

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIVATES
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*
ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

**DIREITO À DESCONEXÃO FRENTE AOS DIREITOS E DEVERES
DO EMPREGADO NO CONTRATO DE TRABALHO
ESPECIFICAMENTE NO TELETRABALHO**

Aline Graziela Bald

Lajeado, março de 2016

Aline Graziela Bald

**DIREITO À DESCONEXÃO FRENTE AOS DIREITOS E DEVERES
DO EMPREGADO NO CONTRATO DE TRABALHO
ESPECIFICAMENTE NO TELETRABALHO**

Artigo referente à disciplina Trabalho de Conclusão, do Curso de Pós-Graduação, em nível de Especialização em Direito e Processo do Trabalho, do Centro Universitário Univates, como parte da exigência para a obtenção do título de Especialista em Direito e Processo do Trabalho.

Orientadora: Prof. Ma. Cláudia Tessmann

Lajeado, março de 2016

DIREITO À DESCONEXÃO FRENTE AOS DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADO NO CONTRATO DE TRABALHO ESPECIFICAMENTE NO TELETRABALHO

Aline Graziela Bald¹
Cláudia Tessmann²

Resumo: O presente artigo trata sobre o direito à desconexão ao teletrabalhador do seu trabalho habitual. O teletrabalho, conhecido como trabalho a distância, é elaborado com a utilização de equipamentos que permitem que o serviço efetivo possa ser realizado fora da empresa. Trata-se de pesquisa qualitativa, realizada por meio de método dedutivo e de procedimento técnico bibliográfico e documental. As reflexões partem de uma breve conceituação do contrato de trabalho, analisando as características e os elementos do contrato. Em seguida, explana sobre análise histórica do teletrabalho, conceitos, definições, classificações, vantagens e desvantagens, para, por fim, examinar se há o direito à desconexão do teletrabalhador, com base na dignidade e proteção do empregado, bem como a compatibilidade do trabalho a distância com relação à jornada de trabalho normal. Nesse sentido, conclui que mesmo o teletrabalhador não utilizando do espaço físico da empresa, existe garantias estabelecidas pela CLT e que não podem deixar de ser cumprida, que é o direito ao descanso, férias e lazer, proporcionando ao empregado o direito à desconexão do trabalho.

Palavras-chave: Contrato de trabalho. Teletrabalho. Direito à desconexão.

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho é um trabalho a distância o qual ajuda intensificar o tempo do empregado e do empregador, pois trata-se de trabalho realizado com equipamentos que permitem sua execução fora da empresa. Esta modalidade é diferente da forma tradicional, onde o empregado fica restrito ao espaço da empresa, necessitando deslocar-se diariamente para exercer suas atividades.

A modalidade de teletrabalho configura-se quando o método do serviço utilizado pelo empregador e empregado é de mecanismos digitais (softwares), eletrônicos (computadores) e comunicação (*smatphones*, telefone, fax, Skype, laptop...).

Esse tipo de trabalho configura-se como fator estratégico de diminuição de custos e maior mobilidade funcional para as empresas, bem como para os teletrabalhadores; A utilização desta alternativa vem crescendo devido ao aumento da carga de trabalho em detrimento da redução de recursos financeiros.

O teletrabalho é útil em várias áreas, principalmente na área de vendas, consultorias, prestadores de serviço, tecnologia da informação, etc.

¹ Curso de Pós-graduação Direito e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário UNIVATES. alinegrazi@universo.univates.br

² Professora do Centro Universitário UNIVATES, Lajeado/RS. Mestra em Direito. Orientadora do trabalho de Aline. claudia.angnes@hotmail.com

Portanto, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com a complementação do § único, em seu artigo 6º, da Lei 12.551/2011, expressa o vínculo de emprego para os trabalhadores em regime de teletrabalho.

Assim, por meio da tecnologia e comunicação se viabiliza a atividade laboral a distância, evitando os custos e aumentando o controle sobre a atividade do profissional no teletrabalho, contudo, surgem dúvidas quanto ao direito à desconexão do teletrabalhador do seu trabalho habitual.

O direito à desconexão do meio ambiente de trabalho é um direito do teletrabalhador, sendo um dos direitos fundamentais relativos à saúde, higiene e segurança do trabalho. A preocupação é no sentido físico e psíquico do teletrabalhador, além da restauração de energias.

Assim, face as diferenças do labor tradicional em relação ao teletrabalho, percebe-se, ainda, que falta norma que regulamente a jornada de trabalho do teletrabalhador, assegurando a ele o direito à desconexão do trabalho.

A pesquisa, quanto ao modo de abordagem, será qualitativa, utilizando-se do método dedutivo e de procedimento técnico bibliográfico e documental, com base em Mezzaroba e Monteiro (2009), ou seja, partirá da definição dos aspectos conceituais do contrato de trabalho, passando pela análise histórica do teletrabalho, conceitos, definições, classificações, vantagens e desvantagens para, por fim, examinar se há o direito à desconexão do teletrabalhador, com base na dignidade e proteção do empregado, bem como a compatibilidade do trabalho a distância com relação à jornada de trabalho normal.

2 ASPECTOS CONCEITUAIS DO CONTRATO DE TRABALHO

A CLT em seu artigo 442 conceitua o contrato individual do trabalho, que diz “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. É um acordo de vontades entre empregado e empregador.

Segundo Delgado (2014, p. 521) o contrato de trabalho pode ser definido como “negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não-eventual, subordinada e onerosa de serviços”.

Afirma também, que o contrato pode ser definido como contrato empregatício, sendo ele um “acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador” (2014, p. 521).

Para Camino (2004, p. 257), o contrato individual de trabalho é:

[...] a relação jurídica de caráter consensual, *intuitu personae* em relação ao empregado, sinalagmático, comutativo, de trato sucessivo e oneroso pela qual o empregado obriga-se a prestar trabalho pessoal, não-eventual e subordinado ao empregador, o qual, suportando os riscos do empreendimento econômico, comanda a prestação pessoal de trabalho, contraprestando-a através do salário.

O autor Martinez (2012, p. 134), define o contrato como:

[...] negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (o empregado) obriga-se, de modo pessoal e intransferível, mediante o pagamento de uma contraprestação (remuneração), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), que assume os riscos da atividade desenvolvida e que subordina juridicamente o prestador.

Já Martins, (2005, p. 116), diz que o contrato de trabalho:

É o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições de trabalho. No conceito é indicado o gênero próximo, que é o negócio jurídico, como espécie de ato jurídico. A relação se forma entre empregado e empregador. O que se discute são condições de trabalho a serem aplicadas à relação entre empregado e empregador. Representa o contrato de trabalho um pacto de atividade, pois não se contrata um resultado. Deve haver continuidade na prestação de serviços, que deverão ser remunerados e dirigidos por aquele que obtém a referida prestação. Tais características evidenciam a existência de um acordo de vontades, caracterizando a autonomia privada das partes.

Pode-se, no entanto dizer, que o contrato de trabalho é o vínculo de emprego entre o empregado e o empregador, que pode ser celebrado verbalmente ou por escrito, ou pode se formar tacitamente, formando-se independentemente de qualquer solenidade, mas sempre a partir do acordo de vontades das partes, partes que serão abaixo conceituadas.

2.1 Conceito de empregado e empregador

Compreendido os elementos do contrato de trabalho, vejamos o texto consolidado ao enunciar o conceito legal de empregado, conforme se verifica no art. 3º da CLT:

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

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalhador intelectual, técnico e manual.

Nascimento (2013, p. 663) menciona “Empregado é a pessoa física que com pessoalidade e ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário”.

Já o conceito legal de empregador está descrito no artigo anterior da Consolidação das Leis do Trabalho, nos seguintes termos:

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 serviços.

§ 1º. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Segundo Schwarz (2007, p. 58), “o empregador é, em síntese, a empresa, individual ou coletiva, que, mediante contrato de trabalho, emprega um trabalhador em determinada atividade”.

Nascimento (2013, p. 662) afirma que empregador é “que dirige a prestação pessoal de serviço”.

Sendo assim, os riscos de uma atividade empresarial, recai sobre o empregador, pois a este cabe dirigir a atividade profissional do empregado, possuindo poderes de direção.

Portanto, os artigos 2º e 3º da CLT que conceituam o que seja empregado e empregador, entende-se em síntese que o empregador é aquele que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço e empregado é a pessoa física, que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Nesse sentido, tratar-se-á a seguir os direitos e deveres do empregado e do empregador no contrato de trabalho.

2.2 Direitos e deveres do empregado e do empregador no contrato de trabalho

O contrato de trabalho possui direitos e deveres para os sujeitos contratantes.

Os deveres do empregado, referente ao contrato de trabalho:

[...] têm natureza de obrigações de fazer, e estão relacionadas à sua atividade. Tem, assim, o empregado, a obrigação de prestar trabalho, de forma pessoal e subordinada, atuando com diligência e assiduidade no exercício da prestação do

trabalho, sendo-lhe vedada a concorrência com o empregador (SCHWARZ, 2007, p. 76).

Já para o empregador o mesmo autor (2007, p. 76-77) aduz:

[...] a obrigação principal tem natureza de obrigação de dar, correspondente ao pagamento dos salários. Tem, ainda, obrigações de fazer, pertinentes, por exemplo, ao registro profissional e ao meio ambiente do trabalho. Por outro lado, admitindo e assalariando o empregado, e correndo os riscos da atividade econômica, o empregador tem, no curso do contrato de trabalho, o poder de comando: ao empregador é atribuído o poder de dirigir a prestação de serviços, respeitados alguns limites, impostos pelo contrato de trabalho, pela legislação social e pela própria dignidade humana; o empregador tem a liberdade de fiscalizar a execução da prestação. Por fim, o empregador possui o poder disciplinar, estando autorizado a impor sanções ao empregado.

Garcia (2013, p. 167) relata que os direitos e deveres são recíprocos, de ambas as partes, merecendo destaque:

O dever de prestar serviços, que corresponde ao dever de pagar salário, ou, em outros termos, o direito do empregado de receber a remuneração. Além disso, o empregador também tem a obrigação de proporcionar a prestação de serviços pelo empregado admitido, não podendo impor-lhe que fique sem nada fazer. O dever de obediência, devendo o empregado observar as ordens gerais e pessoais emitidas pelo empregador, referentes à prestação de serviços, sob pena de caracterização, respectivamente, de indisciplina e insubordinação. O dever de probidade, no sentido de que o empregado e o empregador devem ser honestos, pautando-se pelos ditames da boa-fé (art. 422 do CC/02).

Ainda:

O dever de diligência, pois o empregado deve prestar serviços com atenção, cuidado, dedicação, assiduidade e pontualidade. O dever de fidelidade, uma vez que o empregador mantém relação de fidúcia, ou seja, confiança, com o empregado, devendo este colaborar com os fins da empresa, e não fazer concorrência desleal a esta. O dever de observar as normas de segurança e medicina do trabalho, seja pelo empregador, fornecendo, por exemplo, equipamentos de proteção individual e mantendo o meio ambiente de trabalho hígido, seja pelo empregado, respeitando as determinações com este objetivo. O dever do empregador não discriminar o empregado, em razão do gênero, idade, religião, raça, cor, estado civil, etc.

Camino (2004, p. 324) dá um exemplo: “O rol das justas causas para a rescisão do contrato de trabalho, tanto pelo empregado (art. 483 da CLT) como pelo empregador (art. 482 da CLT), veremos que ali se trata de deveres descumpridos”. Informa que esses deveres não precisam constar expressamente no contrato, pois nem o estão na lei. Diz que “os deveres dos sujeitos contratantes são naturais, assim como o são outros deveres institucionais”.

Nascimento (2013, p. 744) menciona que:

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 as decisões das autoridades competentes. [...]

Afirma Nascimento (2013, p. 744) que há características expressas, tais como:

[...] a proteção do ordenamento jurídico ao trabalhador, tendo em vista o desnível em se acha, especialmente porque ao empregador são conferidos poderes sobre o empregado: os poderes de organização da atividade econômica em que irá prestar os seus serviços, o poder de regulamentar as rotinas dessa atividade, como horários de início e término do trabalho, uso de uniformes, momento dos intervalos de jornada e de descanso, dias de descanso semanal, valor dos salários, instruções sobre a forma como os serviços deverão ser prestados, poder disciplinar por meio de aplicação de penalidades, como advertência e suspensão, etc.

Cabe referir ainda:

O conteúdo do contrato de emprego é principalmente heterônomo. É possível falar em obrigações impostas pela lei. Abrange, principalmente, direitos de personalidade, meio ambiente do trabalho, descansos obrigatórios diário, semanais e anuais, proteção aos salários, aviso prévio, indenização de dispensa sem justa causa, proteção em casos de doença ou acidentes do trabalho e defesa do empregado em alguns tipos de situação (NASCIMENTO, 2013, p. 744).

Portanto, os direitos e deveres num contrato de trabalho, podem vir de autonomia da vontade quando empregado e empregador dispõem livremente as condições de salário e de trabalho (art. 444 da CLT).

Após análise dos direitos e deveres do empregador e empregado, se passará a abordar o conceito e definições da modalidade de teletrabalho, bem como o contexto histórico, classificação, vantagens e desvantagens.

3 O TELETRABALHO

O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto, é um trabalho onde o empregado encontra-se “fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento” (MARTINEZ, 2012, p. 187).

Nascimento (2013, p. 1034) afirma que:

Não há conceito legal de trabalho a distância, mas a expressão é usada para designar o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, portanto, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe a disposição do processo produtivo, em especial no setor de serviços.

O teletrabalho foi regulamentado pela Lei n. 12.551, de 15/12/2011. O artigo 6º do dispositivo, em seu § único narra:

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

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) define o teletrabalho como “(...) a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação” (NASCIMENTO, 2013, p. 1035).

Segundo o doutrinador Martinez (2012, p. 187):

Identificada, portanto, a relação de emprego, todos os direitos laborais são estendidos a quem atua em domicílio [...]. Assim, para determinar a existência da subordinação jurídica e até mesmo de eventual sobrejornada, é irrelevante a presença física de um fiscal patronal quando equipamentos controláveis a distância (câmeras de vigilância, sensores de presença, dispositivos de acompanhamento via GPS, entre outros) são capazes de oferecer monitoramento detalhado do comportamento e do desempenho do empregado durante a execução dos serviços.

Portanto, a pretensão neste capítulo será descrever sobre a história do teletrabalho, conceituar e classificar esta modalidade de trabalho.

3.1 História do teletrabalho

A evolução do trabalho é devida ao conhecimento e à informação, para a produção de uma sociedade mais avançada. Portanto, essa distinção apropriada não é entre uma economia industrial e uma pós-industrial, mas entre duas formas de produção social, rural e de serviços, baseadas em conhecimentos (CASTELLS, 2001).

Destaca o autor acima (2001), que as inovações tecnológicas e organizacionais foram permitindo que homens e mulheres aumentassem a produção de mercadorias com mais qualidade e com menos esforços e recursos. Com isso, surgem as tecnologias da informação, que é um novo modelo de produção e administração global que equivale ao processo de trabalho e à desintegração da força de trabalho. Não é a revolução informacional, mas o resultado de uma opção econômica e política feita por governos e empresas, com a utilização do aumento de produtividade para a lucratividade em curto prazo.

Essa difusão de tecnologia da informação gera muito mais emprego. Isso possibilita, ao mesmo tempo, “a descentralização das tarefas e sua coordenação em uma rede interativa de comunicação em tempo real, seja entre continentes ou entre andares de um mesmo edifício” (CASTELLS, 2001, p. 286).

Conforme Nascimento (2008, p. 43), a conjuntura da transformação fala de “uma sociedade pós-capitalista que produz mais com pouca mão de obra; a informação e a robótica trazem produtividade crescente e trabalho decrescente”.

Refere que o direito do trabalho procura acompanhar essas mudanças:

O direito do trabalho contemporâneo, embora conservando a sua característica inicial centralizada na ideia de tutela do trabalhador, procura não obstruir o avanço da tecnologia e os imperativos do desenvolvimento econômico, para flexibilizar alguns institutos e não impedir que através do crescimento das negociações coletivas, os interlocutores possam, em cada situação concreta, compor os seus interesses diretamente, sem a interferência do Estado e pela forma que julgarem mais adequada ao respectivo momento (NASCIMENTO, 2008, p. 43).

O teletrabalho foi introduzido no dia a dia dos trabalhadores no século XX, sendo que até hoje não possui delimitações específicas, mas já é utilizado há muitas décadas pela sociedade (SILVA, NOBREGA e CARDOSO, texto digital).

De acordo com os autores acima (2014, texto digital):

[...] na década de 70 que o interesse real pelo teletrabalho começou, e da convergência das noções de trabalho à distância e trabalho em casa surge o primeiro conceito de teletrabalho. Esse interesse decorreu de vários fatores, como o surgimento da telemática (a junção entre as tecnologias da informação e as telecomunicações), mas principalmente da crise energética e da recessão econômica americana, e se estendeu para a Europa devido a fatores econômicos e técnicos, que levaram as empresas a repensar seu planejamento, com a finalidade de se adaptarem às novas exigências do mercado.

Conforme Barros (2011, p. 253):

[...] no Renascimento, as mulheres perderam várias atividades que lhes pertenciam, como o trabalho com a seda, com materiais preciosos, com a cerveja e com as velas, e se confinaram entre as paredes domésticas, entregues ao trabalho a domicílio [...]. Essa modalidade de trabalho perde a importância a partir do século XIX, quando o trabalho com o algodão e a lã é deslocado das casas para as fábricas.

Relata Barros (2011, p. 253), que a partir do século XIX:

[...] com o advento da era industrial, a mão de obra da mulher e do menor é solicitada na indústria têxtil, tanto na Inglaterra como na França, porque menos dispendiosa e mais “dócil”. Assim, o processo de industrialização vivido pelo mundo europeu, no século XIX, caracterizou-se pela exploração do trabalho dessas chamadas “meias-forças”.

“Atualmente, o teletrabalho vem ganhando força e já é difundido mundialmente, principalmente nos países mais desenvolvidos, como em Portugal, que já é regulamentado pelo Código do Trabalho Português, e na Itália” (SILVA, NOBREGA e CARDOSO, 2014, texto digital).

Cabe referir que, o teletrabalho ressurgiu nos anos 90, fazendo com que as empresas o enxergassem como uma grande fonte econômica, que iria implicar na criação de novas estruturas. Tendo em vista que essa modalidade tornou-se frequente nas últimas décadas, houve aperfeiçoamento e generalização nos meios da tecnologia e comunicação. Portanto, o que se percebe é que a tecnologia incorporou a capacidade informacional, com o uso de instrumentos como *smartphones*, telefones, computadores, *internet*, etc.

A seguir, serão analisados conceitos e definições de teletrabalho.

3.2 Conceito e definições de teletrabalho

Teletrabalho é aquele prestado pelo empregado em sua residência ou lugar definido pelo empregador, remetendo o resultado para empresa através dos meios informatizados.

Barros (2011, p. 257) define o teletrabalho:

De origem etimológica grega, *tele* significa a distância. O teletrabalho é modalidade especial de trabalho a distância; nos EUA utiliza-se o termo *networking*, *telecommuting*, *remote working*; nos países de língua portuguesa emprega-se o termo teletrabalho; nos países de idioma francês, *télétravail*; nos países de idioma espanhol *teletrabajo* e nos de idioma italiano *telexlavoro*. A inovação tecnológica subverte a relação de trabalho clássica, sendo responsável por novos tipos de atividades descentralizada, que reúnem informação e comunicação.

Resedá (2007, texto digital) conceitua o teletrabalho dizendo que:

[...] o teletrabalho nada mais é do que uma forma de trabalho à distância exercido mediante o uso das telecomunicações. A interferência tecnológica é uma das características centrais do teletrabalho, posto que para ser concretizado deve ser exercido com ferramentas próprias, tais como computadores, telefones ou quaisquer outros aparelhos que sejam classificados como pertencentes à TIC (Tecnologia da Informação e da Comunicação).

Ainda que o trabalho seja feito a distância, haverá relação de emprego. Conforme já referido no capítulo anterior, o art. 2º, da CLT, prevê as condições de empregador e o art. 3º da CLT prevê a condição de empregado.

O § único, do art. 6º da CLT, incluído pela Lei 12.551/2011, menciona o trabalho a distância:

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

Afirma Delgado (2014, p. 944-945) que “[...] o novo dispositivo da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão”.

Portanto, o trabalho a distância, modalidade de teletrabalho, “é usada para designar o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, portanto com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo [...]” (NASCIMENTO, 2013, p. 1034).

Informa que “[...] Será a distância o trabalho realizado, por exemplo, na residência do prestador, o que não quer dizer que só o será o fornecido desse local. Centros localizados fora da empresa também podem ser unidades de fornecimento de trabalho a distância” (NASCIMENTO, 2013, p. 1034).

Portanto, sendo um fruto da modernidade tecnológica, o teletrabalho gera grandes discussões em relação ao serviço prestado pelo empregado ao empregador, pois a Lei 12.551/2011 deixa lacunas quanto a sua aplicação no dia a dia.

Por ser uma modalidade de trabalho a distância, a preocupação é com o modo de controle da jornada do empregado, pois ele tem liberdade em desenvolver seu labor a qualquer tempo.

O teletrabalhador não pode se privar de seus direitos e garantias estabelecidos na lei, principalmente referente à duração da jornada de trabalho, pois está prevista no art. 7º, XIII da CF/88. Contudo, cabe referir que o teletrabalho não teve a jornada legalmente regulamentada. Com base nessas informações, estabelecem-se, a seguir, as classificações do teletrabalho.

3.3 Classificações do teletrabalho

“O teletrabalho é um fato social, que por ser reflexo da evolução carece de estudos científicos no Brasil” (NASCIMENTO, 2011, p. 36).

De acordo com art. 444 da CLT, os contratos de trabalho podem ser livremente pactuados, desde que não interfiram nas normas tutelares.

Nascimento (2013, p. 1037) afirma que:

O teletrabalho é, pois, a possibilidade de se trabalhar a distância, por meio do uso de equipamentos tecnológicos e de comunicação. Mas não é necessariamente um trabalho a domicílio, apesar de ser quase sempre realizado na casa daquele que presta o serviço. É um trabalho que oferece vantagens e desvantagens como qualquer outro, mas que desconhece fronteiras geográficas ou de idiomas e com a tendência mundial de só vir a crescer.

Conforme Cavalcante e Neto (2012, texto digital) classificam o teletrabalho em domicílio, telecentros, nômade e transnacional:

O trabalho em domicílio corresponde ao trabalho tradicional realizado em domicílio do empregado ou em qualquer outro local por ele escolhido. Já o teletrabalho realizado em telecentros (centro satélite ou centro local de teleserviço) é uma forma de organização das atividades em um espaço devidamente preparado para o desempenho do teletrabalho, que podem ou não pertencer à empresa. No trabalho nômade (também conhecido como móvel), o teletrabalhador não tem local fixo para a prestação dos serviços, o que pode ser verificar, *e.g.*, com o trabalhador externo.

Ainda:

Tem-se ainda o teletrabalho transnacional, o qual é realizado em partes, por trabalhadores situados em países distintos, com trocas de informações e elaboração de projetos em conjunto. Em relação ao critério temporal, pode ser permanente, quando o tempo de trabalho fora de empresa exceda a 90% do tempo trabalhado. Por sua vez, o alternado é aquele em que se consome 90% da carga horária no mesmo local. E ainda o suplementar ocorre quando o teletrabalho é frequente, mas não diário, sendo pelo menos uma vez por semana (dia completo). Pelo critério comunicativo, tem-se o teletrabalho *off line* (desconectado) ou *on line* (conectado) (CAVALCANTE E NETO (2012, texto digital).

Diante disso, os tipos de teletrabalho referidos podem ser de acordo com uma ou outra modalidade, dependendo da estrutura que as partes tiverem e da natureza do trabalho. Ainda, essa modalidade de trabalho só é caracterizada se for com o uso dos meios tecnológicos e de comunicação, trazendo vantagens e desvantagens.

3.4 Vantagens e Desvantagens

A relação de emprego do teletrabalho é de natureza contratual, exatamente porque é gerada por um contrato de trabalho. O sistema do teletrabalho modifica-se do trabalho normal, e resulta em vantagens e desvantagens em relação ao serviço prestado do empregado ao empregador.

Em relação às vantagens:

(...) evita-se a necessidade de deslocamento até o estabelecimento do empregador, o que economiza tempo, principalmente em grandes centros urbanos, permitindo, em tese, maior período livre ao empregado. Para empresa, por seu turno, pode haver redução de gasto quanto à manutenção de local de trabalho e de sua infraestrutura (GARCIA, 2012, p. 10).

Com isso, o teletrabalho pode oferecer a integração de pessoas e regiões desfavorecidas e de pessoas com mobilidade reduzida (portadores de deficiência). Vendo por esse ângulo, o teletrabalho diminuirá a desigualdade de oportunidades. Há também a diminuição da poluição.

Conforme Barros (2011, p. 259), “[...] o teletrabalho poderá ser um meio propício à melhora da qualidade de vida do trabalhador, desde que ele consiga distinguir entre tempo de trabalho e tempo livre”.

Portanto, considerando as vantagens, o teletrabalho serve de instrumento para criação de empregos, inclusive de vagas destinadas a pessoas com capacidade física reduzida.

Entre as desvantagens, o autor menciona “maior dificuldade de integração do empregado no grupo dos demais trabalhadores, bem como na sua participação de atividades coletivas e sindicais” (GARCIA, 2012, p. 10).

Relata também:

São possíveis, ainda, prejuízos à vida privada, íntima e familiar do empregado, bem como eventuais situações de cansaço e esgotamento daqueles que apresentem maior dificuldade em delimitar o período de trabalho e o de tempo livre, por estarem constantemente “conectados” com o empregador (GARCIA, 2012, p. 10).

O artigo 170º, nº 1 e 2, do Código do Trabalho de Portugal, de 2009, prevê:

Nº 1 - O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

Nº 2 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da actividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efectuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

Outra desvantagem mencionada pela autora Barros (2011, p. 260):

[...] é a eliminação da carreira e, conseqüentemente, de qualquer promoção; menores níveis de proteção social, de tutela sindical e administrativa, além de conflitos familiares, na hipótese de o trabalhador não conseguir separar o tempo livre do tempo trabalhado.

Assim, no dia a dia, podem surgir dificuldades de fiscalização e de efetivo controle do trabalho, pois cabe ao empregador o poder de direção. É ele quem deve tomar os cuidados para que os direitos fundamentais e de personalidade do empregado sejam respeitados, tornando o ambiente de trabalho tranquilo e equilibrado.

Após estudo das vantagens e desvantagens em relação ao serviço prestado pelo empregado ao empregador, será contemplado na seção a seguir o direito a desconexão do ambiente de trabalho.

4 DESCONEXÃO DO AMBIENTE DO TRABALHO

A Constituição de 1988 assegura o direito à desconexão nos incisos XIII e XVI do 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 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

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

Segundo Barros (2011, p. 263):

No Direito do Trabalho brasileiro não há legislação especial para o teletrabalhador, tampouco para o empregado a domicílio; logo, configurado o liame empregatício, deverão ser aplicadas as normas trabalhistas gerais da CLT.

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 laser, descanso, desvinculando-se do seu emprego e compromissos habituais de trabalho.

Conforme Resedá (2007, texto digital):

O sistema de cumprimento de metas faz com que o salário do teletrabalhador dependa diretamente de um maior volume e velocidade de produção das informações. Portanto, indiretamente, o teletrabalhador é compelido a ampliar o seu tempo de trabalho a fim de cumprir com um volume maior de obrigações.

Afirma ainda que (2007, texto digital):

O fantástico mundo da tecnologia passa a transformar-se no vilão do próprio homem. A tão perseguida ideia de desenvolver as atividades em seu próprio domicílio pode vir a imprimir ao trabalhador maior dedicação da sua capacidade intelectual ao âmbito profissional por muito mais tempo do que quando laborava no interior da própria empresa. A facilidade de comunicação e de localização poderá fazer ressurgir uma nova ideia de escravidão: a tecnológica.

Referente ao direito a desconexão no teletrabalho, colaciona-se alguns julgados dos Tribunais brasileiros:

Direito à desconexão do trabalho. Intervalo intrajornada substituído por pagamento de horas extras. Norma de ordem pública e caráter cogente. Invalidade. O artigo 71 da CLT, ao prever a obrigatoriedade do intervalo intrajornada, estabelece *norma de ordem pública e de caráter cogente*, indisponível pelas partes, nem mesmo no campo da autonomia privada coletiva (negociação coletiva). Os períodos de descanso intrajornada previstos em lei devem ser gozados pelo trabalhador com total desvinculação de suas atividades laborais. Trata-se do denominado “direito à desconexão do trabalho”, expressão cunhada pelo doutrinador *Jorge Luiz Souto Maior*. O “direito ao não trabalho”, durante o intervalo dentro da jornada, tem por escopo a preservação da saúde, física e mental, e a própria segurança do empregado, como forma mínima de assegurar a dignidade da pessoa humana. O mero pagamento de horas extras, em substituição à fruição do intervalo intrajornada, desvirtua a finalidade do instituto jurídico de proteção ao trabalho. (Acórdão nº 0119900-03.2009.5.04.0332 RO, Origem: 2ª Vara do Trabalho de São Leopoldo, Desembargadora Denise Pacheco) (*Grifou-se*).

ADICIONAL DE SOBREAVISO. DIREITO À DESCONEXÃO. 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 higidez do empregado. Nestes termos, inclusive, a súmula nº 428 do c.TST. **A qualquer cidadão é garantido o direito constitucional ao lazer, ao descanso, sendo este imprescindível inclusive para a higidez física e mental de qualquer ser humano. Assim, manter o trabalhador conectado ao trabalho nos momentos em que deveria estar descansando, os colocando à disposição do trabalho por meio de aparelho móvel, fere o que modernamente vem sendo chamado de direito à desconexão do empregado.** (Processo nº 00031327120125010461, Órgão julgador: Décima Turma, Relator: Leonardo Dias Borges) (*Grifou-se*).

Assim, percebe-se que a concessão do direito à desconexão ao trabalhador tem por finalidade a preservação de sua saúde, física e mental, e de sua própria segurança, na prevenção de infortúnios laborais. Ressalta-se que é muito importante o empregado obter esse direito, pois garante a redução de riscos de doenças e acidentes de trabalho.

Silva, Nóbrega e Cardoso (2014, texto digital) afirmam:

[...] é justo que o teletrabalhador tenha o direito de não permanecer ligado e disponível ao empregador fora dos horários de trabalho, nos finais de semana, férias ou quaisquer outros períodos que sejam destinados ao seu descanso. Da mesma forma que a tecnologia possibilita a realização de tarefas em diferentes locais, também viabiliza a fiscalização por parte do empregador em qualquer área que ele se encontre. Há vantagem para o trabalhador, que possui maior conforto e menos estresse por não ter que se deslocar para a sede da empresa diariamente, mas ao mesmo tempo existe uma grande ferramenta do chefe que exige ainda mais do empregado.

De acordo com os autores acima (2014, texto digital):

[...] O teletrabalhador se encontra constantemente disponível ao empregador, e não é justo que ele permaneça a postos para ser acionado pelo superior fora do horário de trabalho, com todas as repercussões em sua vida pessoal e familiar, sem nenhum descanso. A tecnologia não pode ser utilizada como uma ferramenta de pressão e de exploração do empregador.

Portanto, é um direito de todo teletrabalhador a desconexão do trabalho. O descanso físico e mental é um direito fundamental, pois o total afastamento do labor proporciona ao empregado momentos de relaxamento, lazer e convívio familiar, a libertação, compensação às tensões do dia a dia.

4.1 O direito à desconexão

O Direito do Trabalho busca uma ordem jurídica nas relações de trabalho, com base na dignidade e proteção ao trabalhador, em favor da justiça.

Por ser uma modalidade de trabalho a distancia, com uso de meios tecnológicos e comunicação, o empregado tem mais flexibilização quanto ao horário de trabalho, ainda mais quando é prestado na residência do empregado.

Resedá (2007, texto digital) afirma que:

A lógica utilizada no teletrabalho é bastante simples: ao ter a disponibilidade de exercer a sua atividade em qualquer lugar, desde que conectado por computador, o empregado estará vinculado à empresa de forma virtual, sendo possível, portanto, uma disponibilidade maior ao empregador, visto que sempre que estiver utilizando-se da informática poderá estar “lincado” com a empresa. Em outras palavras, o superior hierárquico também sairá dos limites físicos da empresa adentrando em outros âmbitos da vida do seu subordinado. Em razão deste ambiente não muito favorável à pessoa submetida a esta sistemática, começam a surgir no âmbito trabalhista os primeiros contornos acerca do direito à desconexão.

Segundo o doutrinador acima (2007, texto digital):

É evidente que aquele que trabalha sob o regime do teletrabalho terá uma interferência na sua vida particular por parte do empregador muito maior do que o “empregado normal”. Como dito anteriormente, nestas situações haverá uma mitigação na divisão entre o tempo dedicado ao lazer e aquele destinado à atividade profissional: o profissional passará a trazer a empresa para sua intimidade. A fiscalização indicativa do tempo disponibilizado deverá ser submetida aos mesmos avanços tecnológicos que provocaram essa acessibilidade quase que irrestrita.

Por isso, a todo trabalhador é garantido por lei a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais e o que exceder é considerado trabalho extraordinário.

Conforme Barros (2011, p. 263):

É possível, entretanto, aplicar ao teletrabalhador as normas sobre jornada de trabalho, quando estiver em conexão permanente com a empresa que lhe controla a atividade e o tempo de trabalho mediante a utilização de um programa informático, capaz de armazenar na memória a duração real da atividade, dos intervalos, ou o horário definido pela exigência dos clientes do empregador, sem que o teletrabalhador tenha liberdade para escolher as horas que pretende trabalhar ao dia.

O direito à desconexão é uma garantia constitucional ao trabalhador na modalidade de teletrabalho, portanto, todo trabalhador tem que ter um tempo para o lazer, descanso físico e mental, pois este direito a desconexão seria uma forma de repouso do empregado.

Silva, Nóbrega e Cardoso (2014, texto digital) apontam que:

A desconexão é, então, uma forma de efetivar o cumprimento dessas garantias constitucionais referentes a todos os trabalhadores. O teletrabalhador se encontra constantemente disponível ao empregador, e não é justo que ele permaneça a postos para ser acionado pelo superior fora do horário de trabalho, com todas as repercussões em sua vida pessoal e familiar, sem nenhum descanso. A tecnologia não pode ser utilizada como uma ferramenta de pressão e de exploração do empregador.

Nascimento (2013, p. 788) afirma que:

O tempo livre permite ao homem o desenvolvimento integral da sua personalidade quando se dedica a outras atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitem o convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, prática desportiva, leitura de jornais e revistas, passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria da sua condição social. [...] A limitação do tempo de trabalho é definida em função do fator dia, semana, mês e ano, daí a disciplina legal sobre a jornada diária de trabalho e os máximos permitidos pelas leis ou pelas convenções coletivas de trabalho e os intervalos de descanso e alimentação, o direito ao repouso semanal remunerado [...].

Delgado (2014, p. 988) menciona artigos da Constituição Federal, um dos principais é o art. 7º, XXII, que se refere ao direito à redução dos riscos do trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Refere também o art. 194, caput, que menciona a seguridade social como um “conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde...”, o art. 196, que coloca a saúde como “direito de todos e dever do Estado, garantindo mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos...”; o art. 197, que afirma ser de “relevância pública as ações e serviços de saúde...”, e o art. 200, II, “que informa competir ao sistema único de saúde “executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador” (DELGADO, 2014, p. 988).

Arguiu ainda, Delgado (2014, p. 989) que:

[...] todos os preceitos constitucionais acima citados colocam como valor intransponível o constante aperfeiçoamento das condições de saúde e segurança laborais, assegurando até mesmo um direito subjetivo à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Por essa razão, regras jurídicas que, em vez de reduzirem esse risco, alargam-no ou o aprofundam, mostram-se francamente inválidas, ainda que subscritas pela vontade coletiva dos agentes econômicos e profissionais envolventes à relação de emprego.

Portanto, é direito fundamental do teletrabalhador se desconectar de seu trabalho, visto que é uma forma de assegurar a ele sua dignidade, integridade física e psíquica. É imprescindível a todo trabalhador a fruição do seu direito ao descanso para repouso, desvinculando-se do seu labor.

5 CONCLUSÃO

Diante da pesquisa realizada, em sede de considerações finais, pode-se concluir que por ser um assunto recente ainda na modalidade de teletrabalho, não encontra-se em nosso ordenamento jurídico uma resposta plausível ao teletrabalhador o direito à desconexão.

Portanto, este artigo ocupou-se em apresentar os aspectos conceituais do contrato de trabalho, bem como conceito, direitos e deveres dos empregados e empregadores. A relação de emprego do teletrabalho é de natureza contratual, exatamente porque é gerada por um contrato de trabalho. Mesmo que o trabalho seja realizado fora do estabelecimento do empregador, se estiverem presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, pode-se considerar que existe a relação de emprego.

Ainda, no contrato de trabalho há direitos e deveres, os quais podem vir de autonomia da vontade quando empregado e empregador dispõem livremente as condições de salário e de

trabalho (art. 444 da CLT). Portanto, os direitos e deveres podem ser considerados recíprocos para ambas as partes.

Na sequência, foi relatada a história do teletrabalho, tendo em vista a evolução do trabalho e as inovações tecnológicas. Ainda, abordaram-se conceitos, definições e classificações do teletrabalho, bem como as vantagens e desvantagens em relação ao serviço prestado do empregado ao empregador.

Cabe referir, que por necessidades de regulamentação na legislação, a preocupação foi no modo como controlar a jornada do empregado, pois ele tem liberdade em desenvolver seu labor a qualquer tempo. Constatou-se que, realmente, a norma geral do teletrabalho deixa lacunas. Mas cabe ao empregador o poder de direção, devendo diligenciar e respeitar os direitos fundamentais e de personalidade do empregado.

Diante disso, o empregado que encontra-se em regime de teletrabalho deve ser protegido pela legislação material trabalhista, e a carga horária obedecerá o que está previsto no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal e art. 58 da CLT, que retratam a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.

Cabe mencionar que a jornada de trabalho dos teletrabalhadores se equipara para fins de subordinação jurídica, aos meios de controles e supervisão do trabalho. Para incidência dos direitos trabalhistas aos teletrabalhadores é necessário que haja um contrato de trabalho, prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualidade fora da empresa do empregador, através do recurso da tecnologia de informação e comunicação.

O objetivo principal deste estudo estava centrado na análise do direito à desconexão do meio ambiente de trabalho do teletrabalhador. Diante da modificação do artigo 6º da CLT, pela Lei 12.551/2011, surgem polêmicas sobre a regulamentação deste direito. Assim, por ser de suma importância o debate, pela atualidade e relevância do tema, entende-se que há o direito à desconexão na modalidade de teletrabalho, bem como a compatibilidade do trabalho a distância com relação à jornada de trabalho normal.

O direito à desconexão do meio ambiente de trabalho é uma prerrogativa do teletrabalhador, sendo um dos direitos fundamentais relativos a saúde, higiene e segurança do trabalho. O descanso físico e mental é um direito fundamental, pois o total afastamento do labor proporciona ao empregado momentos de relaxamento, lazer e convívio familiar, a libertação, compensação às tensões do dia a dia.

Portanto, todo empregado em regime do teletrabalho tem direito ao descanso, férias,

lazer, viabilizando a desconexão do trabalho, pois não importa onde o labor está sendo prestado, o que importa é o direito ao descanso, mesmo que o trabalho seja a distância.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. Ed. – São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. **Códigos 4 em 1 Saraiva**: CLT, CPC, Legislação Previdenciária e Constituição Federal. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **Jurisprudência**. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-jurisprudencia>>. Acesso em: 28 jun. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **Jurisprudência**. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia>>. Acesso em: 28 jun. 2015.

_____. **Vade Mecum: 2015: com foco no Exame da OAB e em concursos públicos**. 6. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2015.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução: Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 2001.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O fenômeno do Teletrabalho**: uma abordagem jurídica trabalhista. In: *Âmbito Jurídico*. Maio/2012. Disponível em: <http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11504>. Acesso em jun. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

GARCIA, Gustavo F. B. **Justiça do Trabalho**: Teletrabalho e trabalho a distância: considerações sobre a Lei 12.551/2011. Porto Alegre: HS, 2012.

_____. Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia S. **Manual de metodologia da pesquisa no Direito**. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri M. **Curso de Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, Carlota B. **Justiça do Trabalho**: Teletrabalho: dever de tutela do Estado sob a ótica do princípio da precaução. Porto Alegre: HS, 2011.

PORTUGAL. **Código do Trabalho de Portugal**. Lei nº 7/2009, artigo nº 170, nº 1 e 2. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_LR1_004.html#L004S14>. Acesso em 28 jun. 2015.

RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Outubro/2007. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-uma-realidade-no-teletrabalho>>. Acesso em 28 jun. 2015.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

SILVA, Camila Marques de Araújo; NÓBREGA, Vanessa Veiga; CARDOSO, Ana Carolina Cardoso. **DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO**: A aplicação desse direito no que tange ao teletrabalho. Setembro/2014. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=13780>. Acesso em 28 jun. 2015.