I, do C. TST). 2. DANO MORAL. OBREIRA QUE, OPERANDO TERMINAL TELEFÔNICO, ERA SABEDORA DE QUE AS LIGAÇÕES ALI REALIZADAS ESTAVAM SUJEITAS AO MONITORAMENTO EXTERNO POR SEU SUPERIOR IMEDIATO. COMENTÁRIOS FEITOS, PELO SUPERIOR DA LABORISTA, NO AMBIENTE DE TRABALHO, QUANTO A FATO DA VIA PRIVADA DA OBREIRA, DA QUAL AQUELE SUPERIOR TOMOU CONHECIMENTO AO EXERCER O MONITORAMENTO REFERIDO. O monitoramento externo das ligações realizadas pela obreira que era telefonista atuando no serviço de cobranças é procedimento que pode bem ser justificado como medida de aferição da eficiência dos serviços prestados e de proteção da empresa contra a eventual atuação imprópria dos que realizavam, em nome da empresa demandada, tarefa tão sensível quanto a cobrança extrajudicial. Estando a obreira previamente avisada de que tal monitoramento era realizado (ainda que de modo randômico), a escuta feita de modo algum pode ser reputada como clandestina. Logo, mesmo que a obreira não tenha sido expressamente proibida de utilizar o sistema telefônico para ligações de interesse pessoal, fazia-o sabedora de que os canais de comunicação utilizados por ela não eram fechados, mas sim abertos. Neste quadro fático, ainda que o superior imediato da obreira tenha tomado conhecimento, por tal monitoramento, de dificuldades financeiras atravessadas, e ainda que tenha comentado tal assunto junto a terceiros (ato reprovável, sob um prisma ético estrito), não se pode deste fato necessariamente extrair tenha a autora sofrido difamação ou graves abalos em sua reputação. II. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. EXEGESE A SER DADA À EXPRESSÃO "TEMPO DE SERVIÇO" CONTIDA NO PARÁGRAFO 1º, DO ART. 461, DA CLT. a diferença de tempo de serviço a que se refere o art. 461, § 1º, da CLT é atinente ao tempo de serviço na função e não o tempo total laborado na empresa demandada. Isto porque a equiparação de salários é sempre aferida tendo em vista a função exercida pelos

¹⁷⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª Ed. 2019. São Paulo: LTr. p.771.

¹⁷⁵ Ibidem, p. 771.

equiparados. Recurso ordinário da reclamante conhecido e desprovido. Recurso ordinário do reclamado conhecido e desprovido¹⁷⁶.

Infere-se do julgamento colacionado que, estando empregado ciente do monitoramento, e sendo este destinado à verificação, pelo empregador, do efetivo labor, não resta configurado, por si só, o dano moral. Isso significa dizer que o monitoramento realizado pelo empregador, desde que respeitados os limites expostos na Constituição, não caracteriza prejuízo íntimo à figura do empregado, não sendo justificável a indenização.

¹⁷⁶ TRT-10 - RO: 1024200300610000 DF 01024-2003-006-10-00-0 , Relator: Juiz Paulo Henrique Blair, Data de Julgamento: 31/03/2004, 3ª Turma, Data de Publicação: 16/04/2004) Disponível em <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8726139/recurso-ordinario-ro-1024200300610000-df-01024-2003-006-10-00-0>. Acesso em 02.09.2022.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi realizada interpretação sistemática entre o surgimento do trabalho, seu contexto histórico e sua definição jurídica. No tocante às relações de trabalho depreende-se que as mesmas devem ser pautadas nos direitos constitucionais positivados ensejando o devido respeito e cumprimento destes, resultando no equilíbrio entre os direitos do empregador e seus empregados.

Consigna-se que o ser humano, por estar inserido em sociedade, realiza atos laborativos para sua subsistência. Contudo, com a evolução da civilização foi afastada a premissa da realização do trabalho para apenas garantir a subsistência, mas sim voltada a acumulação de riquezas. Esta nova roupagem do trabalho, enseja a conceituação do trabalho enquanto o ato de dispor de energia com o intuito de atingir determinado fim (resultado útil), desdobrando na necessidade de trazer à baila a definição do trabalhador e do empregado, bem como sua relação de interdependência.

As relações de emprego contemplam premissas específicas à celebração dos contratos de trabalho que se trata de um negócio jurídico bilateral com incidência de interesses, obrigações e responsabilidades contrapostas. No desdobramento da conceituação do contrato de trabalho, a própria CLT abarca em seus artigos 2º e 3º a caracterização de empregado e empregador. A mencionada norma considerada como empregador a empresa, tanto individual como coletiva, que assume os riscos inerentes à atividade econômica mediante o exercício de seu poder diretivo, havendo contraprestação pecuniária. Já o empregado é apresentado como a pessoa física que exerce atividade laboral não eventual com incidência de subordinação e percepção de salário.

Nesta senda, ao analisar o contrato de emprego que se trata de um negócio jurídico bilateral que é composto por duas figuras contrapostas, constata-se que há certa preponderância do sujeito empregador em face da possibilidade de embutir encargos à relação jurídica obrigacional. O empregador é eivado do poder empregatício que se refere ao conjunto de prerrogativas ligadas à direção, regulamentação, fiscalização, e disciplinamento correspondentes à prestação de serviços. No exercício da administração de sua empresa, o empregador se firmando em tais prerrogativas dita normas e parâmetros a serem seguidos por seus empregados no exercício da função laboral. Entretanto, faz mister ressaltar que o exercício de tal poder diretivo não afasta a responsabilidade do empregador em respeitar e garantir os

direitos fundamentais de seus empregados visto que há a subordinação apenas no âmbito da atividade profissional e não sob toda a atividade humana.

Sob a ótica dos direitos fundamentais vislumbra-se que há princípios que precedem e influenciam os demais, como por exemplo a dignidade da pessoa humana. O citado princípio há pouco vem recebendo atenção pelos doutrinadores no âmbito trabalhista. É na dignidade da pessoa humana que se originam diversos pleitos trabalhistas, ganhando mais visibilidade para fins de obtenção de ambiente de trabalho saudável e garantia de direitos pessoais, como por exemplo o salário digno e descanso.

No que concerne ao teletrabalho, que pode ser conceituado como a modalidade laboral especial realizada em local distinto da sede ou centro de produção de seu empregador, que ocorre por intermédio do uso de equipamentos tecnológicos, de forma não presencial, entretanto, não afasta o controle de seu empregador. Neste contexto do teletrabalho, com o uso das ferramentas tecnológicas, há a excessiva disponibilidade do empregado ao empregador, ensejando o fenômeno denominado “telepressão” ou “superconexão”. Essa conexão excessiva gera ao empregado prejuízos em esfera íntima, seja pela redução do horário de seu descanso, tempo de qualidade com sua família ou até mesmo em sua saúde mental.

Com a superconexão, embora ainda não tenha sido positivado pelo ordenamento jurídico brasileiro, surgiu o direito à desconexão – que garante ao empregado o respeito aos seus direitos fundamentais e em caso de desrespeito pelo empregador, que seja aplicada a devida sanção.

Essa recente modalidade laboral garante certa flexibilização em seu exercício, como se pode perceber na evolução legislativa no tocante ao surgimento do teletrabalho no Brasil. O teletrabalho é um fenômeno recente, o qual foi disseminado durante a pandemia da COVID-19 em face da necessidade da não interrupção das atividades laborais atrelada ao isolamento social. O uso das ferramentas tecnológicas no âmbito do teletrabalho deve ser feito de forma cautelosa visto que pode ultrapassar os limites da privacidade e intimidade em face do exercício de atividades fora da sede da empresa.

No Brasil, a era digital disseminou o uso dessas ferramentas tecnológicas e no uso destas, o empregador consegue descentralizar suas atividades visto que a tecnologia permite seu acesso e transmissão em qualquer lugar e a qualquer momento. Desta feita, como o teletrabalho evidencia-se como um novo modelo de gestão laboral que merece a tutela do ordenamento jurídico brasileiro.

Na dinâmica social das relações de emprego há conflitos que podem incidir no âmbito íntimo dos empregados causando reflexos em sua qualidade de vida restando clara a obrigação do Estado em resguardar e intervir nas relações de emprego quando ocorrer a violação de princípios fundamentais ante a hipossuficiência do empregado. O trabalhador, por vezes, se submete a violações de seus direitos para garantir sua permanência em uma relação de emprego que garante seu sustento.

Depreende-se que os juristas brasileiros precisam trazer à baila discursões aprofundadas no tocante às várias faces da gestão do teletrabalho e as ferramentas de monitoramento utilizadas pelo empregador com o fito de reduzir as consequências negativas na vida dos teletrabalhadores. Ademais, resta evidente a necessidade de um olhar crítico do legislador para a promover a edição de normas regulamentadoras considerando a singularidade do teletrabalho.

As ferramentas tecnológicas que estão à disposição do empregador para monitorar seus empregados, como por exemplo videoconferências, correio eletrônico e comunicação telefônica, possuem nuances a serem consideradas. Diante o cenário das justificativas do monitoramento realizado pelo empregador é preciso ponderar o direito à privacidade do empregado, devendo sua flexibilização ser aplicada como exceção e não regra, visando a proteção do bem maior. Contudo, em face da evolução do trabalho e do mundo globalizado, a superconexão se tornou inerente à rotina do teletrabalhador, que raramente recebe compensação ou gratificação com horas extras, por exemplo.

Mostra-se necessário discutir formas de sustentabilidade na relação de emprego do teletrabalhador pautando-se nos princípios garantidos pela Constituição Federal uma vez que as leis vigentes não contemplaram de forma eficaz as nuances do teletrabalho.

Consoante ao disposto, consigna-se que o empregador possui direito de fiscalizar a jornada de trabalho de seu empregado, entretanto, não pode haver extrapolação no exercício de seu poder diretivo.

Dessa forma, é preciso que reste claramente aceito por todos que, possuindo relação direta com a proteção da dignidade humana do trabalhador, deve ser contínua e urgente a preocupação de todos com a efetiva implementação do conceito de Trabalho Decente na dinâmica social do trabalho.

Neste contexto, evidencia-se que cabe aos juristas discutirem a problemática posta objetivando sensibilizar os legisladores que possuem condão para editar normas

regulamentadoras que abarquem os pormenores das relações de trabalho oriundas do teletrabalho gerando equilíbrio contratual e social.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. Revista Contratempo, Niterói, v.39, n.1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>. Acesso em 10.10.2022.

ATHENIENSE, Alexandre. **O monitoramento eletrônico e as relações trabalhistas**. Revista Fonte ano 04, n. 7. Minas Gerais, julho/dezembro. 2007. Disponível em: https://atheniense.blogs.com/dntteste/files/o_monitoramento_eletronico_e_as_relacoes_trabalhistas.pdf. Acesso em 05.01.2023.

BALD, Aline Graziela. TESSMANN, Cláudia. **Direito à desconexão frente aos direitos e deveres do empregado no contrato de trabalho especificamente no teletrabalho**. Revista Destaques Acadêmicos, Lajeado, v. 8, n. 2, 2016. ISSN 2176-3070. p.165. Disponível em: <http://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/1019>. Acesso em 20.07.2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. Ed. São Paulo: LTr, 2016.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**, traduzida por Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar. Ed. 2001.

BODNAR, Luciany. DAGUER, Camila Erdei. Oliveira, Lourival José de. **O monitoramento do empregado no ambiente de trabalho**. UNOPAR. Ciênt, Juríd. Empres., Londrina, v.7, p-69-80, mar. 2006. Disponível em: <https://revistajuridicas.pgskroton.com.br/article/view/1319>. Acesso em 25.07.2022.

BRASIL, **Decreto-Lei nº5.452 de 01 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Publicada no DOU 09/08/1943. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 01.07.2022.

BRASIL, **Lei nº12.551 de 15 de dezembro de 2011**, publicada no DOU 16/12/2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em 20.07.2022.

BRASIL, **Lei nº13.467 de 13 de julho de 2017**, publicada no DOU 14/07/2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm Acesso em 02.07.2022.

BRASIL, **Lei nº14.442 de 02 de setembro de 2022**, publicada no DOU 05/09/2022. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2022/lei-14442-2-setembro-2022-793187-publicacaooriginal-166035-pl.html>. Acesso em 20.03.2023.

BRASIL, **Medida Provisória nº1.046 de 27 de abril de 2021**, publicada no DOU 28/04/2021. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em 02.09.2022.

BRASIL, **Medida Provisória nº1.108 de 25 de março de 2022**, Disponível em: <https://in.gov.br/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>. Acesso em 15.10.2022.

BRASIL, **Medida Provisória nº927 de 22 de março de 2020**, publicada no DOU 22/03/2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em 20.08.2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Publicada no DOU 09/08/1943. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 01.07.2022.

BRASIL. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRIDI, Maria Aparecida. MACHADO, Sidnei. **O teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista de 2017 e o contexto na Covid-19**. O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)

[livroeletrônico]: volume 1 / organização: José Dari Krein [etal.]. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. p.191. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/06/VOL-1_A-reforma-trabalhista_21.06.21.pdf. Acesso em 20.07.2022.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. **Direito à desconexão: um novo direito fundamental do trabalhador. Direitos Fundamentais e Inovações no Direito**, 1ª edição. Edita: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos – IBEROJUR – Porto, Portugal, 2020. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7477330>. Acesso em 15.07.2022.

COELHO, Barbara do Rosário. **A aplicabilidade do regime jurídico do teletrabalho ao trabalho através de plataformas digitais**. Dissertação de Mestrado. Escola Superior de Tecnologia e Gestão, Instituto Politécnico de Leiria, novembro. 2020. Acesso em: <https://iconline.ipleiria.pt/handle/10400.8/5571>. Disponível em 08.10.2022.

COMISSÃO 6, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. In: 2ª Jornada do Direito Material e Processual do Trabalho. **XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – CONAMAT**. Brasília, 2018. p.40. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em 20.08.2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª. Ed. 2019. LT.r.

DJET. AIRR-1461-48. 2010.5.10.0003, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 27/02/2015 <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/869026866/recurso-de-revista-rr-13474220145120059/inteiro-teor-869026886?ref=serp>. Acesso em 02.09.2022.

FALCÃO, Igor de Araújo. Breves comentários sobre a evolução do trabalho humano: do primata às corporações de ofício. **In Olhares Plurais. Revista Eletrônica Multidisciplinar**. Vol. 1, nº 4, ano 2011, disponível em <<http://revista.seune.edu.br/index.php/op/article/view/37>> Acesso em 02.07.2022.

FINCATO, Denise. **Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia**. Revista Ibérica do Direito. Vol.1, nº 2, julho/dezembro, 2020. Disponível

em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7>. Acesso em 02.09.2022.

FREITAS, Vania Vieira de. PARMEGIANE, Daniele. **O teletrabalho após a Lei nº13.467/2017 e os riscos de dano existencial por violação ao direito a desconexão.** Revista Jurídica Luso-Brasileira - *RJLB*, Ano 7(2021), nº 1. Disponível em: <https://www.cidp.pt/publicacao/revista-juridica-lusobrasileira-ano-7-2021-n-1/213>. Acesso em 20.08.2022.

GIACOMINI, Mariana. **O monitoramento do e-mail Corporativo e o Poder de Comando Patronal.** Revista Jurídica da Procuradoria Geral do Estado do Paraná, Curitiba. n.4, p.117-146, 2013. p.127. Disponível em: https://www.pge.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2019-10/2013_005monitoramentodoemailcorporativo_0.pdf. Acesso em 15.10.2022.

Mandado de Segurança n. 23.595. Ministro Celso de Melo em 2004. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo184.htm>. Acesso em 15.10.2022.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **O direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana – pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental.** In: XIX Encontro Nacional do CONPEDI, 2010, Fortaleza – CE. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>. Acesso em: 20.08.2022.

MOREIRA, Teresa Coelho. **Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores.** Minerva: Revista de Estudos Laborais | Ano IX - I da 4.ª Série - N.º 2, 2019. p.143-145. Disponível em: <http://repositorio.ulusiada.pt/handle/11067/5506>. Acesso em 20.08.2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 300.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. Monografia. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC/SP. 2008. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/8224>. Acesso em: 15.07.2022.

O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017) [livroeletrônico]: volume 1 / organização: José Dari Krein [etal.]. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. Capítulo 05 – **O teletrabalho no Brasil: A reforma trabalhista de 2017 e o contexto na covid-19**. BRIDI, Maria Aparecida. MACHADO, Sidnei. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/06/VOL-1_A-reforma-trabalhista_21.06.21.pdf. Acesso em 20.07.2022.

O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017) [livroeletrônico]: volume 1 / organização: José Dari Krein [etal.]. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. Capítulo 07 – **A despadronização do tempo de trabalho: múltiplos arranjos e sofisticação dos mecanismos de controle da jornada**. ABÍLIO, Ludmila. Borsari, Pietro. KREIN, José Dari. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/06/VOL-1_A-reforma-trabalhista_21.06.21.pdf. Acesso em 20.07.2022.

OLIVEIRA, Lourival José de. SILVA, Carlos Junior. **Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras**. Revista de Direito Público, Londrina, v.2. p91-114. Maio/agosto. 2007.

RANDOW, Giselle Leite Franklin Von. SANTOS, Vanessa Albergaria dos. MENDES, Valmira Pereira. **Redes Sociais, pandemia e influência no direito do trabalho: uma perspectiva a partir da vigilância líquida**. In: 16ª Noite Acadêmica, Centro Universitário UNIFACIG. V.1., 2021. p.6. Disponível em: <https://pensaracademico.unifacig.edu.br/index.php/noiteacademica/article/view/2685>. Acesso em 02.09.2022.

RAUPP, Marjorie Alves. **Impactos da COVID-19 nas relações de trabalho teletrabalho uma nova reorganização do trabalho**. Monografia (Curso de Direito). Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Escola de Direito e Relações Internacionais, Goiânia -GO,

2021. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/1439>. Acesso em 02.09.2022.

SANTOS, Caroline Lima dos. TOLEDO, Erica Pereira. **O direito trabalhista e os reflexos dos direitos humanos na esfera da quarta revolução industrial**. Direitos Fundamentais e Inovações no Direito, 1ª edição. Edita: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos – IBEROJUR Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos – IBEROJUR – Porto, Portugal, 2020. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7477329>. Acesso em 20.08.2022.

SANTOS, Valcilene de Bessa dos. **Direito à desconexão do trabalho**. Monografia (Curso de Direito) – Faculdade Vale do Cricaré, São Mateus, 2019. p.16. Disponível em: <https://repositorio.ivc.br/handle/123456789/88>. Acesso em 19.07.2022.

SILVA, Leda Maria Messias da Silva. **Poder Diretivo do empregador, emprego decente e direitos da personalidade**. Revista Jurídica Cesumar, v.6, n.1, p. 267-281. 2006. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/314>. Acesso em 18.07.2022.

SILVA, Leda Maria Messias da Silva. **Poder Diretivo do empregador, emprego decente e direitos da personalidade**. Revista Jurídica Cesumar, v.6, n.1, p. 267-281. 2006. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/314>. Acesso em 18.07.2022.

SOUTO, Ytalo Farias Souto. ARAÚJO, Jailton Macena de. **Direito à privacidade do trabalhador e o uso do correio eletrônico: violação de direitos fundamentais ou legítimo exercício do poder diretivo do empregador?** Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da 13ª Região. João Pessoa, v. 1, n. 1, p. 210-232, jan./jun. 2016. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/institucional/ejud/artigos/revistas/revista-eletronica-da-ejud-13-v1-n1-2016.pdf>. Acesso em 07.08.2022.

TRT-10. RO: 1024200300610000 DF 01024-2003-006-10-00-0 , Relator: Juiz Paulo Henrique Blair, Data de Julgamento: 31/03/2004, 3ª Turma, Data de Publicação: 16/04/2004) Disponível em <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8726139/recurso-ordinario-ro-1024200300610000-df-01024-2003-006-10-00-0>. Acesso em 02.09.2022.

TST. AIRR: 696407420035170006 69640-74.2003.5.17.0006, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 01/12/2010, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/12/2010) Disponível <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/17704629/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-696407420035170006-69640-7420035170006>. Acesso em 15.10.2022.

TST. RR: 13474220145120059, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 23/06/2020, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/06/2020. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/869026866/recurso-de-revista-rr-13474220145120059/inteiro-teor-869026886?ref=serp>. Acesso em 02.09.2022.

TST. RR: 211625120155040014, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 26/08/2020, 1ª Turma, Data de Publicação: 28/08/2020) Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/919545563/recurso-de-revista-rr-211625120155040014/inteiro-teor-919545736?ref=feed>. Acesso em 15.10.2022.