

# TELETRABALHO: ESCRAVIDÃO DIGITAL E O DANO EXISTENCIAL POR LESÃO AO LAZER E CONVÍVIO FAMILIAR

*“Trabalho no século XXI está focado no que você faz e não onde você faz.”<sup>1</sup>*

*Kleber Henrique S. Afonso<sup>2</sup>*

## RESUMO

O estudo visa discutir o contrato de teletrabalho que tem como sujeito o *trabalhador conectado virtualmente*, sem a supervisão física do empregador que passa ser crescente em face da evolução e avanço em grande velocidade dos meios telemáticos e telefonias no Século XXI. Diante da conexão do trabalho se faz necessário assegurar os direitos fundamentais do trabalhador, precisamente, lazer e convivência familiar, o que acaba sendo afrontado em face da conexão em períodos de descanso. Na prática e nos dias atuais, o contrato de teletrabalho acaba exigindo do trabalhador a necessidade de manter-se conectado com o empregador por meios inerentes a rede mundial de internet, prestando serviço por e-mails, rede social e *chats* de conversas em tempo real, utilizados e disponíveis em aplicativos que surgem diariamente em velocidade assustadora. Conexões que são mantidas durante os intervalos assegurados ao trabalhador e que lhe retira o direito ao descanso e, via de consequência, o inibe do lazer e do convívio familiar, direitos sociais, portanto passível de reparação patrimonial, bem como, extrapatrimonial na modalidade de dano existencial. Desta feita, não se pretende criticar o contrato de teletrabalho e nem incentivar o ócio, vez que o teletrabalho tem suas vantagens, inclusive permite a inclusão social e sustentabilidade, mas apenas chamar a atenção ao limite da fiscalização e a necessidade de se desconectar nos períodos de descanso.

## PALAVRAS-CHAVE

Trabalho a distância; Teletrabalho; Conexão; Intervalos; Direito fundamentais; Dignidade da pessoa humana e Dano existencial.

---

<sup>1</sup> ([www.sobratt.org.br](http://www.sobratt.org.br)).

<sup>2</sup> Mestrando da Fundação de Ensino Eurípedes Soares da Rocha, Marília/SP. Artigo elaborado para a Disciplina de Teorias do Estado, Professor Doutor Ricardo Pinha Alonso.

## 1 Introdução

A internet é uma realidade social e que a cada dia a sociedade se depara com inovações e avanços tecnológicos referente à telefonia móvel, e-mail, *chats* de conversa, intranet, *smartphones e softwares* que permitem uma conexão rápida (3G ou 4G), em tempo inclusive real, cujas vantagens não podem ser ignoradas e por se fazer presente, o Direito não pode se esquivar de enfrentamento.

Esta nova realidade social passou refletir no contrato de emprego, precisamente, em face da possibilidade de se utilizar da internet como instrumento de trabalho, estudo e etc. e o trabalho à distância, por isto o Direito do Trabalho não pode fechar os olhos para tais avanços em relação à telemática e telefonia e sua interferência direta no contrato de emprego.

Isto porque o teletrabalho autoriza a retirada física do empregado do ambiente do local do empregador e o torna longe da fiscalização direta, ficando a aquele vinculado apenas virtualmente.

Embora, essa forma de contrato de emprego já era realidade em nosso ordenamento jurídico, nossos Egrégios Tribunais Regionais estão sendo acionados com maior frequência para resolução de conflito de direitos de trabalhadores à distância, de forma específica *teletrabalhador*, até porque as empresas passaram a adotar essa modalidade de contrato por visualizar vantagens econômicas e produtivas.

Enquanto o contrato tradicional de emprego possui como sujeito pessoa física que presta serviço mediante o preenchimento, concomitante, de todos os requisitos do artigo 3º da CLT<sup>3</sup>, que são a pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, o de teletrabalhador *exige além dos elementos tradicionais o complemento que se dá diante da conexão virtual e a prestação de serviço fora do âmbito da empresa.*

Desta forma, em primeiro momento, sobressaem as vantagens desse contrato, que pode ser citada a de ordem econômica em razão de diminuição de custos, a melhor disposição de tempo inclusive em percurso e de jornada de trabalho, fundamental importância a inclusão social do deficiente no emprego e sustentabilidade, sendo por tais razões uma realidade cada vez mais procurada pelos sujeitos do contrato de emprego.

Ainda, mais após o advento da Lei 12.551 de 2011 que alterou o artigo 6º da

---

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

CLT<sup>4</sup> e que retirou qualquer distinção entre o trabalhador na empresa com o à distância, entre eles, o teletrabalho.

Não obstante o fato da prestação de serviço ser realizado fora da empresa, não o isenta o trabalhador da subordinação, frisa-se, em menor potencialidade do que a presente na dependência física do empregador e também não afasta o Poder de Direção e Fiscalização deste.

Ocorre que muitas vezes, em razão do Poder de Direção e Fiscalização que é inerente ao próprio conceito de empregador (art.2º da CLT)<sup>5</sup>, que assume o risco do empreendimento, este acaba por *extrapolar* o limite e abusa de forma a acarretar ao trabalhador uma necessidade de se manter *conectado* constantemente por 24:00 horas por dia e, pior, no período de descanso.

Retira do trabalhador o direito de usufruiu dos períodos de descansos legalmente assegurados, seja intrajornada (art. 71 da CLT)<sup>6</sup>, entrejornadas (art. 66 da CLT)<sup>7</sup>, Semanal Remunerado (art. 67 da CLT)<sup>8</sup> e anual que decorre do direito de usufruir das férias (art. 134 da CLT)<sup>9</sup>, refletindo no direito fundamental que assegura o *lazer* e a *convivência familiar ou social*, assegurado pelo artigo 6º da CF/88<sup>10</sup>.

---

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

§ 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.

<sup>6</sup> Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

<sup>7</sup> Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

<sup>8</sup> Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

<sup>9</sup> Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

<sup>10</sup> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Conexão virtual que inclusive pode se transformar em doença, podendo inclusive, levar ao extremo que é a *depressão* e o *suicídio* do trabalhador, inclusive formando trabalhador compulsivo, viciado em trabalho virtual, que não consegue se desconectar, os chamados *workaholics*.

Aspecto este negativo quando se fala de teletrabalho, cujo fator tempo conectado passou ser a preocupação.

Salutar transcrever uma reportagem escrita no jornal *Folha de São Paulo* por Érica Fraga em 2011 e citada por BOUNCINHAS FILHO (2012, p. 13):

[...], observou que a combinação entre crescimento mais intenso da economia e avanço nas tecnologias de comunicação tem resultado em aumento das horas trabalhadas no Brasil. Afirmou-se, na referida matéria, que sete em cada dez profissionais que ocupam cargos como analista, gerente e supervisor afirmam passar mais tempo no escritório hoje do que há cinco anos. Mas da metade dos entrevistados para a reportagem afirmaram que o teto da carga horária no escritório saltou de oito para dez horas diárias, e quase 80% são acionados nos momentos de lazer e descanso via mensagens no celular. Mais de 50% dos trabalhadores de empresas que atuam em país respondem a *e-mails* de trabalho durante as férias, segundo pesquisa da consultoria de recrutamento de executivos (Asasp), que ouviu 1.090 pessoas com renda entre R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) e R\$ 15.000,00 (quinze mil reais).

Continua em relação ao teletrabalho:

O teletrabalho também tem influenciado negativamente o número de horas de serviço prestado justamente por dificultar a desconexão do trabalhador com suas tarefas, que passam a poder ser executadas em qualquer local, não estando adstritas ao espaço físico da empresa. Como bem observa Regina Madalozzo, 'Foi por meio de computadores portáteis e de telefones com aplicativos que passamos a trabalhar mesmo em horário de folga. Num passado remoto, era plenamente possível separar o tempo gasto no trabalho e o tempo dedicado à vida pessoal'. Segundo ela, 'hoje, em segundos, é possível enviar e atender demandas. Fica bem mais complicado determinar a hora do trabalho e a hora do lazer. (BOUNCINHAS FILHO, 2012, p. 13)

Neste aspecto que se pretende demonstrar que a conexão virtual, praticada na forma de escravidão do trabalhador, afronta direito mínimo fundamental do

trabalhador e, portanto, passível de *reparação extrapatrimonial* por dano existencial, cuja finalidade visa reparar uma afronta a *projeto de vida ou vida em relação*, que se dá diante da retirada do direito de lazer e da convivência do trabalhador com seus familiares e amigos, sem prejuízo da *reparação patrimonial* que se dá com o pagamento dos adicionais legalmente devidos.

Assim, a interpretação que deve ser realizada na relação laboral de teletrabalho e, de modo específico, em relação à escravidão virtual vivenciada por teletrabalhador, deve ter como fim assegurar a proteção aos direitos mínimos (fundamentais e sociais) e a dignidade da pessoa humana, somente assim garante-se ao trabalhador a efetivação do direito social ao *lazer e ao convívio familiar nas relações fora do ambiente de trabalho*.

Garantindo o mínimo, estamos por garantir a esse trabalhador – antes de tudo, cidadão, um trabalho decente e digno, uma vida boa com direitos sociais assegurados.

Tais reflexões são de extrema importância, uma vez que o Direito passou a valorar as situações jurídicas essenciais mínimas com o fim de proteger a pessoa, no caso de relação do trabalho e diante da assustadora velocidade dos avanços tecnológicos e a influência na relação de trabalho e na vida do trabalhador.

## **2. Da relação laboral do teletrabalhador e os limites dos poderes do empregador**

O trabalho à distância tem como espécie o trabalho em domicílio, o *teletrabalho*, objeto do estudo, vendedor externo e etc., *basta ter como requisito a ausência da fiscalização física direta do empregador*.

É pacífico na doutrina e na jurisprudência do nosso ordenamento jurídico que a *localização* e a *exclusividade* não se tratam de elementos necessários para caracterização do vínculo de emprego, regido pela Legislação Trabalhista e com direitos mínimos assegurados na Constituição Federal.

Para se configurar o vínculo empregatício, nos termos já mencionado e, incidir a proteção das normas trabalhistas e dos princípios que norteiam a relação de emprego, necessita do preenchimento, de forma concomitante, dos requisitos fáticos presentes no artigo 3º da própria CLT que são eles: *personalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade*.

Por outro lado, para formalizar o contrato de emprego se faz necessário o sujeito empregador, que nos termos do artigo 2º da CLT corresponde a pessoa jurídica individual ou coletiva ou, ainda, pessoas equiparadas, como os profissionais

liberais e entidades associativas e sem fins lucrativos, que contrata empregado, paga salário e *assume o risco do negócio* (alteridade).

Nas lições de DELGADO (2015, p. 300):

A CLT aponta esses elementos em dois preceitos combinados. No *caput* de seu art. 3º: ‘Considera-se empregado toda *pessoa física* que prestar *serviço de natureza não eventual* a empregador, *sob a dependência deste e mediante salário*.’ Por fim, no *caput* do art. 2º da mesma Consolidação: ‘Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a *prestação pessoal de serviço*.’

Tais elementos são, portanto: trabalho *não eventual*, prestado ‘*intuitu personae*’ (pessoalidade) por pessoa física, em situação de *subordinação*, com *onerosidade*.

Esses elementos ocorrem no mundo dos fatos, existindo independentemente do Direito (devendo, por isso, ser tidos como elementos fáticos). Em face de sua relevância sociojurídica, são eles porém captados pelo Direito, que lhe confere efeitos compatíveis (por isso devendo, em consequência, ser chamados de elementos fáticos-jurídicos.

E nas lições de JORGE NETO e CAVALCANTE (2015, p. 272):

Relação de emprego é um contrato, cujo conteúdo mínimo é a lei, possuindo como sujeitos, de um lado, o empregado (pessoa natural), que presta serviços, e, de outro lado, o empregador, em função de quem os serviços são prestados de forma subordinada, habitual e mediante salário.

Ocorre que, *quando se trata de trabalho a distância*, surge a questão da autonomia e, com isso, a alegação de ausência de registro e anotação em CTPS, o que não é objeto do presente estudo, vez que limita analisar a afronta ao direito fundamental do teletrabalhador contratado e regido pela Legislação Trabalhista, no que tange a defesa do direito de desconectar.

Partindo da premissa que se trata de relação de emprego e à distância, na modalidade de *teletrabalho*, portanto, contrato é bilateral, o sujeito empregador é detentor do poder econômico, até porque assume o risco do negócio e inerente ao conceito empregador, há **poder de direção** que está ligado diretamente ao poder que possui de *organizar* a estrutura empresarial e *fiscalizar a prestação de serviço*.

Segundo as lições de DELGADO (2015, p. 712):

*Poder diretivo* (ou *poder organizativo* ou, ainda, *poder de comando*) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidiana no que tange à prestação de serviços.

E juntamente com o poder de direção possui o de *fiscalização* que permite a este, já que assume o risco do empreendimento, *vigiar e acompanhar a prestação de serviço do seu empregado*, evitando-se tempo ocioso, menor lucratividade e prejuízos materiais e, mesmo na hipótese de teletrabalho, há plena possibilidade de fiscalização através dos meios de informática, a exemplo, *webcam, software* com uso de senhas para *log on e log off*.

DELGADO (2015, p. 714) ensina como sendo poder de fiscalização do empregador:

*Poder fiscalizatório* (ou *poder de controle*) seria o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como o controle de portaria, as *revistas*, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas é que seriam manifestação do poder de controle.

Nas lições de BASTOS (2014, p. 28):

Distingue-se, todavia, da forma tradicional de 'trabalho em domicílio', por caracterizar-se pelo uso de *tecnologias facilitadoras* na interação com os colegas e na própria execução das atividades, e ainda pela possibilidade de o trabalho ser realizado em *qualquer localidade (escritório virtual)*, e não somente na residência do empregado. Ademais, implica, em regra, a realização de tarefas mais complexas e menos manuais do que aquelas originalmente classificadas como próprias do trabalho 'em domicílio'.

Desta feita, o contrato de teletrabalho passou a existir em nosso ordenamento, embora não temos norma específica regulamentando, pode-se salientar a partir da década de 1990, com o avanço da *internet* e dos meios de *comunicação*, permitindo que o trabalhador não mais se vinculasse ao ambiente interno da sede do empregador e, a seu critério, reger o próprio tempo de trabalho.

No entanto, o teletrabalhador tem também o interesse em meta, dever de

cumprimento de ordem, insegurança pelo insucesso em face da concorrência do mercado, levando a submeter-se a conexão constante, deixando de lado a preocupação com a saúde e familiares.

No início, diante da incerteza legislativa e factual, por trabalhar à distância e ter a subordinação mais amena, o teletrabalhador era considerado por alguns tomadores de serviço como trabalhador autônomo, portanto, não regido pela Legislação Trabalhista, mormente, quanto à jornada de trabalho, o que será objeto de destaque deste estudo e, ainda, outros empregadores retirava o teletrabalhador da jornada de trabalho por aplicar o disposto no artigo 62, inciso I, da CLT<sup>11</sup> que isenta o controle os trabalhadores externos incompatível com a fixação de horário de trabalho.

Pois o tomador de serviço sustentava não estarem presente os elementos fáticos anteriormente vistos que caracterizam uma relação de emprego regida pela CLT, tais como, a subordinação, já que o fato de não prestar serviço no ambiente interno e sobre o poder direito de fiscalização do empregador, não seria subordinado e, ainda, considerava, de forma equivocada, que a localidade deveria estar presente para configuração do contrato de emprego, o que não é verdade.

Ocorre que o contrato de teletrabalho é um contrato de emprego, tanto que a Lei nº 12.551, de 2011 alterou o artigo 6º da CLT e o coloca nas mesmas condições do contrato tradicional *ao estabelecer que inexistente distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado à distância*, inclusive, para efeito de evitar qualquer discussão quanto a existência do vínculo, arremata o parágrafo único que *os meios eletrônicos e informatizados equiparam-se a subordinação jurídica*.

Desta forma, o *teletrabalho* passa a ter destaque no mercado em face da crescente ferramenta que permite ao empregador contratar empregados para prestar serviço à distância e vinculado à rede de internet, inclusive permitindo ao empregador a fiscalização do trabalho.

Até porque, o contrato de teletrabalhador possui todos os elementos fáticos que autorizam o reconhecimento como empregado, *embora no que tange a subordinação é mais tênue*, atualmente chamada de parassubordinação que se caracteriza com a fiscalização *on line* e que está vinculada à colaboração coordenada (subordinação amena) na contribuição para o desenvolvimento da atividade fim da empresa.

A parassubordinação está relacionada a colaboração estrutural do empregado e a submissão amena ao empregador, possuindo uma subordinação me-

---

<sup>11</sup> Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

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

nor do que a jurídica que está presente no contrato de emprego em que o empregado fica sobre a supervisão direta do empregador.

Para estar diante de um contrato de teletrabalho, no mínimo, tem-se que estar presente dois requisitos além dos elementos fáticos do artigo 3º da CLT, ou seja: I) que o trabalho seja realizado fora da empresa e, frisa-se, não necessariamente no domicílio e II) mediante utilização da tecnologia na área da informática e comunicação.

O teletrabalho distingue-se pelo fato da prestação de serviço ser realizada distante dos olhos direto do empregador e com auxílio de instrumentos telemáticos, como internet e telefonia. Frisa-se que o teletrabalhador não necessita prestar serviço na residência, pois pode a prestação de serviço ser realizada em qualquer local, inclusive, em centro de computação.

Em se tratando do teletrabalho não se pode deixar de citar GARCIA (2012, p. 120):

*O teletrabalho é uma modalidade de trabalho à distância, típica dos tempos pós-moderno. Na atualidade, o rápido avanço da tecnologia permite o labor fora do estabelecimento do empregador, embora mantendo contato por meio de recursos eletrônicos e de informáticas, com ênfase nos canais de comunicação decorrentes do computador e da Internet.*

O teletrabalho não encontra regulamentação específica em nosso ordenamento jurídico, tendo sido referência apenas no artigo 6º da CLT em face da alteração trazida pela Lei 12.551 de 2011, existindo apenas um Projeto de Lei n. 4.505-A, de 2008 para regulamentar o teletrabalho e o respectivo contrato em nosso ordenamento.

No âmbito internacional, pode-se citar como País com regulamentação específica o Chile com a Lei 19.759, de 2002 e a Colômbia, pela Lei 1.221, de 2008.

Passa o teletrabalho ter algumas denominações como *telework* (teletrabalho), *telecommuting* (teledeslocamento), *remote working* (trabalho à distância), *home working* (trabalho em casa), *networking* (trabalho por redes) e *flexible working* (trabalho flexível), onde tem-se como ponto comum a prestação do serviço fora da sede da empresa ou empregador e se auxiliar de meio telemáticos ou telecomunicação.

No caso em estudo, o citado poder de fiscalização é mais tênue e sofre maior limitação, precisamente, quanto à fiscalização interna no âmbito do domicílio, por se tratar de asilo inviolável (art. 5º, inciso XI, da CF/88)<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial;

Não obstante, o poder de fiscalização está presente em relação ao controle de horário, prestação de contas, cumprimento de metas e etc.

O teletrabalho é uma prestação de serviço que vem crescendo no mercado, em face das vantagens para todos os sujeitos do contrato, posto que o empregador evita custos e aumenta a produtividade e ao trabalhador, pelo fato de poder disciplinar sua jornada de trabalho com maior flexibilidade de utilizar seu tempo, evitar desperdício em trânsito, custo com transporte e, ainda, por ser visto como forma de inclusão social de trabalhadores que possuem determinadas deficiência com dificuldade de locomoção e até mesmo de sustentabilidade.

No entanto, infelizmente, em muitos casos, o excesso da fiscalização e cumprimento de metas e a necessidade de manter-se conectado, seja para cumprir ordem ou para evitar o insucesso, faz com que o trabalhador mantenha-se diretamente conectado a uma rede e ao empregador, criando-se inclusive, pessoas compulsivas e viciadas por trabalho virtual (*workaholics*), afrontando direito fundamental que se refere ao lazer e convívio familiar, objeto do estudo, uma vez que passam a trabalhar conectados no período de intervalo e que deveria utilizar como meio saudável, contrariando a finalidade do teletrabalho.

Em pesquisa realizada pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) informa que existe no Brasil:

[...] segundo projeções de dados do CENSO IBEGE de 2010, mais de 20 milhões de trabalhadores em domicílio. Aproximadamente 60% destes trabalhadores, segundo estimativa do estudo da SAP Consultoria sobre Teletrabalho, estão vinculados a uma empresa. A 'Pesquisa Home Office Brasil 2014' revelou também que 36% das empresas no Brasil possuem prática de *Home Office* junto aos seus colaboradores. Diante deste cenário em expansão um novo estudo está sendo promovido pela SAP Consultoria sobre o tema Teletrabalho. O objetivo do mesmo é o de levantar maiores informações de como as empresas estão se posicionando frente a este contexto, procurando identificar iniciativas e tendências de mercado, bem como sua abordagem junto a diferentes segmentos. ([www.sobratt.org.br](http://www.sobratt.org.br), Pesquisa HOME OFFICE BRASIL 2015 - SAP CONSULTORIA)

Assim, o teletrabalho é uma realidade que cresce de forma avançada e por permitir benefícios já vistos merece uma maior atenção do Poder Legislativo ao regulamentar o contrato de teletrabalho e, da mesma forma, dos sujeitos, tomando medidas que incentivam o direito de desconectar, precisamente, em momentos

destinados ao descanso, que visa recomposição física e possibilidade do trabalhador usufruir do direito social referente ao lazer e convívio social e familiar, evitando-se que um instrumento viável, torne-se um meio contratual prejudicial e do Poder Judiciário ao interpretar o contrato e a afronta ao direito social, inclusive em face da ausência de regulamentação do contrato de teletrabalho, o que leva a uma judicialização.

### **3 Jornada de trabalho, intervalos de descanso e direito de desconectar**

Entre os direitos mínimos assegurados pelo artigo 7<sup>o</sup><sup>13</sup> da CF há alguns incisos destinados à jornada de trabalho, incisos XIII<sup>14</sup>, XIV<sup>15</sup> e XVI<sup>16</sup>, além dos intervalos, inciso XV<sup>17</sup> e XVII<sup>18</sup>, que corresponde às horas que o trabalhador presta serviço ao empregador ou está à disposição, aguardando ou executando ordens, nos termos que se extrai do art. 4<sup>o</sup> da CLT<sup>19</sup>.

Além das jornadas e os limites prescritos nos artigos 58 e seguintes da CLT, é de suma importância para o presente trabalho, salientar os intervalos regulamentados pela legislação como normas de assegurar a saúde do trabalhador, direito totalmente indisponível, sendo o intervalo *intrajornada* (art. 71 da CLT), *entrerjornada* (art. 66 da CLT), *descanso semanal remunerado* (art. 67 da CLT) e o *intervalo anual* (art. 134 da CLT), **que visam à recomposição física e o convívio com a família.**

O presente estudo não tem a intenção de esgotar as hipóteses de jornada de trabalho e os intervalos, por isso os apresentam de forma geral.

De forma específica ao labor no intervalo, nota-se a preocupação do Legislador e do Poder Judiciário ao disciplinar o pagamento da hora suprimida com acréscimo de adicional, constituição de natureza salarial para a ausência de intervalo (S.

---

<sup>13</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

<sup>14</sup> 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;

<sup>15</sup> XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

<sup>16</sup> XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

<sup>17</sup> XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

<sup>18</sup> XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

<sup>19</sup> Art. 4º da CLT: Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

437 do C. TST)<sup>20</sup> e infrações administrativas.

Inclusive autoriza o ajuizamento de Ação Civil Pública pelo Ministério Público do Trabalho com Dano Moral Coletivo, sem prejuízo do Dano Existencial individual na hipótese de descumprimento da norma de ordem de saúde.

O que justifica em face da importância do direito para o trabalhador, que deve ser concedido e usufruído para recompor as energias físicas e permite o convívio familiar, juntamente com lazer, por isso a preocupação com o direito do trabalhador em se desconectar quando se trata de teletrabalhador.

Veja as lições pertinentes de NASCIMENTO (2011, p. 56):

É apenas no seu tempo livre que o homem consubstancia seu direito à cultura, vivência familiar, busca religiosa, filosófica, etc., ou seja, apenas quando está efetivamente desconectado o trabalhador pode usufruir daquilo que acumulou com o seu ganho no trabalho.

É dessa forma que o trabalho pode tornar a vida do ser humano digna: dando-lhe os meios efetivos de busca das satisfações humana e não apenas explorando o homem para a riqueza de poucos, tolhendo-lhe o tempo livre que pode, notoriamente através do estreitamento dos relacionamentos interpessoais e do aprofundamento de suas raízes culturais, tornar-lhe mais humano.

No entanto, embora permita a flexibilização quanto à jornada de trabalho, a lei é rígida em relação ao cumprimento dos intervalos para descansos, vez que se trata de norma de ordem de saúde do trabalhador e de efetividade do direito social, por isso, **no teletrabalho deve-se proteger o direito de desconectar em citados intervalos.**

---

<sup>20</sup> S. 437 do C. TST: INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

Diante de todo esse cenário da Legislação Constitucional e Infraconstitucional quanto à jornada de trabalho, seus limites e sua trajetória de conquista dos trabalhadores com as reduções da jornada, nota-se a total preocupação do Direito em inibir o excesso e abuso de jornada, cuja reparação perante o Poder Judiciário passa também a ser vista não só como dano patrimonial, pagamento de adicional de hora extra, de sobreaviso e etc., mas também como dano extrapatrimonial se afrontar direito social.

Infelizmente o cenário demonstra um aumento de trabalhadores virtuais que ficam conectados continuamente, respondendo e-mails ou qualquer outro meio de comunicação, precisamente, no período destinado aos intervalos.

Nas lições de BASTOS (2014, p. 37):

Os intervalos intrajornadas e interjornadas também devem ser assegurados, assim como um ambiente de trabalho saudável e seguro, sob pena de a sobrecarga de atividades e as condições inadequadas dos postos de teletrabalho acarretarem acidentes e indesejáveis doenças relacionadas ao trabalho, além de eventualmente caracterizarem a temida ‘escravização digital’ ou ‘teletrabalho escravo’.

No caso do teletrabalho tem-se que nas lições de WOTHER e RODRIGUES (2014, p. 90):

A extrapolação da jornada de trabalho pode trazer consequência nefastas, tais como o surgimento de empregador *workaholics* (viciados em trabalho), que habitualmente excedem abusivamente a jornada de trabalho, com prejuízo da saúde e vida pessoal, e que, inclusive, muitas vezes acabam contagiando outros funcionários, que ao se sentirem envergonhados (ou pressionados) diante da dedicação do colega ou superior também seguem o mesmo destino.

E continua no sentido de que: *O custo caro de pagar a jornada extraordinária de um trabalhador tem motivos: saúde do obreiro e seu direito ao repouso, ao lazer e ao convívio familiar e social.* (WOTHER e RODRIGUES, 2014, p. 89)

A jornada excessiva e o trabalho realizado nos dias de descanso ou fora do horário, em suma, a ineficiência de se desconectar, é o preço que trouxe as inovações tecnológicas e de comunicação, reduzindo substancialmente o tempo de lazer, pois é factual que o teletrabalhador não consegue se desconectar.

Por tais razões que as partes no contrato têm que se conscientizar da necessidade de desconectar-se para atingir e dar eficácia ao direito fundamental relacionado ao lazer e a convivência familiar e social, para então permitir ao traba-

lhador uma vida digna, que atende ao princípio da dignidade humana, fundamento da República. Até porque o direito de se desconectar pode ser equiparado também a um direito fundamental no contrato de trabalho, vez que somente assim permitirá ao trabalhador o efeito gozo do lazer e da convivência familiar.

Esclarece NASCIMENTO (2011, p. 50):

O direito à desconexão é um direito de efetivamente não trabalhar nos períodos de descanso do trabalhador, é o 'direito de não trabalhar', objetivado como efetivo direito fundamental do homem. Vê-se a comprovação de tal assertiva de fundamentalidade do direito ao descanso na Constituição Federal de 1998, em seus arts. 1º, inciso III; 6º, *caput*, 7º, *caput*, e seus incisos XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XXVIII; bem, como as Convenções ns. 155 e 161 da OIT, a Declaração Universal dos Direitos Humanos em seus arts. XXIII a XXVII, entre outros.

Poder-se-ia fazer uma vasta lista de normas e leis que elevam ao caráter de fundamental direitos como o lazer, a cultura, etc. A fechar a lógica do sistema, garantindo lazer, cultura e descanso, o tempo de trabalho limitado serve justamente para que o homem possa ter acesso a tais direitos, justificando o *status* de direito fundamental do trabalhador de desconectar-se de seu trabalho.

Essa perspectiva de direito fundamental do direito à desconexão advém de garantias mínimas que são asseguradas ao trabalhador: direito ao descanso, ao lazer, à cultura, segurança, etc., que se consubstanciam apenas quando o ser humano efetivamente não trabalha, isto é, se 'desliga' de tudo o que faz parte da sua vida profissional para dedicar-se aos demais direitos que possui.

Assim, ao lado dos avanços tecnológicos que são vantajosos para o contrato de trabalho de teletrabalho e para as partes, não pode deixar de conscientizar, precisamente os sujeitos do contrato, *que desconectar é necessário, essencial e saudável*, não se trata de incentivar o ócio, mas sim, assegurar o direito ao descanso que reflete nos direitos sociais do trabalhador e na projeção de vida.

#### **4 Dos direitos fundamentais ao lazer, cultura e convivência familiar e social**

A Constituição Federal institui como fundamento da República a dignidade da pessoa humana, art. 1º, III,<sup>21</sup> e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa,

---

<sup>21</sup> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana;

inc. IV<sup>22</sup>, do citado dispositivo constitucional.

No artigo 6º, os direitos sociais mínimos, entre eles, *à saúde e o lazer*, que reflete no convívio social e familiar, atingindo o projeto de vida e a vida em relação.

Já o artigo 7º assegura, *em se tratando de trabalhador e aplicável ao teletrabalhador*, o mínimo para garantir a dignidade, inclusive, apresentando normas restritivas com o fim de evitar abuso do Poder Econômico, tais como, limitação da jornada de trabalho e direito ao descanso, conforme já visto.

É neste cenário que a relação de teletrabalho deve se pautar, *sem que ocorra o abuso e a afronta aos direitos mínimos constitucionalmente assegurados ao teletrabalhador*, sob pena de surgir para o infrator o *dever de reparar pelo dano causado na órbita patrimonial e extrapatrimonial*.

Tem-se como direito fundamental, portanto, o direito social mínimo prescrito no artigo 6º da CF que constitui em *direito à saúde e ao lazer*, por isso, a conexão durante o período de descanso acarreta afronta ao direito fundamental, com isso, dignidade do trabalhador, podendo inclusive frustrar um projeto de vida ou vida em relacionamento, autorizando a indenização por dano existencial.

Segue o ensinamento de NASCIMENTO (2011, p. 54/55):

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 6º, sublinha o direito ao lazer como um direito social fundamental. Uma parte da doutrina nacional e internacional vislumbra os direitos sociais como direitos prestacionais do Estado, ou seja, sem o viés de titularidade individual.

No entanto, a doutrina vem reconhecendo a possibilidade de proteção individual dos direitos sociais, podendo-se então falar na busca pelo trabalhador do respeito ao seu direito ao lazer.

[...]

Nesse sentido, é que pode se dizer que o direito ao lazer como direito fundamental tem como uma das mais relevantes formas de efetivação o cumprimento pelo empregador, ou tomar de serviços dos mandamentos constitucionais que determinam horas de descanso aos trabalhadores.

No teletrabalho, ganha especial ênfase o fato de o mesmo ainda não possuir reconhecimento legislativo no ordenamento jurídico Brasileiro, o que, juntamente com a realidade do pós-industrialismo, impede esses trabalhadores de gozarem do direito em tela.

---

<sup>22</sup> IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Até porque o trabalhador antes de ser um empregado, submetido à subordinação do empregador, **trata-se de um cidadão**, pois o fato de estar submetido ao regime empresarial não o despesta. (COSTA, 2010)

Portanto, com fundamento na dignidade, deve-se interpretar analisando o caso concreto, precisamente quanto ao direito de desconectar durante o período de descanso, como forma de efetivar o direito social do trabalhador e uma separação entre o tempo de trabalho e o tempo de conexão particular.

## 5 Do Dano existencial

O nosso ordenamento jurídico constitucional e infraconstitucional prevê forma de reparação por ilícito civil, vide art. 5º, inciso X<sup>23</sup> da CF/88 e arts. 186<sup>24</sup> e 927<sup>25</sup> do CC, aplicado na relação de trabalho toda vez que a infração contratual acarretar uma afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana e decorrer de uma relação de trabalho, art. 114, inciso VI, da CF/88<sup>26</sup>.

Não se tem a intenção de discorrer quanto à responsabilidade ser subjetiva ou objetiva nesse momento e nem mesmo a respeito da classificação, se autônomo ou espécie de dano moral e, ainda, se necessita da demonstração ou não do dano (*in re ipsa*).

De forma recorrente o Poder Judiciário Trabalhista passou a se deparar com pedido de *dano existencial*, que tem sua origem na doutrina italiana e surgiu como forma de reparação de dano extrapatrimonial decorrente de ato ilícito civil contratual toda vez que a infração afronta o projeto de vida ou a vida em relação.

Segue os ensinamentos de FACCHINI NETO e WESENDONCK (2012, p. 237):

Os danos existenciais surgiram na Itália, como uma espécie de resposta doutrinária-jurisprudencial à limitação legislativa dos danos extrapatrimoniais. Como se sabe, o *Codice Civile* italiano, de 1942, possui duas importantes disposições a respeito da responsabilidade civil:

---

<sup>23</sup> X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

<sup>24</sup> Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

<sup>25</sup> Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

<sup>26</sup> Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

o art. 2.043 (“Art. 2.043. **Risarcimento per fatto illecito.** Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che há commesso il fatto a risarcire il danno”) e o art. 2.059 (“Art. 2.059. **Danni non patrimoniali.** Il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge” (Cod. Proc. Civ. 89; Cod. Pen. 185, 598)

E continuam os doutrinadores:

A bem da verdade, já em 1988 sob outra denominação, passou-se a reconhecer jurisprudencialmente a chamada *lesão da serenidade familiar* (*danno alla serenità familiare*). Naquele julgamento, foi referido que “[...] quem quer que altere, em medida relevante, o equilíbrio familiar, lesa um direito subjetivo reconhecido como tal a cada um dos componentes da formação social e familiar.”

...

Noção mais completa e descritiva de danos existenciais foi fornecida pela Corte de Cassação, na Decisão n.º 6.572, proferida em 24 de março de 2006, pelo seu órgão máximo na jurisdição civil (*Sezione Unite*), em que se afirmou que [...] **por dano existencial entende-se qualquer prejuízo que o ilícito [...] provoca sobre atividades não econômicas do sujeito, alterando seus hábitos de vida e sua maneira de viver socialmente, perturbando seriamente sua rotina diária e privando-o da possibilidade de exprimir e realizar sua personalidade no mundo externo.** Por outro lado, o dano existencial funda-se sobre a natureza não meramente emotiva e interiorizada (própria do dano moral), mas objetivamente constatável do dano, através da prova de escolhas de vida diversas daquelas que seriam feitas, caso não tivesse ocorrido o evento danoso. (FACCHINI NETO e WESENDONCK, 2012, p. 240, Grifo nosso)

Portanto, o dano existencial visa reparar o ato ilícito civil praticado pela parte que tem o condão *de frustrar projeto de vida ou a vida em relação da pessoa humana*, desta forma, enquadra-se o ato ilícito, por exemplo, a conexão durante os períodos de descanso e que afronta o direito ao *lazer e direito à cultura, ao convívio familiar e em sociedade* e configura na comprovação de uma frustração do projeto de vida ou da vida em relacionamento.

O que restou muito bem esclarecido por FROTA (2013):

Deflagrado por eventos que, por vezes, também repercutem no âmbito da inteligência física, moral e psíquica, o *dano exis-*

*tencial* constitui espécie de *dano imaterial* ou *não material* que acarreta à vítima, de modo *parcial* ou *total*, a *impossibilidade* de executar, dar prosseguimento ou reconstruir o seu *projeto de vida* (na dimensão familiar, afetivo-sexual, intelectual, artística, científica, desportiva, educacional ou profissional, entre outras) e a dificuldade de retornar sua *vida de relação* (de âmbito público ou privado, sobretudo na seara da convivência familiar, profissional ou social).

Ainda o mesmo autor:

Podem resultar em *dano existencial* incidente cuja repercussão seja de tamanha magnitude a ponto de viabilizar relacionamentos de cunho familiar, afetivo-sexual ou profissional (*dano à vida de relação*) e/ou fulminar metas e objetivos de importância vital à autorrealização (*dano ao projeto de vida*), resultando no esvaziamento da perspectiva de um presente e futuro minimamente gratificantes.

Assim, para a configuração há necessidade da presença de uma frustração na liberdade de escolha ou da autorrealização e da relação da vida e, por se tratar de uma reparação civil, aplicam-se os mesmos requisitos necessários da reparação geral: ato ilícito, culpa ou dolo, nexos causal e o dano, mas este vinculado à frustração do projeto de vida e da vida em relação, que pode ser configurado com a conexão durante o período que poderia estar em lazer e em convívio familiar.

Diante desse contrato que vem crescendo e caindo na graça dos empregadores e em face da escravização virtual que afronta o direito de lazer, cultura e convívio social e familiar do trabalhador é que nossos Egrégios Tribunais passaram a se deparar com o dano existencial.

## 6 Conclusão

O contrato de teletrabalho é uma realidade crescente e, por isso, necessita de alguma atenção, mormente, quanto ao limite do poder de fiscalização do empregador e quanto ao direito do trabalhador em desconectar, precisamente no período de descanso, sob pena de ter sonegado o direito fundamental.

O teletrabalho não é regulamentado de forma específica em nosso ordenamento jurídico, pois a única referência se dá no art. 6º da CLT que limita a equiparar ao trabalhador convencional para efeito de vínculo de emprego e terminar com qualquer discussão diversa.

O avanço da tecnologia não pode ficar à margem do direito do trabalho

vez que é notório a presença cada vez maior na relação de emprego, com isso, visa através do Poder Judiciário, enquanto inexistir legislação específica, a *judicialização* em relação a interpretação e reparação de danos quando não permitir a desconexão nos intervalos, seja de ordem material ou extrapatrimonial, na modalidade de dano existencial.

Portanto, cabem às partes do contrato conscientizarem-se que o teletrabalho veio para firmar raízes, precisamente em face da globalização e da rapidez de informação e, por isso, deve-se evitar a conexão do trabalhador de forma constante, para assegurar a efetivação do direito social referente ao lazer e convivência com a família e sociedade, uma vez que se trata de contrato que as vantagens aos sujeitos, inclusão social e em relação a sustentabilidade devem sobressair em relação à escravidão virtual.

---

## 7 Referências

BRASIL. *Código Civil brasileiro e legislação correlata*. 2.ed. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2008.

\_\_\_\_\_. *Código de Processo Civil e Constituição Federal*. 44.ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

BASTOS, G. A. C. Teletrabalho (*telework* ou *telecommuting*): uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho. *Revista Magister de Direito do Trabalho*. Porto Alegre. v. 58, jan/fev de 2014, p. 25-52.

BENTO, R. T.. Parassubordinação e teletrabalho: formas de trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo. ano 38. v. 148, out/dez de 2012, p. 85-108.

BOUCINHAS FILHO, J. C.. Teletrabalho: Interpretação da Lei 12.551 de forma a impedir a superexploração do trabalhador. *Revista Magister de Direito do Trabalho*. Porto Alegre. v. 51, nov/dez de 2012, p. 05-24.

COSTA, Marcelo Freire Sampaio. *Eficácia dos direitos fundamentais entre particulares – Juízo de ponderação no processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14.ed., São Paulo : LTr, 2015.

FACCHINI NETO, E. e WESENDONCK, T. Danos existenciais: “precificando lágrimas?”. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, Vitória, n. 12, p. 229-267, jul./dez. 2012.

FRANCO FILHO, G. d. S. O direito social à felicidade. *Revista LTr*. São Paulo. ano 77, maio/2013, p. 77-05/529-535.

FROTA, H. A. Noções Fundamentais sobre o dano existencial. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*. São Paulo. v. 284, fev/2013, p.22-34.

GARCIA, G. F. B. Teletrabalho e trabalho a distância: considerações sobre a lei n. 12.551/2011. *Revista Magister de Direito do Trabalho*. Porto Alegre. v. 45, Nov/dez de 2011, p. 05-12.

\_\_\_\_\_. Trabalho à distância e teletrabalho: considerações sobre a lei 12.551/2011. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo. ano 38. V 145, jan/mar de 2012, p. 119-127.

\_\_\_\_\_. Teletrabalho e sobreaviso decorrente de aparelhos de comunicação eletrônicos. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo. ano 39. v. 151, mai/jun de 2013, p. 127-140.

GÓES, M. d. C. Os direitos fundamentais nas relações de emprego: da compreensão às novas tendências. *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*. São Paulo. v. 28, nov/dez 2008, p. 52-73.

GOSDAL, Thereza Cristina. *Dignidade do Trabalhador – um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra*. São Paulo: LTr, 2007.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 8 ed., São Paulo : Atlas, 2015.

MANFREDINI, Aryanna; SARAIVA, Renato; TONASSI, Rafael. *Consolidação das Leis do Trabalho*. 10.ed. São Paulo: Método, 2014.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MEIRELES, E. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações contratuais – o dever de contratar os direitos fundamentais. *Revista LTr*. São Paulo. ano 77, fevereiro/2013, p. 77-02/161-180.

MEIRELES, Rose Melo Vencelau. *Autonomia privada e dignidade humana*. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

NASCIMENTO, C. B. O direito fundamental ao descanso do teletrabalhador: meio de efetivação do direito ao lazer?. *Revista Magister de Direito do Trabalho*. Porto Alegre. v. 42, mai/jun de 2011, p. 44-57.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade (da pessoa) humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988*. 10 ed., Porto Alegre : Livraria do Advogado, 2015.

WOTHER, E. L.; RODRIGUES, K. J. R. M. A regulamentação legal do trabalho a distância e sua repercussão na configuração do vínculo empregatício e no controle da jornada de trabalho. *Revista Magister de Direito do Trabalho*. Porto Alegre. v. 63, nov/dez de 2014, p. 84-92.