

# **VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III**

**JACKSON PASSOS SANTOS**

**NORMA SUELI PADILHA**

**NELCI LURDES GAYESKI MENEGUZZI**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

#### **Secretarias**

##### **Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

##### **Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

##### **Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

##### **Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

##### **Educação Jurídica**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

##### **Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

##### **Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi; Norma Sueli Padilha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-180-6

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



## **VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

### **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III**

---

#### **Apresentação**

Com a grata honra de participarmos do VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI na coordenação do GT 33 – DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, temos a satisfação de divulgar o resultado dos artigos aprovados e apresentados no evento, por autores que representam Programas de Pós Graduação em Direito de diversas regiões do País, reunindo docentes e discentes, por meio deste grupo de trabalho, que agrega pesquisa de extrema qualidade, cujos temas e abordagem contribuem de forma inequívoca para o aprofundamento e disseminação de temáticas atuais, interessantes e relevantes para o Direito do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho, artigos disponibilizados na íntegra ao público em geral, conforme sumariado abaixo:

O primeiro artigo a ser apresentado, sob o título “A AUTOMAÇÃO E A NECESSIDADE DA UTILIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FELICIDADE NO MEIO AMBIENTE LABORAL PARA A PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL”, dos autores Valmir César Pozzetti, José Alcides Queiroz Lima e Marie Joan Nascimento Ferreira, tem como objetivo analisar o fenômeno da automação no meio ambiente de trabalho e verificar se as relações que ocorrem neste meio laboral, observam o princípio do desenvolvimento sustentável no âmbito do meio ambiente de trabalho digno e se atendem, concomitantemente, ao princípio da felicidade no meio ambiente laboral garantindo-se empregos decentes.

Os autores Liège Novaes Marques Nogueira, Fernanda Veiga De Magalhaes e Carolina Silvestre apresentaram o artigo “A DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR COM CÂNCER À LUZ DA SÚMULA 443 DO TST”, no qual se examina a vedação à dispensa discriminatória de trabalhadores diagnosticados com câncer, com foco na interpretação conferida pela Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Por sua vez, os autores Liana Aparecida de Oliveira Batista, Beatriz Sprizão de Oliveira Bruning Costa e Liège Novaes Marques Nogueira apresentam a pesquisa intitulada “O REGIME CLT PARA SERVIDORES PÚBLICOS: CONSTITUCIONALIDADE E REPERCUSSÕES JURÍDICO-ADMINISTRATIVAS DA DECISÃO DO STF”, este artigo tem como objetivo analisar a constitucionalidade da aplicação do regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aos servidores públicos, com base na recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) e na legislação vigente.

No artigo intitulado “A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA”, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Aline Aparecida Mucellini de Souza, abordam a temática do enquadramento do grau de insalubridade após a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), a qual ampliou a importância da negociação coletiva, concedendo mais autonomia às negociações entre sindicatos e empregadores, tendo como uma de suas flexibilizações, a possibilidade de negociação por acordo ou convenção coletiva do enquadramento do grau de insalubridade (art. 611-A, XII da CLT).

Na sequência, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Roberta Onofre Ramos trouxeram a pesquisa sobre “A RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL NO CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA”, na qual analisa-se o Tema 725 do Supremo Tribunal Federal que afirma que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

O artigo intitulado “TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS: UMA ANÁLISE DAS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS NO STF” foi apresentado pelos autores Flávia Moreira Guimaraes Pessoa, Raíssa Passos Coelho e Brendha Ellen Rodrigues Silva, e tem como analisar os fundamentos das decisões monocráticas do Supremo Tribunal Federal proferidas em sede de Reclamação Constitucional, acerca do reconhecimento pela Justiça do Trabalho de vínculo empregatício de motoristas e motociclistas que realizam o transporte de pessoas e a entrega de mercadorias através de aplicativos, também conhecidos como trabalhadores plataformizados.

A partir da discussão social e dos projetos legislativos sobre as alterações da jornada de trabalho Glauber Cavalcante Pinheiro nos apresenta o artigo “A EXTINÇÃO DA ESCALA 6X1: DIFICULDADES, BENEFÍCIOS E POSSÍVEIS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO”, nos trazendo a reflexão sobre os pontos negativos e positivos sobre eventual alteração legislativa.

No artigo “VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS TRABALHADORES RURAIS”, Maria Eduarda Rebelatto Santana, Antonio Jose Saviani da Silva Fernanda e Rafante Peres Ponzo, nos conduzem à discussão sobre a realidade social de uma grande parcela da população brasileira e a necessidade de amparo estatal e reconhecimento de seus direitos.

Sob o prisma constitucional o artigo “EQUIDADE DE GÊNERO ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL APÓS A RATIFICAÇÃO DAS CONVENÇÕES N. 100 E N. 111 DA OIT” de autoria de Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda, Dayana Dos Anjos Rodrigues Mattos Magalhães e Paulo Campanha Santana, abordam tema de extrema relevância nas relações de trabalho.

O artigo “A (IN)DEVIDA OBRIGATORIEDADE DE LIMITAÇÃO DO VALOR DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS À INICIAL NA PETIÇÃO INICIAL TRABALHISTA” de autoria de Alessandra Souza Menezes e Paulo Campanha Santana, aborda o impacto das decisões do Supremo Tribunal Federal no acesso à Justiça.

As relações do trabalho na perspectiva empresarial e a utilização do instrumento de compliance para garantia dos direitos fundamentais é o tema do artigo “O PAPEL DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA EFETIVIDADE DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS”, de autoria de Rodrigo Goldschmidt, Micheline Simone Silveira Rocha e Hannah Porto Yamakawa.

As decisões do Supremo Tribunal Federal em relação à legalidade da terceirização irrestrita é o cerne do artigo “TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM: VISÃO LIBERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL”, de autoria de Paulo Mazzante de Paula, Diego Fernandes Cruz Villela e Matheus Arcoleze Marelli.

A Inteligência Artificial (IA) está transformando as relações de trabalho, gerando desafios e oportunidades jurídicas, assim como a necessidade de adaptar o ordenamento jurídico para equilibrar inovação tecnológica e dignidade do trabalho é o foco do artigo “O TRABALHO NO PERÍODO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS JURÍDICAS DE REGULAÇÃO” de autoria de Gil César Costa De Paula.

O artigo “RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: NR-1 E A EXIGIBILIDADE DO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS” de autoria Mariana Lúcia da Silva, Ariany Soares Cançado analisa a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) pela Portaria MTE nº 1.419/2024, demonstrando necessidade de alinhar a legislação brasileira às diretrizes internacionais de saúde e segurança no trabalho.

A discriminação de gênero, racial e salarial no Brasil destacando a necessidade de políticas públicas, legislação antidiscriminatória e compromisso organizacional com a inclusão para

promover um mercado de trabalho mais justo e sustentável é a essência do artigo “MECANISMOS DE EXCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, RACIAL E SALARIAL E DESAFIOS DE SUPERAÇÃO” de autoria Claudia Maria Da Silva Bezerra, Suely De Oliveira Santos Feitosa, Alexsandro José Rabelo França.

O artigo intitulado “DESAFIOS REGULATÓRIOS DIANTE DA GLOBALIZAÇÃO E DA PLATAFORMIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO” de autoria Pedro Mauricio Simoes Pavoni, Bruna Gabriela Fávero, Marcos Antônio Striquer Soares critica o uso da autonomia da vontade para precarizar o trabalho, especialmente no contexto digital e transnacional, defendendo uma reforma normativa que fortaleça a proteção dos direitos dos trabalhadores e a responsabilidade social empresarial.

A análise da evolução da proteção legal às mulheres no direito do trabalho, destacando marcos legislativos, mobilizações feministas e desafios persistentes na busca pela equidade de gênero no ambiente laboral é o cerne do artigo “DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO: AVANÇOS HISTÓRICOS E DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NA GARANTIA DOS DIREITOS DAS MULHERES” de autoria Maurício Londero.

O artigo “NOVAS TECNOLOGIAS E DIREITO DO TRABALHO - UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO E DO DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE DIGITAL” de autoria Maurício Londero examina como as novas tecnologias, especialmente no teletrabalho pós-COVID-19, transformaram o trabalho, demandando a regulamentação do direito à desconexão para proteger a saúde, a dignidade e a autonomia do trabalhador.

O estudo “SOCIEDADE 5.0: A CENTRALIDADE DO SER HUMANO NA INTEGRAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO E TECNOLOGIA EM PROL DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) DA AGENDA 2030” de autoria Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi analisa a Sociedade 5.0 como um modelo que busca recentralizar o ser humano na evolução tecnológica integrando trabalho e tecnologia para promover bem-estar social e dignidade humana, evidenciando de assegurar condições de trabalho decentes e dignas, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Prof. Dr. Jackson Passos Santos (Universidade Cruzeiro do Sul)

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi (Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI – Santo Ângelo/RS e Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul–UNIJUI)

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina- UFSC)

**NOVAS TECNOLOGIAS E DIREITO DO TRABALHO - UMA ANÁLISE DO  
TELETRABALHO E DO DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE DIGITAL**  
**NEW TECHNOLOGIES AND LABOR LAW: AN ANALYSIS OF TELEWORK AND  
THE RIGHT TO DISCONNECT IN THE DIGITAL SOCIETY**

**Maurício Londero**

**Resumo**

O avanço das novas tecnologias e sua crescente integração às relações laborais provocaram transformações profundas na forma como o trabalho é exercido, gerido e regulado. O teletrabalho, consolidado especialmente a partir da pandemia de COVID-19, tornou-se uma modalidade amplamente adotada no mundo contemporâneo, colocando em xeque os parâmetros tradicionais de jornada, subordinação e local de prestação de serviço. Nesse novo cenário, o direito à desconexão se apresenta como uma resposta normativa necessária diante do risco de dissolução dos limites entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso. O presente artigo analisa criticamente os impactos das novas tecnologias nas dinâmicas do trabalho, discutindo a regulamentação do teletrabalho e a efetividade do direito à desconexão sob a perspectiva da proteção à saúde, à dignidade e à autonomia do trabalhador. A metodologia empregada é qualitativa e bibliográfica, com base em doutrina especializada, legislação nacional e internacional, bem como em estudos empíricos recentes sobre o tema.

**Palavras-chave:** Teletrabalho, Direito à desconexão, Tecnologias digitais, Direito do trabalho, Saúde mental

**Abstract/Resumen/Résumé**

The advancement of new technologies and their increasing integration into labor relations have brought about profound changes in the way work is performed, managed, and regulated. Teleworking, especially consolidated since the COVID-19 pandemic, has become a widely adopted modality in the contemporary world, challenging the traditional parameters of working hours, subordination, and place of service provision. In this new scenario, the right to disconnect presents itself as a necessary normative response to the risk of dissolving the boundaries between working time and rest time. This article critically analyzes the impacts of new technologies on work dynamics, discussing the regulation of teleworking and the effectiveness of the right to disconnect from the perspective of protecting the health, dignity, and autonomy of workers. The methodology used is qualitative and bibliographic, based on specialized doctrine, national and international legislation, as well as recent empirical studies on the subject.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Teleworking, Right to disconnect, Digital technologies, Labor law, mental health

## INTRODUÇÃO

O advento das novas tecnologias da informação e comunicação transformou profundamente a dinâmica das relações laborais, desafiando os conceitos tradicionais que sustentaram o Direito do Trabalho desde sua formação. A flexibilidade espacial e temporal proporcionada pelos avanços digitais rompeu as fronteiras físicas do trabalho, possibilitando o surgimento do teletrabalho como uma modalidade consolidada, especialmente após a pandemia de COVID-19. Entretanto, juntamente com os benefícios da inovação tecnológica, surgiram novos riscos à saúde física e mental dos trabalhadores, em especial a intensificação da jornada, o tecnoestresse e a diluição dos limites entre vida profissional e pessoal. Diante desse cenário, emerge o direito à desconexão como um mecanismo jurídico fundamental para a proteção da dignidade, da saúde e da autonomia do trabalhador na sociedade digital.

O presente artigo propõe-se a analisar os impactos das novas tecnologias na organização do trabalho e na estrutura normativa do Direito Laboral. Inicialmente, será discutido como a revolução digital reconfigurou a prestação de serviços, exigindo adaptações legislativas constantes para assegurar os direitos fundamentais dos trabalhadores. Em seguida, será abordado o teletrabalho como expressão da flexibilização produtiva, ressaltando seus benefícios e os desafios jurídicos relacionados à regulamentação dessa modalidade, à proteção de direitos trabalhistas e à necessidade de harmonizar a atividade laboral com a vida pessoal.

Posteriormente, o estudo examinará a intensificação do trabalho remoto e os riscos advindos da hiperconectividade, evidenciando os impactos sobre a saúde física e mental do trabalhador e a necessidade de políticas de proteção adequadas. Na sequência, será analisado o direito à desconexão, sua fundamentação jurídica, o desenvolvimento de experiências legislativas em países como França, Espanha e Itália, e o atual panorama brasileiro, ainda carente de regulamentação específica, mas em processo de amadurecimento jurídico e político.

Por fim, o artigo investigará os desafios para a efetividade dos direitos trabalhistas na era digital, destacando a importância da negociação coletiva, da mudança de cultura organizacional e da implementação de práticas internas que promovam a saúde e o bem-estar digital dos trabalhadores. Propõe-se, ainda, a reflexão sobre os limites e

responsabilidades do empregador e do empregado no contexto do teletrabalho, a proteção previdenciária e o enfrentamento da precarização laboral em tempos de conectividade permanente.

A pesquisa adotará metodologia qualitativa e bibliográfica, fundamentada na análise de doutrina especializada, legislação nacional e internacional e estudos empíricos recentes. O objetivo é contribuir para a construção de uma perspectiva crítica e comprometida com a promoção de justiça social no mundo do trabalho contemporâneo.

## **1. O IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E NO DIREITO LABORAL**

A revolução digital dos séculos XX e XXI inaugurou uma nova era para as relações de trabalho. Com a incorporação massiva das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), o modo de produção tradicional — baseado na rigidez de horários e na presença física do trabalhador no espaço fabril ou empresarial — cede lugar a formas flexíveis, descentralizadas e virtualizadas de prestação de serviço. Tais transformações, ao mesmo tempo em que possibilitam a otimização de recursos e a ampliação da produtividade, colocam em xeque os paradigmas clássicos do Direito do Trabalho, fundados na centralidade da subordinação, habitualidade e fixação espacial e temporal do vínculo empregatício.

Essas mudanças exigem do ordenamento jurídico uma constante atualização e reinterpretção das normas vigentes, de forma a garantir que os princípios basilares da proteção ao trabalhador — dignidade humana, valor social do trabalho, limitação da jornada e respeito à saúde — não sejam negligenciados em nome da eficiência econômica e da competitividade empresarial. A relação entre novas tecnologias e Direito do Trabalho, portanto, não se limita a uma adaptação técnica, mas demanda uma reconstrução crítica da forma como compreendemos o trabalho humano na sociedade contemporânea.

## **2. TELETRABALHO COMO EXPRESSÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO PRODUTIVA E DESAFIO JURÍDICO CONTEMPORÂNEO**

O avanço das tecnologias da informação em escala global tem provocado transformações profundas nas relações laborais. Essas mudanças sociais impactaram significativamente a forma como os indivíduos se relacionam, promovendo o surgimento de uma sociedade pautada na informação<sup>1</sup>, caracterizada pela interconectividade digital, que possibilita diversas formas de interação por meio das redes. Esse cenário tem contribuído para o aparecimento de novas formas de trabalho e de prestação de serviços, levando à reformulação do conceito clássico de subordinação. Com isso, espera-se que o ordenamento jurídico trabalhista acompanhe essas transformações, especialmente no que se refere à criação de novos formatos contratuais.

Desde já, é essencial enfatizar que qualquer processo de atualização das normas trabalhistas deve ser acompanhado pela garantia dos direitos dos trabalhadores. Seria incoerente retirar as conquistas obtidas por décadas de luta das classes laborais em busca de melhores condições de vida e trabalho. A própria Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943) é fruto desse processo histórico de conquistas. No entanto, a edição da Lei n.º 13.467/2017 representou uma mudança substancial na lógica protetiva construída desde os anos 1930 e reafirmada pela Constituição Federal de 1988. Os que apoiaram a reforma argumentavam que a CLT era excessivamente engessada e burocrática, tornando-se incompatível com a realidade contemporânea. Ainda assim, apesar de a CLT ter mais de sete décadas e ter sido criada durante um regime autoritário, representou um marco importante para sua época e passou por diversas alterações ao longo do tempo.

Nesse contexto de transformações e possíveis retrocessos, o teletrabalho emerge como uma solução à necessidade de flexibilização espacial da atividade laboral. Ele utiliza os recursos tecnológicos da informação, dispensando a presença física do empregado nas dependências da empresa. Apesar de já haver menção a essa forma de trabalho no artigo 6º da CLT, foi com a reforma trabalhista que se estabeleceu uma regulamentação específica sobre o tema.

De maneira geral, o conceito trazido no artigo 75-B da CLT já era discutido na doutrina jurídica, que aponta como principais características dessa modalidade a

---

<sup>1</sup> Segundo Werthwein (2000, p. 71-72), a chamada sociedade da informação, também conhecida como pós-industrial, está diretamente relacionada ao processo de expansão e à reestruturação do modelo capitalista iniciado nos anos 1980. Esse novo contexto passou a estabelecer um paradigma inédito, inclusive em países com menor grau de industrialização: o da tecnologia da informação. Tal tecnologia surgiu associada à noção de flexibilidade, uma vez que possibilitou o desenvolvimento de processos adaptáveis e reversíveis, promovendo sua constante reorganização e reconfiguração.

prestação de serviços a distância com o uso de tecnologias da informação e da comunicação (MARTINS, 2012).

O teletrabalho proporciona flexibilidade tanto em relação ao local quanto à rotina do trabalho, constituindo uma forma descentralizada de atividade profissional, que pode ser exercida de qualquer lugar, inclusive em deslocamento, mantendo-se, no entanto, a conexão com o empregador. Essa modalidade pode ultrapassar fronteiras regionais, nacionais e até continentais, e, geralmente, é desempenhada por profissionais com formação intermediária ou avançada, que fazem uso da informática e das telecomunicações em suas funções (BARROS, 2013).

Entretanto, a ausência de fronteiras físicas dificulta a definição da legislação aplicável em cada situação concreta. Além disso, essa flexibilidade pode abrir margem para jornadas de trabalho abusivas, uma vez que os trabalhadores remotos estão menos sujeitos à fiscalização direta dos órgãos competentes. Outro ponto é que a norma não impõe exigência quanto à qualificação ou ao setor de atividade, o que torna o conceito de teletrabalho bastante amplo e permite sua aplicação a qualquer trabalhador, em qualquer ramo econômico (COLUMBU; MASSONI, 2017).

Por um lado, essa amplitude conceitual evita a rigidez e permite acompanhar a evolução constante das formas de trabalho. Por outro, tal generalidade pode gerar insegurança jurídica nas relações contratuais e, conseqüentemente, restrição de direitos. Além disso, o legislador adotou uma abordagem técnica e funcional, deixando de lado uma questão essencial para a consolidação dessa modalidade: a harmonização entre vida profissional e pessoal (MELO, 2017).

Em suma, o teletrabalho representa uma forma não convencional de contratação, em que o serviço é prestado a distância com o apoio de recursos tecnológicos de comunicação. No Brasil, embora ganhe mais visibilidade recentemente, essa forma de vínculo contratual já vinha sendo debatida e buscava regulamentação desde os anos anteriores.

### **3. A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO REMOTO E OS RISCOS À SAÚDE DO TRABALHADOR NA ERA DA HIPERCONNECTIVIDADE**

A realidade do trabalho remoto tem evidenciado uma intensificação da carga laboral, muitas vezes mascarada por uma suposta autonomia ou flexibilidade. Pesquisas

apontam que trabalhadores em regime de teletrabalho frequentemente enfrentam jornadas mais longas, períodos contínuos de conectividade e maior dificuldade em estabelecer limites claros entre o tempo destinado ao trabalho e o tempo reservado ao lazer, ao convívio familiar ou ao descanso.

Esse fenômeno, denominado por alguns estudiosos como "tecnoestresse" ou "burnout digital", relaciona-se diretamente ao uso abusivo das tecnologias de comunicação, que mantêm o trabalhador em estado constante de alerta, pressionado a responder e-mails, mensagens e reuniões virtuais fora do horário contratual. A virtualização do trabalho, portanto, se não for acompanhada de mecanismos protetivos adequados, transforma-se em fator de risco para a saúde física e mental dos indivíduos.

Nesse contexto, o papel do Direito do Trabalho deve ser o de garantir que a modernização das formas de produção não implique em retrocessos sociais ou precarização dos direitos conquistados ao longo do século XX. A saúde laboral deve ser compreendida de forma ampliada, incluindo o bem-estar psíquico e emocional, sobretudo em tempos de intensa conectividade e vigilância digital.

Muito antes da implementação de uma reforma nas leis trabalhistas, já se discutia a necessidade de regular o teletrabalho. Foi nesse contexto que surgiu o Projeto de Lei nº 4.505/2008 (BRASIL, 2008), cuja finalidade era estabelecer um marco normativo específico para disciplinar essa modalidade de trabalho, embora tal proposta legislativa não tenha sido convertida em lei.

O PL 4.505/2008 apresentava uma abordagem detalhada sobre o trabalho remoto. Os artigos 6º e 7º tratavam dos direitos e obrigações dos trabalhadores, incluindo garantias como proteção salarial, direito a férias remuneradas, feriados, licenças previstas na CLT, afastamentos por motivos de saúde e normas de segurança, higiene e saúde no ambiente de trabalho. O projeto também contemplava situações de contratação internacional, determinando que a legislação vigente no local de prestação do serviço fosse aplicada. Além disso, previa a definição expressa da jornada de trabalho no contrato, a qual não poderia ultrapassar os limites estabelecidos pela CLT. Uma inovação trazida por emenda da Câmara dos Deputados propunha ainda a reserva de, no mínimo, 20% das vagas de teletrabalho para pessoas com deficiência.

Contudo, o projeto continha inconsistências. O conceito de teletrabalho definido no artigo 1º incluía trabalhadores autônomos sob a mesma regulamentação, o que é tecnicamente inadequado, uma vez que se trata de regimes distintos que demandam normativas específicas. Segundo o PL, o teletrabalhador seria aquele que executasse mais

de 40% de suas atividades fora do ambiente físico habitual da empresa. Essa definição, entretanto, limita a noção de teletrabalho a uma mera proporção quantitativa, sem esclarecer como tal percentual seria verificado. Além disso, o projeto já não previa o pagamento de horas extras aos profissionais em regime de teletrabalho, o que representava a perda de uma conquista histórica da classe trabalhadora (BASTOS, 2017).

Diante da ausência de uma legislação consolidada sobre o tema, foi sancionada a Lei nº 12.551/2011, que modificou a redação do artigo 6º da CLT, incluindo a possibilidade de prestação de serviços fora do ambiente empresarial, desde que por meios telemáticos e de telecomunicação, mantendo-se o vínculo de subordinação jurídica. No entanto, essa alteração ainda era bastante genérica, sem tratar de aspectos específicos que o PL 4.505/2008 visava regulamentar, como o local de trabalho e os direitos dos empregados remotos.

A doutrina jurídica destaca como principal avanço dessa nova redação a equiparação dos mecanismos eletrônicos de supervisão aos métodos presenciais de controle, para fins de caracterização da subordinação (art. 6º, parágrafo único da CLT) (BASTOS, 2017).

Com essa modificação, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) precisou adaptar a Súmula nº 428, que originalmente regulamentava o regime de sobreaviso com base no artigo 244 da CLT, voltado aos ferroviários. Este regime consiste na disponibilidade do empregado, mesmo durante seu período de descanso, para ser acionado em caso de necessidade. A nova redação da súmula passou a reconhecer que essa disponibilidade não exige permanência em casa, bastando a possibilidade de contato e acionamento remoto.

Nesse contexto, o trabalhador tem direito a um terço do valor da hora normal por cada hora de sobreaviso e, se for efetivamente convocado, também ao pagamento das horas trabalhadas. Essa interpretação ampliada reflete as mudanças trazidas pela tecnologia e tem implicações diretas na configuração do teletrabalho.

Embora a súmula não mencione expressamente o teletrabalho, sua lógica aplica-se a esse modelo, considerando que se baseia na execução de atividades à distância sob controle remoto. Como a jurisprudência é reconhecida como fonte normativa no Direito do Trabalho, entende-se que essa interpretação contribuiu para a consolidação de regras sobre o teletrabalho.

Os debates legislativos sobre o tema não cessaram. O Projeto de Lei nº 4.793/2012 (BRASIL, 2012) propunha incluir o artigo 457-B na CLT, para estabelecer que as normas sobre remuneração de atividades à distância constassem expressamente nos contratos,

convenções ou acordos coletivos. Caso tivesse sido aprovado, esse dispositivo já estaria superado pela Lei nº 13.467/2017, que, por meio do artigo 611-A da CLT, autoriza a negociação de questões relativas ao teletrabalho por meio de instrumentos coletivos (OLIVEIRA NETO, 2018).

Seguindo essa linha, também merece menção o Projeto de Lei do Senado nº 274/2013 (BRASIL, 2013), que buscava suprir as lacunas da Lei nº 12.551/2011. O projeto propunha a criação da Seção XIII-A (Do serviço em regime de teletrabalho) no Capítulo I do Título III da CLT, com a inclusão de oito artigos dedicados exclusivamente ao tema — o que já indicava uma proposta regulatória mais abrangente e precisa.

Atualmente, a regulamentação do teletrabalho encontra-se nos artigos 75-A ao 75-E da CLT, introduzidos pela Lei nº 13.467/2017. No entanto, diversos aspectos importantes ainda permanecem sem regulação específica. Entre eles, destaca-se a ausência de dispositivos que previnam o uso do contrato de teletrabalho como instrumento para suprimir direitos trabalhistas ou camuflar situações fraudulentas sob a aparência de um regime remoto.

#### **4. DIREITO À DESCONEXÃO: CONCEITO, FUNDAMENTOS E EXPERIÊNCIAS JURÍDICAS COMPARADAS**

O direito à desconexão surge como um direito fundamental no contexto da sociedade digital, representando a prerrogativa do trabalhador de não ser contactado por seu empregador fora do horário contratual, tampouco sofrer sanções por não responder comunicações em seu período de descanso. Esse direito se ancora em princípios constitucionais como o da dignidade da pessoa humana, da proteção à saúde, da limitação da jornada e da inviolabilidade da vida privada.

Apesar de ainda não haver legislação específica no Brasil sobre o tema, algumas decisões judiciais vêm reconhecendo implicitamente esse direito com base em interpretações sistemáticas da Constituição Federal e da própria CLT. A proposição de projetos de lei, como o PL 4.017/2020, também demonstra que o debate está em crescente amadurecimento no cenário político e jurídico nacional.

Internacionalmente, o direito à desconexão já é realidade em diversos países. A França, pioneira na matéria, promulgou em 2016 a chamada Lei El Khomri, que obriga empresas com mais de 50 empregados a estabelecer regras claras sobre os horários em

que os trabalhadores não devem ser contatados. Espanha e Itália seguiram o mesmo caminho, incorporando dispositivos semelhantes em sua legislação trabalhista. Esses exemplos demonstram que a proteção da saúde mental e do tempo livre do trabalhador é uma preocupação global e crescente no Direito do Trabalho contemporâneo.

## **5. DESAFIOS PARA A EFETIVIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS NA ERA DIGITAL E CAMINHOS POSSÍVEIS PARA A SUA CONCRETIZAÇÃO**

Apesar dos avanços legislativos e jurisprudenciais, a efetividade do direito à desconexão ainda enfrenta obstáculos significativos. A cultura organizacional baseada na produtividade incessante, a valorização da performance contínua e a ausência de políticas internas claras sobre limites de jornada contribuem para a naturalização da disponibilidade permanente dos empregados. Além disso, a ausência de fiscalização e de parâmetros objetivos para aferir o descumprimento desse direito dificulta sua aplicação prática.

Para que o direito à desconexão se torne efetivo, é necessário não apenas legislar, mas construir uma cultura do trabalho saudável, que reconheça os limites da vida profissional e valorize o tempo livre como condição de dignidade humana. Nesse sentido, os sindicatos podem desempenhar papel relevante na negociação coletiva de cláusulas específicas que assegurem a desconexão e na fiscalização do seu cumprimento.

É também recomendável que empresas elaborem políticas internas de bem-estar digital, definindo horários de contato, canais de comunicação prioritários e orientações claras sobre o uso racional das tecnologias no ambiente de trabalho remoto. O uso de sistemas que automatizem o bloqueio de comunicações fora do horário contratual, como já ocorre em algumas empresas de tecnologia, pode contribuir para a efetivação concreta desse direito.

No regime de teletrabalho, o próprio trabalhador pode ser incumbido da responsabilidade pelos equipamentos utilizados na execução de suas funções, conforme disposto no artigo 75-E da CLT. Além disso, recai sobre ele o dever de zelar por sua saúde e segurança, uma vez que as atividades são realizadas fora das dependências da empresa. Ainda assim, cabe ao empregador fornecer orientações claras e adequadas para a prevenção de doenças ocupacionais e acidentes. O empregado, por sua vez, deve firmar um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir essas diretrizes.

Importa destacar que essa obrigação do trabalhador não exclui a proteção constitucional ao direito à saúde e à segurança no trabalho, garantida pelo artigo 6º da Constituição Federal, tampouco afasta a responsabilidade do empregador em caso de acidente. Na análise de cada situação específica, é essencial apurar as circunstâncias e a responsabilidade envolvida, pois, em certos contextos, o empregador pode ser responsabilizado, especialmente quando o trabalhador é submetido a jornadas excessivas.

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXVIII, garante a cobertura por acidente de trabalho, cabendo ao empregador custear o seguro correspondente. Quando comprovada a culpa ou dolo da empresa, surge o dever de indenizar. A CLT, em seu artigo 157, determina que é incumbência da empresa cumprir as normas relativas à segurança e à medicina do trabalho. Contudo, se não houver prova de conduta culposa ou dolosa por parte do empregador, o trabalhador terá acesso apenas aos benefícios previdenciários.

A Lei nº 8.213/91, que trata dos benefícios da Previdência Social, estabelece no artigo 19 que o acidente de trabalho deve decorrer da atividade exercida em benefício da empresa, resultando em lesão corporal, distúrbio funcional, falecimento ou redução, temporária ou permanente, da capacidade laborativa. Para a concessão do benefício previdenciário, é imprescindível que exista vínculo causal entre o acidente e a função desempenhada.

No contexto do trabalho remoto, tanto os direitos previdenciários quanto a eventual indenização pelo empregador devem ser assegurados. Há, no entanto, situações em que a caracterização do acidente em regime de teletrabalho é discutida pela doutrina — como nos casos em que o trabalhador se machuca ao preparar um lanche durante a pausa ou ao cair ao atender um entregador em casa. Nessas hipóteses, prevalece o entendimento de que a legislação previdenciária deve ser aplicada, pois o teletrabalhador deve gozar da mesma proteção que os trabalhadores presenciais. Em todas essas circunstâncias, o fundamental é verificar a existência de nexos entre a atividade e o acidente. Ainda assim, comprovar a natureza laboral do acidente já é uma tarefa difícil — e no caso do teletrabalho, essa dificuldade tende a ser ainda maior (NUNES, 2018).

Em razão disso, idealmente, o ambiente de trabalho remoto deveria ser previamente inspecionado para mitigar riscos à saúde do trabalhador. Contudo, essa fiscalização é, na prática, bastante limitada, considerando que o espaço mais comum de execução do teletrabalho é a residência do empregado, protegida pelo artigo 5º, inciso XI, da Constituição. Ainda assim, o empregador pode adotar medidas voltadas à preservação

da integridade física e mental do trabalhador, como o fornecimento de EPIs, a manutenção dos equipamentos, o acompanhamento por profissionais de saúde e segurança, a realização de exames médicos periódicos (conforme artigos 168 e 169 da CLT), além do suporte médico e psicológico.

Caso essas precauções não sejam suficientes e o trabalhador venha a sofrer danos decorrentes de falha do empregador, este poderá ser responsabilizado, desde que preenchidos os requisitos da responsabilidade civil (MASSI, 2017).

Mais do que um meio de produção, o trabalhador deve ser valorizado como indivíduo, de modo que o ambiente laboral, mesmo remoto, proporcione reconhecimento, respeito e bem-estar. Incentivar a integração por meio de reuniões virtuais e ferramentas colaborativas é essencial para evitar o isolamento. O teletrabalho oferece flexibilidade, permitindo ao trabalhador escolher local e horário de execução das tarefas, desde que haja acordo com o empregador. Essa flexibilidade, entretanto, poderia representar um ganho real na qualidade de vida do trabalhador, se houvesse uma proteção social sólida para essa categoria. Na prática, os direitos são escassos — e, em alguns casos, foram até reduzidos.

Segundo o artigo 62, inciso III, da CLT, os trabalhadores em regime de teletrabalho estão fora das regras que regulam a duração da jornada. Essa exceção visa garantir maior autonomia contratual entre as partes, assim como ocorre com trabalhadores externos ou ocupantes de cargos de confiança (incisos I e II). Com isso, o teletrabalhador não está sujeito ao limite legal de oito horas diárias ou 44 semanais (art. 58 da CLT combinado com o art. 7º, XIII, da CRFB/88). Essa maior liberdade contratual, entretanto, não significa que o trabalhador possa ser compelido a jornadas excessivas (MEIRELES, 2007).

Essa exceção, no entanto, pode ser interpretada como uma forma de precarização das relações de trabalho, sob o argumento de que o teletrabalho é incompatível com o controle de jornada. Essa lógica muitas vezes resulta na remuneração reduzida e na exclusão do pagamento de horas extras. Estar fora da sede da empresa não implica que o trabalhador esteja permanentemente disponível, tampouco que não esteja realizando nenhuma atividade.

Importante lembrar que a jornada no teletrabalho pode, sim, ser determinada e acompanhada por ferramentas tecnológicas. Para garantir maior segurança jurídica, essa jornada deveria estar explicitada no contrato individual de trabalho e poderia ser controlada por meio de logins e logoffs, por exemplo.

A fiscalização do teletrabalho pode utilizar tecnologias como webcam, aplicativos de mensagens instantâneas e e-mails corporativos. Contudo, esse controle deve respeitar os limites da privacidade do trabalhador e ser exercido com razoabilidade. Ferramentas como o WhatsApp, apesar de muito utilizadas, devem ser empregadas com cautela, já que também fazem parte da vida pessoal do empregado (NUNES, 2018).

O foco do controle do teletrabalho costuma recair mais sobre a produtividade do que sobre o tempo de serviço. A atuação ativa do trabalhador, com cumprimento de metas, produção de conteúdos, participação em reuniões e debates, é um forte indicativo de produtividade (NUNES, 2018).

É imprescindível distinguir o controle da jornada de trabalho do controle do horário de trabalho. Apenas este último pode justificar o pagamento de horas extras, pois lida com a duração efetiva da atividade e os intervalos. O controle da jornada, por sua vez, refere-se ao período em que o empregado está à disposição da empresa, exigindo uma delimitação clara da carga horária. Contudo, o legislador não previu mecanismos explícitos para esses controles no teletrabalho. A ausência de normas específicas possibilita jornadas ilimitadas e expõe o trabalhador à precarização (MIZIARA, 2018).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As transformações promovidas pelas novas tecnologias no mundo do trabalho desafiam profundamente as bases tradicionais do Direito do Trabalho, exigindo uma resposta normativa que vá além da simples adaptação legislativa. A análise desenvolvida ao longo deste artigo demonstrou que o teletrabalho, enquanto expressão da flexibilização produtiva, carrega em si tanto potencialidades quanto riscos. Embora possibilite maior autonomia espacial e temporal ao trabalhador, também expõe os indivíduos à intensificação da jornada, à hiperconectividade e a novos fatores de risco para a saúde física e mental.

Nesse contexto, o direito à desconexão se apresenta como instrumento de grande importância para resguardar a dignidade da pessoa humana, a limitação da jornada e a proteção da vida privada no ambiente laboral digitalizado. As experiências internacionais, em especial as da França, Espanha e Itália, demonstram a viabilidade e a importância de regulamentar esse direito, oferecendo referências valiosas para o cenário brasileiro, ainda

marcado por lacunas legislativas e por uma cultura organizacional que valoriza a disponibilidade contínua em detrimento da qualidade de vida.

O estudo também evidenciou que, apesar dos avanços normativos trazidos pela reforma trabalhista e pela regulamentação do teletrabalho na CLT, persistem desafios significativos para a efetividade dos direitos dos trabalhadores. A ausência de mecanismos claros de controle da jornada, a dificuldade de fiscalização no trabalho remoto e a naturalização da produtividade incessante revelam a necessidade urgente de medidas complementares. Nesse sentido, destaca-se a importância da negociação coletiva, da construção de políticas internas de bem-estar digital pelas empresas e da atuação ativa dos sindicatos na defesa de limites objetivos à disponibilidade dos trabalhadores.

Ademais, a responsabilidade do empregador no teletrabalho, especialmente em relação à saúde e segurança do trabalhador, deve ser compreendida de forma ampla, respeitando os direitos constitucionais e garantindo a proteção previdenciária em casos de acidentes ou doenças laborais, mesmo fora do espaço físico da empresa.

Em síntese, o desafio contemporâneo não reside apenas em incorporar as novas tecnologias ao mundo do trabalho, mas em assegurar que esse processo ocorra em consonância com os princípios fundamentais de proteção ao trabalhador. A evolução tecnológica não pode justificar a precarização das condições laborais nem a erosão dos direitos historicamente conquistados. Ao contrário, deve impulsionar a construção de novas formas de tutela, capazes de equilibrar o progresso econômico com a promoção da dignidade humana e da justiça social no âmbito das relações de trabalho.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 4.505/2008, Deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas. Brasília. 2008. Disponível em:**  
[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=BA8564F2](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=BA8564F2)

78571211DE3E1FAB4AC613AE.proposicoesWebExterno1?codteor=626255&filenam  
e=PL+4505/2008. Acesso em:

BASTOS, Mariana Candini. **Teletrabalho, subordinação e seus reflexos: uma análise comparada entre Brasil e Portugal**. Curitiba: Juruá, 2017.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 4.793/2012, Deputado Carlos Bezerra**. Brasília. 2012. Disponível em:  
[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1046401&fil  
ename=PL+4793/2012](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1046401&filename=PL+4793/2012). Acesso em: 06 mar. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União. Brasília. 1988. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em:

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Diário Oficial da União. Brasília. 2017. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em:

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Diário Oficial da União. Brasília. 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em:

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado n. 274/2013, Senador Rodrigo Rollemberg**. Brasília. 2013. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3574376&ts=1553273397854&disposition=inline>. Acesso em:

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 428. Sobreaviso aplicação analógica do art. 244, § 2º da CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012). I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.** Diário de Justiça. Brasília. 2012. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-428](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428). Acesso em

COLUMBU, Francesca; MASSONI, Tulio de Oliveira. **Tempo de Trabalho e Teletrabalho.** In: **STOLZ, Sheila; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (orgs.). Teletrabalho.** São Paulo: LTr, 2017, p. 21-32.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Teletrabalho.** RST, São Paulo, nº 279, setembro, 2012, p. 85-105.

MASSI, Alfredo. **Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador.** In: **STOLZ, Sheila; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (orgs.). Teletrabalho.** São Paulo: LTr, 2017, p. 87-106.

MELO, Sandro Nahmias. **Teletrabalho e Controle de Jornada.** In: **FELICIANO, Guilherme Guimarães. et al (orgs.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica.** São Paulo: LTr, 2017, p. 117-122.

MIZIARA, Raphael. **O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil.** In: **OLIVEIRA, Cinthia Machado de [et al] (orgs). Reforma Trabalhista e os novos Direito Material e Processual do Trabalho.** Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2017, p. 171-183.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde e mental do trabalhador.** Belo Horizonte: RTM, 2018

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação.** São Paulo: LTr, 2018.