

**CENTRO UNIVERSITÁRIO INTERNACIONAL – UNINTER
PRÓ-REITORIA DE PÓS GRADUAÇÃO, PESQUISA E EXTENSÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM DIREITO**

JÉSSICA KACZMAREK MARÇAL RIBEIRO DA FONSECA

**O DIREITO À DESCONEXÃO DO TELETRABALHADOR:
UMA INVESTIGAÇÃO COMPARADA E O RECONHECIMENTO DA SUA ORIGEM
NA CLASSE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**

CURITIBA

2021

JÉSSICA KACZMAREK MARÇAL RIBEIRO DA FONSECA

**O DIREITO À DESCONEXÃO DO TELETRABALHADOR:
UMA INVESTIGAÇÃO COMPARADA E O RECONHECIMENTO DA SUA ORIGEM
NA CLASSE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito do Centro Universitário Internacional - UNINTER, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito.

Linha de Pesquisa: Jurisdição e Processo na Contemporaneidade.

Orientador: Prof. Dr. Alexandre Coutinho Pagliarini

CURITIBA

2021

JÉSSICA KACZMAREK MARÇAL RIBEIRO DA FONSECA

**O DIREITO À DESCONEXÃO DO TELETRABALHADOR:
UMA INVESTIGAÇÃO COMPARADA E O RECONHECIMENTO DA SUA ORIGEM
NA CLASSE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito Centro Universitário Internacional - UNINTER, como requisito à obtenção do título de Mestre em Direito.

Linha de Pesquisa: Jurisdição e Processo na Contemporaneidade.

BANCA EXAMINADORA:

Professor Doutor Alexandre Coutinho Pagliarini
Centro Universitário Internacional UNINTER – Orientador e Presidente

Professor Doutor Marco Antônio César Villatore
Universidade Federal de Santa Catarina

Professor Doutor Martinho Martins Botelho
Centro Universitário Internacional UNINTER

Curitiba, 29 de julho de 2021

*“antes de mais nada o trabalho é
‘para o homem’
e não o homem ‘para o trabalho’.
(Papa João Paulo II)”*

Ao meu pai, com saudades.

AGRADECIMENTOS

Concluir uma dissertação de mestrado não é um feito individual. Para isso, contei com o apoio de muitas pessoas.

Primeiramente, meu agradecimento ao Professor Doutor Alexandre Coutinho Pagliarini, pela honrosa oportunidade de ser sua orientanda, pela disponibilidade e incentivo desde o primeiro dia de ingresso no programa de pós-graduação e, principalmente, pela amizade.

Agradeço a todos os professores que passaram pela minha vida e que me ensinaram o valor do conhecimento, especialmente à Professora Doutora Derli, minha mãe, não só por ser exemplo de docente e pesquisadora, mas, sobretudo, de amor, dedicação e bondade.

Ao meu pai, por todo o imensurável amor que me deu, por me ajudar a escolher o caminho do Direito e por ser meu anjo da guarda.

À minha irmã, Pati, por dividir minhas angústias e multiplicar minhas alegrias.

À minha família, em especial ao Alan e ao José Afonso, por estarem sempre presentes.

Aos amigos que o mestrado me presenteou: Helio Gustavo Mussoi e Maria Fernanda, por tornarem o caminho menos difícil.

Ao meu filhote *pet*, Alvará, por ser minha fiel companhia durante a escrita desta dissertação.

Ao Gabriel, por preencher meu coração e fazer tudo valer a pena.

À Deus, por tudo.

RESUMO

Esta dissertação parte da contextualização histórico-social da quarta revolução industrial, a partir da qual emergem as novas tecnologias e a massificação da utilização da rede mundial de computadores. Isso propicia o uso intensificado das tecnologias na atividade laboral, viabilizando, destarte, a prática cada vez mais recorrente do teletrabalho. Uma vez que aumenta a opção pela modalidade do teletrabalho, na mesma proporção faz-se necessária sua regulamentação. Assim, a dissertação aqui resumida busca inicialmente examinar como o direito interno tem se ocupado desse tema, além de exemplos de legislações comparadas e do direito internacional público. Como consequência desse cenário identifica-se o problema que será tratado num segundo momento: a hiperconexão, correspondente à sobrecarga de conectividade e consequente interferência do trabalho na vida privada do trabalhador, o que será demonstrado resultar da não (de)limitação da jornada do trabalho. Em contraponto a tal problema – tem-se o direito ao não-trabalho e correlato a ele – exsurge o denominado Direito à Desconexão, tema central desta investigação científica. Na sequência, vai-se apresentar o modo como as legislações comparadas de França, Portugal e Espanha tratam do Direito à Desconexão em cotejo com a (comedida) atuação legislativa brasileira. Ao final, pretende-se analisar os direitos fundamentais, notadamente à saúde, ao lazer e ao descanso, para demonstrar o reconhecimento do Direito à Desconexão como corolário e ratificador destes.

Palavras-chave: Direito à Desconexão; Teletrabalho; Direitos fundamentais; Direito comparado.

ABSTRACT

This dissertation starts from the historical and social contextualization of the fourth industrial revolution, from which emerge the new technologies and the mass use of the world wide web. This context leads to the intensified use of technologies in work activity, thus enabling the increasingly recurrent practice of telework. Once the option for telework increases, its regulation becomes necessary in the same proportion. Then, the dissertation summarized here seeks initially to examine how domestic law has dealt with this issue, as well as examples of comparative legislation and public international law. As a consequence of this scenario, the problem that will be dealt with in a second moment is identified: hyperconnection, corresponding to the overload of connectivity and the consequent interference of work in the worker's private life, which will be demonstrated to result from the non-(de)limitation of the working day. In counterpoint to this problem - there is the right to not work and correlated to it - there emerges the so-called Right to Disconnection, the central theme of this scientific investigation. Next, we will present how the comparative legislations of France, Portugal, and Spain deal with the Right to Disconnection in comparison with the (restrained) Brazilian legislative action. Finally, we intend to analyze the fundamental rights, notably health, leisure, and rest, to demonstrate the recognition of the Right to Disconnection as a consequence and ratifier of these rights.

Keywords: Right do disconnect; Telework; Fundamental Rights; Comparative Law.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 A TECNOLOGIA NO TRABALHO: O TELETRABALHO E SUAS VANTAGENS	13
1.1 O CONTEXTO HISTÓRICO-SOCIAL DO TELETRABALHO: QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E NOVAS TECNOLOGIAS DE COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO.....	13
1.2 A TECNOLOGIA NA PRÁTICA LABORAL: O TELETRABALHO E SEU CONCEITO.....	21
1.3 A NORMATIZAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL, NA FRANÇA, NA ESPANHA, EM PORTUGAL E NA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)	30
1.4 VANTAGENS DO TELETRABALHO	39
2 A HIPERCONEXÃO VERSUS O DIREITO AO NÃO TRABALHO	45
2.1 O PROBLEMA DA HIPERCONEXÃO.....	45
2.2 O DIREITO DO TELETRABALHADOR À LIMITAÇÃO DE JORNADA E AO NÃO TRABALHO.....	55
2.3 O DIREITO À DESCONEXÃO	68
3 O FUNDAMENTAL RECONHECIMENTO DO DIREITO À DESCONEXÃO COM BASE NO DIRETO COMPARADO E NA CONSTITUIÇÃO DE 1988	76
3.1 OS EXEMPLOS FRANCÊS, ESPANHOL E PORTUGUÊS NA REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO.....	77
3.1.1 O DIREITO À DESCONEXÃO NA FRANÇA.....	77
3.1.2 O DIREITO À DESCONEXÃO NA ESPANHA	85
3.1.3 O DIREITO À DESCONEXÃO EM PORTUGAL	91
3.2 O CASO DO BRASIL: CARÊNCIA LEGISLATIVA.....	96
3.3 O DIREITO À DESCONEXÃO COMO MANDATÁRIO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR.....	101
CONSIDERAÇÕES FINAIS	127
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	132

INTRODUÇÃO

As revoluções industriais foram responsáveis por mudanças paradigmáticas ocorridas na sociedade, o que se revela desde a transição da produção manual para a mecanizada, que caracterizou a primeira revolução, até a quarta revolução industrial, marcada pelas novas tecnologias, a exemplo da automação, da robotização, da produção das fábricas com grande independência do trabalho humano e da utilização de serviços por meio de aplicativos. Não obstante, a partir dessa última revolução denota-se que as novidades tecnológicas não param de chegar e de inovar, inclusive se utilizando de mecanismos das revoluções anteriores.

Fator importante é que as consequências das revoluções industriais se fizeram presentes em diversos domínios, especialmente no trabalho. Na atualidade, em que se vive sob a quarta revolução, a atividade laboral recebeu nova configuração em razão das inúmeras facilidades tecnológicas disponíveis. Nesse âmbito, nota-se, sobretudo, o crescimento exponencial da prática do teletrabalho.

O teletrabalho pode ser definido basicamente como trabalho realizado a distância e viabilizado pelo uso de uma ferramenta telemática. Hoje, inclusive, um dos ambientes de trabalho mais comuns de ser prestado é a própria casa do trabalhador: espécie de teletrabalho denominada de *home office*. Além da conceituação, essa pesquisa apresentará como tal modalidade vem sendo tratada em questão de regulamentação.

O que ocorre é que, independentemente de onde for prestado o teletrabalho, subsiste a preocupação com a qualidade de vida no labor, especialmente no que tange à saúde do trabalhador e seus devidos momentos de descanso e lazer. À vista disso, a relação de trabalho tem sua base em direitos constitucionais – e, mais especificadamente, fundamentais –, os quais são constantemente afirmados pela doutrina, legislação e decisões judiciais, no Brasil e afora, para alcançar a dignificação humana do trabalhador.

Notadamente com a utilização do teletrabalho, é primordial analisar e reconhecer suas vantagens, em relação a ambas as partes da relação – trabalhador e empregador. Na mesma medida, faz-se necessário tratar da conectividade excessiva a que não raro tem se submetido o trabalhador e que desencadeia o

problema que se denomina hiperconexão. Este problema decorre do fato de hoje em dia se praticar uma conectividade quase que ininterrupta, que pode resultar numa invasão do trabalho na vida privada do teletrabalhador, trazendo à análise o assunto da limitação da jornada deste trabalhador, especialmente no ordenamento brasileiro.

A questão da delimitação do horário de trabalho decorre também da necessidade de que se garanta a fruição de momentos de não trabalho, de maneira que as regras e princípios postos na Constituição de 1988, designadamente os direitos fundamentais à saúde, ao lazer e também ao descanso devem ser interpretados sistematicamente com o contexto atual de hiperconectividade do teletrabalho. Consequência dessa conjuntura é que se passará a tratar do Direito à Desconexão¹ do teletrabalhador.

Postos estes contornos, propõe-se defender nesta dissertação o reconhecimento de um direito de o trabalhador se desconectar de seu trabalho, fazendo uma comparação com legislações comparadas que já positivaram em seus ordenamentos ou, ao menos, possuem processo legislativo em trâmite para tanto. Com isso, o propósito final é defender o reconhecimento do Direito à Desconexão como mandatário de Direitos Fundamentais do trabalhador.

Para os objetivos propostos, será utilizada metodologia de abordagem dedutiva, cujo procedimento se dará pela utilização de pesquisa documental e bibliográfica, consubstanciada notadamente em pesquisa doutrinária e às normas gerais e abstratas, do direito interno, da legislação estrangeira e internacional.

Cinge-se, então, em três capítulos:

i) Será apresentado o contexto em que se insere a sociedade contemporânea, na qual tem-se a configuração da quarta revolução industrial, caracterizada pelas novas tecnologias e massificação da rede mundial de computadores, as quais têm, dentre outros fatores, viabilizado o crescimento exponencial do teletrabalho, que, por sua vez, se apresenta como uma opção muito vantajosa no mundo do trabalho;

ii) Será tratado do problema da hiperconectividade em oposição ao direito ao não trabalho, embate sobre o qual insurge a questão da limitação da jornada do teletrabalho e do qual resulta o reconhecimento do Direito à Desconexão, cujo conceito será elucidado nesta seção.

¹ Nesta dissertação, o Direito à Desconexão aparecerá sempre com iniciais maiúsculas, isso porque se tornou o principal objeto da investigação a ponto de merecer a tratativa de nome próprio.

iii) Conclusivamente, serão apresentadas comparações com os Direitos de França, Portugal e Espanha a respeito da regulamentação do Direito à Desconexão, utilizando-se os modelos examinados como meio de constatação – e crítica – da carência legislativa do tema no Brasil, com solução apontada ao primordial reconhecimento do Direito à Desconexão como corolário dos direitos – fundamentais – saúde, ao lazer e ao descanso.

O presente estudo vincula-se à linha de pesquisa Jurisdição e Processo na Contemporaneidade do Programa de Mestrado em Direito do Centro Universitário Internacional - UNINTER, a qual propõe análise à complexidade e ao caráter multifacetado do trio “Poder, Estado e Jurisdição” na atualidade, viabilizado, assim, examiná-los sob o aspecto mais amplo da tutela de direitos na contemporaneidade, apontando as transformações e as críticas cabíveis.

1 A TECNOLOGIA NO TRABALHO: O TELETRABALHO E SUAS VANTAGENS

Neste capítulo inaugural será apresentado o contexto histórico-social a partir do qual a tecnologia se insere irreversivelmente na vida das pessoas e especialmente no ambiente de trabalho.

Para tanto, é necessário compreender que ao longo da história ocorreram inúmeras revoluções, que são assim referenciadas justamente pelas mudanças paradigmáticas que provocaram na sociedade. Dar-se-á enfoque nesta dissertação à quarta revolução industrial, comumente referida como revolução informacional, por ser ela a responsável, por exemplo, pela popularização da internet e pela criação das novas tecnologias, frutos da indústria 4.0.

A partir deste contexto, será discorrido acerca do teletrabalho, que passou a ser utilizado especialmente nas últimas décadas e exponencialmente nos últimos anos, se mostrando tanto como alternativa eficiente para as empresas quanto ferramenta facilitadora aos trabalhadores.

1.1 O CONTEXTO HISTÓRICO-SOCIAL DO TELETRABALHO: QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E NOVAS TECNOLOGIAS DE COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO

A ideia de revolução designa a ocorrência de uma mudança social abrupta. Ao longo da história, as revoluções industriais² assinalaram grandes transformações na sociedade e, hoje, a partir da virada do último século, configura-se uma quarta revolução industrial. Ainda que a emergência das tecnologias de informação e

² “No final do século XVIII, a primeira revolução industrial marcou a transição da produção manual para a mecanizada com o uso da energia a vapor. A segunda, em meados do século XIX, trouxe a eletricidade e com ela, a manufatura em massa. A terceira ocorreu em meados do século XX com a chegada da eletrônica e da tecnologia da informação. Atualmente a chamada ‘quarta revolução industrial’ é marcada pela automação, robotização e produção das fábricas com grande independência do trabalho humano combinadas com a utilização de serviços através de aplicativos, softwares, plataformas digitais e armazenamentos de dados em massa”. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites. **International Labour Organization**, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_626908/lang--pt/index.htm. Acesso em: 3 mai. 2020.

comunicação seja verificada a partir da terceira revolução industrial,³ as redes informacionais indicam um novo paradigma, sobre o qual se sustenta a caracterização desta quarta revolução. Denota-se uma ruptura com a ordem existente anteriormente, vez que as tecnologias digitais, segundo Klaus Schwab, “fundamentadas no computador, *software* e redes, não são novas, mas estão causando rupturas à terceira revolução industrial; estão se tornando mais sofisticadas e integradas e, conseqüentemente, transformando a sociedade e a economia global.”⁴

Schwab justifica a ocorrência dessa mudança paradigmática – e, portanto, de uma nova revolução – sob três razões específicas: (i) a velocidade exponencial dos acontecimentos, diferente do que ocorrera nas revoluções anteriores; (ii) a amplitude e profundidade, que a partir da combinação de várias tecnologias leva a mudanças sem precedentes na economia, nos negócios e no trabalho, e; (iii) o impacto sistêmico, que envolve sistemas inteiros entre países e dentro deles, indústrias, empresas e sociedades.⁵

A quarta revolução é fundamentalmente uma “revolução informacional”, caracterizada pelo uso das redes informacionais, da microeletrônica associada à arquitetura das redes telemáticas e, a partir disso, as máquinas participam da produção e reprodução de relações sociais, num espaço próprio criado para essas relações virtuais.⁶ Surge, nesse contexto, a noção de indústria 4.0,⁷ canalizada para a criação de produtos, procedimentos e processos inteligentes, da qual denotam-se diferenças consideráveis em relação às revoluções anteriores, à medida de sua

³ “A terceira revolução industrial começou na década de 1960. Ela costuma ser chamada de revolução digital ou do computador, pois foi impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em mainframe (década de 1960), da computação pessoal (década de 1970 e 1980) e da internet (década de 1990).” SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 19.

⁴ SHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 20.

⁵ SHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p.16-17.

⁶ ALMADA, Pablo; HILÁRIO, Gloriete Marques Alves. Precarização e Teletrabalho: Sobre a morfologia do trabalho virtual. In: MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (Org.). **Teletrabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 83.

⁷ “A indústria 4.0 está focada na criação de produtos, procedimentos e processos inteligentes. Passou-se a fazer uso do termo a partir do encontro de membros de um grupo na Alemanha, a partir do qual editaram recomendações para o futuro projeto Industrie 4.0”. Disponível em: https://en.acatech.de/wp-content/uploads/sites/6/2018/03/Final_report__Industrie_4.0_accessible.pdf. Acesso em: 6 jun. 2020.

velocidade da transformação e no alto grau de volatilidade do mundo em virtude da alta capacidade das máquinas inteligentes.⁸

Fazendo uma comparação com o fim de demonstrar a relevância da evolução tecnológica informacional nesse novo contexto social, Manuel Castells discorre que “a tecnologia da informação é para esta revolução o que as novas fontes de energia foram para as revoluções industriais sucessivas, do motor a vapor à eletricidade, aos combustíveis fósseis e até mesmo à energia nuclear”.⁹

A sociedade que emerge deste cenário se costuma denominar de “sociedade da informação”,¹⁰ o que se justifica da seguinte forma:

A expressão “sociedade da informação” passou a ser utilizada, nos últimos anos desse século, como substituto para o conceito complexo de “sociedade pós-industrial” e como forma de transmitir o conteúdo específico do “novo paradigma técnico-econômico”. A realidade que os conceitos das ciências sociais procuram expressar refere-se às transformações técnicas, organizacionais e administrativas que têm como “fator-chave” não mais os insumos baratos de energia – como na sociedade industrial– mas os insumos baratos de informação propiciados pelos avanços tecnológicos na microeletrônica e telecomunicações.¹¹

Nessa sociedade, as tecnologias seguem sucessivamente construindo outras novas tecnologias e revelando contínuas mudanças substanciais em todos os setores, de modo que, nas palavras de Schwab, “há uma mudança de paradigma em curso no modo como trabalhamos e nos comunicamos, bem como nas maneiras de

⁸ CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0.** Brasília: CNI, 2017. Disponível em: https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Relacoes_trabalhistas_web.pdf. Acesso em: 4 mai. 2020.

⁹ CASTELLS, Manuel. **A era da informação: economia, sociedade e cultura: a sociedade em rede.** Tradução de Roneide Venâncio Majer. 4. ed. v. 1. São Paulo: Paz e Terra, 2000. p. 50.

¹⁰ “A informação é sua matéria-prima: as tecnologias se desenvolvem para permitir o homem atuar sobre a informação propriamente dita, ao contrário do passado quando o objetivo dominante era utilizar informação para agir sobre as tecnologias, criando implementos novos ou adaptando-os a novos usos. Os efeitos das novas tecnologias têm alta penetrabilidade porque a informação é parte integrante de toda atividade humana, individual ou coletiva e, portanto, todas essas atividades tendem a serem afetadas diretamente pela nova tecnologia. Predomínio da lógica de redes. Esta lógica, característica de todo tipo de relação complexa, pode ser, graças às novas tecnologias, materialmente implementada em qualquer tipo de processo. Flexibilidade: a tecnologia favorece processos reversíveis, permite modificação por reorganização de componentes e tem alta capacidade de reconfiguração. Crescente convergência de tecnologias, principalmente a microeletrônica, telecomunicações, optoeletrônica, computadores, mas também e crescentemente, a biologia. O ponto central aqui é que trajetórias de desenvolvimento tecnológico em diversas áreas do saber tornam-se interligadas e transformam-se as categorias segundo as quais pensamos todos os processos.” Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ci/v29n2/a09v29n2.pdf>. Acesso em: 3 abr. 2021.

¹¹ Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ci/v29n2/a09v29n2.pdf>. Acesso em: 3 abr. 2021.

nos expressarmos, nos informarmos e nos divertirmos”.¹² O mesmo autor discorre que as criações parecem ser ilimitadas e que “todas as inovações e tecnologias têm uma característica em comum: elas aproveitam a capacidade de disseminação da digitalização e da tecnologia da informação”.¹³

Os reflexos de todas estas mudanças são apreciáveis na cultura, nos padrões de socialização, nas instituições sociais, nas interações quotidianas¹⁴ e, não diferente, na esfera do trabalho, ao passo que oferecem novidades tecnológicas que mudam profundamente o modo de interação do trabalhador com a sua atividade e demandam ao mesmo tempo que as normas que regem as relações trabalhistas devam se adaptar a essa nova forma de trabalhar.¹⁵

Numa comparação entre o sistema empregatício existente anteriormente e os novos moldes em que se apresenta, Ulrich Beck expõe que o anterior se apoiara em padronizações nas suas dimensões básicas: do contrato, do local e da jornada de trabalho, de modo que “esse sistema permite – em princípio – traçar claras delimitações entre trabalho e ócio, passíveis de fixação no espaço e no tempo”.¹⁶ Após isso, o que se denota é a flexibilização destas dimensões, e que, como consequência da utilização de meios eletrônicos, pode ser “organizado de forma descentralizada, ‘especialmente difusa’ e ‘especialmente independente’”, diante disto, até mesmo “as fronteiras entre trabalho e ócio se tornam fluidas”.¹⁷

Shwab aponta como produto desta revolução informacional a popularização da tecnologia na vida das pessoas.¹⁸ E fato é que as inovações tecnológicas

¹² SHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019. p. 18.

¹³ SHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 26.

¹⁴ ALMADA, Pablo; HILÁRIO, Gloriete Marques Alves Hilário. Precarização e Teletrabalho: Sobre a morfologia do trabalho virtual. In: MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (Org.). **Teletrabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 83.

¹⁵ SHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019. p.18.

¹⁶ BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. São Paulo: Editora 34, 2011. p. 207.

¹⁷ BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. São Paulo: Editora 34, 2011. p. 207.

¹⁸ E a denominada “internet das coisas”, que corresponde à “relação entre as coisas (produtos, serviços, lugares etc.) e as pessoas que se torna possível por meio de diversas plataformas e tecnologias conectadas. Sobre este conceito: “Os sensores e vários outros meios de conectar as coisas do mundo físico às redes virtuais estão se proliferando em um ritmo impressionante. Sensores menores, mais baratos e inteligentes estão sendo instalados em casas, roupas e acessórios, cidades, redes de transportes e energia, bem como nos processos de fabricação. Hoje existem bilhões de dispositivos em todo o mundo, como *smartphones*, *tablets* e computadores conectados à internet. Espera-se que o número desses dispositivos aumente dramaticamente nos

informacionais e de comunicação têm se incorporado ao dia-a-dia do trabalho, transformando, como já mencionado, esta relação, de modo que o trabalho, no contexto atual, seguindo a tendência mundial, também se caracteriza pelo uso revolucionário das novas tecnologias, que permitem a execução de inúmeras formas de trabalho em espaços que não se confundem mais obrigatoriamente com a sede das atividades da empresa, com distâncias entre trabalhador e tomador dos serviços que podem, por sinal, ignorar fronteiras nacionais, conforme observa Flávio Landi.¹⁹

Não se pretende, neste trabalho, citar cada uma das novas formas de comunicação e informação por meio da tecnologia, pois sabe-se que são tantas que nem caberiam nestas páginas. Conquanto, pode-se destacar algumas das principais fontes de contato entre pessoas distantes e também entre elas e o seu trabalho: *smartphones*, *tablets* e a propagação em massa da conexão à internet.

O uso das tecnologias não só vem revolucionar substancialmente a estrutura das empresas, mas também a determinar processos de reestruturação, despertando uma mudança igualmente significativa do comportamento quotidiano dos trabalhadores no próprio local de trabalho. Isso, porque é bastante difícil hoje em dia imaginá-las sem esses instrumentos, à medida que especialmente o uso da internet se tornou estratégico e essencial num mercado cada vez mais competitivo e global, em que constantemente surgem novas tecnologias no que num primeiro momento, pelo menos, se apresenta como um “Admirável Mundo Novo do Trabalho”, assim referido por Teresa Coelho Moreira.²⁰

próximos anos; as estimativas variam entre vários bilhões e mais de 1 trilhão. Isso alterará radicalmente a maneira que gerenciamos as cadeias de fornecimento, pois permitirá que monitoremos e otimizemos os ativos e as atividades de forma bastante granular. Durante esse processo, todos os setores — desde a fabricação e infraestrutura até o de saúde — receberão impactos transformadores. Pense no monitoramento remoto — uma aplicação generalizada da IoT. Qualquer pacote, palete ou contêiner agora pode receber um sensor, transmissor ou identificação por radiofrequência (RFID, na sigla em inglês), permitindo que as empresas rastreiem onde estão e como são movimentados seus objetos em toda a cadeia de fornecimento — qual seu desempenho, como está sendo usado etc.” SHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 29-30.

¹⁹ LANDI, Flávio. **Novas tecnologias e a duração do trabalho**. 2009. 123 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-06052010-154656/publico/Flavio_Landi_Versao_Integral.pdf. Acesso em: 4 mai. 2020.

²⁰ MOREIRA, Teresa Coelho. Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho?. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 11, p. 15-52, jan./jun. 2012.

Sobre essa reestruturação verificada no mundo do trabalho, Eduardo Caamano Rojo discorre que resultou na modificação de elementos substanciais da relação de trabalho que se conhecia outrora, de maneira a caracterizá-las como atípicas:²¹

Não se pode ignorar que as novas tecnologias e, em particular, as chamadas tecnologias da informação e comunicação (TICs) também têm projetado a sua incidência na organização das relações de trabalho, refletida na figura tradicional ou normal do contrato de trabalho, com o qual se inicia fazer emergir novas modalidades de contratação de mão de obra ou formas atípicas. Estas formas atípicas de contratação de mão-de-obra diferenciam-se do modelo típico, por carecerem de alguns dos seus elementos (v. Gr. Trabalho a tempo inteiro ou a duração indeterminada do contrato), ou, ainda, por modificarem alguns dos elementos fundamentais do emprego fordista, como a localização da prestação dos serviços no local físico da empresa.²²

Além das mudanças nos elementos da relação de trabalho, as novas tecnologias suscitam, na mesma proporção, novas demandas referentes a atuação do próprio trabalhador, o que pode ser elucidado da seguinte forma:

(...) ressalte-se que o desenvolvimento e incorporação de novas tecnologias nos processos produtivos tem gerado profundas mudanças nas competências laborais exigidas dos trabalhadores, de modo que o trabalho fragmentado e repetitivo típico do modelo de organização fordista-taylorista vem perdendo peso estratégico, uma vez que as competências laborais que as empresas exigem são cada vez mais abrangentes, pois envolvem uma combinação de aptidões manuais e intelectuais, pois à medida que a rígida estrutura vertical dá lugar a uma visão mais horizontal da empresa, o trabalho em grupo, a liderança, a criatividade e outras qualidades de

²¹ Sobre o tema, especificamente uma síntese do desenvolvimento dos modelos de produção, inclusive com o fim de que se compreenda a realidade oriunda do teletrabalho, que será abordada posteriormente, consultar: DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, n. 33, p. 8-20, set. 2014. Disponível em: https://cdn-mflip.sflip.com.br/temp_site/issue-e2f9247929b404b2fe98ba6f32301e3b.pdf. Acesso em: 5 mai. 2020.

²² Tradução livre de “no se puede desconocer que las nuevas tecnologías y, en particular las denominadas tecnologías de la información y la comunicación (TIC’s) han proyectado también su incidencia en la organización de las relaciones laborales, reflejada en la figura tradicional o normal del contrato de trabajo, con lo cual comienzan a surgir nuevas modalidades de contratación laboral o formas atípicas. Estas formas atípicas de contratación laboral se diferencian del modelo típico, pues falta en ellas algunos de sus elementos (v. gr. la jornada a tiempo completo o la duración indefinida del contrato), o bien, porque modifican algunos de los elementos fundantes del empleo fordista, como es la localización de la prestación de los servicios en el lugar físico de la empresa.” CAAMANO ROJO, Eduardo. El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares”. **Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso**, n. 35, p. 79-105, dez. 2010. DOI: 10.4067/S0718-68512010000200003. Disponível em: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512010000200003&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 3 abr. 2021.

trabalho começam a ser altamente valorizado pela moderna gestão de recursos humanos.²³

Neste contexto, contempla-se a formação de um elo forte entre o trabalho e a tecnologia e, a partir da interferência desta, conforme observa Vera Regina Loureiro Winter, o Direito do Trabalho tradicional se transmuda na reestruturação produtiva, na competitividade e na própria essência da relação de trabalho.²⁴ Essa nova desenvoltura da atividade laboral estabelece padrões diferenciados aos tradicionalmente conhecidos pelo meio ambiente laboral “tradicional”, porquanto “o trabalho deixa de ser prestado apenas nos espaços físicos das empresas, passando a ser executado de inúmeras formas, à distância, por meio das tecnologias da informação e da comunicação”.²⁵

Em sentido semelhante, Domenico De Masi disserta sobre os novos vínculos que se criam em relação ao espaço e tempo no trabalho:

Para milhões de trabalhadores parece cada vez mais irracional que o trabalho seja executado na unidade de tempo e local do grande escritório centralizado; difunde-se a aspiração por uma gestão autônoma, flexível, subjetiva e descentrada do próprio trabalho; toma-se consciência das oportunidades cada vez mais revolucionárias oferecidas pelo progresso tecnológico, capaz enfim de tornar ubíquas as informações e eliminar os vínculos entre espaço e tempo.²⁶

²³ “Tradução livre de “(...) cabe hacer presente que el desarrollo e incorporacion de nuevas tecnologias a los procesos productivos ha generado profundos cambios en las habilidades laborales requeridas a los trabajadores, por lo que el trabajo parcelado y repetitivo propio del modelo de organizacion fordista-taylorista va perdiendo peso estratégico, ya que las competencias laborales que demandan las empresas son cada vez mas integrales, al suponer una combinacion de destrezas manuales e intelectuales, porque en la medida que la rigida estructura vertical va dando paso a una vision mas horizontal de la empresa, el trabajo en grupo, el liderazgo, la creatividad y otras cualidades laborales comienzan a ser altamente valoradas por la moderna administracion de recursos humanos.” CAAMANO ROJO, Eduardo. El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares”. **Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso**, n. 35, p. 79-105, dez. 2010. DOI: 10.4067/S0718-68512010000200003. Disponível em: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512010000200003&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 3 abr. 2021.

²⁴ WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005. p. 91.

²⁵ SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e novas tecnologias**: direitos On-line ou direitos de 4ª geração. São Paulo: LTr, 2014. p. 38.

²⁶ MASI, Domenico De. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 5. ed. Brasília: Editora Unb; Rio de Janeiro: José Olympio, 2000. p. 259.

Como fruto do avanço das tecnologias, associado aos movimentos globalizatórios²⁷ e integracionistas, a modalidade de trabalho à distância, que se diferencia exatamente pelo uso de meios telemáticos e informatizados, tanto na execução quanto na transmissão de tarefas. Outrossim, na supervisão e no controle realizado pelo empregador, desponta o denominado teletrabalho, conforme apontam Lucas Barbieri Lourenço e Luciana Carneiro da Rosa Aranalde²⁸ e sobre o qual cabe o enfoque que será conferido neste trabalho.

Em vista destas aludidas mudanças, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou em 2018 estudos²⁹ indicando, além dos efeitos positivos frutos desta revolução informacional, os grandes desafios em que ela implica, alarmando principalmente a necessidade imposta pela atualidade de atualização da regulação jurídica face as novas formas de trabalho moldadas pelo uso das tecnologias.

Se havia alguém que pudesse negar a força dessas novidades – mormente a sua ocorrência na esfera do trabalho – hoje não há mais, especialmente a partir da declaração da pandemia de SARS-CoV-2 (COVID-19), pela Organização Mundial da Saúde (OMS) no início do ano 2020.³⁰ Sobre as novidades oriundas deste cenário:

A obrigatoriedade de prevenção diante do estado pandêmico, nestas circunstâncias, impôs medidas de sobrevivência imediata e políticas públicas por vezes ponderaram pelo isolamento social, com reflexos sobre a dinâmica da economia e da subsistência de grande parte da sociedade, emergindo alterações de aspectos sociais, ambientais e de direitos.³¹

²⁷ Dentre as características do fenômeno da globalização: “i) O surgimento de uma economia global com transações mais rápidas e mais densas entre os seus setores como decorrência de avanços tecnológicos no âmbito da telecomunicação e transportes, nova divisão internacional do trabalho, atuação de empresas transnacionais e os efeitos de políticas da liberdade de comércio e de movimentos de capitais; (...) iii) Desenvolvimento de “necessidades globais”, relevantes sobretudo se consideradas globalmente, e não tanto nacional ou localmente; (...) v) Desterritorialização das identidades sociais, desafiando a hegemonia dos Estados-Nação (...); vi) Aparecimento de entidades não estatais como sujeitos da comunidade internacional, com peso econômico e social crescente, tendendo a superar o do conjunto dos Estados-Nação tradicionais”. HESPANHA, Antonio Manuel. **O Caleidoscópio do Direito: O Direito e a Justiça nos Dias e no Mundo de Hoje**. Coimbra: Almedina, 2007. p. 348.

²⁸ LOURENÇO, Lucas Barbieri; ARANALDE, Luciana Carneiro da Rosa. Teletrabalho – A (des) regulamentação dada pela reforma trabalhista (lei nº 13.467/17). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região/Escola Judicial do TRT da 12ª Região**, v. 21, n. 30, 2018.

²⁹ NAÇÕES UNIDAS. OIT. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/trabalhando-a-qualquer-hora-em-qualquer-lugar-novo-relatorio-destaca-oportunidades-e-desafios-na-expansao-do-trabalho-a-distancia/>. Acesso em: 6 jun. 2020.

³⁰ ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020. **World Health Organization**, 2020. Disponível em: <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>. Acesso em: 3 abr. 2021.

³¹ VILLATORE, Marco Antonio César; BOTELHO, Martinho Martins; BATISTA JUNIOR, Ernesto Emir Kugler; KAJOTA, Ernani. Análise continuada e atualizada das consequências da COVID-19 em

O que se percebe é que muitas empresas foram forçadas a fechar suas portas ou, para manterem-se ativas, tiveram de superar dificuldades, sendo que a maioria delas aderiu a alguma forma de uso do teletrabalho, prática de trabalho proporcionada especialmente pela tecnologia e que somente ocorre em virtude desta.

1.2 A TECNOLOGIA NA PRÁTICA LABORAL: O TELETRABALHO E SEU CONCEITO

Conceituar o teletrabalho não é um ofício simples. Conforme reconhece Fernando Hoffmann, profusas são as suas definições, sendo difícil lançar mão de uma capaz de desvelar de modo unívoco e completo este instituto, especialmente porque a natureza, a intensidade e a velocidade dos avanços tecnológicos são de tal ordem que, possivelmente, os conceitos de teletrabalho já são criados, de certa forma, ultrapassados, ao passo que a mutação do fenômeno tecnológico interfere diretamente na sua definição.³²

O teletrabalho foi referenciado pela primeira vez em 1973 por Jack Nilles, que o propôs como uma “alternativa ao transporte” e uma solução inovadora ao tráfego, à expansão e à escassez de recursos não renováveis. O teletrabalho proposto por ele não corresponde exatamente a forma que é conhecida hoje, sobretudo porque se deu antes do advento da internet. O que Nilles imaginou foi dividir as empresas em escritórios satélite, mais próximos das casas dos trabalhadores, onde eles poderiam trabalhar remotamente quando não precisassem estar fisicamente presentes na sede, sem precisarem, então, se deslocar para um local central mais distante.³³ Essa proposição permite que se compreenda ao menos a essência do teletrabalho.

desemprego, informalidade, desalento e efeitos na economia e previdência social. **Revista LTr**, v. 85, n. 3, mar. 2021.

³² HOFFMANN, Fernando. **O teletrabalho e a nova competência da justiça do trabalho**: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Pino (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 233.

³³ GAN, Vicky. The Invention of Telecommuting: Working remotely long predated third-wave coffee shops and sleek co-working spaces. **Bloomberg CityLab**, 2015. Disponível em:

Com efeito, foram as inovações tecnológicas que vieram a concretizar uma remodelação na forma “antiga” de trabalho e a levá-lo para dentro da residência do trabalhador, ou a outros postos descentralizados da sede da empresa. Hoje, grandes centros empresariais estão sumindo, porque não concentram mais seus trabalhadores nestes espaços. Exemplo disso são que “muitos dos velhos prédios de bolsa de valores – como o *Palais de la Bourse*, em Paris – literalmente tornaram-se museus”.³⁴

José Affonso Dallegrave Neto leciona que o prefixo grego “tele” significa “a distância”, o que infere que a noção literal de teletrabalho corresponde a forma de trabalho a distância, da empresa ou de uma de suas unidades de produção.³⁵ Não obstante, não se resume a um trabalho praticado à distância, pois a ele se agrega outro elemento diferencial e substancial: o uso de uma tecnologia de informação ou comunicação. Fato é que a expressão que configura o trabalho à distância, em diferentes países, não abandona o prefixo *tele*, na França correspondente ao *télétravail* e na Espanha, ao *teletrabajo*.

Caracteriza-se o teletrabalho, portanto, como uma atividade oferecida fora dos centros de trabalho tradicionais da sede da empresa, e, conforme esclarece Daniela Ervis Remião,³⁶ pode ser realizado no domicílio do trabalhador; nos centros de recurso compartilhado – conhecidos como telecentros – ou, em qualquer outro lugar, porquanto dispõe o trabalhador de equipamentos informático portátil que lhe permitam manter contato comunicacional com a empresa.

Nos dicionários, a conceituação do teletrabalho, que, a propósito, é recente, o refere como neologismo que define a prestação de serviços em local distinto de qualquer estabelecimento do empregador, sob controle por meios telemáticos,

<https://www.bloomberg.com/news/articles/2015-12-01/what-telecommuting-looked-like-in-1973>. Acesso em: 3 abr. 2021.

³⁴ SILVA TOSE, Marília de Gonzaga Lima e. **Teletrabalho: a prática do trabalho e a organização subjetiva dos seus agentes**. 2005. 194 f. Tese Doutorado em Ciências Sociais) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/3507/1/Marilia%20de%20Gonzaga%20Lima%20e%20Silva%20Tose.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2020.

³⁵ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, n. 33, p. 8-20, set. 2014. Disponível em: https://cdn-mflip.sflip.com.br/temp_site/issue-e2f9247929b404b2fe98ba6f32301e3b.pdf. Acesso em: 5 mai. 2020. p. 8.

³⁶ REMIAO, Daniela Ervis. Análise juslaboral do teletrabalhador nos países do Mercosul e União Europeia – e a inevitável discriminação aos teletrabalhadores. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (Coord.). **Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora; Escola Judicial do TRT da 4ª Região, 2012.

especialmente pela internet.³⁷

Há cerca de vinte anos, Domenico de Masi já elucidava o teletrabalho, de forma a considera-lo principalmente como uma forma de trabalhar à distância somada às tecnologias:

(...) um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são necessariamente sempre de natureza informática.³⁸

Mais recentemente, ao conceituar o teletrabalho, Denise Pires Fincato descreve-o de maneira semelhante à De Masi, o que demonstra a eficiência da formulação deste:³⁹

Conjugam-se os termos trabalho (atividade geradora de riquezas, propulsora da economia), com a distância (em seu entendimento geográfico, com trabalhadores remotos, prestando serviços fora da estrutura física tradicional do empregador) medida pelas telecomunicações (os sistemas de tecnologia da informação e da comunicação permitem que a distância seja relativizada, mantendo-se trabalhadores e empregadores em contato constante, apesar da distância geográfica).

Considerando em específico o que viabiliza a prática do teletrabalho tem-se a conceituação apresentada por Fernando Hoffmann, de que é uma modalidade por meio da qual o trabalhador conectado, ainda que de forma indireta com o seu empregador, dispõe de instrumentos para que ocorra a transmissão de dados, textos, sons, imagens, trabalhando de qualquer lugar que não o posto de trabalho tradicional.⁴⁰

³⁷ GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário Universitário Jurídico**. Atualização de Ana Claudia Schwenck dos Santos. 23. ed. São Paulo: Rideel, 2019. p. 228. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/174217/pdf/0?code=gcCD2A+SnZGE8ALvj/9Snq2YUGjWMgS8YejJWa0eeM9SsfRw6ooWG0eWnkxOhq2Tib2Rf/pknuaXa7KFSzZalg==>. Acesso em: 10 abr. 2021.

³⁸ MASI, Domenico De. **O Ócio Criativo**: entrevista a Maria Serena Palieri. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. p. 204.

³⁹ FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: uma análise juslaboral. In: STURMER, Gilberto (Org.). **Questões controversas de Direito do Trabalho e outros estudos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2006. p. 47.

⁴⁰ HOFFMANN, Fernando. **O teletrabalho e a nova competência da justiça do trabalho**: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Pino (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 233.

Lançando mão de uma definição contextualizada com recursos mais atuais, Maurício Godinho Delgado⁴¹ acrescenta que o teletrabalho é propiciado pelo uso de equipamentos eletrônicos que hoje estão consagrados:

1) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzeiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.; b.2) o novo trabalho no domicílio, chamado home-office, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos convergentes; b.3) o teletrabalho, que pode se juntar ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.).

Outrossim, Dallegrave Neto também apresenta uma explicação para que se compreenda o teletrabalho, especialmente como vem sendo praticado mundo afora na sociedade contemporânea:

Hoje o trabalho à distância veio para ser implementado no mundo afora. E não tem volta, pois esta nova espécie de organização do trabalho encontra-se na onda pós-moderna de trabalho fragmentado e de fissura por velocidade, nanotecnologia ou engenharia molecular, a qual procura transmitir informação a partir do menor elemento possível. Eis as características do teletrabalho: realizado à distância, fragmentado, remunerado por resultado útil, digitalizado e monitorado pelo uso da telemática. Importa esclarecer que a expressão telemática nasce da combinação da telecomunicação com a informática. Assim, são exemplos: a internet, a intranet, a webcam, o celular, o Skype, o WhatsApp, o Viber, a teleconferência, o Msn, dentre outros. São, pois, todos os serviços de transmissão de informação à distância - texto, imagem e som - que se utilizam da telecomunicação (telefonia, fax, fibras óticas, satélite) e da Informática (PCs, softwares, redes). Logo, chega a ser pleonasmo dizer: “meios telemáticos e informatizados”.⁴²

Já quanto a conceituações “institucionais”, a OIT,⁴³ por sua vez, se refere ao teletrabalho como o trabalho realizado em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, havendo, portanto, separação física, e para o qual seja utilizada uma nova tecnologia facilitadora de comunicação.

⁴¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 1023.

⁴² DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, n. 33, p. 8-20, set. 2014. Disponível em: https://cdn-mflip.sflip.com.br/temp_site/issue-e2f9247929b404b2fe98ba6f32301e3b.pdf. Acesso em: 5 mai. 2020. p. 8.

⁴³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; EUROFOUND. Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Informe de Investigación. **International Labour Organization**, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf. Acesso em: 10 mai. 2020.

Para o Conselho Europeu,⁴⁴ que elaborou o Acordo-Quadro Europeu sobre teletrabalho,⁴⁵ essa modalidade é conceituada como uma forma de organização e/ou realização de trabalho, usando tecnologia da informação como parte de um contrato ou relação de trabalho, que também poderia ser realizado nas instalações do empregador, mas é geralmente fora dessas instalações.

No Brasil, o teletrabalho é definido pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – sociedade sem fins lucrativos que apresenta como propósito disseminar o conhecimento sobre o trabalho à distância – da seguinte forma:

a modalidade de trabalho, que utilizando as tecnologias da informação e das comunicações (TIC), pode ser realizada à distância, fora do âmbito onde se encontra o contratante, de maneira total ou parcial, podendo realizar-se em relação de dependência (empregado) ou de maneira autônoma (free-lance), executando atividades que podem ser desenvolvidas pelos equipamentos móveis, tais como computadores, smartphones, tablets etc.⁴⁶

Não obstante a preocupação para conceituar-se o teletrabalho, o que parece é que possui um delineamento não acabado. Sobre tal complexidade conceitual, vale levar em conta a manifestação de Melo e Rodrigues,⁴⁷ a qual justifica que a doutrina tem mostrado evitar conceituar o termo de forma hermética ou definitiva, até pela evolução, cada vez mais rápida, dos tipos de trabalho que usam instrumentos de informática ou telemáticos. Reitere-se que, de qualquer modo, a utilidade de repisar-se que o teletrabalho está ligado a rotina de trabalho à distância e ao uso de meios tecnológicos de informação e comunicação, embora possa não ter seus contornos absolutamente estabelecidos.

⁴⁴ ACCORD-CADRE SUR LE TELETRAVAIL. **Employers Resource Center**, 2002. Disponível em: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2007-01004-EN.pdf>. Acesso em: 30 mai. 2020.

⁴⁵ O Acordo-Quadro Europeu foi norteador de iniciativas legislativas europeias e com perfil de norma comunitária. “(...) assinado pela CES, UNICE/UEAPME e CEEP, define o teletrabalho e estabelece, à escala europeia, um quadro geral para as condições de trabalho dos teletrabalhadores. Atribui a estes a mesma protecção global que aos trabalhadores que exercem as suas atividades nas instalações da empresa e destaca sete domínios-chave em que as especificidades do teletrabalho devem ser tomadas em conta. O acordo deve ser aplicado nos três anos que se seguem à sua assinatura. As organizações partes no acordo estabelecerão relatórios sobre a sua aplicação. Será elaborado um relatório europeu a partir dos relatórios nacionais num prazo de quatro anos a contar da assinatura do acordo”. COMUNICADO DE IMPRENSA. Teletrabalho: no entender da Comissão, o novo acordo constitui uma boa notícia para os trabalhadores e para as empresas. **Comissão Europeia**, 2002. Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_02_1057. Acesso em: 10 mai. 2020.

⁴⁶ **SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES (SOBRATT)**. 2015. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/certificacao/questoes/>. Acesso em: 6 jun. 2020.

⁴⁷ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 59.

Sob esta mesma perspectiva, o Acordo-Quadro Europeu, ao estabelecer uma definição ao teletrabalho, fundamentou que, justamente, por abranger uma ampla gama de situações e práticas sujeitas a mudanças rápidas, escolheu-se uma definição de teletrabalho que possibilita, ao menos, abranger diferentes formas de teletrabalho regular.⁴⁸

Em remate, cumpre mencionar Vittorio Di Martino e Linda Wirth que dissertam sobre a necessidade de uma definição comum para o termo, que, aliás, já teve seu sentido ampliado, apontando que, da análise de 50 definições, inferem que apresentam três conceitos principais, dos quais, pelo menos dois, estão presentes na maioria delas:

É necessária uma definição comum para abranger o vasto leque de situações que o teletrabalho abrange (desde o indivíduo que trabalha em casa com computador e telefone, até à ampla descentralização em empresas inteiras). O termo “teletrabalho”, de fato, por passar por um processo evolutivo, que ampliou seu significado original de trabalho doméstico eletrônico para incluir formas mais complexas. Actualmente, o teletrabalho é cada vez mais utilizado para fazer referência a diferentes combinações de trabalhos nos escritórios centrais, nas instalações dos clientes, nos centros satélites ou em casa. Uma análise de cerca de 50 definições de teletrabalho mostrou que eles se baseiam em três conceitos principais: organização, localização e tecnologia. Mais de 60 por cento dessas definições são baseadas em uma combinação de pelo menos dois desses conceitos. Já que o trabalho remoto pode ser definido como o trabalho realizado em um local onde, distante dos escritórios centrais ou das instalações de produção, o trabalhador não tem contato pessoal com os colegas de trabalho ali, mas é capaz de se comunicar através de novas tecnologias.⁴⁹

A partir da compreensão do instituto teletrabalho, pode-se aferir sua importância “no fato de que não é mais necessário enviar o trabalhador ao trabalho, mas sim, enviar o trabalho ao trabalhador, onde quer que ele esteja, sem que isso prejudique ou influencie no bom andamento da realização da tarefa”, conforme

⁴⁸ ACCORD-CADRE SUR LE TELETRAVAIL. **Employers Resource Center**, 2002. Disponível em: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2007-01004-EN.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2020.

⁴⁹ Tradução livre de “A common definition is needed to cover the wide spectrum of situations encompassed by telework (from the individual working at home with a computer and a telephone, to extensive decentralisation within entire enterprises). The term ‘telework’, in fact, in going through an evolutionary process, which has extended its original meaning of electronic home work to include more complex forms. One analysis of about 50 definitions of telework has shown that they rely on three main concepts: organisation, location and technology. More than 60 per cent of these definitions are based on a combination of at least two of these concepts. Since remote work and be defined as work carried out in a location where, remote from central offices or production facilities, the worker has no personal contact with co-workers there, but is able to communicate with them using new technology.” MARTINO, Di Martino; WIRTH, Linda. Telework: A new way of working and living. **International Labour Review**, v. 129, n. 5, 1990. p. 530.

concluem Silvia Regina Bandeira Dutra e Marco Antônio César Villatore.⁵⁰

Para além da conceituação, existem inúmeras classificações de teletrabalho, feitas sob diversos critérios. Por exemplo, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto apresentam três: (i) locativo; (ii) temporal; e (iii) comunicativo. Quanto a localização, discorrem que pode ser prestado a partir do domicílio do trabalhador ou outro local escolhido por ele; telecentros, que são espaços organizados e preparados para tal fim e que não necessariamente pertencem à empresa; nômade ou móvel, quando não há local fixo; e transnacional, caso em que os trabalhadores estão em países diferentes prestando trabalho em conjunto. Já o temporal, pode ser permanente, alternado ou suplementar, quando não diário. Por fim, quanto ao critério comunicativo, diferenciam-no em *off-line* e *on-line*.⁵¹

A espécie mais conhecida de teletrabalho é o *home office*, que não raro é referido como sinônimo daquele, mas ele não é necessariamente teletrabalho, e sim um trabalho prestado dentro da residência do trabalho, equivalendo à modalidade “tele” somente no caso em que o domicílio seja o local de onde é prestado o trabalho e também seja prestado mediante o uso de uma tecnologia.

Além de todas as características já apontadas, acrescenta-se que esta dissertação propõe que seja considerada e presumida a existência de vínculo de emprego do (tele)trabalhador ora tratado,⁵² a fim de distingui-lo do trabalhador autônomo.⁵³

⁵⁰ DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, p. 142-149, set. 2014. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=33&edicao=2953#page/142>. Acesso em: 6 jun. 2020.

⁵¹ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Pino (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 35.

⁵² Sérgio Pinto Martins esclarece que “todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado, como os autônomos.” E, considerando os necessários requisitos para configuração da relação de emprego conceitua o empregado da seguinte forma: “pessoa física que presta serviços de natureza contínua a empregador, sob subordinação deste, mediante pagamento de salário. A CLT não exige como requisito à configuração da relação de emprego que o empregado preste serviços no próprio estabelecimento do empregador, tanto que existe o empregado em domicílio, que presta serviços em sua própria residência.” MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 139-144.

⁵³ Não é demais mencionar que a nova realidade de trabalho desafia conceitos clássicos do direito do trabalho como o da subordinação atribuída ao empregado. Sobre isso, André Gonçalves Zipperer disserta que o próprio teletrabalho num primeiro momento e a partir do conceito de subordinação, era enquadrado pela doutrina como trabalhador autônomo. Isto, porém, foi superado com a Lei n.

Considerando que fato substancial para configuração da relação de emprego é a subordinação, importante mencionar que no atual contexto ela se mostra transformada e, da mesma forma, o controle de trabalho vem sendo procedido de modo diferente do que ocorria outrora, conforme evidencia Dallegrave Neto:

[...] de forma emblemática podemos dizer que saímos do controle da prancheta e chegamos ao monitoramento via tablets (Ipad). Assim, se antes o chefe era pessoalmente identificado e tinha um controle presencial, assinalando tudo que via em sua velha prancheta; hoje o controle e a fiscalização são feitos à distância com recursos telemáticos. É, pois, de um lado o trabalhador preenchendo os dados em seu tablet ou smartphone e de outro o chefe, à distância, dentro da empresa, fiscalizando, também através de um PC, tablete ou smartphone, o trabalho de seu empregado ou parceiro, nomeadamente o seu resultado útil. Esta é a realidade de hoje. Tudo rápido, digital e controlado à distância.⁵⁴

Sobre essa nova deferência à subordinação, Dutra e Villatore acrescentam:

Para a relação de teletrabalho, mesmo executado à longa distância do empregador, a subordinação encontra-se na relação, embora de forma mitigada, atenuada, vez que incide sobre o serviço, sobre o trabalho e não sobre a pessoa. A subordinação que existe entre teletrabalhador e a empresa é denominada de parassubordinação, o que de certa forma não é totalmente subordinada como empregado tradicional, entretanto, não é autônomo, possui características de ambos, sem descaracterizar a relação empregatícia existente.⁵⁵

A conclusão que se tem é que manifesto o crescimento da prática do teletrabalho. No caso dos Estados-membros da União Europeia, de acordo com relatório publicado pela Eurofound em 2010,⁵⁶ que analisou o crescimento do teletrabalho nos anos de 2000 a 2005 na Europa, resta claro o grande aumento de sua aderência a cada ano, além de que a elaboração do Acordo-Quadro Europeu

12.551 de 2011, que alterou o art. 6º da CLT, equiparando aos subordinados, para fins de configuração de vínculo empregatício, os profissionais que realizem trabalho à distância por meios telemáticos informatizados de comando, controle e supervisão. ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019. p. 110-111.

⁵⁴ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, n. 33, p. 8-20, set. 2014. Disponível em: https://cdn-mflip.sflip.com.br/temp_site/issue-e2f9247929b404b2fe98ba6f32301e3b.pdf. Acesso em: 5 mai. 2020.

⁵⁵ DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, p. 142-149, set. 2014. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=33&edicao=2953#page/142>. Acesso em: 6 jun. 2020.

⁵⁶ **TELEWORK IN THE EUROPEAN UNION**. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, p. 6, 2010. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf. Acesso em: 10 mai. 2020.

sobre Teletrabalho, em 2002, que tratou da definição e aplicação do teletrabalho, tem instigado estes países a expandirem o teletrabalho e a criarem instrumentos a viabilizar sua realização, especialmente por meio de novidades legislativas.

Mais recentemente, em abril de 2020, a OIT apresentou um panorama mundial sobre o potencial do trabalho remoto diante do cenário da pandemia que se instaurou no mundo em março de 2020, e a partir do qual esta forma se mostrou como uma estratégia apta a mitigar as perdas de emprego e a permitir a continuidade de muitas atividades, além de manter a segurança da população. A conclusão foi no sentido de que o trabalho em casa é uma opção crucial aos governos e às empresas para impedir o aumento da crise econômica concomitante a uma crise de saúde pública. Embora nem todas as ocupações possam ser praticadas remotamente, o *brief* estima que aproximadamente um em cada seis, em nível global, e pouco mais de um em cada quatro, nos países avançados, podem praticá-la. Para isso, concluem como necessário que os países invistam na melhoria das telecomunicações a infraestrutura.⁵⁷ É notória, portanto, a tendência a continuar expandindo as modalidades de teletrabalho, isto além do contexto de pandemia, tanto nas empresas privadas quanto nos órgãos de setor público.⁵⁸

Notadamente no Brasil, em 2017, já se contavam 15 milhões de teletrabalhadores.⁵⁹ De acordo com o IPEA, o Brasil, dadas as características de seu mercado de trabalho, possui, em média, potencial de teletrabalho de cerca de 22,7%, o que corresponde a 20,8 milhões de pessoas.⁶⁰

Neste trabalho será, então, considerando o teletrabalho como aquele desempenhado de forma subordinada, fora do espaço físico da empresa e praticado por meio do uso da tecnologia. Assim, uma vez que tal modalidade é uma realidade

⁵⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Working From Home: Estimating The Worldwide Potential. Policy Brief. **International Labour Organization**, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf. Acesso em: 2 abr. 2021.

⁵⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: Guia Prático. **International Labour Organization**, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_772593.pdf. Acesso em: 2 abr. 2021.

⁵⁹ MORAES, Geórgia; NUNES, Rosalva. Brasil tem 15 milhões de teletrabalhadores. **Agência Câmara de Notícias – Câmara dos Deputados**, 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/509450-brasil-tem-15-milhoes-de-teletrabalhadores>. Acesso em: 19 fev. 2020.

⁶⁰ IPEA. Nota Técnica. **Potencial de teletrabalho na pandemia**: um retrato no Brasil e no mundo. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF. Acesso em: 2 abr. 2021.

e que se mostra em crescente expansão, exsurge o questionamento de como o direito tem tratado de sua regulamentação, o que será apresentado no tópico seguinte.

1.3 A NORMATIZAÇÃO DO TELETRABALHO⁶¹ NO BRASIL, NA FRANÇA, NA ESPANHA, EM PORTUGAL E NA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

Há uma notória tendência mundial de recepção no ordenamento jurídico de regras atinentes ao teletrabalho, e, justamente com vistas a admitir e a regulamentar tal prática, países como França, Espanha e Portugal desenvolveram legislações específicas, além das já existentes regulamentações internacionais que tratam particularmente do tema, a exemplo da OIT e da União Europeia. Na sequência será verificado que no mesmo sentido caminha o Brasil.

As regulamentações específicas sobre o teletrabalho advêm da necessidade de adaptar as normas à realidade e superar o fato, exposto por Di Martino,⁶² de que muitos países se utilizam de ferramentas antigas para acobertar novas situações, técnica esta que ele afirma que vem demonstrando cada vez mais limitada.

A OIT, especificamente, ainda não possui instrumento que regule, a rigor, o teletrabalho. Todavia, são concebidos, em razão da analogia, os termos da Convenção 177, que trata do denominado trabalho em domicílio, sendo o tema teletrabalho contemplado como espécie do gênero “trabalho à distância”. Referida Convenção⁶³ tratou de conceituar o *trabajo a domicilio* em seu artigo 1, alínea “a”, definindo que esta modalidade é aquela realizada por uma pessoa em seu domicílio, ou em outros locais de sua escolha, que, em troca de remuneração, elabora um produto ou presta um serviço, conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione material, equipamentos ou outros elementos necessários para esse trabalho. Conforme observa Amauri Mascaro

⁶¹ Este trabalho não tratará das regulamentações específicas que envolvam servidores públicos, mas da regra geral aplicada aos trabalhadores empregados.

⁶² DI MARTINO, Vittorio. The high road to teleworking, **International Labour Organization**, 2001. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/telework/hrdptl.pdf>. Acesso em: 17 mai. 2020.

⁶³ Não ratificada pelo Brasil. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 15 mai. 2020.

Nascimento, essas normas foram desde logo adotadas pela OIT porque foi na Europa que se identificou inicialmente esta nova modalidade de trabalho em razão da evolução tecnológica e a sociedade da informação.⁶⁴

O artigo 3 da Convenção 177 estabelece que os Estados que a ratificarem adotarão, implementarão e revisarão periodicamente uma política nacional em prol do trabalho em domicílio, visando sempre a melhoria da situação desses trabalhadores. O artigo 4, por sua vez, assegura a igualdade de tratamento entre os trabalhadores a domicílio e os demais assalariados, além de especificar pontos em que deve ser fomentada tal igualdade.⁶⁵

Na Europa, o teletrabalho foi, a princípio, regulamentado pelo já citado Acordo-Quadro Europeu – ou também por vezes denominado Acordo-Marco Europeu – fruto de debates entre parceiros sociais europeus (CES, UNICE/UEAPME e CEEP), que, além de atribuir uma definição a tal modalidade, apresentou disposições gerais sobre as condições de trabalho dos teletrabalhadores subordinados, apregoando a voluntariedade e a igualdade entre teletrabalhadores e trabalhadores tradicionais, isto é, aqueles que prestam seu trabalho na sede da empresa. Do prefácio do Acordo extraem-se seus objetivos precípuos:

O acordo lembra que os teletrabalhadores gozam da proteção geral concedida aos empregados. Assim, pretendeu-se definir um enquadramento geral para a utilização do teletrabalho de forma a responder às necessidades dos empregadores e trabalhadores. O acordo identifica as principais áreas que requerem adaptação ou atenção especial quando as pessoas trabalham fora das instalações do empregador, por exemplo, proteção de dados, privacidade, saúde e segurança, organização do trabalho, treinamento, etc.⁶⁶

De acordo com apontamento de Alfredo Massi, o Acordo-Quadro Europeu previu que sua aplicação seria concretizada conforme os processos e as práticas próprias dos parceiros sociais e dos Estados Membros envolvidos – e não por meio

⁶⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: LTR, 1998. p. 94.

⁶⁵ **C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 9 ago. 2020.

⁶⁶ Tradução livre de “*The agreement recalls that teleworkers enjoy the general protection afforded to employees. Hence, the intention was to define a general framework for the use of telework in such a way as to meet the needs of employers and workers. The agreement identifies the key areas requiring adaptation or particular attention when people work away from the employer’s premises, for instance data protection, privacy, health and safety, organization of work, training, etc.*” EUROPEAN SOCIAL PARTNERS. Implementation of the European Framework Agreement on Telework. **Employers’ Resource Center**, 2006. Disponível em: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf>. Acesso em: 9 ago. 2020.

de uma diretiva – criando-se, então, uma obrigação às partes signatárias de aplicar o acordo em cada nível adequado ao seu respectivo sistema nacional de relações trabalhistas. E, em 2010, foi elaborado outro relatório. Dessa vez pela *Eurofound*, destinado a avaliar os resultados pertinentes a teletrabalhadores empregados, por meio do qual observou-se que a Espanha, França e Itália vinham adotando a definição por ele estabelecido para implementá-lo.⁶⁷

As disposições pertinentes ao teletrabalho foram efetivadas pelos países europeus de diversas formas. Em muitos casos ocorreu por meio de acordos coletivos, a exemplo da França,⁶⁸ Itália⁶⁹ e Espanha, nesse caso um acordo geral de parceria social⁷⁰ e, noutros, por meio de legislação, como é o caso de Portugal.⁷¹

⁶⁷ MASSI, Alfredo. Teletrabalho - análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Pino (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 91-92.

⁶⁸ “(...) a adoção, em 19 de julho de 2005, de um acordo coletivo intersetorial. As disposições do acordo nacional intersetorial podem ser completadas e / ou adaptadas por meio de acordos em nível setorial ou empresarial. Na ausência de tais acordos descentralizados, aplica-se o acordo nacional - foi iniciada uma prorrogação erga omnes a pedido conjunto dos parceiros sociais. O decreto de extensão foi publicado em 9 de junho de 2006 no Jornal Oficial. O acordo francês traduz no contexto francês as disposições do acordo UE, detalhando ainda alguns aspectos como o âmbito da noção de teletrabalhador, a possibilidade de os teletrabalhadores se candidatarem a empregos vagos nas instalações do empregador, aspectos em que a igualdade de tratamento entre teletrabalhadores e trabalhadores nas instalações do empregador deve ser assegurada.” (Tradução livre). EUROPEAN SOCIAL PARTNERS. Implementation of the European Framework Agreement on Telework. **Employers’ Resource Center**, 2006. Disponível em: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf>. Acesso em: 9 ago. 2020.

⁶⁹ “Em 9 de junho de 2004, os parceiros sociais italianos chegaram a um acordo interconfederal a nível nacional para transpor o acordo-quadro da UE sobre o teletrabalho. Este acordo é vinculativo para quase todo o setor privado e para os serviços públicos locais na Itália. Também neste caso, as disposições do acordo nacional intersetorial podem ser completadas e / ou adaptadas através de acordos a nível setorial ou empresarial. O acordo coletivo nacional, portanto, inspira acordos sentados em outros níveis, mas também leva em consideração os acordos sobre teletrabalho que foram celebrados anteriormente, não a nível setorial blyat, por exemplo, na indústria têxtil (28 de maio de 2004), setor de telecomunicações, eletricidade, indústria química, setor do papel e gráfico, indústria da cerâmica e PME. Existia também um acordo também no sector dos serviços (concluído em 2001), o qual foi renovado em Julho de 2004, tendo em conta o disposto no acordo interprofissional nacional sobre teletrabalho.” (Tradução livre). EUROPEAN SOCIAL PARTNERS. Implementation of the European Framework Agreement on Telework. **Employers’ Resource Center**, 2006. Disponível em: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf>. Acesso em: 9 ago. 2020.

⁷⁰ “(...) a implementação do acordo-quadro da UE foi, em alguns casos, garantida por um acordo geral de parceria social, que não tem o mesmo estatuto jurídico de um acordo coletivo. No entanto, em alguns casos (...) como em Espanha, o acordo de parceria social alcançado a nível nacional levou à celebração de acordos coletivos a nível setorial ou empresarial. A forma como estes diferentes instrumentos de implementação são combinados depende dos sistemas nacionais de relações laborais.” (Tradução livre). EUROPEAN SOCIAL PARTNERS. Implementation of the European Framework Agreement on Telework. **Employers’ Resource Center**, 2006. Disponível em: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf>. Acesso em: 9 ago. 2020.

⁷¹ “Em Portugal, a transposição do acordo-quadro da UE sobre teletrabalho foi feita por lei (Lei 99/2003 de 27 de agosto de 2003, artigos 233 a 243 do Código do Trabalho). Os parceiros sociais discordaram quanto à oportunidade de implementar o acordo-quadro da UE através de legislação a

Em Portugal, o teletrabalho foi introduzido inicialmente no Código de Trabalho de 2003, nos artigos 233 a 243, embasado no Acordo-Quadro Europeu. Esse Código foi revogado pelo Código atual. Este Código do Trabalho, datado de 2009, reserva para o teletrabalho um espaço específico em seu texto legal e o define em seu artigo 165º: “Noção de teletrabalho: Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”. Já em seu artigo 166º trata das especificações do regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho e destaca-se o artigo 168º, que demonstra o cuidado com o objeto e discorre sobre os instrumentos de trabalho, a respeito de quem fornecerá, a quem pertente e a destinação do uso das tecnologias de informação e de comunicação pelo teletrabalhador.

A legislação portuguesa vai além e nos artigos seguintes dispõe sobre o tratamento dispensado ao teletrabalhador, sua privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho, bem como sua participação e representação coletivas. Houve a preocupação do legislador também em atribuir ao teletrabalhador os mesmos direitos e obrigações de outros tipos de empregado, no tocante à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, assegurando expressamente àquele a igualdade de tratamento.

Considerando suas disposições sobre o teletrabalho, denota-se do Código Português é mais extenso se comparado, por exemplo, à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e representa um avanço significativo no campo da regulamentação.

De modo semelhante, na França, o Código do Trabalho define satisfatoriamente, em seu artigo L-1222-9, o teletrabalho como toda forma de organização de trabalho que, também poderia ter sido realizado nas instalações do empregador, mas é desempenhado fora delas, de forma regular e voluntária, por meio do uso de tecnologias de informação e comunicação, relacionado a um contrato de trabalho.⁷²

nível nacional. No entanto, o governo tomou a decisão de integrar as disposições do acordo-quadro da UE através de uma revisão do Código do Trabalho em 2003.” (Tradução livre). EUROPEAN SOCIAL PARTNERS. Implementation of the European Framework Agreement on Telework. **Employers’ Resource Center**, 2006. Disponível em: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf>. Acesso em: 9 ago. 2020.

⁷² **LE TELETRAVAIL**. CCI Paris Ile-de-France Entreprises, jun. 2021. Disponível em: <https://www.entreprises.cci-paris-idf.fr/web/reglementation/developpement-entreprise/droit-social/le-teletravail>. Acesso em: 1 mai. 2020.

A regulamentação francesa aborda pontualmente em relação ao teletrabalho a questão da remuneração; da duração do contrato, especificando as possibilidades de duração do contrato de teletrabalho e também do contrato por tempo parcial; da inspeção do trabalho e também referente aos acidentes de trabalho. Ademais, estabelece a necessidade de que haja inspeção do local de trabalho do teletrabalhador, que só será concretizada se o teletrabalhador estiver em território nacional.

Sob a justificativa de prevenção aos acidentes de trabalho, o teletrabalhador é obrigado a seguir normas nacionais referentes à segurança e a higiene do local de trabalho. Ainda, o Código Frances trata, tal qual a legislação portuguesa, do fornecimento dos equipamentos de trabalho e faz referência aos chamados *bureaux de Voisinage*, cuja tradução livre corresponde à “escritórios de vizinhança”, que se assemelham aos chamados “telecentros” da Espanha, que são locais – oficinas tecnológicas – onde os trabalhadores de diversas empresas se concentram para executar suas tarefas.

Na Espanha, por sua vez, o teletrabalho é regulamentado desde 2003, a partir do Acordo Coletivo de Trabalho Intersetorial que incluiu ao ordenamento as disposições do Acordo-Quadro Europeu. Pode-se afirmar que a inserção do teletrabalho no Estatuto dos Trabalhadores ocorreu por ocasião da nova redação conferida ao seu artigo 13,⁷³ que inicialmente se reportava ao “trabalho em domicílio” e foi alterado para “trabalho à distância”.

Ainda mais recentemente, foi decretado o *Real Decreto-ley 28/2020*, de 22 de setembro de 2020,⁷⁴ destinado a tratar especificamente do trabalho à distância. Esta regulamentação diferencia o trabalho a distância do teletrabalho, sendo este definindo como o trabalho à distância realizado com o uso exclusivo ou prevaLENcente de meios e sistemas informáticos, telemáticos e de telecomunicações, e o trabalho presencial.

⁷³ LEGISLACIÓN CONSOLIDADA. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Gobierno de España, Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, 2015. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&b=24&tn=1&p=20151024#a13>. Acesso em: 11 mai. 2020.

⁷⁴ LEGISLACIÓN CONSOLIDADA. **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia**. Jefatura del Estado. Gobierno de España, Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, 2020. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/con>. Acesso em: 11 mai. 2020.

Além disso, a regulamentação espanhola prevê a questão de igualdade de tratamento e oportunidade aos que trabalham a distância, bem como a necessidade de voluntariedade do seu exercício, sem prejuízo a outras exigências para sua formalização. Merece destaque o fato de que discorre sobre os direitos relativos ao fornecimento e manutenção de recursos e ao pagamento e compensação de despesas e direitos com repercussão no tempo de trabalho e também relacionados ao uso dos meios digitais.

No Brasil, a respeito da regulamentação necessária do tema, vez que se trata de uma modalidade de trabalho cada vez mais praticada e motivo de dúvidas e insegurança, o que se percebe é uma tímida e vagarosa inserção no seu ordenamento jurídico. A primeira sinalização de regulamentação ocorreu por meio do Projeto de Lei n. 4.505/2008,⁷⁵ que, contudo, não foi aprovado. Em 2011, por meio da Lei n. 12.551,⁷⁶ houve ínfima mas importante alteração na legislação trabalhista, ao equiparar dois pontos: o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ao executado no domicílio do empregado e também o realizado a distância, quando caracterizados os requisitos da relação de emprego, bem como estabeleceu que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, para fins de subordinação jurídica, se equiparam aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalhador. Apesar do progresso conferido pela nova redação dada ao artigo celetista, não foi suficiente para amparar estas relações, suas especificidades e tampouco sanar as dúvidas e a insegurança.

Finalmente, em 2017, a Consolidação das Leis do Trabalho do Brasil (CLT),⁷⁷ por meio da Lei n. 13.467 de 2017 – Lei da Reforma Trabalhista – passou a ter um

⁷⁵ BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei nº 4.505/2008, de 16 de dezembro de 2008.** Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. p. 1. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=A5CE853D1E35F89AA5A3B9A9813EAD2E.proposicoesWebExterno1?codteor=626255&filename=PL+4505/2008. Acesso em: 11 mai. 2020.

⁷⁶ BRASIL. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 12.551/2011, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 11 mai. 2020.

⁷⁷ BRASIL. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 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 nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 11 mai. 2020.

capítulo dedicado ao teletrabalho, apresentando um conceito; orientação quanto a formalização contratual de tal forma de trabalho; além de questões atinentes aos equipamentos e custos e à saúde do trabalhador, o que se depreende da redação dos seguintes dispositivos:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

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

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

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Ainda, a Lei da Reforma Trabalhista incluiu ao artigo 62 celetista, inciso III, o teletrabalho como uma (nova) exceção ao regime de controle de jornada de trabalho previsto na CLT e, por fim, o inciso VIII do artigo 611-A, que regula os casos em que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, passou a prever, então, o teletrabalho como um destes casos.

O que se observa de tais previsões é que a inclusão do teletrabalho neste ordenamento ocorreu de forma diminuta, muito embora nesta ocasião tenha sido realizada a maior reforma ocorrida na legislação trabalhista desde a sua promulgação. Por exemplo, a atuação do legislador foi mais comedida que Portugal e França, que, como apresentado, se aprofundaram sobre o tema em sua legislação

e também, não se pode deixar de observar, que de forma antecipada à iniciativa do legislador brasileiro.

Cumpra mencionar que, em 2020, por conta da instauração da pandemia de SARS-CoV-2 (COVID-19) e as demandas regulamentarias que surgiram a partir dela, o Governo Federal editou a Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020, dispondo sobre aspectos trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública. Tal Medida previu o teletrabalho como alternativa a ser adotada pelos empregadores em prol da preservação do emprego e da renda, excepcionando a necessidade, durante este período, da previsão em contrato individual de trabalho, além de estabelecer outras regras, como sobre o fornecimento dos equipamentos e duração da jornada.⁷⁸

Embora tenha encerrado a vigência da MP 927, em 19 de julho de 2020, trata-se esta regulamentação de um exemplo do que pode ocorrer no Brasil num cenário emergencial, como foi o caso em que fora editada, ou até mesmo futuramente em sede de alteração da legislação ordinária.

⁷⁸ Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - O empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo. BRASIL. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 2 mai. 2021.

Em junho de 2020, o Senador Fabiano Contarato (REDE/ES) apresentou o Projeto de Lei nº 3512, de 2020,⁷⁹ com o fim alterar a CLT, revogando o inciso III do artigo 62, alterando o artigo 75-D e acrescentando o artigo 75-F, para detalhar as obrigações do empregador na realização do teletrabalho, propondo a seguinte redação:

Art. 75-D. Para a realização do teletrabalho o empregador será obrigado a: I – fornecer, em regime de comodato, e manter equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho, considerando a segurança e o conforto ergonômico e dos órgãos visuais do empregado; II – reembolsar o empregado pelas despesas de energia elétrica, telefonia e de uso da internet relacionadas à prestação do trabalho. § 1º O fornecimento de equipamentos e de infraestrutura que trata o inciso I poderá ser dispensado por acordo coletivo. § 2º As disposições relativas a este artigo serão previstas em contrato ou termo aditivo escrito. § 3º As utilidades mencionadas neste artigo não integram a remuneração do empregado. (NR) 'Art. 75-F. O controle da jornada de teletrabalho observará o art. 58, caput, e o art. 59 desta Lei.(NR)⁸⁰

Na justificação da proposição o autor menciona que o teletrabalho já era uma forma em constante crescimento no país e que, em decorrência da pandemia cresceu exponencialmente bem como há indícios de que assim continue. Diante disto, fundamenta que os artigos 75-A a 75-E da CLT são insuficientes contra eventuais abusos pelo empregador, e, com isso, propõe os aludidos acréscimos à legislação. Especificamente quanto ao controle de jornada por teletrabalho, infere a necessidade de pressupor-se o fato de muitos empregados estarem trabalhando além do horário contratado, de forma que entende pela supressão do art. 62, III, da CLT, bem como defende que haja remuneração às horas extras trabalhadas, tal qual exige-se no trabalho presencial.⁸¹

⁷⁹ O Projeto se encontra em tramitação. BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 3512, de 2020**. Revoga o inciso III do art. 62, altera o art. 75-D e acrescenta o art. 75-F ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para detalhar as obrigações do empregador na realização do teletrabalho. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143001>. Acesso em: 2 abr. 2021.

⁸⁰ BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 3512, de 2020**. Revoga o inciso III do art. 62, altera o art. 75-D e acrescenta o art. 75-F ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para detalhar as obrigações do empregador na realização do teletrabalho. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8126559&ts=1596479447075&disposition=inline>. Acesso em: 2 abr. 2021.

⁸¹ BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 3512, de 2020**. Revoga o inciso III do art. 62, altera o art. 75-D e acrescenta o art. 75-F ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para detalhar as obrigações do empregador na realização do teletrabalho. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8126559&ts=1596479447075&disposition=inline>. Acesso em: 2 abr. 2021.

Posta a conjuntura normativa que se encontra atualmente no Brasil e além dele, reconhecendo, também, que o teletrabalho constitui uma realidade que cresce a cada dia, discorrer-se-á acerca das vantagens desta modalidade de trabalho, para além de sua viabilidade e adequação diante de uma necessidade de manter-se as pessoas em casa num quadro de pandemia, o que acabará por demonstrar e confirmar que se trata de uma forma de trabalhar que continuará em expansão.

1.4 VANTAGENS DO TELETRABALHO

Assim como ocorrido nas três primeiras revoluções industriais, as inovações tecnológicas que emergiram a partir da já referida, e aqui considerada, quarta revolução industrial, provém inúmeros efeitos positivos à vida das pessoas, como a facilidade e agilidade comunicacional e informacional. Neste tópico, propõe-se tratar designadamente das vantagens da prática do teletrabalho, considerando o crescimento de sua viabilidade por conta da popularização dos meios tecnológicos para tanto.

De Masi relata que as vantagens se manifestam sob três aspectos: (i) para os trabalhadores; (ii) para as empresas e (iii) para a coletividade e as enumera assim:

Para as empresas há benefícios em termos de flexibilidade, produtividade e criatividade; para os trabalhadores há benefícios em termos de autonomia, condições físicas, relações familiares, boa vizinhança e acesso ao trabalho (sobretudo para deficientes físicos, anciãos, donas de casa); para a coletividade, há benefícios em termos de redistribuição geográfica e social do trabalho, redução do volume de trânsito, estímulos à criação de novos trabalhos, revitalização dos bairros, redução da poluição e das despesas de manutenção viária, eliminação das horas de pico etc.⁸²

Em relação às empresas, a vantagem a que mais se faz referência é a provável diminuição, ou até mesmo supressão, de custos associados à compra ou locação e a manutenção de imóvel, bem como o encargo com o transporte que geralmente é custeado pelo empregador, isso porque a prática do teletrabalho especialmente na modalidade *home office* não demanda de um espaço físico da

⁸² MASI, Domenico De. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós industrial. 5. ed. Brasília: Editora Unb, 2000. p. 264-265.

empresa e tampouco o deslocamento do trabalhador até o local de trabalho, que neste caso é a sua própria residência.

Aponta-se, ainda, para o empregador, a vantagem de propiciar-lhe os seguintes ganhos com o teletrabalho: economia de espaço nas fábricas e escritórios, de energia, de intervalos de jornada, aumento da produtividade, surgimento de novos produtos, internacionalização e descentralização da produção.⁸³ O que se verifica, então, é que as vantagens em prol do empregador se relacionam basicamente à produtividade e à redução de custos.

Não obstante, outro importante benefício é que o teletrabalho propicia uma atenção mais satisfatória aos clientes através da conexão informática/telemática facilitada, resultando em melhor índice de produtividade do empregado, que se sente mais motivado a trabalhar se estiver em sua residência.⁸⁴

Incorporar o teletrabalho nas atividades também pode ser aludido como uma contribuição à sustentabilidade. Sobre isso, Jerônimo Siqueira Tybusch e Denise Silva Nunes explanam que tal contribuição fica condicionada a observância de alguns pilares da sustentabilidade: social, econômico, ambiental, cultural e político-jurídico, que caracterizam então uma sustentabilidade multidimensional:

Neste cenário de transformações na sociedade global a incorporação da modalidade de teletrabalho contribui para a sustentabilidade multidimensional, na medida em que favorece: maior acesso das Pessoas Portadoras de Deficiência às oportunidades de trabalho; à redução de preconceitos de várias origens (racial, religiosa, comportamental etc.); aumento da segurança e redução dos atos de violência criminosa; contribui para a melhora da saúde física e mental dos trabalhadores, bem como favorece ao fortalecimento das relações familiares e sociais; proporciona a revitalização dos centros comerciais dos bairros; contribui para a redução de custos pessoais dos trabalhadores.⁸⁵

Ainda sobre o quesito sustentabilidade em relação ao teletrabalho, Tybusch e Nunes explicam que se pontuam principalmente sua dimensão ambiental, social e econômica, as quais abrangem, respectivamente, as seguintes vantagens: na

⁸³ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Pino (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 34-35.

⁸⁴ REMIAO, Daniela Ervis. Análise juslaboral do teletrabalhador nos países do Mercosul e União Europeia – e a inevitável discriminação aos teletrabalhadores. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (Coord.). **Trabalho e igualdade**: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora; Escola Judicial do TRT da 4ª Região, 2012.

⁸⁵ TYBUSCH, Jerônimo Siqueira; NUNES, Denise Silva. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Pino (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 74.

primeira tem-se que o teletrabalho contribui reduzindo a poluição atmosférica; na social, a flexibilização da jornada de trabalho possibilita melhoria na qualidade de vida; e na dimensão econômica da sustentabilidade, pode reduzir custos, por exemplo com transporte.⁸⁶

Daniela Ervis Remião reforça que “o teletrabalho dá um leque de possibilidade de trabalhar em diversas áreas em qualquer lugar e tempo, permitindo a flexibilização destes elementos”⁸⁷, provocando também outros efeitos positivos, enumerados por Melo e Rodrigues:

O teletrabalho sem dúvida se apresenta como importante fator de geração de empregos e expansão do trabalho, bem como meio de incluir deficientes físicos, frequentemente preteridos no mercado de trabalho, reduz custos aos empregadores, dá mais agilidade, aumenta a produtividade, para o trabalhador apresenta vantagens como flexibilidade de horário e ainda vantagens ambientais no que concerne à diminuição da poluição do ar e congestionamento de tráfego.⁸⁸

Quanto ao tempo consumido em deslocamento dispensado pelo trabalhador, De Masi discorre que “(...) o caos urbano torna os cidadãos cada vez mais intolerantes com a vida metropolitana e os deslocamentos cotidianos, que corroem em medida já intolerável o tempo livre, o descanso, o equilíbrio psíquico”.⁸⁹ De Masi faz também apontamentos sobre este tempo dispensado para o deslocamento: que ocupa tempo que poderia ser livre; desgasta o equilíbrio econômico o ecológico, além do familiar e do psíquico. Ainda, acrescenta que o trajeto obrigatório e cotidiano de milhões de pessoas entre casa e trabalho nem mesmo corresponde mais a uma exigência da produção, ao passo que causa graves danos sob várias ordens:

Já amanhã de manhã, seria tecnicamente possível para milhões de trabalhadores evitar deslocamentos cansativos e enervantes, convivência forçada com chefes importunos e indesejáveis, para trabalhar remotamente

⁸⁶ TYBUSCH, Jerônimo Siqueira; NUNES, Denise Silva. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Pino (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 75.

⁸⁷ REMIAO, Daniela Ervis. Análise juslaboral do teletrabalhador nos países do Mercosul e União Europeia – e a inevitável discriminação aos teletrabalhadores. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (Coord.). **Trabalho e igualdade**: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora; Escola Judicial do TRT da 4ª Região, 2012.

⁸⁸ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: Ltr, 2018. p. 57.

⁸⁹ MASI, Domenico De. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 5. ed. Brasília: Editora Unb; Rio de Janeiro: José Olympio, 2000. p. 259.

em casa, no jardim, no bar, mantendo-se conectados com chefes, colegas, representantes sindicais e clientes.

Com isso, ganhariam mais autonomia, menos alienação, grande economia de energia física, de combustível e de tempo, produzindo menos poluição do ar, a vida familiar rejuvenesceria com a presença de menos componentes; a vida do bairro ficaria mais intensa (...).⁹⁰

A questão de evitar o deslocamento enseja benefícios não só ao trabalhador, à medida que beneficia também a empresa e a sociedade em geral:

Resultaria daí uma maior autonomia, uma menor alienação, uma grande economia de energia, de combustível e de tempo, menos poluição e congestionamento do trânsito; a vida familiar poderia tornar-se mais alegre e com a presença maior dos vários membros; a vida do bairro seria intensa, pondo fim ao absurdo desperdício de duplas estruturas (casa e escritório); o preço das áreas urbanas poderia diminuir, pela utilização mais racional dos edifícios; poderia melhorar a vida nas cidades, que cada vez se emaranham mais num inferno de gente a se deslocar sem sentido ou interrupção.⁹¹

O deslocamento cansativo e a convivência difícil podem, portanto, ser evitados “em vez disso podendo ficar em casa, no seu bairro, durante as horas de trabalho e continuar a desempenhar a sua atividade profissional em estreita ligação com a empresa exatamente como se tivessem no escritório.”⁹² Logo, a transferência de um local de trabalho centralizado para a residência do trabalhador, de fato, não somente favorece ao trabalhador, como não causa prejuízo ao seu desempenho, ao passo que permanece conectado ao seu empregador tal qual estivesse na sede da empresa.

Outra vantagem que cumpre registrar e que já fora mencionada por De Masi é a possibilidade de extensão do (tele)trabalho às pessoas que enfrentam dificuldade de colocação no mercado de trabalho, especialmente àquelas com deficiência e aos idosos.⁹³ Este proveito, aliás, já se tratava de um propósito ao difundir-se o teletrabalho a partir da elaboração do Acordo-Quadro Europeu sobre o tema. Sobre isso, consta do documento o alerta para que, se o desejo da Europa é extrair máximo proveito da sociedade de informação, é necessário o incentivo a essa nova

⁹⁰ MASI, Domenico De. **Uma simples revolução**. Tradução de Yadyr Figueiredo. Rio de Janeiro: Sextante, 2019. p. 126-128.

⁹¹ MASI, Domenico De. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 5. ed. Brasília: Editora Unb; Rio de Janeiro: José Olympio, 2000. p. 261.

⁹² MASI, Domenico De. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 5. ed. Brasília: Editora Unb; Rio de Janeiro: José Olympio, 2000. p. 260-261.

⁹³ BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2002. p. 462.

forma de organização do trabalho, de modo que haja correspondência entre flexibilidade e segurança, viabilizando, assim, que a qualidade do emprego seja aumentada e que aumente a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.⁹⁴

Estudo publicado pela OIT⁹⁵ sobre trabalho à distância corrobora que o teletrabalho é considerado de igual modo vantajoso para empregadores e para empregados por numerosas razões e favorece até mesmo além destes dois, pois, além de apresentar uma potencial melhoria de conciliação entre a vida laboral e pessoal, também propicia a redução no tempo gasto no trajeto de ida e volta do trabalho, reduz tráfego e o congestionamento urbano, tal qual a poluição e o uso de energia. Ainda, afere-se que, como uma vigorosa possibilidade, o teletrabalho pode também criar oportunidades de emprego, atrair e manter trabalhadores qualificados e, para mais, estimular o crescimento econômico em regiões remotas.

Em 2019, novo estudo publicado pela OIT demonstra que um préstimo importante que se nota na segurança e saúde no trabalho é que os desenvolvimentos tecnológicos estão sendo capazes de assumir funções perigosas e degradantes anteriormente realizadas por trabalhadores.⁹⁶

Essa forma de trabalho particularmente mais ágil e que ultrapassa as barreiras de tempo-espço permite, nada obstante, que se concretize o processo globalizatório:

O uso desenfreado de meios tecnológicos permitiu ao homem trabalhar de forma mais célere. Permitiu-lhe, ainda, trabalhar mesmo que fora do seu local de trabalho. O tempo e o espaço de trabalho foram modificados e a distância passou a não ser mais o problema para a concretude das metas, pois desde que se tenha uma internet ágil, o empreendimento conseguirá atravessar horizontes, adentrar em novos mercados, e assim o processo globalizatório vai ganhando corpo.⁹⁷

⁹⁴ ACCORD-CADRE SUR LE TELETRAVAIL. **Employers Resource Center**, 2002. Disponível em: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2007-01004-EN.pdf>. Acesso em: 6 jul. 2020.

⁹⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; EUROFOUND. Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Informe de Investigación. **International Labour Organization**, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf. Acesso em: 6 jul. 2020.

⁹⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Safety and health at the heart of the future of work: Building on 100 years of experience. **International Labour Organization**, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686645.pdf. Acesso em: 3 mai. 2020.

⁹⁷ DACHERI, Emanuel; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. O impacto da tecnologia nas relações de trabalho: uma análise à luz da teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais inespecíficos dos

A respeito das vantagens e desvantagens do teletrabalho, Tybusch e Nunes discorrem que alguns elementos são tão visíveis que automaticamente se classificam como vantagens e/ou desvantagens, mas que não se pode olvidar que, de acordo com a necessidade e particularidade de cada um (trabalhador, empresa e coletivo), as circunstâncias poderão ser definidas como vantagens e/ou desvantagens.⁹⁸ Logo, as vantagens, e nem mesmo as desvantagens, que serão tratadas posteriormente, merecem ser atribuídas de forma absoluta.

trabalhadores. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, v. 3, n. 2, p. 66-87, jul./dez. 2017. p. 70.

⁹⁸ TYBUSCH, Jerônimo Siqueira; NUNES, Denise Silva. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Pino (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 76.

2 A HIPERCONEXÃO *VERSUS* O DIREITO AO NÃO TRABALHO

Reconhecidas as vantagens atribuídas ao teletrabalho, a doutrina tem, sob outra importante perspectiva, se dedicado progressivamente à análise dos potenciais riscos consequentes da utilização da tecnologia no trabalho. O que ocorre, pois, é que a inclusão dos instrumentos tecnológicos na atividade laboral, sobretudo a comunicação facilitada, faz com que o limite na prestação do labor seja prejudicado, tornando o teletrabalhador vulnerável ao excesso de conectividade.

Acrescente-se que a modalidade mais comumente utilizada de teletrabalho é o *home office*, ou seja, a residência do trabalhador passa a ser também o seu ambiente laboral, isto por si dilui ainda mais a barreira que separaria a vida privada da laboral.

A essa conexão excessiva se denomina hiperconexão, ou hiperconectividade, e, dentro deste cenário, sem alternativa, acaba muitas vezes o teletrabalhador se submetendo a tal condição. Ocorre que se de um lado tem-se a hiperconexão, paralelamente, tem-se a necessidade de que haja em prol do trabalhador o gozo de tempo de não trabalho, que não consiste no ócio contínuo contraposto a situação de emprego, mas na fruição de momentos factuais de não-trabalho e de respeito a uma jornada de trabalho (de)limitada.

Feitas estas considerações, neste capítulo será abordado este embate entre a hiperconexão, identificando-a como um problema para o teletrabalhador e o contrapeso do não-trabalho como um direito para, como resultado, justificar que se desencadeie o direito de o trabalhador se desconectar do seu trabalho.

2.1 O PROBLEMA DA HIPERCONEXÃO

Embora impulsionem novas formas de trabalhar e propiciem todos os benefícios que já foram mencionados neste trabalho, nomeadamente, autonomia, facilidade comunicacional etc., o uso cotidiano das ferramentas tecnológicas no ambiente de trabalho aciona, ao mesmo tempo, o alerta de atenção para que seu

uso não reste exagerado e prejudicial ao bem-estar dos trabalhadores. Pois à medida que o uso das novas tecnológicas permitiu ao homem que trabalhe mais, produtivamente falando, e mais rápido, têm, outrossim, dado origem a novos conflitos de interesses, desafiando até mesmo as estruturas do direito do trabalho e o seu papel de tutelar os direitos do trabalhador, conforme observa Fincato.⁹⁹

Neste sentido, Maria José Giannella Cataldi exemplifica que o aparelho celular é hoje o principal dispositivo que simboliza uma revolução nos hábitos de toda a sociedade, de maneira que seu uso não encontra limites entre jornada de trabalho e afazeres pessoais. E o mesmo celular que tem e-mails e mensagens corporativas usualmente serve para comunicação pessoal. Assim, de acordo com esta autora, restam inexistentes barreiras temporais ou físicas que delimitam atividades e jornada de trabalho com uso da internet e especialmente com o celular e a forma que se faz uso dele.¹⁰⁰

É forçoso reconhecer que essa conexão facilitada chega a ser um paradoxo, porquanto da mesma forma que se apresenta como uma vantagem do teletrabalho, acaba dominando a vida do obreiro. Sobre isso, Cataldi explicita:

Não é exagero afirmar que praticamente qualquer um tem acesso a um celular, e conseqüentemente, as suas mais diversas ferramentas podem gerenciar empregados, seja por meio de imagens, controle de dados de atividades on-line, localização de rotas (GPS), vídeos ou até sons. Se por um lado isso dá autonomia ao empregado para administrar atividades e horários, por outro, quebra a barreira temporal e física do ambiente de trabalho e da jornada, criando mais uma situação estressante ao empregado, dentro do próprio lar.¹⁰¹

No mesmo sentido, Sadi Dal Rosso discorre: “o tempo livre, o tempo de não trabalho, passa a ser engolido pelo trabalho. A tecnologia que poupa trabalho está falhando em liberar aqueles que trabalham”.¹⁰² Percebe-se, então, neste contexto da sociedade altamente conectada, que os teletrabalhadores têm se submetido à tempo e à condições de conexão excessivos em seu trabalho.

⁹⁹ FINCATO, Denise Pires. Trabalho e tecnologia: reflexões. In: FINCATO, Denise Pires; GUIMARÃES, Matte (Org.). **Direito e Tecnologia: Reflexões Sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

¹⁰⁰ CATALDI, Maria José Giannella. **Stress no Meio Ambiente de Trabalho**. 4. ed. atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters, 2021.

¹⁰¹ CATALDI, Maria José Giannella. **Stress no Meio Ambiente de Trabalho**. 4. ed. atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters, 2021.

¹⁰² DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008. p. 71.

Sobre a causa deste problema, Fincato argumenta que pode decorrer da falta de desenvolvimento de estratégias de diferenciação entre ambientes de trabalho e lar e também do uso inadequado das tecnologias de informação, potencializado pela grande demanda mediante estabelecimento de metas, comuns no trabalho à distância, de modo que o trabalhador encontra dificuldade de se dissociar da atmosfera profissional, se sentindo até mesmo impedido de se afastar das questões laborais não resolvidas durante a sua jornada normal de trabalho.¹⁰³

Essas circunstâncias conduzem os trabalhadores a uma utilização quase ininterrupta das ferramentas de rede e transferência de dados com o empregador, o que, certamente, torna esta jornada de trabalho não delimitada deveras exaustiva. Diante disto, Fincato referencia a existência de uma modalidade de trabalho “neo-escravista”, capaz de provocar prejuízos de diversas ordens, especialmente face a sua sanidade psicológica de seu prestador. A autora descreve esta modalidade da seguinte forma:

O velho modelo econômico de produção e prestação laboral, baseado na indústria, já vem há tempos dando mostras de sua obsolescência frente a esta nova dinâmica social, alicerçada no atroz processamento e permuta de informações. As barreiras geográficas estão sendo “reduzidas” cada vez mais, trazendo consigo a aproximação de novos mercados e novas demandas. A quantidade de informação tornou-se uma medida sem escala: quanto mais, melhor. Essas mudanças introduzem alterações significativas nas relações humanas e nas estruturas de subordinação das relações laborais. Fazem desprender, cada vez mais, daquele modelo de outrora, denominado trabalho “alienado clássico”. As alterações inserem, nessa estrutura laboral, de pressão da categoria patronal sobre a econômica, uma nova dinâmica, que rompe com as distâncias geográficas, revelando uma subordinação contínua e uma disponibilidade diuturna de seus sujeitos; cria uma espécie de escravidão, a psicológica.

O ser humano, hoje, se vê escravo de uma constante necessidade de utilização de internet, a rede mundial de compartilhamento e transferência de dados.¹⁰⁴

A configuração de uma “escravidão psicológica” dos trabalhadores é causada pela submissão a uma (nova forma de) subordinação contínua e a uma disponibilidade incessante, ao passo que eles se sentem compelidos a responder seus superiores a qualquer hora, por exemplo, meio de aplicativos de mensagens

¹⁰³ FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i1.63698>. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>. Acesso em: 3 abr. 2021.

¹⁰⁴ FINCATO, Denise Pires. Trabalho e tecnologia: reflexões. In: FINCATO, Denise Pires; GUIMARÃES, Matte (Org.). **Direito e Tecnologia: Reflexões Sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014. p. 21.

instantâneas.¹⁰⁵ Nahmias Melo e Rodrigues criticam que este fato gera outro contrassenso: se por um lado o uso destes aplicativos de mensagens instantâneas e redes sociais tem seu uso geralmente proibido no ambiente de trabalho, por outro lado, são regularmente utilizados para comunicação fora do horário e local de trabalho, resultando numa pressão psicológica e numa exigência de produtividade além do tempo-espço devido pelo trabalhador.¹⁰⁶

O que se percebe é que a acessibilidade comunicacional e informacional facilitada e frequente são responsáveis por criar uma condição de fragilidade ao trabalhador. Nesse diapasão, Oscar Montes discorre sobre os motivos que tornam o trabalhador mais vulnerável aos excessos:

Sejam estes impostos pelo empregador, pela concorrência ou, por último, autoimpostos de forma a cobrir todos os objetivos possíveis, independentemente de ter que usar o seu tempo livre para 'ficar em dia', e desta forma tentam manter o seu emprego, face à ameaça de uma competição cada vez mais acirrada e de uma rescisão cada vez mais simples, barata e até, por vezes, descausalizada do contrato.¹⁰⁷

Pode-se dizer que a vulnerabilidade do obreiro provém, então, do fato de que ele não detém de autonomia para se “insubordinar” às demandas conectivas excessivas. É esta situação que faz com que Nahmias Melo e Rodrigues refiram-se que atualmente os trabalhadores se submetem a uma *overdose* de comunicação e informação, de modo a não haver mais limite de horário em que podem ser contatados e isto resulta na sobrecarga de conectividade:

(...) se considerarmos a atual média elevada diária de e-mails e mensagens instantâneas recebidos por um trabalhador, este gastará várias horas do seu dia apenas gerenciando sua comunicação. Uma overdose que penaliza a todos. É hora de lidar com essa avalanche informacional, os profissionais caíram na hiperconexão. As empresas agora estão sufocadas por um novo

¹⁰⁵ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 66.

¹⁰⁶ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 68.

¹⁰⁷ MONTES, Oscar Requena. La desconexión digital en España: propuesta de regulación desde la prevención del estrés. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

mal, o da conectividade excessiva – às vezes dia e noite – por parte de seus funcionários.¹⁰⁸

Sobre os limites da prática do trabalho por recurso tecnológico – e, portanto, como contraposição ao excesso de conexão – Daniela Ervis Remião defende a necessidade de cautela para que não implique na invasão à vida privada do trabalhador, o que ocorre, a título de exemplo, quando há prestação de serviços no horário de almoço ou quaisquer outros (que deveriam ser) destinados ao descanso. De acordo com a mesma autora, para isso ser evitado, se mostram essenciais organização e responsabilidade.¹⁰⁹ Destarte, é justamente a não observância à demarcação entre vida privada e trabalho que configura a hiperconexão e que faz com que a linha tênue que separa um do outro se dissolva no cotidiano do trabalhador, de modo que a diferenciação entre ambas deixa até mesmo de existir.

Uma consequência desse cenário de conexão exacerbada – e nisso se sustenta a preocupação – acarreta riscos à integridade física e psíquica do trabalhador. Nessa perspectiva, importante mencionar que tais riscos não são necessariamente atribuídos às ferramentas tecnológicas, mas à forma e intensidade de utilização delas. Assim, ainda que muitos desses riscos tampouco sejam conhecidos,¹¹⁰ faz-se necessário reconhecer e tratar da forma jurídica e regulamentaria possível o problema da hiperconexão.

¹⁰⁸ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 71.

¹⁰⁹ REMIAO, Daniela Ervis. Análise juslaboral do teletrabalhador nos países do Mercosul e União Europeia – e a inevitável discriminação aos teletrabalhadores. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (Coord.). **Trabalho e igualdade**: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora; Escola Judicial do TRT da 4ª Região, 2012.

¹¹⁰ Importante acrescentar que não é só a conectividade excessiva que se apresenta como um risco à saúde do trabalhador. Muitos trabalhos têm se dedicado a pesquisar os riscos (muitos deles desconhecidos) que as próprias novas tecnologias podem causar ao trabalhador. Sobre isso: “entre os novos riscos, a crescente difusão dos sistemas de automação industrial assume uma posição de destaque que, se por um lado, representa um fator de redução dos perigos associados às atividades insalubres e perigosas, por outro, se insere na origem de outros riscos em parte, ainda, desconhecidos. (...) Ao maior risco das patologias físicas e psíquicas, provocadas por essa alteração na interação entre o homem e a máquina, se acrescentam consequências derivadas da proliferação de máquinas, dotadas da capacidade de mover-se livremente no ambiente de trabalho e, como tal, não mais confinadas em locais fechados. O risco de acidentes e colisões tende, portanto, a aumentar por causa da presença de numerosos robôs, frequentemente munidos de instrumentos – como laser e maçarico – ainda mais perigosos nos ambientes frequentados pelos trabalhadores. Outros riscos para a saúde dos trabalhadores derivam das nanotecnologias e das partículas residuais deixadas pelas impressoras 3D, embora os estudos sobre a periculosidade desses processos estejam ainda em fase de desenvolvimento. LUDOVICO, Giuseppe. Novas tecnologias e saúde e segurança do trabalhador. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do**

A respeito dos riscos decorrentes da conectividade excessiva, Oscar Requena Montes discorre que se fala cada vez em mais “riscos psicossociais” e justifica sua ocorrência da seguinte forma:

(...) a novidade e relevância de tais riscos está diretamente ligada ao incessante surgimento e desenvolvimento de novas tecnologias e novas formas de trabalhar ou produzir, o que aumenta o número de pessoas e seu grau de exposição à disponibilidade permanente, sobrecarga de trabalho, solução urgente de conflitos e, em última instância, situações estressantes.¹¹¹

Luciana Veloso Baruki explica que “o risco psicossocial aparece quando a natureza da interação social mediada pelo ambiente de trabalho é do tipo negativa.”¹¹² Estes riscos emergem justamente do conflito entre o meio ambiente de trabalho e as necessidades pessoais e particulares do trabalhador.¹¹³

À vista desta preocupação com os riscos e conseqüentemente à saúde do trabalhador,¹¹⁴ sejam eles físicos ou psíquicos, mas fruto do excesso de conexão, a

Trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

¹¹¹ Tradução livre de “(...) *la novedad y relevancia de tales riesgos está directamente conectada con la incesante aparición y desarrollo de nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajar o producir, que aumenta el número de personas y su grado de exposición a una permanente disponibilidad, sobrecarga de trabajo, solución urgente de conflictos y, en definitiva, a situaciones estresantes.*” MONTES, Oscar Requena. La desconexión digital en España: propuesta de regulación desde la prevención del estrés. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho:** uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

¹¹² BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador:** por um regime jurídico preventivo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. *E-book*. Disponível em: <http://ltrdigital.com.br/ebooks/riscos-psicossociais-e-saude-mental-do-trabalhador-por-um-regime-juridico-preventivo-11161/7>. Acesso em: 5 mai. 2021.

¹¹³ Sobre os riscos emergentes e também formas de prevenção, ler mais em: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança. **International Labour Organization**, 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_718134.pdf. Acesso em: 5 abr. 2021.

¹¹⁴ Sobre os riscos à saúde do trabalhador, decorrentes de uma carga de trabalho excessiva: “Ademais, se não há o descanso necessário para a recuperação da fadiga — atualmente é mais comum o uso da expressão estresse —, esta se converte em fadiga crônica, o que pode levar a doenças que conduzem à incapacidade ou inclusive à abreviação da morte. Daí que o excesso de tempo de trabalho deságua no surgimento de doenças ocupacionais e inclusive de acidentes do trabalho, que pode resultar na morte do trabalhador. E não é somente a fadiga muscular que desencadeia o problema de saúde, pois a continuidade do uso dos músculos extenuados conduz à irritação do sistema nervoso central. Finalmente, a continuidade desta ‘operação’ produz tamanho desgaste que dá origem à fadiga cerebral, com todas as suas conseqüências perniciosas ao organismo humano. Por isso, tem-se verificado um aumento considerável das doenças mentais dos trabalhadores, submetidos cada vez mais a uma maior carga de trabalho num tempo excessivo. Pesquisas realizadas têm revelado o crescente índice de estresse ocupacional, sobretudo a partir da década de 1990, quando houve grandes mudanças no sistema organizacional das empresas, sendo que esta reestruturação produtiva tem provocado ameaças

OIT divulgou relatório, intitulado “*Workplace stress: a Collective Chalange*”, cujo objetivo é apresentar as tendências do estresse relacionado ao trabalho em países desenvolvidos e em desenvolvimento, e fomentar a conscientização sobre a magnitude do problema no novo contexto do mundo do trabalho. Consta deste relatório uma importante observação no que diz respeito aos reflexos do avanço tecnológico e da emergência da internet na vida do trabalhador:

Nas últimas décadas, a globalização e o progresso tecnológico transformaram o ambiente de trabalho, introduzindo novas formas de organização laboral, relacionamentos de trabalho e padrões de emprego que estão contribuindo com o aumento de casos de estresses relacionados ao trabalho e de doenças associadas. (...) o avanço tecnológico e a emergência da internet tornaram os limites entre trabalho e vida pessoal mais difíceis de serem identificados. Trabalhadores podem ter a impressão de que é sinal de boa performance estarem conectados por mais tempo e respondendo rapidamente, além de estendendo a jornada de trabalho em casa. Incompatibilidades entre atividades do trabalho e de casa acabam causando conflitos de comportamento e tempo (...).¹¹⁵

Outra causa da conexão permanente com o trabalho é, como já mencionado, o agravamento da cobrança por produtividade que, conforme observa Ludovico, “ao se estender no tempo e no espaço, reduz a convivência da vida privada”, de modo que esta interferência, que faz com que a vida privada reste invadida, também prejudique a garantia do trabalhador ao tempo suficiente para revigorar sua energia utilizada no trabalho.¹¹⁶

A doutrina aponta, então, que os riscos que sobrevêm da hiperconexão têm variados aspectos, podendo causar inclusive prejuízos físicos, além dos mentais ou psicológicos:

Entre essas condições de trabalho promovidas pelas novas tecnologias destacamos a informação de massa, a manutenção do mesmo cargo ou posições inadequadas por muitas horas, o contacto direto e prolongado com ecrãs digitais ou a obrigação explícita ou implícita de responder

de dispensa dos trabalhadores, ocasionando uma sensação de insegurança, contribuindo para criar uma “ansiedade relacionada ao trabalho” que, conquanto evidente, é muito difícil de ser quantificada.” SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013. p. 37.

¹¹⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Workplace stress: a Collective Chalange*. **International Labour Organization**, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466547/lang--en/index.htm. Acesso em: 3 mai. 2021. p. 5.

¹¹⁶ LUDOVICO, Giuseppe. Novas tecnologias e saúde e segurança do trabalhador. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

imediatamente às comunicações empresariais ou clientes. Essas dimensões ou fatores psicossociais tornam-se autênticos riscos ocupacionais de vários tipos, que acabam se traduzindo em estresse laboral ou tecnológico. Finalmente, esses riscos acabam levando a distúrbios físicos (muscloesqueléticos, calvície, etc.) e doenças mentais ou psicológicas (especialmente mudanças repentinas de comportamento e depressão) que podem levar a finais trágicos como o suicídio.¹¹⁷

Toda a conjuntura posta permite identificar que o problema da hiperconexão sucede quando rotineiramente os trabalhadores fora dos limites do horário de trabalho passam a continuar conectados por algum meio telemático, deixando de usufruir do devido descanso, lazer, convívio com a sua família e de se dedicar a quaisquer outras atividades que sejam do seu interesse. Sobre esse dilema:

Aumento a hora diante de computadores, *smartphones* e quaisquer outros meios para comunica-se de maneira instantânea com empregador e outras pessoas, diminui-se o tempo disponível para o convívio presencial, a interação social humanizada, prejudicando relações famílias e relações amorosas, diante o uso patológico da rede.¹¹⁸

A disponibilidade diuturna do trabalhador, que se obriga, quase que automaticamente, a responder aos contatos fora do horário, Melo e Rodrigues atribuem como resultado do que eles explicam ser a “telepressão”:

A telepressão é resultado do uso indiscriminado de diversas tecnologias de comunicação no mundo corporativo e da cultura que se criou para que todos estejam disponíveis o tempo todo. A telepressão, no entanto, além de criar pressão para que as mensagens sejam respondidas imediatamente, também é caracterizada por outro fator: trabalhar fora do horário do expediente. Os *smartphones*, celulares, *tablets* e *notebooks* proporcionaram a mobilidade no trabalho e, também, o excesso de conectividade.¹¹⁹

¹¹⁷ Tradução livre de *“Entre tales condiciones laborales promovidas por las nuevas tecnologías hemos destacado la masificación informativa, el mantenimiento de la misma postura o de posturas inadecuadas durante muchas horas, el contacto directo y prolongado con pantallas digitales o la obligación explícita o implícita de responder a las comunicaciones empresariales o de los clientes de forma inmediata. Estas dimensiones o factores psicossociales se transforman en auténticos riesgos laborales de diversa índole, que terminan traduciéndose en estrés laboral o tecnológico. Finalmente, estos riesgos terminan derivando en trastornos físicos (músculo-esqueléticos, calvície, etc.) y enfermedades mentales o psicológicas (sobre todo, cambios bruscos de comportamiento y depresión) que pueden desembocar en finales trágicos como el suicidio”*. MONTES, Oscar Requena. La desconexión digital en España: propuesta de regulación desde la prevención del estrés. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. E-book.

¹¹⁸ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 69.

¹¹⁹ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 69.

Diante de todo o ocorrido depreende-se que a conectividade excessiva é resultado tanto de uma sobrecarga de cobranças face ao trabalhador, quanto dessa sobrecarga somada à própria dificuldade de o trabalhador conseguir se desconectar. À vista disto, Montes conclui que não raro o trabalhador, até mesmo de forma inconsciente, por medo da demissão ou de criar problema, ou ainda por empatia com o cliente, se coloca disponível a ser conectado, de forma que chega a ultrapassar os limites de sua própria dignidade humana.¹²⁰

Não se pode deixar de observar também, assim como Oscar Ivan Prux e Diego Castro de Melo, que a hiperconexão culmina inclusive na subversão do propósito do teletrabalho na sociedade atual, que, em vez de facilitador, se converte em ferramenta que suprime momentos em que o trabalhador precisaria efetivamente se desligar do seu trabalho:

(...) os recursos eletrônicos essenciais para o Teletrabalho acabam se tornando os responsáveis pela impossibilidade de o empregado se desconectar do serviço, *e-mails*, mensagens em aplicativos após o período da jornada de trabalho subvertem a ideia do próprio Teletrabalho, tornando-se não mais uma ferramenta de comunicação entre empregador e empregado, mas um meio de retirar do empregado o direito ao descanso.¹²¹

Fato é que não há como negar a existência desse excesso de conectividade no cotidiano laboral. Isso pode ocorrer de forma que o trabalhador chega a nem perceber o problema, pois essa sobrecarga comunicacional e informacional passa a fazer parte do seu dia-a-dia e ser tratado como consequência numa relação de emprego, sendo que, na realidade, é capaz de afetar seu direito à qualidade de vida sadia e outros correlatos.

Com efeito, Melo e Rodrigues¹²² ponderam que o avanço tecnológico deve ser conciliado com condições de trabalho que não prejudiquem o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores. Para tanto, o que falta é que haja limites claros e

¹²⁰ Tradução livre de *“la realidad demuestra que a menudo el trabajador, consciente o inconscientemente, por razones de miedo al despido, a caer en desgracia, o por empatía con el cliente, ofrece una disponibilidad que rebasa los límites de su propia dignidad humana”*. MONTES, Oscar Requena. La desconexión digital en España: propuesta de regulación desde la prevención del estrés. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. E-book.

¹²¹ PRUX, Oscar Ivan; MELO, Diego Castro de. Teletrabalho: O empregado como Novo sujeito do Princípio da Alteridade?. In: SILVA, Leda Maria Messias da; ALVÃO, Leandra Cauneto. **Telemáticas do Meio Ambiente do Trabalho Digno**. vol. 2. São Paulo: LTr, 2019. p. 74.

¹²² MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 51.

firmados para a jornada cumprida pelo teletrabalhador, a fim de evitar a conexão *full time*. Segundo as palavras dos mesmos autores: “pelas peculiaridades de sua atividade, em especial, demanda limites claros para o tempo – virtualmente – à disposição do seu empregador, sob pena de ver afetada sua qualidade de vida no meio ambiente do trabalho.”¹²³

Afora isso, embora o ambiente de trabalho tenha sido transferido da sede da empresa, o que ocorre na maioria das vezes em se tratando de teletrabalho, e não haja, então, mais contato presencial, seja com os colegas de trabalho, seja com superiores, o trabalhador continua submetido às ordens e ao controle, vez que estes continuam integrando o poder diretivo do empregador. Entretanto, a ressalva que se faz é que não pode através dos meios tecnológicos haver invasão na vida privada do trabalhador. Por conta desta conjuntura, observam Fernanda Marders e Bárbara Kunde que um período destinado à desconexão se torna muito pertinente.¹²⁴

Uma vez que o teletrabalho é uma realidade que não pode e tampouco deve retroagir, inegável é a necessidade de conciliá-lo com condições de trabalho que não prejudiquem o bem-estar dos trabalhadores, especialmente porque o uso exacerbado das novas tecnologias repercute em outros direitos que devem ser resguardados, sendo inafastável que o ordenamento jurídico se desenvolva com o estudo e análise das novas situações jurídicas de forma a resguardar novos e velhos direitos.

Assim, não se olvida a nenhum momento que a tecnologia – que viabiliza o teletrabalho – é capaz de diminuir a penosidade do labor, oferecendo uma vida até mesmo mais confortável, mas, na mesma medida, os abusos devem ser coibidos, porquanto podem provocar desajustes sociais prejudiciais até mesmo ao exercício de direitos fundamentais¹²⁵ – o que será objeto de análise aprofundada nesta dissertação.

¹²³ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 73.

¹²⁴ MARDERS, Fernanda; KUNDE, Bárbara Michele Moraes. O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Pino (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 131.

¹²⁵ MARDERS, Fernanda; KUNDE, Bárbara Michele Moraes. O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Pino (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 131.

Reconhecido, então, o problema da hiperconectividade, traduzido, em suma, como a conexão contínua, copiosa, inclusive em momentos que não deveriam ser ocupados pelo labor, denota-se que o que ocorre é uma infringência aos limites das barreiras temporais de trabalho. Necessário, portanto, tratar pontualmente da questão da limitação da jornada do teletrabalhador, o que será feito na sequência.

2.2 O DIREITO DO TELETRABALHADOR À LIMITAÇÃO DE JORNADA E AO NÃO TRABALHO

A palavra jornada tem origem na língua francesa, na palavra *jour*, cuja tradução literal é “dia”,¹²⁶ correspondendo, portanto, à designação de tempo diário de trabalho. Dal Rosso elucida que “a jornada é o potencial de trabalho de uma pessoa, medido em frações de tempo.”¹²⁷ Considerando que a jornada mede o tempo de trabalho, denota-se a relevância que este tema tem justamente por ter “[...] a ver com a vida dos indivíduos, sua organização, seu sentido e sua qualidade”,¹²⁸ e, destarte, ocupar parte expressiva da vida. Dal Rosso acrescenta que da sociedade contemporânea que se observa é que possivelmente seja o momento em que tal ocupação esteja sendo a maior do curso da história.¹²⁹

No Brasil, o termo “jornada” é usado com o significado de tempo de duração do trabalho,¹³⁰ referência esta que pode ser verificada na redação conferida, por

¹²⁶ A respeito da etimologia completa da palavra jornada: ETIMOLOGÍA DE JORNADA. **Etimologías de Chile**, 200?. Disponível em: <http://etimologias.dechile.net/?jornada>. Acesso em: 3 abr. 2021.

¹²⁷ DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade**: o castigo de prometeu. São Paulo: LTr, 1996. p. 104.

¹²⁸ DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade**: o castigo de prometeu. São Paulo: LTr, 1996. p. 14.

¹²⁹ DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade**: o castigo de prometeu. São Paulo: LTr, 1996. p. 14.

¹³⁰ Na verdade, a doutrina tece algumas críticas a este respeito, no sentido de que a jornada - também pela sua origem etimológica - corresponde ao labor prestado diariamente (e não semanal, mensal etc.), de modo que não seria a melhor forma utilizá-la como correspondente à “duração ou tempo de trabalho”. Neste sentido: “O período considerado no conceito de jornada corresponde ao lapso temporal diário, em face de o verbete, em sua origem, referir-se à noção de dia (por exemplo, no italiano: *giorno* — *giornata*; e no francês: *jour* — *journée*). Jornada, portanto, traduz, no sentido original (e rigoroso, tecnicamente), o lapso temporal diário em que o obreiro tem de se colocar à disposição do empregador em virtude do contrato laboral.” DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1.024.

exemplo, ao artigo 59, § 2º, da CLT.¹³¹ Com isso, Delgado explica que a jornada mede o tempo diário de disponibilidade do obreiro em benefício do seu empregador, e ao mesmo passo que mede a principal obrigação daquele, mensura também a vantagem empresarial, qual seja, a apropriação sobre os serviços contratados. Isso, segundo o autor, justifica a relevância da questão da jornada no cotidiano laboral e nas regras trabalhistas.¹³²

A limitação da jornada de trabalho é um direito garantido ao trabalhador e no ordenamento jurídico brasileiro está prevista na Constituição de 1988,¹³³ em seu artigo 7º, inciso XIII, que assegura a duração normal da jornada não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.¹³⁴ A intenção ao limitar-se a jornada de trabalho é certamente resguardar ao obreiro que o seu trabalho não seja prestado de forma indefinida, sem limites, assegurando desta maneira o gozo de tempo livre e, portanto, de não trabalho.

Arnold Sussekind expõe que são três os fundamentos que impõem uma barreira à duração da jornada:

- a) de natureza biológica, pois que visa combater os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço;
- b) de caráter social, pois que possibilita ao trabalhador viver, como ser humano, na coletividade à qual pertence, gozando dos prazeres materiais e espirituais criados pela civilização, entregando-se à prática de atividades recreativas, culturais ou físicas, aprimorando seus conhecimentos e convivendo, enfim, com sua família;
- c) de índole econômica, pois que restringe o desemprego e acarreta, pelo combate à fadiga, um rendimento superior na execução do trabalho.¹³⁵

¹³¹ § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) (CLT. **Artigo 59**, § 2º).

¹³² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1.024.

¹³³ A primeira Constituição que passou a prever que a duração do trabalho seria de oito horas diárias, entre outros direitos foi a de 1934, em seu artigo 121, alínea c.

¹³⁴ Há categorias de trabalhadores que possuem jornada diferenciada, algumas inclusive estabelecidas em regulamentação própria. Isto ocorre por exemplo com os bancários, cuja duração de jornada se limita a seis horas diárias ou 30 horas semanais (artigo 224, CLT); médicos, cujo limite é de quatro horas diárias (artigo 8º, alínea a) da Lei nº 3.999/1961); aeronautas, que podem ter como parâmetro jornada de 11, 14 ou até 20 horas, (artigo 21 da Lei nº 7183/84); e advogados, com Estatuto que prevê limite de quatro horas diárias ou 20 horas semanais (artigo 20, Lei nº 8.906/1194).

¹³⁵ SUSSEKIND, Arnold. **Instituições de direito do trabalho**. 16. ed. atual. vol. 2. São Paulo: LTr, 1996. p. 774.

A partir de tal análise, verifica-se que há diversas circunstâncias, tanto atinentes ao próprio trabalhador quanto outras que ultrapassam a sua questão pessoal e individual, que podem sofrer implicações em razão da não observância de um limite de carga horária de trabalho.

A nível infraconstitucional, notadamente em sede de legislação ordinária, a questão da jornada está prevista no capítulo II, da duração do trabalho, do título II, das normas gerais de tutela do trabalho, da CLT. Inclusive, observação relevante acerca da limitação da jornada de trabalho é no sentido de que também alcança os trabalhadores não subordinados, sem vínculo empregatício portanto, e, segundo Calvet, isso decorre da “constatação de que esse limite constitui mera decorrência do princípio da dignidade da pessoa humana, núcleo fundamental de nosso ordenamento jurídico”.¹³⁶

Dentre os artigos que tratam da duração do trabalho, chama atenção o artigo 58, que dispõe como regra geral o que já previra a Constituição de 1988, isto é, que a duração normal do trabalho para os empregados, seja qual for a sua atividade privada, não excederá as oito horas diárias. Sobre esse artigo, Homero Batista Mateus da Silva discorre que corresponde a um *padrão esperado*, e não só no Brasil, pelas seguintes razões:

O padrão de oito horas nada tem de novidade no Brasil ou no mundo. Muito antes de encontrar assento no art. 7º, XIII, da CF/1988, a jornada de oito horas constava da CLT e legislação esparsa anterior, bem como aparece em vários tratados internacionais, como a própria Convenção 1 da OIT (1919). Dada a necessidade média de oito horas de sono para o ser humano e consideradas as dificuldades de deslocamento dos trabalhadores e seus afazeres na vida particular, não sobra espaço para muita discussão sobre outros padrões de jornada – exceto se for para diminuir a carga diária, fenômeno sobre o qual há grandes discórdias sobre geração de postos de trabalho, obsolescência do ser humano, avanço das máquinas, ócio criativo e mais. Portanto, o art. 58 representa o esperado padrão de oito horas. O problema não é o padrão e, sim, suas variações, compensações e prorrogações.¹³⁷

Já a disposição do artigo 59 da CLT,¹³⁸ permite que haja o acréscimo de horas extras, não excedente de duas, sob a condição de que isto esteja acordado.

¹³⁶ CALVET, Otavio Amaral. **Direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p. 84.

¹³⁷ SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. *E-book*.

¹³⁸ Importantes considerações sobre implicações do artigo 59 merecem ser referenciadas: “A CLT prioriza o uso da expressão horas suplementares, embora a praxe tenha consagrado o termo hora extraordinária ou simplesmente hora extra. O extraordinário não deveria ser cotidiano, corriqueiro, habitual. O extraordinário deveria ser fora do comum, ocasional, imprevisível. É desalentador que

Ademais, há a regra para que esse limite se aplica tanto para quem cumpre a jornada padrão, de oito horas, quanto para aquele cuja jornada é diferenciada.

Sobre a duração da jornada normal, de oito horas, Homero Batista da Silva acrescenta que atende ao padrão almejado pelas seguintes razões:

Dada a necessidade média de oito horas de sono para o ser humano e consideradas as dificuldades de deslocamento dos trabalhadores e seus afazeres na vida particular, não sobra espaço para muita discussão sobre outros padrões de jornada – exceto se for para diminuir a carga diária, fenômeno sobre o qual há grandes discórdias sobre geração de postos de trabalho, obsolescência do ser humano, avanço das máquinas, ócio criativo e mais. Portanto, o art. 58 representa o esperado padrão de oito horas. O problema não é o padrão e, sim, suas variações, compensações e prorrogações.¹³⁹

A aplicação dos aludidos artigos e os demais constantes do respectivo capítulo celetista que regulamentam a duração do trabalho nas relações de emprego, é, todavia, excepcionada para três casos previstos no artigo 62 do mesmo certame, quais sejam: (i) trabalhadores que exercem atividades externas; (ii) trabalhadores que exercem cargos de gestão; e (iii) teletrabalhadores – esse caso incluído pela Lei n. 13.467/2017, da Reforma Trabalhista. A justificativa para essas reservas é o que o legislador considera que são – em regra – incompatíveis com o controle da jornada de trabalho.

Logo, de acordo com o artigo 62, inciso III, da CLT, o teletrabalho se trata de uma exceção ao capítulo da duração do trabalho, o que significa que o teletrabalhador é excluído do controle de jornada e, por conseguinte, do direito às horas extras e remuneração adicional (artigo 50, § 1º, CLT), adicional noturno (artigo 73, *caput*, CLT), hora noturna (artigo 73, § 1º, CLT), intervalo intrajornada (artigo 71, *caput*, § 1º 4º, CLT) e interjornada (artigo 66, CLT) além dos reflexos destes direitos,

as horas extras sejam as campeãs dos processos trabalhistas, como símbolo máximo de seu uso excessivo e do abuso com que são solicitadas, sejam elas pagas ou não pagas. As dificuldades de contratação de novo empregado e as incertezas sobre o tempo de duração da demanda aquecida impelem o empregador a preferir mais horas extras dos empregados ativos do que a admissão de novo empregado para as mesmas funções, não sendo raras jornadas de dez, 12 ou 14 horas, em detrimento da produtividade e dos demais afazeres dos empregados. Jurisprudência recente propõe que haja consequências pecuniárias além do simples pagamento das horas extras excessivamente exigidas ao empregado, pois o pagamento, mesmo com a majoração do art. 7º, XVI, da CF/1988, parece não intimidar. Há propostas de indenizações por danos morais, materiais e, mais recentemente, existenciais, quando constatada a perda irrecuperável para a vida social e escolar do trabalhador, em cargas de dez a 14 horas diárias ao longo de anos ou de décadas. ” SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. *E-book*.

¹³⁹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. *E-book*.

sendo a única exceção o *descanso semanal remunerado*, cuja previsão consta de lei própria (Lei n. 605/1949), além de previsão constitucional (artigo 7º, XV, CRFB). Apesar de tal exclusão, a presunção da incompatibilidade de controle constante do artigo deve ser recepcionada como relativa, e não absoluta, o que remete que existindo controle da jornada fará jus o obreiro a receber horas extras e demais contraprestações, sendo necessário que se verifique, portanto, se o controle é, de fato, impraticável, o que em muitos casos somente será resolvido após instaurado o litígio, restando a solução a cargo da jurisdição competente.

Em igual sentido, Marcelo Rodrigues Prata acrescenta que a presunção absoluta da regra positivada no artigo 62, inciso III, da CLT, seria descabida porque, se fosse irrestrita culminaria na proibição de produção de provas numa instrução processual, o que manifestaria uma descrença no sistema judicial, tanto quanto em relação ao potencial dos litigantes quanto do magistrado de buscarem, na medida do possível, a verdade real e a resposta mais justa. Por isso, a CLT deve ser analisada em seu conjunto, evitando interpretação isolada que dê eficácia a um artigo em contraposição ao outro, concluindo que as normas devem dialogar entre si, visando uma solução que faça prevalecer os direitos fundamentais.¹⁴⁰

Reconhecendo a necessidade de interpretação restritiva ao artigo que exclui o teletrabalhador do controle de jornada, Silva discorre o seguinte:

(...) estamos à vontade para afirmar que os art. 62, III, e 75-A reclamam interpretação restritiva, dada sua excepcionalidade, quer dizer, o teletrabalho somente deveria retirar o direito às horas extras e congêneres se for efetivamente incompatível com o controle de jornada. Mero deslocamento territorial não é suficiente para autorizar jornadas irrestritas. Seria mesmo incongruente dizer que para o serviço externo o que manda é a incompatibilidade da jornada (art. 62, I), ao passo que para o teletrabalho o que manda é o rótulo.

(...) O fato de o empregador inserir no contrato escrito a expressão “teletrabalho” e evocar a disciplina dos arts. 75-A a 75-E não o autoriza a cassar as horas extras, o adicional noturno e demais elementos componentes do capítulo da duração normal da jornada. O intérprete não pode perder de vista a fragilidade do art. 62 perante a CF.¹⁴¹

Quanto à “incompatibilidade” no controle da jornada, há na doutrina quem se insurja afirmando que é uma disposição contraditória, tendo em vista que os meios tecnológicos nos dias de hoje permitem que até mesmo ocorra um controle

¹⁴⁰ PRATA, Marcelo Rodrigues. O direito à desconexão do teletrabalhador. **Revista LTr**, ano 84, n. 11, nov. 2020.

¹⁴¹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. *E-book*.

incessante da atividade do teletrabalhador. Justamente por este motivo, Tereza Nahas defende que não se sustenta a alegação de que o controle absoluto inexistente e integra que há diversas formas de controlar a prestação de serviços, de modo que a demanda que surge é apuração, no caso concreto, de eventual excesso de serviço cobrado que culmine no excesso de jornada e, ainda, se isso estaria efetivamente sob a administração do empregador, tal qual estivesse o trabalhador sob sua vigilância nas dependências da empresa.¹⁴²

Dallegre Neto discorre que tanto é possível tal controle que a preocupação que surge é face aos limites de invasão à privacidade e intimidade do trabalhador:

Com a tecnologia que temos à disposição é possível um monitoramento mais intenso e efetivo do que aquele presencial e visual. Hoje temos softwares que controlam o momento exato em que o PC foi ligado, desligado e quantos toques foram dados no teclado. Também é possível, com o uso de uma webcam e programas como o do Skype, filmar integralmente o trabalhador à distância. A possibilidade de controle e aproximação é tamanha que a preocupação jurídica já atinge outra seara, a dos limites de invasão à privacidade e intimidade do trabalhador.¹⁴³

Sob a mesma perspectiva, surge a crítica de que “no atual estágio tecnológico, possibilidades não faltariam para auferir e controlar a jornada de trabalho dos empregados que estão exercendo suas funções em Teletrabalho”¹⁴⁴ e, com isso, uma conclusão possível é que a ausência do controle de jornada¹⁴⁵ pode acarretar na prática de uma sobrecarga de jornada e até mesmo no desvirtuamento do teletrabalho, conforme apontam Prux e Castro de Melo:

¹⁴² NAHAS, Thereza. **O novo direito do trabalho**: institutos fundamentais – impactos da reforma. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

¹⁴³ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, n. 33, p. 8-20, set. 2014. Disponível em: https://cdn-mflip.sflip.com.br/temp_site/issue-e2f9247929b404b2fe98ba6f32301e3b.pdf. Acesso em: 5 mai. 2020. p. 9-10.

¹⁴⁴ SILVA, Leda Maria Messias da; ALVÃO, Leandra Cauneto (Org.). **Telemáticas do Meio Ambiente do Trabalho Digno**. vol. 2. São Paulo: LTr, 2019. p. 73

¹⁴⁵ Em oposição ao que dispõe a CLT, tem-se por exemplo o Enunciado n. 71 da Segunda Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho: 71. TELETRABALHO: HORAS EXTRAS São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, E, G e H protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (Protocolo de San Salvador), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT. REFORMA TRABALHISTA: Enunciados aprovados. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. **XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Conamat**, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 27 abr. 2021.

Temerária tal inclusão do inciso III no art. 62 da CLT, posto que, se a intenção do Teletrabalho é a busca do equilíbrio da vida laboral com o convívio social trabalhador, ao retirar excepcionalmente o Teletrabalho das proteções pertinentes à jornada de trabalho, não há uma contrapartida em termos de benefícios para o empregado, dito de outra forma, um benefício inicial de se equilibrar a vida social e familiar com a vida laboral poderá acarretar em sobrejornadas dentro do próprio domicílio do empregado, desvirtuando, portanto, o instituto.

A solução mais correta para tal inconsistência é utilizar o mesmo entendimento dos tribunais acerca de trabalhadores externos mas que possuem controle de jornada (...).¹⁴⁶

Melo e Rodrigues observam que sem a tutela específica de uma regra que imponha limites e preveja sanções face à utilização imponderada da tecnologia nos ambientes laborais, resultará que a evolução tecnológica fomentará potenciais negativos no mundo trabalho e sobretudo originará prejuízos à saúde dos trabalhadores.¹⁴⁷

Outro apontamento que precisa ser feito em relação ao artigo 62 da CLT é a respeito da sua incongruência com o que dispõe o artigo 6º, também da CLT, o qual preconiza a não distinção entre o trabalho realizado nas dependências da empresa e o trabalho realizado a distância, fazendo menção, em seu parágrafo único, inclusive, à questão de que os meios telemáticos e informatizados se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos pessoais e diretos.

A partir de uma análise conjunta do artigo 6º com os artigos 62, inciso III e também o 75-A e 75-E da CLT – que regulamentam o teletrabalho –, Silva aponta a existência de uma colisão do primeiro com os demais, a qual deve ser resolvida, deduzindo que o teletrabalhador poderá ter suprimido seus direitos decorrentes do não controle de jornada tão somente quando este for demonstrando *inacessível, inatingível, inexecutável*:

Na verdade, se fôssemos aplicar o art. 6º em todo seu alcance, o art. 62, III, e os arts. 75-A a 75-E ficariam em xeque. Como se deve promover interpretação que, entre várias existentes, seja aquela que mais realce a eficácia da norma, entendemos que a única forma de salvação da reforma 2017, neste particular, é considerar que o teletrabalho somente retira o direito às horas extras quando for incompatível com o controle de jornada – inacessível, inatingível, inexecutável. Não serve como justificativa para cassar as horas extras do empregado o simples desinteresse do

¹⁴⁶ PRUX, Oscar Ivan; MELO, Diego Castro de. Teletrabalho: O empregado como Novo sujeito do Princípio da Alteridade?. In: SILVA, Leda Maria Messias da; ALVÃO, Leandra Cauneto. **Telemáticas do Meio Ambiente do Trabalho Digno**. vol. 2. São Paulo: LTr, 2019. p. 73.

¹⁴⁷ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 76.

empregador, os custos dos aplicativos e programas específicos para a mensuração ou a necessidade de prestação de contas.¹⁴⁸

Assim, fazendo um cotejo entre os dispositivos celetistas, infere-se que, se num primeiro momento (leia-se, no artigo 6º) há o reconhecimento da equidade entre o teletrabalhador e o trabalhador que pode ser chamado de tradicional, a posteriori (especialmente no artigo 62, inciso III) verifica-se que a regra é a negativa de direitos (às horas extras, intervalos etc.) àquele que não trabalha na sede da empresa, logo, constata-se que a equidade resta fragilizada.

Ainda que não seja absoluta, mas considerando que a regra é a exclusão do teletrabalhador ao que tange o controle de jornada e, ainda, à vista dos prejuízos que isto causa a ele, uma corrente doutrinária diverge do texto posto pelo legislador defendendo, ademais, a sua inconstitucionalidade.¹⁴⁹ A exemplo disso, Silva se pronuncia no sentido de que a interpretação extensiva do artigo 62, III teria as seguintes consequências: inconstitucionalidade dada a colisão com o artigo 7º, XIII; ilegalidade pela colisão com o artigo 6º; e no tratamento desigual com os trabalhadores em serviço externo, por terem asseguradas, desde 1992, as horas extras se houver compatibilidade com o controle de jornada.¹⁵⁰

Outrossim, Ana Karolina Costa Mello e Carlos Henrique Bezerra Leite também questionam a constitucionalidade do contido no artigo 62, inciso III, afirmando que é de se estranhar tal exclusão, vez que o controle de jornada nestes casos pode, dentre outros meios, se dar por sistema *login/logoff* ou pelo controle de tarefas diárias.¹⁵¹ Assim sendo, pode-se dizer que as próprias ferramentas tecnológicas contestam o pressuposto de impossibilidade de controle dos afazeres e

¹⁴⁸ SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. *E-book*.

¹⁴⁹ Inclusive, a respeito de uma análise aos 30 Anos da Constituição do Trabalho, notadamente sobre quanto aos avanços e retrocessos na proteção dos direitos fundamentais trabalhistas: “Na avaliação dos 30 anos da Constituição de 1988 no que tange aos direitos sociais do e ao trabalho, denota-se um grande crescimento das discussões a respeito da proteção e valorização desses direitos. A efetivação do ideal constitucional encontra atualmente diversos obstáculos fundamentados nas flexibilizações e inobservâncias de proteções constitucionais e convencionais.” FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César; BOTELHO, Martinho Martins. 30 anos da Constituição do trabalho: avanços e retrocessos na proteção dos direitos fundamentais trabalhistas. In: PAULINO, Lucas Azevedo. (Org.). **Constituição, democracia e jurisdição**: um panorama dos últimos 30 anos. 1ed. Curitiba: Instituto para o desenvolvimento democrático, 2018, v. 01, p. 252.

¹⁵⁰ SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. *E-book*.

¹⁵¹ MELLO, Ana Karolina Costa; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A precarização das condições de trabalho e saúde do teletrabalhador. **Revista LTr**, v. 85, n. 4, abr. 2021.

sua medição de tempo de utilização, o que, em verdade, são práticas que podem ser facilitadas diretamente pelas tecnologias.

Ao tratar das alterações decorrentes da Lei da Reforma Trabalhista e das Medidas Provisórias editadas no contexto emergencial de pandemia no ano de 2020 no Brasil, Maíra Marques da Fonseca discorre sobre a necessidade de que a regulamentação do trabalho se subordine sempre aos comandos constitucionais, bem como se encare com máxima cautela alterações legais supressivas de conquistas de trabalhadores.¹⁵²

Há de se observar que, não obstante as disposições extraídas do direito interno destinadas a cuidar da limitação da jornada, à exceção do artigo 62, III, CLT, esta se trata de uma demanda antiga e que ultrapassa as fronteiras do Estado nacional, porquanto já na Convenção n. 1 da OIT, datada de 1919, quando da própria criação da Organização, apresentara dentre seus propósitos a adoção da jornada de oito horas, ou quarenta e oito horas semanais e a adoção de descanso semanal de vinte e quatro horas.¹⁵³

¹⁵² FONSECA, Maíra Silva Marques da. Reforma Trabalhista, Pandemia e alterações normativas de cariz juslaboral. **Revista LTr**, v. 85, n. 1, jan. 2021. p. 58.

¹⁵³ Sobre isso: “A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919, ao fim da Primeira Guerra Mundial, por meio da Parte XIII do Tratado de Versailles, que, por sua vez, instituiu a Constituição da OIT de 1919. A Parte XIII do Tratado de Versailles divide-se em 1ª e 2ª Seção. A 1ª vem com preâmbulo e quatro capítulos: Capítulo 1 – Organização (arts. 387 a 389); Capítulo 2 – Funcionamento (arts. 400 a 420); Capítulo 3 – Prescrições Gerais (arts. 421 a 423); Capítulo 4 – Medidas Transitórias (arts. 424 a 426); enquanto a 2ª Seção, por meio do Artigo 427, trata dos princípios gerais, *in verbis*: Art. 427. As Altas Partes contratantes, reconhecendo que o bem-estar físico, moral e intelectual dos trabalhadores industriários é de importância essencial do ponto de vista internacional, criaram um organismo permanente associado à Sociedade das Nações. Reconhecem que as diferenças de clima, usos e costumes, de oportunidade econômica e de tradição industrial tornam difícil alcançar, de maneira imediata, a uniformidade absoluta nas condições de trabalho. Entretanto, persuadidos de que o trabalho não há de ser considerado simplesmente como um artigo de comércio, pensam que existem métodos e princípios para a regulamentação das condições de trabalho que todas as comunidades industriais deverão esforçar-se em aplicar, enquanto as circunstâncias especiais em que possam encontrar-se o permitam. Entre esses métodos e princípios, as Altas Partes contratantes opinam que os seguintes têm uma importância especial e urgente: 1º – O princípio diretivo antes enunciado de que o trabalho não há de ser considerado como mercadoria ou artigo de comércio; 2º – O direito de associação visando a alcançar qualquer objetivo não contrário às leis, tanto para patrões como para assalariados; 3º – O pagamento aos trabalhadores de um salário que lhes assegure um nível de vida conveniente em relação com o contexto temporal e seu país; 4º – A adoção da jornada de 08 horas ou 48 horas semanais, como objetivos a alcançar-se onde ainda não se haja logrado; 5º – A adoção de um descanso semanal de 24 horas, sempre que possível aos domingos; 6º – A supressão do trabalho de crianças e a obrigação de impor aos trabalhos de menores de ambos os sexos as limitações necessárias para permitir-lhes continuar sua instrução e assegurar seu desenvolvimento físico; 7º – O princípio do salário igual, sem distinção de sexo, para trabalho de igual valor; 8º – As leis promulgadas em cada país, relativas às condições de trabalho, deverão assegurar um tratamento econômico equitativo a todos os trabalhadores que residam legalmente no país;

José Antônio Ribeiro da Oliveira Silva, ao tratar da evolução histórica da questão da limitação da jornada de trabalho, faz a seguinte ponderação:

Veja-se a importância dessa questão social, pois num *tratado de paz* – o Tratado de Versalhes –, que deveria cuidar de questões políticas e econômicas da contenda bélica, cria-se um organismo internacional de proteção ao trabalho humano, propugnando, entre outras medidas, pela *limitação efetiva da jornada de trabalho*, a fim de assegurar condições dignas de existência aos trabalhadores.¹⁵⁴

Limites à duração do trabalho também estão incluídos em instrumentos de direitos humanos mais recentes, dentre os quais pode citar-se a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, a qual enuncia a defesa às condições de trabalho saudáveis, dignas e com limitação da duração máxima do trabalho e respectivos períodos de descanso.¹⁵⁵ Portanto, assim como a maioria dos direitos trabalhistas, não estabelecer um termo final para a duração do tempo de trabalho é contrapor-se a uma conquista histórica e afrontar uma garantia básica cujo propósito é, como sempre, minimamente, coibir abusos.

Diante de todo o exposto, pode-se inferir que o problema da hiperconexão, tratado anteriormente, advém justamente da inobservância de limitação na duração da jornada de trabalho do teletrabalhador, cujo labor não raro ultrapassa os limites da prática do labor na forma tradicional, isto é, com duração máxima de oito horas diárias:

9º – Cada Estado deverá organizar um serviço de inspeção, que inclua mulheres, a fim de assegurar a aplicação das leis e regulamentos para a proteção dos trabalhadores. Sem proclamar que esses princípios e métodos são complementos ou definitivos, as Altas Partes contratantes entendem que servem para guiar a política da Sociedade das Nações e que, se forem adotados pelas comunidades industriais que são membros da Sociedade das Nações e mantidos completos na prática, por um corpo apropriado de inspetores, beneficiarão profundamente os assalariados do mundo. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Sistema Internacional de Proteção aos Direitos Humanos: Aplicabilidade e Efetivação da Constituição da Organização Internacional Do Trabalho – OIT (1919) e da Declaração De Filadélfia (1944). In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcellos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; PIRES, Rosemary de Oliveira (Orgs.). **A comunicabilidade do direito internacional do trabalho e o direito do trabalho brasileiro**. 1. ed. vol. 2. São Paulo: Tirantlo Blanch, 2020. *E-book*.

¹⁵⁴ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013. p. 35.

¹⁵⁵ “Artigo 31º. Condições de trabalho justas e equitativas. 1. Todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas. 2. Todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.” **CARTA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA**. Carta nº 364/01, de 2000. Jornal Oficial das Comunidades Europeias, 2000. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf. Acesso em: 3 jun. 2021.

O que se observa é que pesa no ombro dos trabalhadores (hipossuficientes) para que o trabalho transcenda os limites clássicos de jornada de trabalho, uma vez conectados, os trabalhadores estão dispostos, a qualquer momento, a receberem informações sobre aquilo que seja procura-los, não há mais respeito com o limite diário da jornada de trabalho, tampouco esse tempo à disposição do empregador é visto pelo menos como hora trabalhada.¹⁵⁶

Se, por um lado, há recorrente desrespeito a uma jornada de trabalho limitada neste contexto de (hiper)conectividade, por outro lado, não se pode olvidar que há diversas justificativas para que seja – efetivamente – assegurada a limitação na sua duração:

A doutrina brasileira aponta basicamente três características fundamentais ao instituto da duração do trabalho na relação de emprego. A primeira é ligada ao aspecto econômico, pois a quantidade de trabalho prestado indica geralmente o quantitativo da contraprestação a ser percebida pelo trabalhador e, ainda, a criação de novos postos de emprego, pois quanto menor a jornada maior a necessidade de numero de trabalhadores numa análise simplista, como já explanado alhures.

A segunda, ligada à saúde do empregado, seja para a prevenção de acidentes, seja para evitar a ocorrência de doenças decorrentes do trabalho.

Finalmente, uma terceira vertente relaciona o aspecto social do instituto, como o reconhecimento da limitação da jornada para viabilizar a existência de um tempo de vida para que o empregado possa efetuar uma interação com a família e os amigos, ou seja, numa leitura do ponto de vista constitucional, um tempo para a afirmação dos direitos fundamentais individuais da intimidade e da vida privada, muito embora sofra o trabalhador com a falta de cultura de utilização desse tempo pela irradiação da vida produtiva por todos os setores da vida humana(...).¹⁵⁷

Corrobora com a necessidade de proteção da limitação da jornada o fato de o trabalhador fazer jus a um tempo de não trabalho e, posto que cada vez mais a conectividade ao trabalho se intensifica e invade tempo que não deveria ser destinado a ele, faz-se necessário garantir ao trabalhador a fruição de seu tempo livre, de descanso e de não trabalho.

Sobre o que pode ser denominado de “direito ao não trabalho”, Melo e Rodrigues elucidam: “em seus momentos de folga, feriados, ou ao fim da jornada, não pode estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de

¹⁵⁶ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 69.

¹⁵⁷ CALVET, Otavio Amaral. **Direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p. 86.

seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente”.¹⁵⁸

Deve ser reconhecido, ainda, que com a agregação de tecnologia ao trabalho, a despeito de que tenha havido uma promessa de mais tempo para o ócio, sociabilidade, capacitação, educação e convívio familiar, a expectativa não se concretizou, razão pela qual Emília Simeão Albino Sako¹⁵⁹ alerta que, em verdade, houve aumento do ritmo de trabalho à proporção que o tempo livre foi reduzido. A partir disso, denota-se, então, a necessidade de afirmar a existência de um direito do trabalhador de ficar desconectado do seu ofício.

Dal Rosso, por sua vez, discorre que o tempo de não trabalho corresponde, por exclusão, basicamente àquele não dispensado ao trabalho: isto é, se tempo de trabalho corresponde à duração das atividades necessárias à preservação da própria vida ou às voltadas para acumulação de outrem, “o tempo de não trabalho significa, da mesma forma, apenas o tempo que as pessoas não empregam no ganha-pão diário.”¹⁶⁰

O tempo de não trabalho, em princípio, não envolve um conceito valorativo, uma positividade intrínseca. Numa abordagem inicial, apenas exprime os momentos da vida das pessoas que não estão sujeitas às atividades necessárias à preservação da sobrevivência. Ora, como essas atividades são compulsórias e as pessoas não as fazem por que gostam, mas por que precisam delas para um salário ou obter uma renda, necessários à preservação da vida, o simples conceito de não trabalho indica o estar fora dessa esfera de compulsão. Isto em si é um valor. Mas, na esfera do não trabalho muitas coisas podem ser feitas. À medida que a proporção do não trabalho cresce em relação ao trabalho, mais as pessoas estarão colocadas frente a escolha do que fazer no tempo de não trabalho.¹⁶¹

Reportando-se tal conceito para o contexto da “conectividade”, pode-se dizer que os momentos de não trabalho correspondem aos momentos em que cessa a disponibilidade do empregado perante seu empregador, podendo ele se desconectar de todas suas atividades laborais. Melo e Rodrigues esclarecem que a finalidade de

¹⁵⁸ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 73.

¹⁵⁹ SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e novas tecnologias**: direitos On-line ou direitos de 4ª geração. São Paulo: LTr, 2014. p. 15.

¹⁶⁰ DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade**: o castigo de prometeu. São Paulo: LTr, 1996. p. 27.

¹⁶¹ DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade**: o castigo de prometeu. São Paulo: LTr, 1996. p. 27-28.

resguardar momentos de não-trabalho é permitir ao trabalhador descansar e se revigorar física e mentalmente.¹⁶²

Designadamente a respeito do direito de não trabalhar, Fernanda Marders e Bárbara Michele Morais Kunde¹⁶³ acrescentam que é no sentido de trabalhar menos com respeito à dignidade física e mental do homem, preservando outros interesses como a saúde, o lazer e a vida privada. Logo, não implica em “preguiça”, mas na limitação de jornada para que o trabalhador possa realizar outras tarefas que dignifiquem a sua existência.

Vale mencionar o que o São João Paulo II já alertava, enquanto Papa, que “o trabalho constitui uma dimensão fundamental da existência do homem sobre a terra”, mas que, essencialmente, “antes de mais nada o trabalho ‘é para o homem ‘e não o homem é para o trabalho’”.¹⁶⁴ O trabalho não pode, portanto, ser um fim, e o direito ao não trabalho tem como titular não “só quem trabalha, mas, igualmente, a própria sociedade, aquele que não consegue trabalho, porque outro trabalhava excessivamente, e os que dependem da presença humana do que lhes abandonam na fuga ao trabalho...”¹⁶⁵ Também disso sobrevém a importância de conferir atenção ao trabalho excessivo.¹⁶⁶

¹⁶² MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p.73

¹⁶³ MARDERS, Fernanda; KUNDE, Bárbara Michele Morais. O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Pino (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 130.

¹⁶⁴ JOÃO PAULO II, Papa. **Carta Encíclica Laborem exercens** (Sobre o trabalho humano, por ocasião do nonagésimo aniversário da Rerum Novarum). Vaticano, 1981. Disponível em: https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html. Acesso em: 22 mai. 2021.

¹⁶⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. Site Jorge Luiz Souto Maior, 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A0o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 22 mai. 2021.

¹⁶⁶ Não é só a conectividade excessiva que se apresenta como um risco à saúde do trabalhador. Muitos trabalhos têm se dedicado a pesquisar os riscos (muitos deles desconhecidos) que as próprias novas tecnologias podem causar ao trabalhador. Sobre isso: “entre os novos riscos, a crescente difusão dos sistemas de automação industrial assume uma posição de destaque que, se por um lado, representa um fator de redução dos perigos associados às atividades insalubres e perigosas, por outro, se insere na origem de outros riscos em parte, ainda, desconhecidos. (...) Ao maior risco das patologias físicas e psíquicas, provocadas por essa alteração na interação entre o homem e a máquina, se acrescentam consequências derivadas da proliferação de máquinas, dotadas da capacidade de mover-se livremente no ambiente de trabalho e, como tal, não mais confinadas em locais fechados. O risco de acidentes e colisões tende, portanto, a aumentar por causa da presença de numerosos robôs, frequentemente munidos de instrumentos – como laser e maçarico – ainda mais perigosos nos ambientes frequentados pelos trabalhadores. Outros riscos para a saúde dos trabalhadores derivam das nanotecnologias e das partículas residuais deixadas

Portanto, assim como há o tempo de trabalho, deve haver o tempo de não trabalho. E é esse reconhecimento que justifica falar-se, no caso do teletrabalhador, na necessidade de ele se desconectar de suas atividades. Mais que isso, reconhecer o direito de ele gozar disso.

Dutra e Villatore discorrem sobre a necessária desconexão do teletrabalhador:

A preocupação com a desconexão do trabalhador tem se dado em várias categorias, cargos e funções, e com maior razão na modalidade do teletrabalho, visto que a tecnologia atual permite conexão on line 24 horas por dia. Por essa razão, trabalhadores são chamados ao trabalho a qualquer tempo, a qualquer hora e dia, como se estivessem inteiramente à disposição do empregador, resultando no prolongamento do ofício, o que é inadmissível no âmbito do Direito do Trabalho.¹⁶⁷

A conclusão que se tem é que o uso da tecnologia não pode impor ao trabalhador que este se mantenha conectado o tempo todo, precisando dispor de um espaço de tempo para o “não trabalho”. Noutras palavras, assim como há o tempo de trabalho, deve haver e se resguardar o tempo de não trabalho. E é essa necessidade que justifica falar-se, no caso do teletrabalhador, num direito de ele se desconectar do seu trabalho. Neste cenário, exsurge o denominado Direito à Desconexão.

2.3 O DIREITO À DESCONEXÃO

Diante da conectividade excessiva que resulta de uma jornada não controlada e com limites não estabelecidos, o teletrabalhador se vê obrigado a lidar diariamente com a sobrecarga de conexão no seu trabalho. Que pese isso, noutra via tem-se

pelas impressoras 3D, embora os estudos sobre a periculosidade desses processos estejam ainda em fase de desenvolvimento. LUDOVICO, Giuseppe. Novas tecnologias e saúde e segurança do trabalhador. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

¹⁶⁷ DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, p. 142-149, set. 2014. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=33&edicao=2953#page/142>. Acesso em: 3 jun. 2020.

premente a necessidade de ele gozar de tempo de não trabalho, o que fundamenta o denominado *Direito à Desconexão*.

O dicionário de língua espanhola define o termo desconectar da seguinte forma:

1. tr. Suprimir la comunicación eléctrica entre un aparato y la línea general.
2. tr. Interrumpir la conexión entre dos o más cosas.
3. tr. Mar. Dejar independiente el propulsor de los demás órganos de una máquina marina de vapor.
4. tr. Tecnol. Interrumpir el enlace entre aparatos, o entre aparatos y personas, para que cese el flujo existente entre ellos.
5. intr. Dejar de tener relación, comunicación, enlace, etc.¹⁶⁸

O Dicionário da língua portuguesa, por sua vez, dentre os significados conferidos ao termo *desconectar*, destaca-se aquele conferido ao termo *por extensão*, de acordo com o qual ele corresponde a “separar uma pessoa de outra; afastar, desunir”,¹⁶⁹ este ilustra, de forma prática, sua significância.

Ainda a respeito de uma conceituação, segundo Óscar Requena Montes, *desconectar* corresponde simplesmente a interromper a ligação entre dois aparelhos conectados entre si, o que fica claro no contexto tecnológico:

Interromper a ligação entre duas ou mais coisas, o que levaria a deixar de ter relação, comunicação, vínculo, de tal forma que, no contexto tecnológico, interromperíamos a ligação entre dispositivos, ou entre dispositivos e pessoas, para que cessa o fluxo entre eles.¹⁷⁰

Notadamente o Direito à Desconexão pode ser conceituado como limite ao excesso de conectividade ao trabalho, garantidor de sadia qualidade de vida ao trabalhador. É, noutras palavras, o direito de o empregado, em seus momentos de folga, férias, feriados, ou ao fim de sua jornada, não estar à disposição do

¹⁶⁸ Real Academia Española (Org.). **Diccionario de la Real Academia Española**. 2021. Disponível em: https://dle.rae.es/desconectar?m=30_2. Acesso em: 22 mai. 2021.

¹⁶⁹ **Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. Michaelis, Editora Melhoramentos, 2021. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=desconectar>. Aceso em: 22 mai. 2021.

¹⁷⁰ Tradução livre de “*Interrumpir la conexión entre dos o más cosas, lo que daría lugar a dejar de tener relación, comunicación, enlace, de tal modo que, en el contexto tecnológico, llegaríamos a interrumpir el enlace entre aparatos, o entre aparatos y personas, para que cese el flujo existente entre ellos.*” MONTES, Oscar Requena. La desconexión digital en España: propuesta de regulación desde la prevención del estrés. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e revigorar física e mentalmente.¹⁷¹

Um dos pioneiros a tratar do tema no Brasil, e até mesmo no mundo, foi Jorge Luiz Souto Maior,¹⁷² que justifica que a atenção conferida à “desconexão” decorre do fato de que a tecnologia é fator determinante da vida moderna e com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar infere o seu direito de se desconectar do trabalho.

De modo geral, atribui-se a necessidade de um Direito à Desconexão a dois fatores, sobre os quais Requena Montes discorre ao tratar dos antecedentes que o originaram, sendo eles, basicamente: (i) a indiferença entre descanso e trabalho, e (ii) a dificuldade de se desligar prontamente.¹⁷³

Nas palavras Requena Montes:

a) La difuminación o desaparición de las franjas horarias que, desde antiguo, separaban el tiempo y el espacio de trabajo respecto del tiempo de descanso, englobando este último los tiempos de carácter personal o autodeterminables, como pudieran ser el tiempo de ocio -de entretenimiento o, simplemente, para “no hacer nada”-, el tiempo familiar o el tiempo dedicado a la formación y a su desarrollo cultural como persona. Esta realidad influye de manera muy considerable sobre los más jóvenes - “generación Y”, “millenials” o nativos tecnológicos- puesto que están normalizando una situación peligrosa y dañina para su salud física y mental, como es la mezcla indiferenciada de ocio y trabajo.

¹⁷¹ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 76.

¹⁷² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. Site Jorge Luiz Souto Maior, 2003. p. 411-418 Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf. Acesso em: 22 mai. 2021.

¹⁷³ MONTES, Oscar Requena. La desconexión digital en España: propuesta de regulación desde la prevención del estrés. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

b) En relación con la anterior, la prolongación e intensificación de la jornada de trabajo provoca que, cuando el trabajador desee desconectar de su actividad laboral para dedicarse a descansar, ya sea estando sólo, acompañado de su familia o amigos o disfrutando de sus aficiones, no lo va a conseguir o le va a ser más complicado, lo cual más pronto que tarde repercutirá en sus prestaciones laborales. Esto es así porque el ser humano no es, desde luego, una máquina programada para trabajar a máxima intensidad y parar "en seco". Al contrario, del mismo modo que ocurre cuando nos cuesta recuperar la respiración tras haber corrido a un ritmo estándar y haber esprintado, cuantas más horas se trabaja durante la semana a un ritmo acelerado, más tiempo requiere la "vuelta a la calma".¹⁷⁴

O Direito à Desconexão é conceituado por Souto Maior como “o direito ao não trabalho”, que pondera, ao mesmo tempo, que este “não trabalho” a que se refere não deve concebido no sentido de não trabalhar completamente, mas de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde.¹⁷⁵ Justamente considerando a questão da saúde, Almeida e Severo fazem a ponderação de que o reconhecimento desse direito “representa uma espécie de rebeldia a submissão da saúde do trabalhador à tecnologia e às exigências da vida contemporânea em que ‘tudo que é solido desmancha no ar’”.¹⁷⁶

Dutra e Villatore explicam a desconexão da seguinte forma:

Tem-se por desconexão, o direito que todo e qualquer trabalhador possui de usufruir descansos de seu trabalho diário, seja ele dentro da jornada laboral

¹⁷⁴ “a) O esmaecimento ou desaparecimento das faixas horárias que, desde a antiguidade, separavam o tempo e o espaço de trabalho no que diz respeito ao tempo de descanso, este último englobando os tempos de natureza pessoal ou autodeterminante, como o lazer-diversão ou, simplesmente, a “ não fazer nada ”- tempo para a família ou tempo dedicado ao treinamento e ao desenvolvimento cultural como pessoa. Esta realidade influencia muito os mais novos - “geração Y”, “millennials” ou nativos tecnológicos - pois estão a normalizar uma situação perigosa e nociva para a sua saúde física e mental, como a mistura indiferenciada de lazer e trabalho.

b) Em relação ao anterior, o prolongamento e intensificação da jornada de trabalho faz com que, quando o trabalhador pretenda desligar-se da sua atividade laboral para se dedicar ao descanso, seja sozinho, acompanhado da família ou amigos ou a desfrutar dos seus hobbies, você não receberá ou será mais complicado, o que mais cedo ou mais tarde afetará seus benefícios de emprego. Isso porque o ser humano não é, obviamente, uma máquina programada para trabalhar na intensidade máxima e parar "a seco". Pelo contrário, da mesma forma que acontece quando temos dificuldade em recuperar o fôlego depois de correr em um ritmo normal e correr, quanto mais horas trabalhamos durante a semana em um ritmo acelerado, mais tempo leva para “esfriar baixa”. (tradução livre). MONTES, Oscar Requena. La desconexión digital en España: propuesta de regulación desde la prevención del estrés. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. E-book.

¹⁷⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. Site Jorge Luiz Souto Maior, 2003. p. 411-418 Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf. Acesso em: 22 mai. 2021.

¹⁷⁶ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 40.

ou ao término, de estar totalmente desvinculado do cargo ou função que exerce, servindo a restabelecer as energias, a suprir suas necessidades biológicas e fisiológicas, ao sono, restando, disposto para o próximo período laboral.¹⁷⁷

Goldschmidt e Graminho justificam que o Direito à Desconexão tem estado mais em voga por conta da realidade que se tornou hoje em dia o uso indiscriminado da tecnologia no ambiente de trabalho especialmente em momentos que ultrapassam a jornada normal de trabalho, fato que implica em consequências prejudiciais à vida e à saúde do trabalhador.¹⁷⁸

Almeida e Severo, por sua vez, elucidam que a desconexão como um direito do trabalhador se materializa na preservação da intimidade e no reconhecimento de que, enquanto trabalha, ele usufrua, de forma razoável, de minutos de desconexão, tornando, desta forma, mais produtiva e satisfatória sua jornada.¹⁷⁹

Outro conceito que explica de maneira prática o Direito à Desconexão, é apresentado por Christina Darc Damasceno Oliveira, segundo a qual ele representa a prerrogativa de o trabalhador não ser contatado por pessoas do seu ambiente de trabalho durante o seu período de descanso, seja ele o repouso diário, semanal ou anual, de modo que a intervenção se torna proibida por quaisquer meios: mensagens, e-mails etc., leia-se, quaisquer outros que possam romper com o momento de ócio do empregado.¹⁸⁰ Em sentido semelhante, Célio Pereira Oliveira Neto expõe que o Direito à Desconexão representa o desligamento do labor em prol da vida privada, ao livre gozo do tempo, de maneira a equilibrar as atividades de labor, lazer e descanso.¹⁸¹

À vista destas exposições, pode-se dizer que a preocupação que se afere do Direito à Desconexão é que haja concretamente um desligamento do trabalho, o que

¹⁷⁷ DUTRA, Sílvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, p. 142-149, set. 2014. p. 144. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=33&edicao=2953#page/142>. Acesso em: 6 jun. 2020.

¹⁷⁸ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 107.

¹⁷⁹ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 41.

¹⁸⁰ OLIVEIRA, Christina Darc Damasceno. Direito à Desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista LTr**, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out. 2010. p. 1180-1181.

¹⁸¹ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Direito de desconexão frente às novas tecnologias no âmbito das relações de emprego. **Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior**, v. 39, n. 1, p. 79-102, jan. 2015. Disponível em: http://www.institutocesarinojunior.org.br/revista_vol_39.pdf. Acesso em: 22 mai. 2021.

é considerado essencial especialmente porque o mundo do trabalho atual – e esta é tendência – é marcado sobretudo pela presença da tecnologia, a qual, utilizada de maneira desmedida, por exemplo, pode implicar em riscos à saúde do trabalhador.

Não obstante seja uma garantia ao próprio trabalhar, assegurar a desconexão tem efeitos não somente em benefício dele, mas viabiliza, ao mesmo passo, que ele produza mais e melhor, vez que, após usufruir de momentos de descanso e lazer, terá suas condições físicas e psíquicas recompostas e disposto para cumprir com seu ofício – o que é um interesse sobretudo do empregador. Para que esses anseios se concretizem, Tibaldi e Pessoa argumentam que é imprescindível que o obreiro usufrua efetivamente de intervalos, férias, repousos semanais, feriados e execute um tempo sadio de jornada de trabalho e desfrute de tempos de distração. A propósito, os autores acrescentam que a falta de momentos de desconexão tende a gerar doenças ao indivíduo, o que pode culminar na própria improdutividade.¹⁸²

De uma forma simples e objetiva, mas suficiente, depreende-se que o Direito à Desconexão consiste diretamente na garantia de um desligamento da conexão do teletrabalhador do seu trabalho. E é claro que o Direito à Desconexão passará a ser ainda mais reivindicado em razão do espaço, igualmente crescente, ocupado pelas tecnologias na vida dos trabalhadores e a prática cada vez mais comum do teletrabalho.¹⁸³ Especialmente este ponto reforça a discussão sobre o necessário equilíbrio entre vida profissional e pessoal, justamente porque, com as tecnologias e com a não delimitação da jornada de trabalho, esta divisão tem desaparecido.

Denota-se que o Direito à Desconexão tem íntima relação com a questão da limitação da jornada de trabalho, que é, a propósito, o que pode garantir que haja o desligamento, pois, havendo imposição e respeito à limites pré-estabelecidos torna – mais – possível que o trabalhador não se submeta à conectividade excessiva. Diante disso, pode-se dizer que o objetivo do Direito à Desconexão é proteger a saúde do trabalhador e possibilitar o substancial descanso de suas atividades laborais, pelo que é imprescindível o reconhecimento da importância dos limites de duração de uma jornada de trabalho, nesse caso, conectada. Por essas razões, Giuseppe Ludovico acrescenta que o Direito à Desconexão assume importância crucial para

¹⁸² TIBALDI, Saul Duarte; PESSOA, Conrado Falcon. Direito fundamental ao lazer: personalidade e desconexão do cidadão-trabalhador. **Paradigma**, v. 26, n. 2, p. 137-152, jul./dez. 2017. p. 148.

¹⁸³ O que têm aumentado sobremaneira em meio a um cenário de pandemia, quando o teletrabalho se mostra como alternativa para a contenção de propagação do vírus, possibilitando que as pessoas prestem seu trabalho dentro de suas residências.

assegurar o respeito aos limites necessários. Destarte, o Direito à Desconexão assume dupla função: garantir tempos de vida privada e prevenir o estresse provocado pela maior duração e intensidade da prestação laboral.¹⁸⁴

Almeida e Severo fazem uma observação que corrobora com a existência da estreita relação entre limitação da jornada de trabalho e o direito de o trabalhador se desconectar:

A exigência de que tudo esteja pronto para ontem, a fragilidade nos laços humanos, que se desfazem em um “click”, a superficialidade das relações intersubjetivas(...)

A relação de trabalho reflete, como não poderia deixar de ser, a sociedade em que se estabelece. Essa urgência da vida contemporânea invade o ambiente de trabalho para determinar a necessidade de especialização contínua, de controle contínuo, de conexão contínua. Isso, porém, tem consequências graves, que afetam diretamente a vida privada e social do empregado.

A limitação da jornada é condição do exercício real do direito fundamental à desconexão.¹⁸⁵

Embora para proceder-se a desconexão seja necessário um “simples” desligamento do meios de comunicação e informação, Melo e Rodrigues defendem que ela precisa ser total para que resulte efetiva, de forma que o indivíduo não realize nenhuma atividade relacionada ao trabalho em horário fora de sua jornada, como atender telefone ou prestar quaisquer esclarecimentos por mensagens instantâneas ou e-mail.¹⁸⁶

Almeida e Severo apresentam uma abordagem ainda mais profunda acerca do Direito à Desconexão, ao pontuarem que, além de regulamentar a presença das novas tecnológicas no ambiente de trabalho, este direito possui o fim de evitar uma condição de escravo, assegurando a devida dignidade:

É preciso pontuar, porém, que o direito à desconexão, especialmente nas regras de limitação da jornada que o expressam, não se limita à regulação das novas tecnologias, impedindo-as de tornar o homem escravo da técnica.

A abordagem que pretendemos aqui extrapola tais limites. Diz com a condição digna de vida, razão pela qual pretendemos tratar de diversas

¹⁸⁴ LUDOVICO, Giuseppe. Novas tecnologias e saúde e segurança do trabalhador. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

¹⁸⁵ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 40.

¹⁸⁶ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial**. São Paulo: LTr, 2018. p. 73.

questões ligadas à jornada e ao descanso, que se afiguram condição indispensável para que o homem tenha uma vida saudável e prazerosa.¹⁸⁷

Por fim, importante mencionar a conclusão de Dutra e Villatore, que, além de afirmarem que o Direito à Desconexão deveria ser uma garantia em prol de todos os trabalhadores, sobretudo aos teletrabalhadores, é de notar que seu reconhecimento viabilizaria também a implantação e o próprio desenvolvimento do instituto do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente em razão da falta de segurança jurídica para contratar sob esta modalidade.¹⁸⁸

Noutras palavras, pode-se afirmar que o direito de o trabalhador se desconectar do seu trabalho, não sendo contatado pelo seu trabalho e também não sendo compelido a estar conectado além do horário estabelecido para este fim, representa o direito de ele gozar do lazer e do descanso, de forma livre, particular e sem qualquer interrupção, tudo isso, portanto, em oposição à sua dedicação ao trabalho. Embora se trate de um “novo” direito, mormente em questão regulamentária, seu conceito é simples. À vista disso, conclusivamente, o Direito à Desconexão corresponde a resguardar ao trabalhador momentos em que ele puramente se desliga de suas atividades laborais para se dedicar a quaisquer outras questões, de acordo com a sua própria vontade, não estando, fora da sua jornada (legal e obrigacional), subordinado e nem mesmo disponível para se conectar com o empregador.

¹⁸⁷ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 39.

¹⁸⁸ DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, p. 142-149, set. 2014. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=33&edicao=2953#page/142>. Acesso em: 6 jun. 2020. p. 146.

3 O FUNDAMENTAL RECONHECIMENTO DO DIREITO À DESCONEXÃO COM BASE NO DIREITO COMPARADO E NA CONSTITUIÇÃO DE 1988

Uma vez delineado o significado do *Direito à Desconexão*, é importante desvelar seu tratamento em regulamentações. Nessa dissertação, serão analisadas legislações do direito comparado, designadamente o direito francês, no qual a desconexão fora positivada de forma precursora; o direito espanhol, no qual também já está previsto em lei; e direito português, do qual se extrai diversas propostas já apresentadas ao Parlamento. Verifica-se que em todos os três casos esse direito foi suscitado antecipadamente se comparado ao direito brasileiro.

A análise ora proposta é referida por Caio Mário da Silva Pereira como ‘comparação horizontal’, o que ele justifica da seguinte forma:

(...) o estudioso estende os olhos pelo horizonte jurídico e focaliza os sistemas atualmente em vigor entre os diversos povos, compara-os, procurando assinalar suas aproximações e divergências. Tendo em vista o seu próprio direito, ou o objeto de determinado estudo, perquire a maneira pela qual o mesmo assunto encontra tratamento noutro organismo jurídico, indaga de que maneira o legislador de outro país positivou as normas de seu regime (...) E aqui está em plano campo do direito Comparado.¹⁸⁹

A forma de investigação escolhida torna-se facilmente compreensível a partir da seguinte elucidação, feita pelo autor supracitado:

Como que olhando pelas janelas do vizinho a ver o que se passa em sua casa, confronta no mesmo plano horizontal os sistemas que lhe interessam, para tirar as suas conclusões quanto ao bom ou mau tratamento do tema, para se valer da experiência alheia [...].¹⁹⁰

À tal explicação, cumpre acrescentar o que expõe de Carlos Maximiliano, de acordo com a qual, considerando-se civilizações semelhantes e uma mesma época, embora cada legislação seja dotada de autonomia e originalidade, frutos de suas próprias tradições e interesses, infere-se que dessa aparente diversidade

¹⁸⁹ PEREIRA, Caio Mário da Silva. Direito Comparado e o seu estudo. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**, v. 7, p. 35-51, out. 1955. p. 40. Disponível em: <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/889>. Acesso em: 18 abr. 2021.

¹⁹⁰ PEREIRA, Caio Mário da Silva. Direito Comparado e o seu estudo. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**, v. 7, p. 35-51, out. 1955. p. 41. Disponível em: <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/889>. Acesso em: 18 abr. 2021.

apresentam elas uma base em comum.¹⁹¹ Afora isso, o autor leciona que o Direito Comparado se tornou um orientador não só para os elaboradores de normas, mas também contribui muito para o seu intérprete.¹⁹² Com em base em tais explicações, justifica-se, portanto, a importância de lançar mão de uma investigação comparada, tal qual se propõe nesta pesquisa.

3.1 OS EXEMPLOS FRANCÊS, ESPANHOL E PORTUGUÊS NA REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO

Nesta subseção serão apresentados, por meio do estudo de direito comparado, três tratamentos jurídicos conferidos ao Direito à Desconexão – os mais referenciados pela doutrina consultada que se ocupa do tema. O que se pretende a partir de tal exploração é extrair contribuições para o direito brasileiro. Essa dissertação restringir-se-á legislação comparada, sendo que as bases comparativas escolhidas são França, Espanha e Portugal. A França, por ser a precursora na regulamentação do Direito à Desconexão; a Espanha por, logo em seguida, seguir os passos franceses, constituindo igualmente uma referência regulamentária por já haver consolidado tal direito; e Portugal, por ter projetos de lei que podem servir de exemplo ao legislativo brasileiro.

3.1.1 O DIREITO À DESCONEXÃO NA FRANÇA

A primeira, e também mais recorrente referência legislativa, a tratar do Direito à Desconexão é a França,¹⁹³ que em 2016 promulgou lei prevendo o exercício pleno de o trabalhador gozar do seu direito de desconectar, além de determinar às

¹⁹¹ MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e aplicação do Direito**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011. p. 108.

¹⁹² Nas palavras do autor: “Por isso, o Direito Comparado, desde que se tornou o fanal dos elaboradores de normas, também passou a auxiliar vigorosamente o intérprete. Confronta-se o dispositivo sujeito a exame, com outros sobre o mesmo assunto vigente entre povos cultos, e da interpretação atribuída a regras semelhantes redigidas por legisladores estrangeiros, conclui-se o sentido e o alcance do texto nacional”. (MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e aplicação do Direito**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011. p. 108).

¹⁹³ Influenciados pela lei francesa o direito à desconexão passou a ser regulamentado em diversos países, como é o caso da Chile e da Argentina, por exemplo.

empresas que criem regras sobre o uso de ferramentas digitais, com o objetivo de garantir o respeito pelos períodos de descanso, bem como à vida particular e familiar do trabalhador.¹⁹⁴

Antes do advento da lei que veio a positivar o Direito à Desconexão no ordenamento Francês, tinha-se como fundamento deste direito a previsão constante do Código do Trabalho Francês que definia como sendo o tempo de trabalho aquele durante o qual o trabalhador está à disposição do empregador e cumpre as suas diretivas sem poder exercer livremente as suas ocupações pessoais – artigo L. 3121-1.¹⁹⁵ Ocorre que tal delimitação passou a ser legalmente insuficiente para a (nova) realidade de interrupção no descanso do empregado face as tecnologias, conforme observam Marcio Henrique Pereira Ponzilacqua e Luana Graciana Silva:

No entanto, a definição tornou-se insuficiente para enquadrar juridicamente as situações de interrupção dos momentos de descanso do empregado por força de comunicações dinâmicas e fragmentadas realizadas por meio de equipamentos tecnológicos. Foi necessário o reconhecimento da existência de uma nova situação de ingerência na vida privada do empregado, até então não regulada, para então se pensar na forma mais adequada de conferir tratamento jurídico ao tema.¹⁹⁶

Para vir a consagrar legalmente o Direito à Desconexão, e ser o primeiro país a fazê-lo, em 2015 a França encomendou estudo denominado “*Transformation numérique et vie au travail*”,¹⁹⁷ cuja finalidade era analisar os efeitos da transformação digital no mundo do trabalho. Especificamente ao se portar a questão do tempo de trabalho, o estudo menciona que os regulamentos sobre horas de

¹⁹⁴ BETIATTO, Ricardo. Teletrabalho: a reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana. Reforma Trabalhista II, **Jus Laboris**, p. 46-56, 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116282/2017_betiatto_ricardo_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1. Acesso em: 10 abr. 2021.

¹⁹⁵ "Art. L3121-1: La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles". Tradução livre : O tempo real de trabalho é o tempo durante o qual o trabalhador está à disposição do empregador e cumpre as suas diretivas sem poder exercer livremente as suas ocupações pessoais. FRANÇA. Code Du Travail. **Paragraphe 1 : Ordre public (Articles L3121-1 à L3121-5)**. Légifrance, République Française, jun. 2021. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020517/. Acesso em: 22 mai. 2021.

¹⁹⁶ PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O Direito à Desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Revista Direito e Práxis**, Ahead of print, Rio de Janeiro, 2020. DOI: 10.1590/2179-8966/2020/53832. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/53832/36306>. Acesso em: 11 fev. 2021.

¹⁹⁷ METTLING, M. Bruno. Transformation numérique et vie au travail. **Vie Publique**, République Française, set. 2015. Disponível em: <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2021.

trabalho atendem a objetivos múltiplos e são um assunto particularmente sensível. Pondera, ainda, o seguinte:

A transformação digital está levando a mudanças notáveis na jornada de trabalho, para um grande número de setores e profissões: O trabalho conectado remotamente, possibilitado pelo uso cada vez mais difundido de smartphones no local de trabalho, levanta duas dificuldades: do ponto de vista jurídico, pode criar situações que possam infringir a Diretiva 2003/88 / CE, transposta para o direito francês e que prevê, nomeadamente, períodos mínimos de repouso diário e semanal, horas máximas de trabalho, etc. em termos de qualidade de vida no trabalho, a relação entre a vida privada e a profissional é cada vez mais complexa. Os funcionários podem, portanto, trabalhar por conta própria fora do horário de trabalho; mas também ser chamado para horários reservados para períodos de descanso diário ou semanal, ou mesmo durante feriados; Por outro lado, elementos da vida privada podem se encaixar mais naturalmente no chamado tempo "trabalhado". 47% dos trabalhadores afirmam que fazem uso profissional e pessoal de ferramentas digitais em seu local de trabalho. a intensificação do trabalho possibilitada pela transformação digital põe em causa, para determinados ramos de determinadas empresas, a medição da carga horária por tempo de trabalho.¹⁹⁸

O estudo feito na França considerou insuficiente a legislação a respeito da situação dos denominados trabalhadores digitais, e justificou essa ocorrência no desaparecimento gradual da noção de "momento e local de trabalho". Diante disto, concluiu pela necessidade de aprimorar a questão da medição do tempo e carga de trabalho em cujas modalidades são, na prática, mais difícil de fazê-lo, acrescentando também que a condição dos "funcionários digitais", que se conectam remotamente a qualquer momento do dia, traz riscos óbvios a violação do período de descanso diário e semanal.

O objetivo proposto pelo estudo foi, então, proteger a saúde do trabalhador, apontando que seria desejável ao legislador francês se preocupar com tal realidade.

¹⁹⁸ *"La transformation numérique emporte des évolutions notables sur la durée du travail, pour un grand nombre de secteurs et de métiers: le travail connecté à distance, permis par l'usage de plus en plus répandu des smartphones dans le cadre professionnel, soulève deux difficultés: sur le plan juridique, il peut créer des situations pouvant contrevenir à la directive n°2003/88/CE, telle que transposée en droit français et prévoyant notamment des temps minimum de repos quotidien et hebdomadaire, la durée maximale de travail, etc. sur le plan de la qualité de vie liée au travail, l'articulation entre vie privée et vie professionnelle se complexifie. Les salariés peuvent ainsi travailler d'eux-mêmes hors temps de travail ; mais aussi être sollicités sur les temps réservés au temps de repos quotidien ou hebdomadaire, voire pendant les vacances ; à l'inverse, des éléments de la vie privée peuvent s'inscrire plus naturellement dans le temps dit « travaillé ». 47% des actifs déclarent ainsi faire un usage à la fois professionnel et personnel des outils numériques sur leur lieu de travail. l'intensification du travail permise par la transformation numérique remet en cause, pour certains métiers dans certaines entreprises, la mesure de la charge de travail par le temps de travail."*

A conclusão foi de que deve haver esforço – tanto do trabalhador quanto da empresa – no sentido de realizar a desconexão:

Uma vez que o trabalho conectado e sua articulação com a vida privada são uma área de tensão, a missão está convencida da necessidade de se configurar de uma forma construída com os órgãos de representação dos trabalhadores o direito e o dever de desligar, compartilhado entre a empresa e o funcionário, ações educativas para o uso de ferramentas tecnológicas digitais que precisam ser conduzidas a fim de desenvolver comportamentos que são preservar os riscos do excesso.¹⁹⁹

Em atenção às proposições deste estudo, em 2016, a França editou a Lei El Khomri – Lei n. 2016-1088 de 8 de agosto de 2016,²⁰⁰ com vigência a partir de 1º de janeiro de 2017. Destaca-se da regulamentação o artigo 55, que alterou o artigo L. 2242-8 do Código do Trabalho, fazendo constar a previsão do exercício pleno por parte do empregado do seu direito de se desconectar, e passou a determinar o estabelecimento pela empresa de dispositivos para regular o uso de ferramentas digitais, com o objetivo de garantir o respeito pelos períodos de descanso e pela vida pessoal e familiar.²⁰¹

A legislação francesa determina que a empresa crie um plano para que sejam postos em prática procedimentos para a efetivação do direito do empregado de se desconectar de seu trabalho. Os termos do exercício pelo trabalhador do direito de

¹⁹⁹ “*Dès lors que le travail connecté et son articulation avec la vie privée sont une zone de tension, la mission est convaincue de la nécessité de mettre en place de manière co-construite avec les instances de représentation du personnel un droit et un devoir de déconnexion, partagé entre l’entreprise et le salarié, des actions d’éducation à l’usage des outils numériques devant être conduites pour développer des comportements de nature à se préserver des risques d’excès.*” METTLING, M. Bruno. Transformation numérique et vie au travail. **Vie Publique**, République Française, set. 2015. Disponível em: <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2021.

²⁰⁰ LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/2016-1088/jo/texte>. Acesso em: 7 mar. 2021.

²⁰¹ “Capítulo II: Adaptação da legislação laboral à era digital (artigos 55 a 60). Artigo 55. I. - O artigo L. 2242-8 do Código do Trabalho é alterado da seguinte forma: 1 ° 6 ° é complementado com as palavras: “, nomeadamente por meio de ferramentas digitais disponíveis na empresa; » 2 ° A 7 ° é adicionado da seguinte forma: “7 ° Os procedimentos para o pleno exercício pelo trabalhador do seu direito de desligamento e o estabelecimento pela empresa de mecanismos que regulem a utilização de ferramentas digitais, de forma a garantir o cumprimento dos períodos de descanso e licença, bem como da vida pessoal e familiar . Na falta de acordo, o empregador elabora o estatuto, ouvido o conselho de empresa ou, na sua falta, os representantes do pessoal. Esta carta define as modalidades de exercício do direito de desligamento e prevê ainda a implementação, por parte dos colaboradores e quadros dirigentes e gerentes, de ações de formação e sensibilização sobre a utilização racional de ferramentas digitais. ” II. - A Seção I deste artigo entra em vigor em 1º de janeiro de 2017”. (tradução livre). Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032983213/>. Acesso em: 7 mar. 2021.

se desconectar serão definidos pelas negociações coletivas (artigo L. 3121-64), sendo que as empresas com cinquenta ou mais empregados, contarão com, pelo menos, um representante sindical durante as negociações anuais sobre igualdade profissional entre mulheres e homens e qualidade de vida no trabalho (artigo L. 2242-8).

Ressalva-se que o acordo mencionado não é obrigatório, de maneira que para as empresas que não tenham representante sindical, a lei estabelece que o empregador deve implementar o direito de se desconectar na forma de um estatuto para funcionários e gestores, e o texto se concentrará em ações de treinamento e conscientização acerca da utilização razoável das tecnologias no trabalho à distância (artigo L2242-17).

Na doutrina brasileira, reconhecendo o avanço legislativo da França no que tange ao Direito à Desconexão, Rodrigo Goldschmidt e Vivian Maria Caxambu Graminho apontam que este assunto tampouco era total desconhecido para o direito francês, vez que em 2013, o Ministério do Trabalho e Emprego realizou o Acordo Nacional Interprofissional (ANI) sobre qualidade de vida no trabalho.²⁰²

O artigo 17 do referido Acordo prevê a promoção de uma gestão inteligente das tecnologias da informação e da comunicação a serviço da competitividade das empresas e com o fim de respeitar a vida privada dos trabalhadores:

As tecnologias de informação e comunicação (utilização de correio eletrônico, portáteis, telemóveis e smartphones) passam cada vez mais a fazer parte integrante do ambiente de trabalho e são essenciais para o funcionamento da empresa. Devem ser concebidos como uma ferramenta facilitadora do trabalho dos colaboradores. As TIC podem, no entanto, confundir a linha entre trabalho e casa, por um lado, e entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, por outro.

Dependendo da situação e do indivíduo, essas mudanças são percebidas como uma margem de manobra para libertá-los de certas restrições ou como uma intrusão do trabalho na vida privada.

Seu uso não deve levar ao isolamento dos funcionários em seu local de trabalho.

Deve garantir a manutenção de uma relação de qualidade e respeito ao trabalhador tanto na substância como na forma de comunicação e respeito pela vida privada do trabalhador.

Os signatários sugerem que as empresas levem em consideração essa questão, identificando as vantagens e desvantagens dessas mudanças.

As empresas envidarão todos os esforços para organizar cursos de formação em gestão da mudança e na utilização das TIC para colaboradores que tenham particular dificuldade em dominá-las.

²⁰² GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 111.

Procurarão, após ter recolhido o ponto de vista dos colaboradores sobre a utilização das TIC na empresa, os meios de conciliar a vida pessoal e profissional, tendo em conta os requisitos específicos das características da empresa e das funções desempenhadas, pelos instituintes, por exemplo, de tempo de desligamento, como já é prática em algumas empresas. Eles poderão criar ações de sensibilização sobre o uso adequado das TIC com os funcionários e a gestão.²⁰³

Da leitura desse artigo do Acordo Nacional Interprofissional infere-se desde aquele momento uma preocupação com o uso adequado das tecnologias no trabalho e intenção em amparar o direito de o trabalhador se desligar. O texto guarda, igualmente, estreita relação com as proposições inseridas ao Código do Trabalho francês, anteriormente mencionado, sendo possível perceber que os objetivos postos no Acordo serviram de inspiração à Lei *El Khomri*.

Elucidando a pretensão posta na legislação francesa, Lerouge Loïc²⁰⁴ esclarece que o Direito à Desconexão deve ser concebido principalmente como o direito que garante ao empregado não sofrer sanção ou reprovação de seu empregador, quando se recusar a responder um e-mail ou ligação fora de seu horário de trabalho.

²⁰³ Tradução livre de "Les technologies de l'information et de la communication (utilisation de la messagerie électronique, ordinateurs portables, téléphonie mobile et smartphones) font aujourd'hui de plus en plus partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au fonctionnement de l'entreprise. Elles doivent se concevoir comme un outil facilitant le travail des salariés. Les TIC peuvent cependant estomper la frontière entre le lieu de travail et le domicile, d'une part, entre le temps de travail et le temps consacré à la vie personnelle, d'autre part. Selon les situations et les individus, ces évolutions sont perçues comme des marges de manoeuvre libérant de certaines contraintes ou comme une intrusion du travail dans la vie privée. Leur utilisation ne doit pas conduire à l'isolement des salariés sur leur lieu de travail. Elle doit garantir le maintien d'une relation de qualité et de respect du salarié tant sur le fond que sur la forme de la communication et le respect du temps de vie privée du salarié. Les signataires proposent aux entreprises de prendre en compte cette question, en identifiant les avantages et les inconvénients de ces évolutions. Les entreprises s'attacheront à mettre en place des formations à la conduite du changement et à l'utilisation des TIC pour les salariés ayant des difficultés particulières pour les maîtriser. Elles rechercheront, après avoir recueilli le point de vue des salariés sur l'usage des TIC dans l'entreprise, les moyens de concilier vie personnelle et vie professionnelle en tenant compte des exigences propres aux caractéristiques de l'entreprise et des fonctions exercées, par l'institution, par exemple, de temps de déconnexion, comme cela se pratique déjà dans certaines entreprises. Elles pourront mettre en place des actions de sensibilisation sur le bon usage des TIC auprès des salariés et du management." FRANÇA. Accord national interprofessionnel - Qualité de Vie au Travail. **Accord du 19 juin 2013, NOR: ASET1351058M**. Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 2013. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20130041_0000_0011.pdf&isForGlobalBocc=false. Acesso em: 7 mar. 2021.

²⁰⁴ LEROUGE, Loïc. Le droit à la déconnexion "à la française". **Cielo Laboral**, 2017. Disponível em: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2017/02/lerouge_noticias_cielo_n1_2017_1.pdf. Acesso em: 7 mar. 2021.

No mesmo sentido, Pierre-Henri Cialti disserta que o direito de desconectar constitui uma nova ferramenta para limitar os poderes do empregador, com o objetivo de garantir a conciliação entre vida profissional e pessoal, bem como o direito à saúde, mediante respeito aos tempos de descanso. Em razão disso, conclui ser considerado como um direito instrumental para garantir a eficácia destes.²⁰⁵

Sophie Fantoni-Quinton acrescenta que, considerando a obrigação do empregador de garantir ao seu empregado condições de trabalho que não degradem sua saúde, um equivalente ao Direito à Desconexão já havia sido reconhecido em 2004 pelo Tribunal de Cassação.²⁰⁶

Assim, em sentença de 17 de fevereiro de 2004, a câmara social do Tribunal de Cassação, considerou que: 'o fato de não ter podido ser contatado fora do horário de trabalho em seu celular pessoal não é culpado e, portanto, não permitem não justificar o despedimento disciplinar por falta grave.'[2] Além disso, a câmara social tem frequentemente condenado os empregadores por violação da obrigação de segurança de resultado devido a uma carga de trabalho excessiva, ligada ou não a ferramentas digitais [3].

207

Especificamente a respeito dos possíveis instrumentos regulatórios do Direito à Desconexão, Sophie Fantoni-Quinton²⁰⁸ expõe que o Código do Trabalho Francês não fornece uma diretriz precisa de medidas a serem implementadas, o que justifica em razão de uma intenção do legislador de, a propósito, permitir que as empresas inovassem neste sentido e também para viabilizar que fossem consistentes com suas próprias organizações. Não obstante a ausência desses critérios, a autora apresenta algumas propostas extraídas de convênios, estatutos de empresas e referências por especialistas, que fornecem um panorama de medidas

²⁰⁵ CIALTI, Pierre-Henri. El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?. **Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social**, n. 137, p. 163-181, 2017. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>. Acesso em: 11 fev. 2021.

²⁰⁶ FRANÇA. Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 21 janvier 2015, 13-16.896, Publié au bulletin. **Légifrance, République Française**, jan. 2015. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000030142881/>. Acesso em: 11 fev. 2021.

²⁰⁷ Tradução livre de "*Ainsi, dans un arrêt du 17 février 2004 la chambre sociale de la Cour de cassation, a estimé que : « le fait de n'avoir pu être joint en dehors des horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif et ne permet donc pas de justifier un licenciement disciplinaire pour faute grave »*[2]. Par ailleurs la chambre sociale a souvent condamné des employeurs pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat en raison d'une charge de travail excessive en lien ou non avec les outils numériques[3]". FANTONI-QUINTON, Sophie. Le droit à la déconnexion: un premier pas!!!!. **Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement**, v. 78, n. 6, p. 516-518, 2017. Disponível em: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01721482/document>. Acesso em: 7 mar. 2021.

²⁰⁸ FANTONI-QUINTON, Sophie. Le droit à la déconnexion: un premier pas!!!!. **Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement**, v. 78, n. 6, p. 516-518, 2017. Disponível em: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01721482/document>. Acesso em: 7 mar. 2021.

implementáveis, dentre as quais destacam-se: i) ações de sensibilização e formação, incluindo gestores, em utilizações digitais para dominar as funcionalidades necessárias ao desligamento; ii) períodos de desconexão aos fins de semana e à noite; iii) configuração de ferramentas digitais no modo "não perturbe" por determinado tempo; iv) janelas de alerta em caixas de correio profissionais que oferecem envio diferido ao enviar, exceto em uma emergência; vi) bloqueio de servidores de computador durante certas horas; vii) estudos de fluxo para apurar ligações excessivas e propor medidas corretivas com base na análise da organização do trabalho.

Diante da apresentação de tais medidas, Sophie Fantoni-Quinton²⁰⁹ complementa que a implementação de quaisquer delas de forma isolada, sem informação, sem formação ou sem considerar a organização do trabalho, seria um anseio de mudança destinado ao fracasso.

Uma observação feita por Lerouge Loïc,²¹⁰ a qual ele afirma ter extraído do Relatório *Transformation numérique et vie au travail*, é que se deve reconhecer que há uma corresponsabilidade do trabalhador e do empregador acerca da obrigação de desconectar aquele do trabalho, o que fundamenta na obrigação de segurança prevista no artigo L. 4122-1²¹¹ do Código do Trabalho, a qual o autor analisa sob a ótica do desligamento. Destarte, segundo este dispositivo, cabe a cada trabalhador zelar, conforme a sua formação e as suas possibilidades, pela sua saúde e segurança, bem como as de outras pessoas afetadas por seus atos ou omissões no trabalho.

Mais recentemente, ratificando a preocupação com o cumprimento da legislação trabalhista, em 5 de dezembro de 2018, o Código do Trabalho francês foi

²⁰⁹ FANTONI-QUINTON, Sophie. Le droit à la déconnexion: un premier pas!!!!. **Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement**, v. 78, n. 6, p. 516-518, 2017. Disponível em: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01721482/document>. Acesso em: 7 mar. 2021

²¹⁰ LEROUGE, Loïc. Le droit à la déconnexion "à la française". **Cielo Laboral**, 2017. Disponível em: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2017/02/lerouge_noticias_cielo_n1_2017_1.pdf. Acesso em: 7 mar. 2021.

²¹¹ FRANÇA. Code Du Travail. **Chapitre II : Obligations des travailleurs. (Articles L4122-1 à L4122-2)**. Légifrance, République Française, jun. 2021. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006178067?init=true&page=1&query=L+4122-1travail&searchField=ALL&tab_selection=all&anchor=LEGIARTI000006903153#LEGIARTI000006903153. Acesso em: 7 mar. 2021.

acrescido pelo artigo L2242-8,²¹² mediante previsão da penalidade às empresas que não promoverem negociação coletiva ou plano de ação sobre qualidade de vida no trabalho.

Constata-se da apreciação à legislação francesa que, atenta à nova realidade, de alta conectividade, se preocupou em inserir ao seu ordenamento o Direito à Desconexão e, além de precursora ao prever regras para tanto, vem se atualizando no sentido de conferir efetividade à sua regulamentação. Depreende-se disso que se trata de um bom exemplo para a positivação de tal direito.

3.1.2 O DIREITO À DESCONEXÃO NA ESPANHA

Na Espanha, cerca de um ano após a promulgação da legislação francesa e também após os primeiros projetos de lei apresentados ao Parlamento português, conforme será verificado na sequência, entrou em vigor a *Ley Orgánica 3/2018*, de 5 de dezembro de 2018, *Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales – LOPDGDD*.²¹³

Segundo o que dispõe seu preâmbulo, a lei espanhola foi aprovada com o objetivo de proteger as pessoas físicas em relação ao tratamento dos seus dados pessoais – proteção esta que é reconhecida como direito fundamental no artigo 18.4 da Constituição espanhola –, bem como prever a limitação do uso da informática para garantir a honra e a intimidade pessoal e familiar dos cidadãos e o pleno exercício de seus direitos.

O Título X da referida lei declarou que os direitos e liberdades consagrados na Constituição e nos Tratados e Convenções Internacionais ratificados pela Espanha são plenamente aplicáveis no ambiente da internet, e que os provedores

²¹² FRANÇA. Code Du Travail. **Chapitre II : Obligations des travailleurs. (Articles L4122-1 à L4122-2)**. Légifrance, République Française, jun. 2021. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006178067?init=true&page=1&query=L+4122-1travail&searchField=ALL&tab_selection=all&anchor=LEGIARTI000006903153#LEGIARTI000006903153. Acesso em: 7 mar. 2021.

²¹³ ESPANHA. **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de dezembro de 2018**. Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales – LOPDGDD. Disponível em: <https://www.iberley.es/legislacion/ley-organica-3-2018-5-dic-proteccion-datos-personales-garantia-derechos-digitales-lopdgdd-26118274>. Acesso em: 9 nov. 2020.

de serviços da sociedade da informação e os provedores de serviços da internet ajudarão a garantir sua aplicação.

Já o artigo 88 dessa lei, reconhece expressamente o Direito à Desconexão aos empregados e também aos servidores públicos, de modo a garantir com tal previsão que, fora do horário de trabalho legal ou convencionalmente estabelecido, haja respeito pelos seus tempos de descanso, licenças e férias, bem como à privacidade pessoal e familiar do trabalhador. A legislação dispõe, ainda, que as modalidades de exercício deste direito atenderão à natureza e finalidade da relação de trabalho, potencializarão o direito de conciliar a atividade laboral e a vida pessoal e familiar e estarão sujeitas às disposições da negociação coletiva ou conforme acordado entre a empresa e os representantes dos trabalhadores. Veja-se o texto legal:

Artigo 88. Direito ao desligamento digital no ambiente de trabalho.

1. Os funcionários e funcionários públicos terão direito ao desligamento digital para garantir, fora do horário de trabalho legal ou convencionalmente estabelecido, o respeito pelo seu descanso, férias e férias, bem como a sua privacidade pessoal e familiar.

2. As modalidades de exercício deste direito atenderão à natureza e finalidade da relação de trabalho, potencializarão o direito de conciliar atividade laboral e vida pessoal e familiar, e estarão sujeitas às disposições da negociação coletiva ou, conforme o caso, conforme acordado entre a empresa e os representantes dos trabalhadores.

3. O empregador, ouvidos os representantes dos trabalhadores, elaborará uma política interna dirigida aos trabalhadores, incluindo os que ocupam cargos de chefia, na qual definirá as modalidades de exercício do direito à desligação e as ações de formação e sensibilização do pessoal sobre um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evitam o risco de fadiga do computador. Em particular, o direito ao desligamento digital será preservado nos casos de realização total ou parcial de trabalho remoto, bem como no endereço do empregado vinculado à utilização de ferramentas tecnológicas para fins laborais.²¹⁴

²¹⁴ Tradução Livre de “*Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral* 1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. 2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. 3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológica.” ESPANHA. **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de dezembro de 2018**. Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales – LOPDGDD. Disponível em:

A regulamentação espanhola vai além e dispõe que o empregador, ouvidos os representantes dos trabalhadores, elaborará uma política interna dirigida aos trabalhadores, abrangendo, inclusive, os que ocupam cargos de chefia, na qual definirá as modalidades de exercício do Direito à Desconexão e as ações de formação e sensibilização do pessoal sobre um uso razoável das ferramentas tecnológicas. Afora isso, acrescenta que tal direito será preservado nos casos de realização total ou parcial de trabalho à distância, e igualmente se prestado na residência do trabalhador vinculado à utilização de ferramentas tecnológicas para fins laborais.

Uma importante abordagem que se colhe da regulamentação espanhola é a que faz Miguel Angel Purcalla Bonilla,²¹⁵ de que a utilização de dispositivos digitais fornecidos pelo empregador aos trabalhadores implica na obrigação daquele de informar previamente sobre o uso privado que lhes é permitido (tempo e forma de utilização), assim como o seu controle voltado exclusivamente ao cumprimento das obrigações laborais ou estatutárias e também a garantia da integridade dos referidos dispositivos.

Conclusivamente, a respeito da lei espanhola, Miguel Angel Purcalla Bonilla²¹⁶ discorre que se tratava de um reconhecimento necessário, correspondente a uma “especificação tecnológica” própria do direito ao descanso laboral positivado no artigo 31 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e, igualmente, a limitação do tempo de trabalho, descanso e saúde ocupacional abrangidos pelos artigos 34 a 38 do Estatuto do Trabalhador da Espanha, além dos artigos 14, 15 e 22 da Lei 31/1995 de 8 de novembro, sobre a prevenção de riscos profissionais.²¹⁷

<https://www.iberley.es/legislacion/ley-organica-3-2018-5-dic-proteccion-datos-personales-garantia-derechos-digitales-lopdgdd-26118274>. Acesso em: 9 nov. 2020.

²¹⁵ BONILLA, Miguel Angel Purcalla. Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados: Notas a propósito de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre. **Revista Española de Derecho del Trabajo**, n. 218, 2019. Disponível em: https://www.fes.es/portal/wp-content/uploads/2019/05/Bib_Control-tecnologico-de-la-prestacion-laboral-y-derecho-a-la-desconexion-de-los-emple_BIB_2019_2891.pdf. Acesso em: 7 mar. 2021.

²¹⁶ BONILLA, Miguel Angel Purcalla. Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados: Notas a propósito de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre. **Revista Española de Derecho del Trabajo**, n. 218, 2019. Disponível em: https://www.fes.es/portal/wp-content/uploads/2019/05/Bib_Control-tecnologico-de-la-prestacion-laboral-y-derecho-a-la-desconexion-de-los-emple_BIB_2019_2891.pdf. Acesso em: 7 mar. 2021.

²¹⁷ Além disso, a Lei Orgânica 03/2018 (RCL2018,1629) regulamentou o direito ao desligamento digital do trabalho, para garantia de trabalhadores e servidores públicos (curiosa diferenciação, a propósito e além da vontade de dissipar dúvidas a este respeito, visto que são tão empregados quanto outro) o respeito pelas folgas, licenças e férias e pela privacidade pessoal e familiar.

A partir da comparação entre a legislação espanhola e a francesa, verifica-se que a segunda permanece sendo a maior referência legislativa sobre o Direito à Desconexão porque prevê sanções para o seu descumprimento, evidente, pois, que se vislumbra maior efetividade a um direito diante de uma punição contra a sua inobservância. Por outro lado, acerca disso, a *Ley Orgánica 3/2018* da Espanha, ao menos até o momento, nada dispõe.

Ao analisar a situação dos trabalhadores digitais à distância e o Direito à Desconexão, Francisco Javier Arrieta Idiakes²¹⁸ leciona que o objeto desse direito está claramente expresso no artigo 88, supracitado, e busca, então, garantir que, fora do horário de trabalho legal ou convencionalmente estabelecido, haja respeito pelo tempo de descanso, licenças, férias e, do mesmo modo, a privacidade pessoal e familiar. O autor destaca, contudo, que no último parágrafo do dispositivo há uma tratativa especial, que demonstra a situação dos trabalhadores à distância na Espanha:

Em particular, o direito ao desligamento digital será preservado nos casos de realização total ou parcial de trabalho remoto, bem como na residência do trabalhador vinculado à utilização de ferramentas tecnológicas para fins laborais. Sem dúvida, isso demonstra a situação especial que os trabalhadores digitais remotos vivenciam com este.²¹⁹

Francisco Javier Arrieta Idiakes acrescenta ser compreensível que uma pessoa que se afasta do espaço físico da empresa, e faz seu trabalho em casa ou em qualquer outro lugar, tenha “fadiga informática”, por não se impor nenhum limite à vontade de terminar o trabalho nem mesmo por indicação do empregador. Diante disto, argumenta que a edição da lei reconhecendo o Direito à Desconexão sobrevém da própria natureza e do propósito da relação de trabalho, que devem ser considerados e que, neste caso, trazem consigo a necessidade de abordar os riscos específicos à saúde que o trabalho digital remoto pode produzir se não for

²¹⁸ IDIAKES, Francisco Javier Arrieta. La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. **Lan harremanak – Revista de relaciones laborales**, n. 42, p. 3, 2019. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7401545>. Acesso em: 3 abr. 2021.

²¹⁹ Tradução livre de “*en particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas*». Sin duda, ello demuestra la especial situación que viven los trabajadores digitales a distancia para con este derecho.” IDIAKES, Francisco Javier Arrieta. La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. **Lan harremanak – Revista de relaciones laborales**, n. 42, p. 3, 2019. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7401545>. Acesso em: 3 abr. 2021.

devidamente regulamentado o direito de se desconectar, fundamentando assim uma insuficiência da lei espanhola.²²⁰

Sobre o contexto de premente necessidade de intervenção em que foi criada a lei espanhola, Francisco Pérez Amorós esclarece que durante o ano 2018 houve mais de um milhão de pessoas neste país que trabalharam em tempo integral com um dia útil efetivo superior ao dia útil acordado. Isso equivale a dizer que 8% da população assalariada em tempo integral semanalmente prolonga sua jornada de trabalho para além do combinado, sem receber remuneração correspondente por isso. Nas palavras do autor:

Esse longo milhão de trabalhadores estenderam suas jornadas de trabalho em média 10,5 horas semanais durante 2018 acima do citado. A cada semana, 11 milhões de horas são trabalhadas na jornada de trabalho declarada pactuada, milhões de horas não pagas às pessoas que as trabalham, aumentando os níveis de benefícios e a precarização do trabalho. Esses 11 milhões de horas não remuneradas por semana em 2018 são equivalentes a 276.000 trabalhos de Relatório de 40 horas por semana.²²¹

Além do *caput* do artigo 88, em suas próximas duas seções, a lei espanhola se dedica a tratar das "modalidades de exercícios" do Direito à Desconexão referindo-se à negociação coletiva, ou, quando for o caso, os acordos de empresa (artigo 88.2), acrescentando que o empregador preparará "uma política interna", com audiência dos representantes dos trabalhadores, que será dirigida aos mesmos, "incluindo aqueles que ocupam cargos de administração" para garantir o exercício do direito. Quanto a essa política, ressalte-se que é uma imposição legal ao empregador.

O último parágrafo do artigo 88.3 especifica mais um ponto que merece destaque: "o direito ao desligamento digital será preservado nos casos de realização total ou parcial de trabalho à distância, bem como na residência do empregado

²²⁰ IDIAKES, Francisco Javier Arrieta. La desconexión digital y el registro de la jornada diaria em España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. **Lan harremanak – Revista de relaciones laborales**, n. 42, p. 3, 2019. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7401545>. Acesso em: 3 abr. 2021.

²²¹ Tradução livre de "*Ese millón largo de trabajadores y trabajadoras ha prolongado su jornada laboral una media de 10.5 horas a la semana durante 2018 por encima de lo cotizado-pagado. Cada semana se trabajan 11 millones de horas por encima de la jornada laboral pactada-declarada, millones de horas no retribuidas a las personas que las trabajan, engrosando los niveles e beneficio y precarización laboral. Esos 11 millones de horas no pagadas a la semana durante 2018 equivalen a 276 000 puestos de trabajo de Informe 40 horas semanales*". AMORÓS, Francisco Pérez Amorós. Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on Holiday. **Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla**, v. 14, n. 45, p. 257-275, jan./jun. 2020.

vinculado ao uso de ferramentas tecnológicas para fins laborais”.²²² Assim, registra que a desconexão tecnológica, pela dificuldade de garanti-la, merece atenção em dois casos que são por ela diferenciados: trabalho à distância e trabalho prestado na casa do trabalhador.

A respeito de tais dispositivos, Francisco Pérez Amorós²²³ menciona que abrange exclusivamente os trabalhadores empregados e fora concebido para preservar o descanso, a licença e as férias, e respeito à privacidade pessoal e familiar, garantindo, desta forma, a saúde do trabalhador:

O tempo de trabalho - bem mais escasso que o trabalho - deve ser limitado para permitir o descanso e garantir outros direitos trabalhistas. As novas tecnologias permitem produzir mais e melhor em menos tempo, mas, se mal utilizadas, podem prejudicar direitos trabalhistas fundamentais e ordinários em geral. Em particular, podem prejudicar o descanso, a saúde, a conciliação (família) e a privacidade dos trabalhadores.²²⁴

Analisando as preposições relacionadas ao Direito à Desconexão, Montes afirma que as virtudes que a lei traz são várias e que cumpre, dentre outras, com a função de reafirmar outros direitos:

Em contraste, o novo direito reconhecido tem várias virtudes. Por um lado, cumpre uma função indiscutível, que é a função pedagógica ou de recordação dos limites e do exercício dos direitos ao descanso e ao trabalho, conciliação familiar e pessoal, ao mesmo tempo que mostra preocupação por uma questão que, sem ser novo, preocupa cada vez mais; ou seja, a influência das tecnologias nas condições de trabalho.²²⁵

²²² Tradução livre de “*se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas*”.

²²³ AMORÓS, Francisco Pérez Amorós. Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on Holiday. **Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla**, v. 14, n. 45, p. 257-275, jan./jun. 2020. p. 262.

²²⁴ Tradução livre de “*El tiempo de trabajo —un bien más escaso que el trabajo— se debe limitar para permitir el descanso y garantizar otros derechos laborales. Las nuevas tecnologías permiten producir más y mejor en menos tiempo, pero, mal utilizadas, podrían menoscabar los derechos laborales fundamentales y ordinarios, en general. En particular, podrían perjudicar el descanso, la salud, la conciliación (familiar) y la intimidad de los trabajadores.*” IDIAKES, Francisco Javier Arrieta. La desconexión digital y el registro de la jornada diaria em España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. **Lan harremanak – Revista de relaciones laborales**, n. 42, p. 3, 2019. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7401545>. Acesso em: 3 abr. 2021.

²²⁵ Tradução livre de “*En cambio, el nuevo derecho reconocido tiene varias virtudes. Por un lado, cumple una función indiscutible, cual es la función pedagógica o recordatoria de los límites y ejercicio de los derechos al descanso y a la conciliación laboral, familiar y personal, a la vez que demuestra la preocupación por una cuestión que, sin ser novedosa, sí preocupa cada vez más; esto es, el influjo de las tecnologías en las condiciones laborales.*” MONTES, Oscar Requena. La desconexión digital en España: propuesta de regulación desde la prevención del estrés. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Novas**

Com base em tal assertiva, pode-se concluir que o objetivo da lei espanhola está intimamente relacionado a outros direitos já consolidados em prol do trabalhador. Ainda considerando o conjunto da legislação espanhola, identifica-se semelhanças em relação à lei francesa, assim como alguns pontos próprios e algumas incompletudes – especialmente em relação a punibilidade face ao seu descumprimento. Todavia, considerando que a sua promulgação foi posterior, sendo mais imatura em relação a outra experiência, não se olvida que se trata de outro exemplo que pode ser observado por países que ainda caminham com mera pretensão de regulamentar o Direito à Desconexão.

3.1.3 O DIREITO À DESCONEXÃO EM PORTUGAL

A partir de uma investigação de projetos de lei apresentados ao Parlamento português, extrai-se uma reiterada pretensão de caminhar legislativamente no mesmo sentido que a França e regulamentar o Direito à Desconexão – por vezes referenciado como “direito ao desligamento”. Prova disso é que variados partidos políticos apresentaram no ano de 2017 projetos de lei neste sentido: Projeto de Lei 552/XIII/2^a,²²⁶ do Bloco de Esquerda (BE); Projeto de Lei 640/XIII/3²²⁷ do Pessoas-Animais-Natureza (PAN);” Projeto de Lei n. 643/XIII/3^a²²⁸ do Grupo Parlamentar “Os

Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

²²⁶ PORTUGAL. Assembleia da República. **Projeto de Lei 552/XIII/2**. Consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, procedendo à 15.^a alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Jun. 2017. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41478>. Acesso em: 9 mar. 2021.

²²⁷ PORTUGAL. Representação Parlamentar. **Projeto de Lei 640/XIII/3**. Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, consagrando o direito do trabalhador à desconexão profissional. Out. 2017. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41758>. Acesso em: 9 mar. 2021.

²²⁸ PORTUGAL. Grupo Parlamentar Os Verdes. **Projeto de Lei 643/XIII/3^a**. Qualifica como contraordenação muito grave a violação do período de descanso (15.^a Alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro). Out. 2017. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41766>. Acesso em: 9 mar. 2021.

Verdes; Projeto de Lei n. 644/XIII²²⁹ do Partido Socialista (PS); e, ainda, os seguintes projetos de Resolução, que consistem em recomendações ao Governo: Projeto de Resolução n. 1085/XIII/3^a,²³⁰ do Partido Comunista Português (PCP) e Projeto de Resolução n. 1086/XIII/3.^a,²³¹ do CDS Centro Democrático e Social (CDS).

O primeiro projeto proposto, de n. 552/XIII/2^a, em 9 de junho de 2017, propunha acrescentar ao Código do Trabalho português o seguinte: (i) consagrar o dever de não conexão no período de descanso do trabalhador associado à possibilidade de, por instrumento de regulamentação coletiva, serem garantidas formas de desconexão profissional; (ii) prever que a conexão profissional com o trabalhador no seu período de descanso possa constituir uma forma de assédio, verificados os pressupostos legais para tanto; e (iii) reintroduzir o dever de envio de controle, denominado “mapa de horário”, de horário de trabalho por parte do empregador – que havia sido retirado da legislação laboral, facilitando o abuso no cumprimento da jornada.

Da exposição de motivos deste Projeto, destaca-se a preocupação – histórica – com a limitação do tempo de trabalho explanada e a partir da qual os proponentes defenderam que a jornada não deveria ir além das oito horas a fim de garantir o direito ao descanso, bem como a conciliação entre a condição de trabalhador com a vida pessoal e familiar. Ainda, a preocupação apresentada foi fundamentada em levantamento que demonstrara o crescimento da carga horária de trabalho conectada e conseguinte esgotamento dos trabalhadores:

Os ritmos intensos e a pressão das chefias, o prolongamento de horários e a desregulação do tempo de trabalho são alguns dos fatores que ajudam a

²²⁹ PORTUGAL. Grupo Parlamentar Partido Socialista. **Projeto de Lei 644/XIII**. Procede à 13.^a alteração do Código do Trabalho, reforça o direito ao descanso do trabalhador. Out. 2017. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41767>. Acesso em: 9 mar. 2021.

²³⁰ PORTUGAL. Grupo Parlamentar Partido Comunista Português. **Projeto de Resolução nº 1085/XIII/3^a**. Recomenda ao Governo a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar. Out. 2017. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41762>. Acesso em: 9 mar. 2021.

²³¹ PORTUGAL. Grupo Parlamentar. **Projeto de Resolução nº 1086/XIII/3^a**. Recomenda ao Governo que inicie, em sede de concertação social, um debate com vista a incluir o direito ao desligamento quer no código do trabalho, quer nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Out. 2017. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41764>. Acesso em: 9 mar. 2021.

explicar o facto de, segundo um inquérito realizado em 2015 a 5 mil trabalhadores portugueses, 62% enfrentarem situações de stress no trabalho, 43% serem contactados pelas chefias fora do horário de trabalho e 15% dos trabalhadores apresentarem sinais de esgotamento. Segundo os dados do Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental, estudo de âmbito nacional, realizado pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, na sequência de protocolo estabelecido com a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) *“mais de metade das pessoas com horário noturno, horário mais longo e trabalho por turnos apresentam percentagens mais elevadas no que diz respeito à existência de problemas de saúde, nos últimos 12 meses”*.²³²

Ainda, a Proposta Legislativa 552, que inaugurou o tema no Parlamento português faz menção ao direito ao descanso, garantido no Código de Trabalho, afirmando-se que embora haja previsão para devida remuneração ao trabalho prestado além do período normal, reconhece que a lei não comporta mais a realidade prática, em que as novas tecnologias viabilizam novas formas de abuso, justificando, então, que em oposição a este problema, de utilização intensa de tecnologias de informação e comunicação, é necessária a resposta legislativa.

Observando-se os projetos apresentados à Assembleia Portuguesa, verifica-se que, não obstante tenham havido inúmeras tentativas de regulamentar o Direito à Desconexão, não houve até então consenso na votação, sobretudo por divergência política, o que impediu que a disciplina jurídica do tema se concretizasse.

Uma proposta mais recente, ainda em trâmite, foi apresentada em 20 de setembro de 2020, correspondente ao Projeto de Lei n. 535/XIV/1 - que consagra o direito de desconexão profissional, procedendo com a décima sexta alteração ao Código do Trabalho e que em sua justificação²³³ aborda a questão da hiperconexão:

Uma das formas de degradação das relações laborais que se vem verificando actualmente materializa-se na perturbação, por parte da entidade patronal, dos períodos de descanso do trabalhador, através do recurso a meios informáticos ou electrónicos, impossibilitando que este se

²³² PORTUGAL. Assembleia da República. **Projeto de Lei 552/XIII/2**. Consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, procedendo à 15.^a alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Jun. 2017. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41478>. Acesso em: 9 mar. 2021.

²³³ PORTUGAL. Grupo Parlamentar. **Projecto de Lei n.º 535/XIV/1.^a** Consagra o direito de desconexão profissional, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. Set. 2020. Disponível em: <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a566b786c5a79394562324e31625756756447397a5357357059326c6864476c32595338354e57566b4e44677a4d4330784d6a426d4c5451795a6a6374595749794e5330334d6d45784e44417a4d3255774d5463755a47396a&fich=95ed4830-120f-42f7-ab25-72a14033e017.doc&Inline=true>. Acesso em: 7 mar. 2021.

“desligue” do trabalho. Deste modo, os trabalhadores veem a sua vida contaminada pelo trabalho, que lhes invade a casa, os fins-de-semana e as férias, via telemóvel ou email, estando, nos últimos anos, a criarse uma cultura de estar “sempre ligado”.

A partir disso, no ano de 2021, surgiram inúmeras novas propostas, não só com o fim de regulamentar o Direito à Desconexão, mas tal qual ocorrera em 2017 e que, ainda em trâmite, são objeto de discussão conjunta no parlamento português. Sendo cada um e seu respectivo propósito principal: Projeto de Lei n. 745/XIV/2 (BE); Projeto de Lei n. 765/XIV/2 (PCP) Regula o regime de trabalho em teletrabalho; Projeto de Lei 791/XIV/2, que reforça os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho; 797/XIV/2, que consagra o Direito ao Desligamento, procede à 17.^a alteração à Lei n. 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho; 806/XIV/2, propõe regular o teletrabalho de forma mais justa; 808/XIV/2 Procede à regulação do teletrabalho; 811/XIV/2, regulamenta o teletrabalho no setor público e privado, cria o regime de trabalho flexível e reforça os direitos dos trabalhadores em regime de trabalho à distância, procedendo à alteração do Código do Trabalho, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e da Lei n. 98/2009, de 04 de setembro; Projeto de Lei n. 812/XIV/2, para alterar o regime jurídico-laboral do teletrabalho (19.^a alteração ao Código do Trabalho e 1.^a alteração da Lei n. 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais). Ainda, tem-se o Projeto de Resolução 1222/XIV/2, que recomenda ao Governo que promova um amplo debate com os Parceiros Sociais com vista à celebração de um Acordo de Concertação Social sobre as matérias relativas ao futuro do trabalho, designadamente sobre as matérias do teletrabalho e do Trabalho dos Nómadas Digitais.

O que se percebe destas novas propostas é que, além dos motivos já utilizados nas propostas anteriores, agora considera-se especialmente o contexto da pandemia declarada em março de 2020, momento a partir do qual o teletrabalho passou a ser ainda mais praticado e a necessidade de um regramento mais completo e adequado com esta modalidade potencializa a preocupação com o direito do trabalhador de gozar de devidos momentos de desconexão.

A respeito das propostas legislativas portuguesas, Rodrigo Goldschmidt e Vivian Maria Caxambu Graminho comentam que o direito ao descanso por si já está consagrado no Código de Trabalho português, mas que a utilização das novas

tecnologias no ambiente de trabalho distanciam a letra da lei da sua aplicação prática e, além disso, dão vazão a novas formas de abuso pelos empregadores, pelo que tal proposição legislativa segue um caminho em prol da proteção contra a hiperconexão, abarcando os direitos fundamentais que corroboram com este fim.²³⁴

Outrossim, foi apresentado no parlamento português o Projeto de Lei n. 1217/XIII,²³⁵ com o objetivo de aprovar a Carta de Direitos Fundamentais na Era Digital, já aprovada pela Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, em 25 de junho de 2019, e que agora aguarda discussão e votação plenária.

Esse último projeto referido²³⁶ foi proposto pelo Partido Socialista e reconhece uma transformação digital, propondo em razão dela normas que venham a delimitar e proteger direitos, liberdades e garantias no ciberespaço. Com base nisso, dispõe também sobre diversas questões de direitos digitais dos trabalhadores, dentre elas o “direito de desligar dispositivos digitais”:

Artigo 16.º Direito de desligar dispositivos digitais. 1. Todos têm o direito de desligar dispositivos digitais fora do horário de trabalho, por forma a garantir o direito ao descanso e ao lazer, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e a intimidade da vida privada, sem prejuízo dos contactos a realizar pelo empregador em casos de urgência de força maior ou no quadro de relações profissionais de confiança pessoal.

Ainda que até o momento o direito à desconexão não tenha sido positivado através do regular processo legislativo, o direito à desconexão, em razão das proposições já apresentadas ao parlamento, identifica-se uma recorrente tentativa de que seja inserido ao ordenamento português o direito de o trabalhador se desconectar do trabalho. Cumpre mencionar que tal assunto tem assumido ainda maior relevância com a edição do Decreto n. 3-A/2021, que prevê a obrigatoriedade

²³⁴ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 122.

²³⁵ PORTUGAL. Grupo Parlamentar Partido Socialista. **Projeto de Lei n.º 1217/XIII**. Aprova a Carta de Direitos Fundamentais na Era Digital. Mai. 2019. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=43768>. Acesso em: 21 mar. 2021.

²³⁶ A iniciativa caducou em 2019-10-24. PORTUGAL. Grupo Parlamentar Partido Socialista. **Projeto de Lei n.º 1217/XIII**. Aprova a Carta de Direitos Fundamentais na Era Digital. Mai. 2019. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=43768>. Acesso em: 8 mai. 2021.

da adoção do regime de teletrabalho para determinados casos,²³⁷ mas, além da grande relevância, muito possivelmente este cenário fará com que se acelere a efetivação de intenção já evidenciada.

3.2 O CASO DO BRASIL: CARÊNCIA LEGISLATIVA

Diferente dos exemplos da França e Espanha, que estão mais avançados na questão da regulamentação, o Brasil até o momento não consolidou em lei o Direito à Desconexão. Ainda, se comparado com Portugal, onde há propostas reiteradas com o propósito de inserir este direito no Código do Trabalho do país, será demonstrando que no ordenamento brasileiro esta tentativa é mais comedida.

Mauricio Godinho Delgado observa a omissão do legislador brasileiro sobre o assunto e discorre o seguinte:

A CLT ainda não enfrentou temas candentes como as limitações à tendência de exacerbação da disponibilidade obreira às demandas do trabalho no ambiente virtual e o denominado “Direito à Desconexão” – temas que são importantes na dinâmica desse novo regime laborativo. A partir disso, não determinou a fixação imperativa de qualquer custo ao empregador – que absorve, evidentemente, os riscos do empreendimento (art. 2º, caput, CLT). Abre-se, portanto, significativo espaço à interpretação e à integração jurídicas nesse novo segmento laborativo.²³⁸

A partir de uma análise legislativa, constata-se que o país caminha em passos lentos: em 23 de agosto de 2016 foi proposto pela Deputada Angela Albino o Projeto de Lei n. 6038/2016,²³⁹ com o objetivo de acrescentar ao artigo 72-A da CLT a

²³⁷ “Artigo 5.º Teletrabalho e organização desfasada de horários. 1 - É obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, da modalidade ou da natureza da relação jurídica, sempre este seja compatível com a atividade desempenhada e o trabalhador disponha de condições para a exercer, sem necessidade de acordo das partes. (...)”. PORTUGAL. Presidência do Conselho de Ministros. **Decreto n.º 3-A/2021, de 14 de janeiro de 2021**. Regulamenta o estado de emergência decretado pelo Presidente da República. Jan. 2021. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/153959843/details/maximize>. Acesso em: 8 mai. 2021.

²³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1.070.

²³⁹ BRASIL. **Projeto de Lei nº 6038/2016**. Proposto pela Deputada Federal Angela Albino. Acrescenta o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. 2016. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=EA3F9AB5330B57005D631F16A8FF8829.proposicoesWebExterno2?codteor=1485931&filename=PL+6038/2016. Acesso em: 1 nov. 2020.

vedação ao empregador de exigir ou incentivar trabalho “conectado” fora do período pré-estabelecido de jornada de trabalho, *in verbis*:

Art.72-A. É vedado ao empregador exigir ou incentivar que, fora do período de cumprimento de sua jornada de trabalho, o empregado permaneça conectado a quaisquer instrumentos telemáticos ou informatizados com a finalidade de verificar ou responder a solicitações relacionadas ao trabalho.”

A justificação do projeto foi no sentido de que a Constituição Federal de 1988 confere a todos os direitos à saúde, ao lazer e à convivência familiar, entre outros, cuja efetividade demanda regras de limitação da jornada de trabalho e de concessão de períodos de descanso que permitam efetiva desconexão do trabalho. Por isso, concluiu em sua exposição pela necessidade de positivar a desconexão como um direito:

Nesse contexto, preocupam-nos as crescentes exigências de que o trabalhador permaneça conectado à empresa, principalmente por computadores ou smartphones, fora de seu período de trabalho. Tais exigências, sem dúvida, comprometem o descanso do trabalhador e podem prejudicar a sua saúde, definida pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, não somente ausência de afecções e enfermidades. É necessário, portanto, que a legislação trabalhista contemple expressamente o Direito à Desconexão, o qual já vem sendo reconhecido por juristas especializados e pela jurisprudência brasileira, inclusive com condenações de empresas ao pagamento de indenizações por danos morais aos empregados.²⁴⁰

Na Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público, o Relator Deputado Daniel Vilela votou pela rejeição do Projeto sob o argumento de que foi elaborado antes da aprovação da Lei n. 13.467/2017, da Reforma Trabalhista,²⁴¹ que estimula a negociação entre empregado e empregador, além de argumentar

²⁴⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão de Trabalho, Administração E Serviço Público. **Projeto de Lei nº 6.038, de 2016**. Acrescenta o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Autora Deputada Angela Albino. Relator Deputado Lucas Virgílio. Jun. 2018. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=A5C44164F86845A0FE1D18B854912159.proposicoesWebExterno2?codteor=1485931&filename=Tramitacao-PL+6038/2016. Acesso em: 3 jun. 2021.

²⁴¹ Especialmente sobre as alterações trazidas por esta lei somada a particular utilização de sua vigência no caso referenciado para afastar análise de um direito sob a argumentação de prevalência do negociado entre empregador e empregado, insurge a necessidade de se (re)pensar o seguinte: “Sabendo-se que a (di)lapidação dos direitos trabalhistas – fundamentais ao processo de aperfeiçoamento dos próprios direitos humanos em geral – é questão essencialmente sócio-política, já que decorrente da correlação de forças entre classes sociais, em distintos momentos históricos, tem-se que a recuperação e o fortalecimento da consciência acerca das idiossincrasias do sistema produtivo e de sua regulamentação é combustível para o pensamento crítico e emancipatório.” FONSECA, Maíra Silva Marques da. Reforma Trabalhista, Pandemia e alterações normativas de cariz juslaboral. **Revista LTr**, v. 85, n. 1, jan. 2021. p. 56.

que, dependendo do tipo de função ou atividade desenvolvida, a conexão pode ser necessária e o empregado, nesse caso, pode negociar com o empregador inúmeras formas de compensar isso. À vista disso, conclui a votação considerando que deve prevalecer a negociação coletiva e individual.

Mais tarde, com a designação de novo Relator, Deputado Lucas Vergílio, este votou igualmente pela rejeição e expôs que a evolução das mídias de comunicação “torna impossível impor barreiras à conexão”, além de que o cenário que permite que haja cotidianamente conexão vinte e quatro horas por dia, torna, ainda, difícil identificar momento de conexão relacionada ao trabalho ou a fins particulares, pelo que concluiu que “a presente proposição caminha em direção oposta à modernidade quando busca vedar a comunicação dessas tecnologias.”²⁴²

Resultou que a proposição foi arquivada e o Brasil não avançou na tentativa de regulamentar o Direito à Desconexão. A respeito destas justificativas apresentadas para a rejeição da proposta, verifica-se que consistem numa crítica falaciosa à desconexão, ao lançar mão da inevitabilidade da tecnologia nas relações humanas. Evidente que não se pode olvidar que as tecnologias são inevitáveis, mas isto não implica em deduzir que não se pode regular e controlar sua utilização no ambiente de trabalho, de maneira a coibir excessos, e tampouco as dificuldades de implementação e responsabilização podem ser justificativas válida para rejeitar o reconhecimento legislativo deste direito.

Entre o projeto anterior e o hiato temporal que culminou em agosto de 2020, o Senador Fabiano Contarato (REDE/ES) apresentou o Projeto de Lei n. 4044, de 2020,²⁴³ que propõe alterar o § 2º do artigo 244 e acrescenta o § 7º ao artigo 59 e os artigos 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o Direito à Desconexão do trabalho.

²⁴² BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão de Trabalho, Administração E Serviço Público. **Projeto de Lei nº 6.038, de 2016**. Acrescenta o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Autora Deputada Angela Albino. Relator Deputado Lucas Virgílio. Jun. 2018. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1670341&filename=Tramitacao-PL+6038/2016. Acesso em: 3 jun. 2021.

²⁴³ BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei n. 4044, de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Autor Senador Fabiano Contarato. 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 9 mar. 2021.

No artigo 1º dessa nova proposta legislativa é apresentada desde logo uma definição a este direito, segundo a qual o “direito à desconexão do trabalho consiste na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada”.

A justificação desta proposição difere da anterior, preconizando agora atualizar o conceito de sobreaviso em conformidade com o desenvolvimento tecnológico e, assim, proteger os trabalhadores neste novo contexto. O artigo celetista vigente (artigo 244, § 2º) que trata do sobreaviso prevê que ele será caracterizado quando o empregado permanecer em sua própria casa aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Aprovada a proposta, passará a constar da sua redação que o "sobreaviso" abrange o empregado que, à distância e submetido ao controle por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanece em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

O que se percebe da nova iniciativa é, portanto, uma preocupação ausente da redação atual com a interferência por meio das facilidades tecnológicas em momentos de descanso do trabalhador. Ainda, para fundamentar seu pleito, o autor do projeto referência o exemplo da França, que, conforme já exposto, foi pioneiro ao assegurar em lei o direito de o trabalhador se desconectar do trabalho. O referido projeto se encontra em fase inicial, foi levado ao plenário e passará por toda a tramitação de modo que, se aprovado, tornar-se-á lei após sanção presidencial.

Diante deste quadro legislativo brasileiro, a conclusão que se tem é a de que a questão no Brasil segue transigente e distante dos demais países abordados nesta dissertação – e a tantos outros que já possuem previsto em lei o Direito à Desconexão. Entretanto, apesar da atual ausência de regulamentação, é forçoso mencionar que isto não obistou o reconhecimento deste direito, que já chegou a ser firmado em decisões do Tribunal Superior do Trabalho, a exemplo do Agravo de Instrumento (AIRR) 2058-43.2012.5.02.0464,²⁴⁴ de relatoria do Ministro Cláudio Brandão, em 18 de outubro de 2017.

²⁴⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento (AIRR) 2058-43.2012.5.02.0464**. Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Nov. 2014. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons csjt=&numeroTst=2058&digitoTst=43&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0464&s ubmit=Consultar>. Acesso em: 9 mar. 2021.

Não se pretende, nessa dissertação, proceder-se uma análise quantitativa nem tratar da jurisdição no reconhecimento de direitos, mas a fim de particularmente demonstrar que há no direito interno elementos suficientes a viabilizar o reconhecimento da existência implícita deste direito, será feita uma análise sobre o julgado referido, o qual foi escolhido também em razão do papel uniformizador na jurisprudência trabalhista brasileira que detém o seu órgão julgador.

No voto do Ministro Relator ele assinala pontos que cumpre destacar:

É um grande desafio falar sobre o direito ao não trabalho, no sentido de garantir ao trabalhador jornadas razoáveis, dentro dos parâmetros estabelecidos na Constituição Federal e na legislação ordinária. Não há dúvida de que o trabalho dignifica o homem, entretanto, o excesso desse trabalho pode macular a sua dignidade, razão pela qual é imprescindível que o trabalhador dele se desconecte a fim de que seja preservado em sua integridade física e mental, bem como sua vida social e familiar seja protegida, amparando, assim, dois direitos fundamentais prescritos no artigo 6º, *caput*, da Constituição Federal: lazer e saúde.

Considerando a importância do elemento, disponibilidade de *tempo* e em tudo mais que o seu prejuízo implicaria restou reconhecido no caso concreto aludido o Direito à Desconexão em prol do trabalhador:

Há que se considerar que o tempo é elemento inafastável às relações de trabalho. Deve ser compreendido como o lapso de horas despendido pelo trabalhador em alguma atividade, mas, também, no que tange às horas em que não se dedica ao labor. Juntamente com a natureza do trabalho, em alguns casos - em sua maioria, até -, o tempo é moeda de cálculo na contraprestação devida ao trabalhador: horas de trabalho x pagamento correspondente. Nessa linha, tem-se que a limitação da jornada é condição indispensável do exercício do Direito à Desconexão.

Como já mencionado, não obstante não seja previsto em lei, a fundamentação do Ministro considera como satisfatório para seu reconhecimento as regras e princípios previstos na Constituição de 1988 e, outrossim, normas internacionais atinentes à duração da jornada de trabalho, concluindo que a desatualização da CLT não pode ser justificativa para que não se atenda as novas demandas da sociedade tecnológica:

Finalmente, a proteção não se limita ao direito interno. Mencione-se, na mesma linha, diversos diplomas normativos internacionais, que, ou o reconhecem de modo expresso, ou asseguram o direito à limitação do número de horas de trabalho, ora destacados: artigos 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936); XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; e 7º, “g” e “h” do Protocolo de

San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), os dois últimos ratificados pelo Brasil. Nesse contexto, tem-se que a nova realidade do “mundo do trabalho” permite questionar até em que medida os institutos tradicionais previstos na CLT ainda são capazes de tutelar de forma eficiente a relação de emprego e de oferecer respostas satisfatórias aos novos fenômenos sócio-tecnológicos, a fim de garantir aos empregados a efetiva execução de seus projetos de vida, o real exercício de sua liberdade, a manutenção de sua saúde, e, por consequência, a prevenção do chamado dano existencial.

A partir do voto do Ministro Relator, extrai-se o questionamento acerca da eficiência dos institutos tradicionais do direito do trabalho, notadamente o que consta da CLT, na tutela das novas demandas de uma sociedade altamente conectada. Mas, apesar da ausência legislativa, Goldschmidt e Graminho, por exemplo, discorrem que não significa inexistência do Direito à Desconexão e inferem até mesmo que se trata de um direito fundamental implícito no ordenamento jurídico, que deriva dentre outros do direito ao lazer, à limitação da jornada, descanso e também do princípio da dignidade da pessoa humana.²⁴⁵

Por fim, embora tampouco se possa falar numa pacificação do reconhecimento de um direito de o trabalho se desconectar do seu trabalho – sem olvidar, claro, a importância de que isto aconteça – não se pode deixar de considerar que há diversas outras previsões no direito interno, sobretudo constitucionais, que viabilizam o reconhecimento deste direito.

Conclusivamente, quanto ao caso do Brasil, o que se percebe considerando a regra da não limitação da jornada, tratada anteriormente, e a comedida atuação legislativa acerca do Direito à Desconexão, especialmente se comparada com as legislações trazidas nesta dissertação, é que tais atuações parecem desacompanhar o preceito da valorização social do trabalho.

3.3 O DIREITO À DESCONEXÃO COMO MANDATÁRIO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

É sabido que o Direito se dedica a tutelar os seres humanos em prol de algum

²⁴⁵ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 157.

grau de dignidade.²⁴⁶ Neste sentido, José Afonso da Silva discorre que “a dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida”.²⁴⁷ Então, com o decorrer do tempo, os Estados passaram a garantir a dignidade humana²⁴⁸ e direitos fundamentais como meio de trazer mais concretude ao anseio. Tais atitudes foram ganhando força, num rumo sem volta, quando, após as brutalidades ocorridas nos períodos das duas grandes guerras, teve início a efetiva proteção internacional dos Direitos Humanos, mormente pela criação da Organização das Nações Unidas (ONU),²⁴⁹ conforme observa Alexandre Coutinho Pagliarini.²⁵⁰

No contexto pós-guerra, passou a ser uma unanimidade global o objetivo de chegar-se num bem-estar dos homens.²⁵¹ A dignidade humana sucedeu, então,

²⁴⁶ Utiliza-se o termo ‘algum grau’, pois, a depender da época a abrangência foi mudando.

²⁴⁷ SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 39. ed. rev. e atual. Até a Emenda Constitucional n. 90, de 15.9.2015. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 107.

²⁴⁸ Para dignidade humana, adota-se o seguinte conceito, de Célia Rosenthal Zisman: “A dignidade da pessoa humana dirige-se ao homem individualmente, enquanto a dignidade humana se refere à humanidade, entendida como qualidade comum a todos os homens ou como conjunto que os engloba e ultrapassa. Princípio da dignidade da pessoa humana afasta qualquer interpretação que pudesse permitir o sacrifício dos direitos ou até da personalidade individual em nome de pretensos interesses coletivos. (...) nota-se que a preservação da dignidade da pessoa é a única forma de se alcançar a dignidade humana. O direito à dignidade existe sem positivação. O Estado não cria direito, apenas os positiva, efetiva (e assim facilita) a sua proteção (...)”. ZISMAN, Célia Rosenthal. A dignidade da pessoa humana como princípio universal. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, v. 96, jul./ago. 2016. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RDConsInter_n.96.06.PDF. Acesso em: 2 abr. 2021.

²⁴⁹ “É fato que a criação da ONU, em 1945, mudou os rumos do Mundus. (...) Neste sentido, a II Guerra contribuiu como elemento formador da ONU; logo, a II Guerra pode, por isso, ser considerada como fragmento de Poder Constituinte Internacional, assim como – e principalmente – a Carta da ONU (1945) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). Logo, não é exagero afirmar que a Constituição Mundus é formada pela somatória desses dois documentos.” PAGLIARINI, Alexandre Coutinho. *O Tribunal Constitucional Internacional para o Mundus Novus. Instituto de Ciências Jurídico-Políticas, Centro de Investigação de Direito Público*, 2017. p. 12. Disponível em: <https://www.icjp.pt/sites/default/files/papers/tciparamundusnovus.pdf>. Acesso em: 1 mai. 2021.

²⁵⁰ PAGLIARINI, Alexandre Coutinho. **A Constituição europeia como signo: da superação dos dogmas do Estado nacional**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014. p. 35.

²⁵¹ “Sob o prisma da reconstrução dos direitos humanos, no Pós-Guerra, há, de um lado, a emergência do “Direito Internacional dos Direitos Humanos”, e, por outro, a nova feição do Direito Constitucional ocidental, aberto a princípios e a valores. Vale dizer, no âmbito do Direito Internacional, começa a ser delineado o sistema normativo internacional de proteção dos direitos humanos. É como se se projetasse a vertente de um constitucionalismo global, vocacionado a proteger direitos fundamentais e limitar o poder do Estado, mediante a criação de um aparato internacional de proteção de direitos (...) Daí a primazia ao valor da dignidade humana, como paradigma e referencial ético, verdadeiro superprincípio a orientar o constitucionalismo contemporâneo, nas esferas local, regional e global, dotando-lhes especial racionalidade, unidade e sentido.” PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos: Desafios da Ordem Internacional Contemporânea*. In: PIOVESAN, Flávia. **Direito Constitucional – Módulo V: Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. Porto Alegre: EMAGIS, 2006. 44 p. Disponível em:

como um princípio universal.²⁵² Quando se fala em dignidade, importante ter em mente que:

[...] os direitos humanos seriam sempre os resultados provisórios das lutas sociais pela dignidade. Compreender por dignidade, não o simples acesso aos bens, mas que tal acesso é justo e generalizado igualmente a todos aqueles que compõem a ideia abstrata de humanidade. Falar de dignidade humana não implica falar de um conceito ideal ou abstrato. A dignidade é um fim material. Objetivo que se especifica no dito acesso igualitário e generalizado aos bens que tornam a vida "digna" de ser vivida.²⁵³

A dignidade humana como princípio justifica a própria constitucionalização do direito do trabalho que corresponde não somente à inclusão de suas regras e princípios no texto constitucional, mas confere ao trabalho humano um *status* diferenciado, conformem entendem Cleber Almeida e Wânia Almeida,²⁵⁴ os quais argumentam que os direitos fundamentais trabalhistas são inerentes a ela. À vista disso, os mesmos autores entendem que a titularidade real de direitos fundamentais exige acesso aos bens que conformam o valor da dignidade humana, a exemplo da duração da jornada de trabalho. Destarte, afirmam que “os direitos fundamentais são direitos cujo gozo é uma exigência da dignidade humana”.²⁵⁵

De outra forma, mas em sentido semelhante, Alexandre Coutinho Pagliarini define os direitos fundamentais como “os direitos essenciais aos indivíduos e à coletividade para a vida em sociedade”, além disso, o autor esclarece entre o que sejam direitos fundamentais, que seriam os nacionais, e direitos humanos, quais

http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/flaviapiovesan/piovesan_dh_direito_constitucional.pdf. Acesso em: 17 ago. 2020.

²⁵² ZISMAN, Célia Rosenthal. A dignidade da pessoa humana como princípio universal. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, v. 96, jul./ago. 2016. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RDConsInter_n.96.06.PDF. Acesso em: 2 abr. 2021.

²⁵³ “[...] *los derechos humanos serían los resultados siempre provisionales de las luchas sociales por la dignidad. Entendiendo por dignidad, no el simple acceso a los bienes, sino que dicho acceso sea justo y se generalice por igual a todas y a todos los que conforman la idea abstracta de humanidad. Hablar de dignidad humana no implica hacerlo de un concepto idealo abstracto. La dignidad es un fin material. Um objetivo que se concreta en dicho acceso igualitario y generalizado a los bienes que hacen que la vida sea “digna” de ser vivida.*” FLORES, Joaquín Herrera. La complejidad de los derechos humanos. Bases teóricas para una redefinición contextualizada. **Revista Internacional de Direito e Cidadania**, n. 1, p. 103-135, jun. 2008. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/33315-42530-1-PB.pdf>. Acesso em: 30 mai. 2021.

²⁵⁴ ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêlo de. **Direito do Trabalho e Constituição**: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2017. p. 89.

²⁵⁵ ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêlo de. **Direito do Trabalho e Constituição**: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2017. p. 89-90.

sejam, os internacionais, afirmando que não há e tampouco deve haver diferença quanto ao seu significado,²⁵⁶ por isso, aqui serão como regra referenciados como direitos fundamentais.

No Brasil, a dignidade humana tem sua previsão expressa na Constituição de 1988²⁵⁷ como um de seus fundamentos, a qual prevê também a aplicabilidade imediata das normas definidoras de direitos e garantias fundamentais (artigo 5º, §1º). Ainda, dentre os fundamentos da República consta os *valores sociais do trabalho* (artigo 1º, inciso IV). Para viabilizar esta sistemática, a Constituição consagrou os direitos fundamentais no artigo 5º e os direitos sociais²⁵⁸ no artigo 6º²⁵⁹, destacando-se aqui o trabalho, a saúde e o lazer.

No capítulo dos direitos sociais, a Constituição de 1988 especifica os direitos dos trabalhadores, positivando-os no seu artigo 7º, dentre os quais, dado o propósito desta pesquisa de mostrar a necessidade de momentos de não-trabalho, cumpre citar:

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;
XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

²⁵⁶ PAGLIARINI, Alexandre Coutinho. **Direitos e garantias fundamentais**. Curitiba: InterSaberes, 2021. p. 30-31.

²⁵⁷ Art. 1º, inciso III. BRASIL. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 mai. 2021.

²⁵⁸ Sobre a previsão constitucional dos direitos sociais: "A previsão de direitos sociais é uma tendência do constitucionalismo contemporâneo. A Constituição de Portugal (1976), por exemplo, tem um título para os "direitos e deveres econômicos, sociais e culturais". A Constituição do Equador (2008) trata indistintamente numerosos direitos fundamentais. A Constituição da França (1958), embora não contenha em seu corpo dispositivos sobre direitos sociais, faz, em seu preâmbulo, remissão expressa ao preâmbulo da Constituição anterior, de 1946, que os contém. Já a Constituição da Alemanha (1949) é parcimoniosa, tendo previsto "apenas o direito da mãe à proteção e à assistência da comunidade", e, por inclusão posterior, a proteção ao meio ambiente. Não há menção a direitos sociais na sintética Constituição dos Estados Unidos da América (1787), completada pelas emendas." CLÈVE, Clèmerson Merlin. (Coord.). **Direito constitucional brasileiro: teoria da constituição e direitos fundamentais**. vol. 1. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. *E-book*.

²⁵⁹ "direitos são absolutamente essenciais à concretização do princípio maior da dignidade da pessoa humana, elencado entre os fundamentos do nosso Estado democrático de direito por força do art. 1º do texto constitucional." BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; TUPIASSÚ, Alessandra de Cássia Fonseca Tourinho. Os direitos sociais trabalhistas como direitos fundamentais na Constituição de 1988, sua eficácia e a proibição do retrocesso social. **Âmbito Jurídico**, 2011. Disponível em: https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-88/os-direitos-sociais-trabalhistas-como-direitos-fundamentais-na-constituicao-de-1988-sua-eficacia-e-a-proibicao-do-retrocesso-social/#_ftn2. Acesso em: 3 abr. 2021.

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
 XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
 XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
 XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
 (...)
 XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; [...].

Na sociedade contemporânea os direitos acima citados se traduzem num Direito à Desconexão, tanto que, por exemplo, Dutra e Villatore, ao referenciá-los os denominam como “hipóteses de desconexão”.²⁶⁰

Embora o ordenamento jurídico interno e, outrossim, o direito internacional e o comparado geralmente diferenciem direitos fundamentais dos direitos sociais, sendo que os primeiros são os referidos como tradicionais e se tratam de direitos de defesa, ao passo que os segundos correspondem aos chamados direitos prestacionais, conferindo eventualmente regime diferenciado a cada qual, pode-se dizer que os artigos 6º e 7º constituem igualmente direitos fundamentais.²⁶¹

Acerca de uma definição dos direitos sociais²⁶² a partir da leitura de José Miguel Garcia Medina depreende-se que são “as prestações positivas estabelecidas

²⁶⁰ DUTRA, Sílvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, p. 142-149, set. 2014. p. 144. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=33&edicao=2953#page/142>. Acesso em: 3 abr. 2021.

²⁶¹ Fato que não é questionável não só em razão do capítulo em que se inserem na Constituição Federal, mas porque o cerne desta é, justamente, a valorização do homem em todas as suas dimensões, nas quais está presente, claramente, o trabalho. Sobre isso: “pelo menos no âmbito do sistema de direito constitucional positivo nacional – todos os direitos, tenham sido eles expressa ou implicitamente positivados, estejam eles sediados no Título II da Constituição Federal (dos direitos e garantias fundamentais), estejam localizados em outras partes do texto constitucional ou nos tratados internacionais regularmente firmados e incorporados pelo Brasil, são direitos fundamentais.” SARLET, Ingo Wolfgang. Os Direitos Sociais como Direitos Fundamentais: contributo para um balanço aos vinte anos da Constituição Federal de 1988. 2008. Disponível em: http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/processoAudienciaPublicaSaude/anexo/artigo_Ingo_DF_sociais_PETROPOLIS_final_01_09_08.pdf. Acesso em: 3 abr. 2021.

²⁶² O STF também já se manifestou no sentido de elucidar os direitos sociais: São direitos fundamentais de caráter social – vedação do retrocesso: “impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive. A cláusula que veda o retrocesso em matéria de direitos a prestações positivas do Estado (como o direito à educação, o direito à saúde ou o direito à segurança pública, v.g.) traduz, no processo de efetivação desses direitos fundamentais individuais ou coletivos, obstáculo a que os níveis de concretização de tais prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser ulteriormente reduzidos ou suprimidos pelo Estado. [...]. Em consequência desse princípio, o Estado, após haver reconhecido os direitos prestacionais, assume o dever não só de torná-los efetivos, mas, também, se obriga, sob pena de transgressão ao texto constitucional, a preservá-los, abstenendo-se de frustrar – mediante supressão total ou

na Constituição a serem proporcionadas, direta ou indiretamente, pelo Estado, de modo a possibilitar melhores condições de vida aos mais fracos e a equalizar situações sociais desiguais.”²⁶³

Walter Claudius Rothenburg, por sua vez, discorre que os direitos sociais formam uma categoria de direitos fundamentais apresentada sobre diferentes critérios, havendo dificuldade para uma definição precisa, mas, considerando o seu conteúdo e a época de sua concepção, explica-os da seguinte forma:

Uma classificação usual leva em conta o conteúdo dos direitos (critério material) e a época em que foram concebidos (critério histórico ou "geracional"). O critério material apresenta direitos relacionados à condição concreta de existência dos indivíduos (sujeitos de direito) na sociedade, direitos de conteúdo "econômico, social e cultural", inspirados na ideia de igualdade. O critério histórico apresenta a "segunda geração" de direitos fundamentais, firmados desde o final do século XIX e principalmente no século XX, no contexto da revolução industrial.²⁶⁴

Justamente por conta da *fundamentalidade* dos direitos sociais, impreterível reconhecer-se os direitos trabalhistas como protegidos contra qualquer forma de supressão, conforme mencionam Pagliarini e Stephan.²⁶⁵ Em sentido semelhante, Luigi Ferrajoli leciona que os princípios e direitos fundamentais estabelecidos na Constituição podem ser tidos como reação permanente aos horrores dos totalitarismos, compondo o que ele denomina de “esfera do indecível” que quer dizer que tampouco uma maioria pode decidir violando direitos sociais e quaisquer outros consagrados constitucionalmente.²⁶⁶

Dentre os direitos sociais, conforme já introduzido, neste trabalho dar-se-á enfoque à saúde e ao lazer considerando a relação de proximidade destes com o Direito à Desconexão. Especificamente a saúde, a Organização Mundial da Saúde (OMS) conferiu-lhe um conceito, segundo o qual ela consiste em “um estado

parcial – os direitos sociais já concretizados” (STF, AgRg no ARE 639.337, rel. Min. Celso de Mello, 2.^a T., j. 23.08.2011). BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agr em Are nº 639.337**. Brasília: Diário Oficial da União. 2011.

²⁶³ MEDINA, José Miguel Garcia. **Constituição Federal Comentada**. 4. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. *E-book*.

²⁶⁴ ROTHENBURG, Walter Claudius. Direitos fundamentais sociais. In: CLÈVE, Clèmerson Maerlin (Coord.). **Direito Constitucional Brasileiro: Teoria da Constituição e Direitos Fundamentais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. cap. 42. p. 873-909.

²⁶⁵ PAGLIARINI, Alexandre Coutinho; STEPHAN, Cláudia Coutinho. A Constituição de 1988 e a consagração dos direitos sociais – genéricos – e de direitos dos trabalhadores – específicos e pontuais. **Revista Ânima**, v. 9, jan./jun. 2013. Disponível em: <http://www.opet.com.br/faculdade/revista-animapdf/animas5-Conselheiros/Alexandre-Coutinho-Pagliarini.pdf>. Acesso em: 17 mai. 2021.

²⁶⁶ FERRAJOLI, Luigi. **La democracia a través de los derechos**: El constitucionalismo garantista como modelo teórico y como proyecto político. Madrid: Editorial Trotta, 2014. p. 20.

completo de bem-estar físico, mental e social, e não somente na ausência de doença ou enfermidade”.²⁶⁷ Melo discorre que a relação entre saúde e trabalho é feita desde o período romano, época a partir da qual cresceu a preocupação com os reflexos do trabalho na saúde de quem o executa. Inclusive, como um dos resultados da Primeira Guerra Mundial, a formação da OIT, e, da Segunda Guerra Mundial, a criação da ONU, que são dois importantes marcos de atenção à saúde do trabalhador.²⁶⁸

Sobre a proteção da saúde, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela ONU no contexto pós-guerra, dispõe em seu artigo 25 que todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar-lhe, e a sua família, saúde e bem-estar, incluindo alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias alheias ao seu controle. Já em seu artigo 24, declara a todos o direito a repouso e lazer, aliás, a limitação razoável das horas de trabalho.

A saúde no trabalho é também tutelada no artigo 12 do Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais²⁶⁹ - tratado estabelecido pela Resolução 2.200 - A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, ratificado pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992:

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental.
2. As medidas que os Estados Partes do presente Pacto deverão adotar com o fim de assegurar o pleno exercício desse direito incluirão as medidas que se façam necessárias para assegurar:
 - a) A diminuição da mortalidade e da mortalidade infantil, bem como o desenvolvimento das crianças;
 - b) A melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente;
 - c) A prevenção e o tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, bem como a luta contra essas doenças;

²⁶⁷ ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) – 1946**. Biblioteca Virtual de Direitos Humanos. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omsworld.html>. Acesso em: 17 mai. 2021.

²⁶⁸ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 36.

²⁶⁹ BRASIL. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 591 de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Jul. 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 17 mai. 2021.

d) A criação de condições que assegurem a todos assistência médica e serviços médicos em caso de enfermidade.

Igual proteção se extrai do artigo 10 do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ratificado pelo Brasil em 1999, no quais há previsão do direito à saúde, compreendendo-se como tal o gozo do mais alto nível de bem-estar físico, mental e social e, para isso, a prevenção e tratamento de doenças.²⁷⁰

Outro exemplo tem-se na Declaração Sociolaboral do Mercosul, que dispõe, em seu artigo 17, que “todo trabalhador tem o direito de exercer suas atividades em um ambiente de trabalho sadio e seguro, que preserve sua saúde física e mental e estimule seu desenvolvimento e desempenho profissional”. Este artigo estabelece também o comprometimento permanente estatal com a formulação, aplicação e atualização em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, a fim de prevenir os acidentes de trabalho e as enfermidades profissionais, promovendo boas condições ambientais.²⁷¹

Ainda no âmbito internacional, um último exemplo, mas não menos importante, é a Declaração referente aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho, assegura a saúde como princípio fundamental, além de haver editado uma série de convenções relacionadas com a saúde e segurança no trabalho. Tais aspectos integram, noutras palavras, o compromisso da OIT com o que ela define como trabalho decente:

Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.²⁷²

²⁷⁰ BRASIL. **Decreto nº 3.321 de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3321.htm. Acesso em: 17 mai. 2021.

²⁷¹ BRASIL. **Declaração Sociolaboral do Mercosul**. Dez. 1998. Disponível em: http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/forumCorteSupremaNorma/forumCorteSupremaNorma_AP_75320.pdf. Acesso em: 10 jul. 2020.

²⁷² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Trabalho Decente. **Internacional Labour Organization**, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 jul. 2020.

Percebe-se, portanto, que o direito à saúde no ambiente de trabalho se encontra previsto em inúmeros tratados e convenções, sendo também tema recorrente nas Constituições dos Estados Democráticos. Isto resultado do fato de a saúde estar ligada essencialmente à maioria dos direitos fundamentais, sendo indispensável, pois, à vida digna.

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva disserta que “a saúde do trabalhador é um direito humano, um valor fundamental do sistema jurídico, alicerçado no princípio ontológico da dignidade da pessoa humana”²⁷³ e que possui duas naturezas: de abstenção, ao passo que exige do empregador e do Estado que se abstenham de práticas passíveis de provocar doença física ou mental do trabalhador e de prestação, referente a adoção de medidas preventivas de doenças.²⁷⁴ A respeito do aspecto de abstenção,²⁷⁵ exemplifica com o direito do trabalhador no que tange o fator tempo de trabalho e pontua:

a) não exigência de prestação de horas extras habituais (art. 7º, XIII e XIV, da CF); b) não-exigência de labor nos intervalos intra e interjornadas; c) não-exigência de trabalho nos dias de repouso semanal e feriados, tampouco nos períodos de férias (art. 7º, XV e XVII); d) não-exigência de trabalho da mulher durante o período de licença-maternidade (art. 7º, XVIII); e) não-exigência de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos (art. 7º, XXXIII). E também *direito à abstenção quanto ao fator saúde mental ou psíquica*, sendo que o direito de não-agressão a essa saúde compreende: a) o não-tratamento rigoroso, vexatório, quando das ordens e fiscalização do serviço; b) e a não exigência de produtividade superior às forças físicas e mentais do trabalhador.²⁷⁶

Observando a necessária tutela conferida à saúde no ambiente laboral, uma peculiaridade decorrente do teletrabalho é que ele traz uma mudança de paradigma no que se denomina *meio ambiente do trabalho*. Essa modalidade, que tem se tornado cada vez mais comum, demonstra que, apesar de a atividade laboral ter sido alterada para local diverso da edificação da própria empresa, podendo ser no próprio

²⁷³ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 31, p. 109-137, jul./dez. 2007. p. 109.

²⁷⁴ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 31, p. 109-137, jul./dez. 2007. p. 131.

²⁷⁵ Já o aspecto prestacional envolve a) a obrigação de prevenção; b) e a obrigação de reparação. SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 31, p. 109-137, jul./dez. 2007. p. 132.

²⁷⁶ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 31, p. 109-137, jul./dez. 2007. p. 131.

domicílio do trabalhador, continua a deter a condição de local de trabalho. Sobre isso, explica-se:

O meio ambiente do trabalho não está adstrito ao local, ao espaço, ao lugar onde o trabalhador exerce suas atividades (uma sala, um prédio, edificações de um estabelecimento). Muitos trabalhadores exercem suas atividades em local distinto das edificações da empresa (...). Atualmente, inclusive, o teletrabalho pode ser realizado em qualquer lugar (em domicílio, em vias públicas) e por um número ilimitado de pessoas que, por seu turno, podem fazer parte de determinada empresa sem que, necessariamente, tenha acesso às dependências físicas da mesma ou mesmo contato pessoal com colegas de trabalho.²⁷⁷

No mesmo sentido, Arion Sayão Romita²⁷⁸ expõe que, em razão das inovações tecnológicas e das novas modalidades de prestação de serviços que elas viabilizam, tal qual o trabalho em domicílio e o teletrabalho, decorre disso a ampliação no conceito de meio ambiente do trabalho, que passa a acolher a moradia do trabalhador e o espaço urbano. Logo, em quaisquer destas hipóteses subsiste a qualidade de ambiente de trabalho e a consequente proteção à saúde do trabalhador.

No Brasil, quanto a proteção em prol de um trabalho decente, Rúbia Zanutelli de Alvarenga observa que essa condição é concebida como preceito constitucional e, em suas palavras, esclarece:

Razão pela qual denota-se o trabalho decente como um direito humano e fundamental do trabalho, por assegurar-lhe o acesso aos bens materiais, ao bem-estar, à satisfação profissional e ao completo desenvolvimento de suas potencialidades e de sua realização pessoal, bem como o direito à sua integração social (art. 6º da CF/88). Somente pela realização do direito ao trabalho decente, previsto no artigo 6º da CF/88 será preenchido o conteúdo reclamado no art. 1º, III, e do *caput* do art. 170 da CF/88.²⁷⁹

Ainda no direito interno, conferindo atenção ao ambiente de trabalho, a Constituição de 1988 estabeleceu em seu artigo 200, inciso VIII, que ao Sistema Único de Saúde (SUS) compete, além de outras atribuições, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.²⁸⁰ No mesmo sentido, o artigo

²⁷⁷ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 19.

²⁷⁸ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 20.

²⁷⁹ ALVARENGA, Rúbia Zanutelli de. **Trabalho decente**: direito humano e fundamental. São Paulo: LTr, 2016. p. 91-92.

²⁸⁰ O que se pretende com esta alusão é simplesmente mostrar a preocupação com o direito à saúde.

225 da Carta Magna lança mão da expressão “sadia qualidade de vida”. O que se observa com tais disposições é uma preocupação reiterada com a garantia à saúde, sob diversos enfoques, inclusive atinente ao trabalho. Neste diapasão, Melo e Rodrigues²⁸¹ observam que o legislador constituinte optou por estabelecer dois sujeitos da tutela ambiental: “um imediato, que é a qualidade do meio ambiente, e outro mediato, que é a saúde, o bem-estar e a segurança da população, que se vêm sintetizando na expressão da qualidade de vida”.

É forçosa, portanto, a conclusão no sentido de que é impossível ter qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, e tampouco se pode atingir meio ambiente ecologicamente equilibrado e sustentável ignorando o aspecto do meio ambiente do trabalho.²⁸² Sobre o que se pode considerar meio ambiente de trabalho saudável infere-se que vai além da observância às normas de ergonomia e afins de modo que devem ser considerados outros – importantes – aspectos:

A mera observância das normas de ergonomia, luminiosidade, duração de jornada de trabalho, previstas em lei, não autoriza – por si só – a conclusão por higidez no meio ambiente do trabalho. Um trabalho realizado em condições extremas, estressantes poderá ser tão ou mais danoso ao meio ambiente do trabalho que o labor realizado em condições de potencial risco físico. Os danos à saúde psíquica – por suas peculiaridades – dificilmente tem seu perigo imediato identificado o que, todavia, não subtrai o direito do empregado a ter saúde no meio ambiente do trabalho.²⁸³

Yone Frediane acrescenta que deve se ter em vista que o homem dedica parte de sua vida produtiva no ambiente de trabalho, uma vez que ele compõe a base de sua sobrevivência e de seus familiares, evidenciando-se, assim, a necessidade de se buscar e de se preservar a qualidade saudável de vida em referido ambiente.²⁸⁴ Diante disso, tanto pelo aspecto do meio ambiente geral, quanto como elemento essencial à vida, com qualidade de dignidade do obreiro,

²⁸¹ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 16.

²⁸² MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 19.

²⁸³ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 19-20

²⁸⁴ FREDIANI, Yone. Saúde e Segurança do Trabalho e novos riscos no ambiente do trabalho e poder de controle do empregador. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

Melo e Rodrigues afirmam que o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado se trata de um direito fundamental do trabalhador.²⁸⁵

Nesse contexto, destaca-se o artigo 196²⁸⁶ da Constituição de 1988, que expressa a necessária proteção à saúde, o que não merece, portanto, ser aludido como mera carta de intenções, porque se trata de direito fundamental positivado, de aplicabilidade imediata, como concluem Melo e Rodrigues.²⁸⁷ Estes autores complementam argumentando que, para que o Estado efetivamente ofereça tutela concreta à saúde dos indivíduos, seria necessário garantir condições de vida minimamente dignas, inclusive, de ambiente laboral não prejudicial ao indivíduo e estruturas públicas suficientes a manter e recuperar a saúde.²⁸⁸

Sobre todas essas disposições constitucionais, notadamente a inclusão do direito à saúde do trabalhador no rol dos direitos fundamentais, Francisco Rossal de Araujo afirma que é fruto de uma longa luta somada a ampliação de consciência, ambas perceptíveis na evolução normativa, sendo certo que compõe o conjunto de direitos e liberdades positivadas constitucionalmente tanto no que atine o respeito à vida e à integridade física, quanto ao aspecto social, isto é, o direito à saúde e também ao meio ambiente de trabalho sadio.²⁸⁹

Afora isso, cumpre sopesar que o direito à saúde ultrapassa a esfera pessoal e particular do trabalhador, ao passo que exige, com vistas a sua garantia, a atuação estatal, a qual se justifica da seguinte forma:

(...) o direito à proteção da saúde mental no meio ambiente do trabalho ostenta uma natureza dúplice: ao mesmo tempo em que é parte do direito à saúde, enquanto direito fundamental, enquanto direito da personalidade, é também parte do direito ao meio ambiente do trabalho sadio, adequado e equilibrado. A natureza de “direito do cidadão trabalhador” talvez exprima de

²⁸⁵ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 44.

²⁸⁶ “Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.” (BRASIL. Constituição Federal de 1988).

²⁸⁷ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 35.

²⁸⁸ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 36.

²⁸⁹ ARAÚJO, Francisco Rossal de. A saúde do trabalhador como direito fundamental (no Brasil). **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, v. 6, n. 110, p. 85-106, dez. 2010. p. 90.

forma mais sensata a riqueza envolvida no conceito de saúde mental do trabalhador, pois é um direito individual e, ao mesmo, tempo, um direito coletivo, é uma obrigação do empregador, mas deve ser garantido, viabilizado e fiscalizado pelo Estado. Este é, em última análise, o responsável pela efetividade ou não do direito à saúde fundamental no trabalho.²⁹⁰

Diante disso tudo, se constata uma preocupação no ordenamento jurídico com a proteção efetiva da saúde e, notadamente, no meio ambiente de trabalho, o que, para fins desta dissertação, e de viabilizar uma interpretação sistemática do Direito à Desconexão, deve ser considerado.

Tratar da questão da saúde como direito fundamental mostra-se especialmente importante no contexto do teletrabalho em que a utilização das ferramentas tecnológicas pode atingir patamares não saudáveis. Corroborando com esta preocupação dados registrados pela OIT, que, em levantamento divulgado em 2019,²⁹¹ verificou que 41% dos trabalhadores que realizam atividades a distância por instrumentos tecnológicos registram maiores níveis de estresse, contra 25% dos trabalhadores de atividades realizadas na sede da empresa. A esses efeitos se acrescenta a alienação, causada por relações pessoais predominantemente virtuais e pela execução das atividades em diferentes lugares, longe do ambiente “tradicional” de trabalho. Ainda, aponta-se que o isolamento causado pelas novas tecnologias se choca com a natureza relacional do trabalho, podendo refletir negativamente sobre o profissionalismo do trabalhador, pois o constante contato com os colegas é um importante instrumento de desenvolvimento pessoal e psicológico.

Além disso, a doutrina tem apontado cada vez mais a questão da atenção necessária à saúde no âmbito do trabalho. Sobre isso, confira-se o que diz Mauricio Godinho Delgado, especialmente ao reconhecer como forma de preservação à saúde a redução da jornada e outros pontos relacionados a ela:

(...) os avanços das pesquisas acerca da saúde e segurança no cenário empregatício têm ensinado que a extensão do contato do empregado com

²⁹⁰ BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador**: por um regime jurídico preventivo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. *E-book*. Disponível em: <http://ltrdigital.com.br/ebooks/riscos-psicossociais-e-saude-mental-do-trabalhador-por-um-regime-juridico-preventivo-11161/7>. Acesso em: 5 mai. 2021.

²⁹¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; EUROFOUND. Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Informe de Investigación. **International Labour Organization**, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf. Acesso em: 6 jun. 2020.

certas atividades ou ambientes laborativos é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre ou perigoso desses ambientes ou atividades. Tais reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada em certas atividades ou ambientes, ou a fixação de adequados intervalos no seu interior, constituem medidas profiláticas importantes no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à jornada e intervalos não são, hoje, tendencialmente, dispositivos estritamente econômicos, já que podem alcançar, em certos casos, o caráter determinante de regras de medicina e segurança do trabalho, portanto, normas de saúde pública.²⁹²

O contexto do qual se extrai a preocupação com a saúde e seus corolários é que a tecnologia no ambiente de trabalho propicia uma dependência crescente do seu usuário, aumentando o tempo despendido para o labor, de modo a configurar a conectividade excessiva, já tratada nesta dissertação, e que, por conseguinte, apresenta efetivos riscos à direitos que são fundamentais.

Assim, em remate, Emília Simeão Albino Sako discorre que os direitos fundamentais, sociais e laborais foram concebidos para assegurar ao trabalhador um mínimo de dignidade e evitar a desigualdade e exclusão social das relações sociais e de trabalho, pelo que deve o ordenamento constitucional ser observado independente de tratar-se de uma nova configuração na relação de trabalho.²⁹³ Com base nesta manifestação, pode se aferir a necessidade de uma interpretação sistêmica e atualizada das normas constitucionais, em cotejo com a nova realidade laboral, que é caracterizada pela hiperconectividade às ferramentas tecnológicas, que ultrapassam os limites (que deveriam ser) estabelecidos para cumprimento das atividades laborais.

Identifica-se a relação de causalidade entre o Direito à Desconexão e à saúde ao passo que o objetivo daquele é justamente proteger a saúde do trabalhador e possibilitar o vital descanso de suas atividades laborais, sendo imprescindível, para tanto, que se reconheça a importância do respeito aos limites no tempo de prestação de serviços. Sobre isso, Giuseppe Ludovico elucida que o Direito à Desconexão assume importância crucial para assegurar aos trabalhadores o respeito aos limites de duração da prestação de serviços. Dessa maneira, assume a dupla função de

²⁹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1122.

²⁹³ SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e novas tecnologias**: direitos On-line ou direitos de 4ª geração. São Paulo: LTr, 2014. p. 274.

garantia dos tempos de vida privada e de medida de prevenção do estresse provocado pela maior duração e intensidade na prática laboral.²⁹⁴

Não obstante, correlato ao exercício do direito à saúde no meio ambiente do trabalho, tem-se também o direito fundamental ao lazer, que, no contexto de falta de desligamento – ou excesso de conexão – do trabalho deve, igualmente, ser preservado. Essa necessidade fica evidenciada na seguinte descrição:

Não há dúvida de que a possibilidade de conversar com alguém que esteja do outro lado do mundo, e bem assim a capacidade dos aparelhos celulares de receberem mensagens o tempo todo, são elementos que põe em evidência a necessidade de descanso e lazer. Estamos em casa, em horário de lazer, e, quase sem perceber, paramos o que estamos fazendo, para corrigir relatórios, responder *e-mails* ou solucionar problemas de trabalho.²⁹⁵

Ingo Wolfgang Sarlet expressa que embora – tal qual outros direitos sociais – o direito ao lazer não tenha seu conteúdo explicitado na Constituição, a partir de uma articulação de todo o texto constitucional, é possível exemplificá-lo com a garantia do repouso remunerado e da limitação da jornada, de modo que estes exemplos permitem deduzir uma pretensão de assegurar a qualquer pessoa um mínimo de fruição do lazer e a ser viabilizado também pelo Poder Público. Ademais, o autor coloca que o direito ao lazer dialoga com o conceito de saúde, justificando, desta forma, que integre o mínimo existencial e a vida digna.²⁹⁶

Na Constituição de 1988, o direito ao lazer está expresso não somente no artigo 6º como um direito social, mas consta também do artigo 7º, inciso IV, como um direito específico do trabalhador; no artigo 217, ao tratar do desporto, quando especifica no seu § 3º que o Poder Público incentivará o lazer para a promoção social; e, ainda, no artigo 227 ao atribuir à família, à sociedade e ao Estado o dever de assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, dentre outros direitos, o lazer.

²⁹⁴ LUDOVICO, Giuseppe. Novas tecnologias e saúde e segurança do trabalhador. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

²⁹⁵ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 39.

²⁹⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos Constitucionais em espécie. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. p. 618.

Assim como o direito à saúde, o lazer goza da previsão em instrumentos internacionais que se destinam a sua preservação e que, portanto, endossam a importância deste direito. Destaca-se o Complemento da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1936),²⁹⁷ a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 (artigo 24);²⁹⁸ Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, (artigo 7º);²⁹⁹ item III da Declaração dos objetivos da OIT³⁰⁰ e o Protocolo de São Salvador (1988).³⁰¹

Em relação à conceituação, Saulo Nunes de Carvalho Almeida e Ana Virginia Moreira Gomes referenciam que, no âmbito das relações de trabalho, o lazer corresponde ao “conjunto de atividades realizadas, oriundas da livre vontade do indivíduo e harmônica à sistemática dos direitos fundamentais, quando libertado de suas obrigações profissionais”.³⁰²

²⁹⁷ Artigo 4 –O direito à vida comporta: a) O direito a um trabalho reduzido o bastante para deixar lazes suficientemente remunerados, a fim de que todos possam participar amplamente do bem-estar que os progressos da ciência e da técnica tornam cada vez mais acessíveis e que uma repartição equitativa deve e pode garantir a todos.

²⁹⁸ Artigo XXIV: Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas. **DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS**. Declaração 1948. Disponível em: https://declaracao1948.com.br/declaracao-universal/declaracao-direitos-humanos/?gclid=Cj0KCQjw4v2EBhCtARIsACan3nyqkVBqHXUDsqKK7v80tpJt-ymnc153-V5SXE2xKceB9De7D0-9xsAaAuj6EALw_wcB. Acesso em: 1 mai. 2021.

²⁹⁹ Artigo 7º: Os Estados integrantes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar de condições de trabalho justas e favoráveis, que garantam sobretudo: (...) d) O repouso, os lazes, a limitação razoável da duração do trabalho e férias remuneradas periódicas, assim como remuneração dos feriados. Ratificado pelo Brasil por meio do Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. BRASIL. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 591 de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Jul. 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 17 mai. 2021.

³⁰⁰ Ratificado pelo Brasil no DECRETO nº 25.696, de 20 de outubro de 1948, revogada pelo Decreto Nº 10.088, DE 5 DE NOVEMBRO DE 2019 - g) assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações; i) obter um nível adequado de alimentação, de alojamento, de recreação e de cultura;

³⁰¹ Artigo 7º. Condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho. Os Estados Parte neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o anterior, pressupõe que toda pessoa goze do mesmo em condições justas, equitativas e para o que esses Estados garantirão em suas legislações, de maneira particular: (...) g) Limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos; h) Repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como remuneração nos feriados nacionais.

³⁰² ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho; GOMES, Ana Virgínia Moreira. O direito fundamental ao lazer nas relações de trabalho: uma perspectiva humanística. In: OLIVEIRA, Armando Albuquerque; PFLUG, Samantha Ribeiro Meyer; GUSMÃO, Hugo César Araújo. (Org.). **Direitos Fundamentais e Democracia II**. 1. ed. Florianópolis: CONPEDI, 2014, v. 1. p. 371-400. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=ad7b25e2374b4235>. Acesso em: 5 mai. 2021.

Otávio Amaral Calvet, por sua vez, trata da necessária desmitificação do conceito pejorativo do ócio, ao qual o direito ao lazer está intimamente associado:

(...) relega-se o ócio a uma estreita visão ou de oposição à atividade produtiva ou, na melhor das hipóteses, de aliado à produção por viabilizar a reposição da energia laboral, de tal sorte que o homem moderno não mais detém cultura sequer para aproveitar o pouco tempo livre que dispõe, geralmente consumido por atividades que têm por objetivo único o gasto desse tempo, como por exemplo assistir a programas de televisão vazios em conteúdo, tão comuns justamente em finais de semana, ocorrendo uma verdadeira dominância do labor sobre todos os setores da vida humana, sendo o tempo livre mera recorrência daquele.³⁰³

Calvet discorre, ainda, que comumente se faz alusão ao direito ao lazer como mera “liberação de tempo livre”, desconsiderando-se assim seu conteúdo humano mais profundo e sua concepção original, à medida que se pensa, pois, no lazer como o não-produtivo face ao produtivo. Isto, segundo o autor, ratifica a ideia do trabalho como núcleo da vida, em torno do qual se desenvolvem todas as atividades do homem. Destarte, manifesta uma preocupação com a falta de consciência e de cultura sobre a função real do lazer como formador da própria humanidade.³⁰⁴

O que se percebe na doutrina brasileira a respeito deste direito é que não é um assunto tão recorrente, sendo mais comum encontrar referências ocupadas a tratar do lazer, principalmente de modo a não o aferir pejorativamente com o ócio, na sociologia. A exemplo disso, tem-se Domenico De Masi:

[...] estar ocioso significa, antes de mais, descansar para recuperar as forças, mantendo parado e inútil o corpo, isto é, o equipamento mais caro de que dispunham os empregadores. Assim, ficar ocioso fora do tempo e do lugar permitidos representava um atentado ao capital, isto é, à sociedade e à religião.

Hoje, porém, tanto o trabalho quanto o tempo livre envolvem um investimento, sobretudo, de natureza intelectual, põem em jogo a mente e requerer flexibilidade e inventividade. O empregador não compra mais a força bruta, mas exige pensamento e criatividade. Eis, portanto, o ressurgimento do ócio como fator central da economia moderna. Em um mercado pós-industrial, que consome ideias com a mesma velocidade com que o mercado industrial engolia produtos avidamente e que pressupõe uma criatividade inexaurível, a capacidade criativa só pode ser incrementada por meio de uma reavaliação do ócio que permita renegar a mente dos criativos, assim como a inércia regenerava o corpo dos operários.³⁰⁵

³⁰³ CALVET, Otávio Amaral. **Direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p. 58.

³⁰⁴ CALVET, Otávio Amaral. **Direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p. 58.

³⁰⁵ MASI, Domenico De. **Uma simples revolução**. Tradução de Yadyr Figueiredo. Rio de Janeiro: Sextante, 2019. p. 171.

Com a agregação de tecnologia ao trabalho, Emília Simeão Albino Sako³⁰⁶ explica que ainda que tenha havido uma promessa de mais tempo para o ócio, sociabilidade, capacitação, educação e convívio familiar, ela não se concretizou e que na verdade houve aumento do ritmo de trabalho, ao passo que o tempo livre restou reduzido.

Não se olvida, porém, que tem crescido o reconhecimento do direito ao lazer. Sobre isso, Calvet discorre ser consequência da nova organização do trabalho posta pelas inovações tecnológicas, pelo que se percebe também uma pretensão de revalorização do lazer, de modo que sua finalidade vai além do que se denota num primeiro momento, consistindo, na realidade, na elevação do ser humano, possibilitando-o recuperar as relações afetivas e se apresentando até mesmo como uma alternativa de cura para a sociedade:

Esse novo movimento geralmente é justificado pelo conceito da pós-modernidade que, no mundo do trabalho, tem sua expressão na sociedade pós-industrial, na qual os paradigmas tradicionais de organização do trabalho não se sustentam ante as recorrentes inovações tecnológicas, as novas profissões que surgem e o sentimento generalizado de ausência de referenciais sólidos, ou seja, uma sociedade em que apenas se está trabalhando em determinada empresa e, não mais, se faz parte dela. Assim, busca-se na revalorização do lazer, como fator de elevação do ser humano e como viabilizados do resgate das relações afetivas na esfera da vida privada doméstica, uma alternativa para a cura da sociedade, que abarrotava consultórios com síndromes de pânico e outras manifestações depressivas em geral. Vale ressaltar, nesse ponto de revalorização do lazer, que o fato do legislador constituinte incluí-lo como um dos direitos sociais, e portanto um dos direitos fundamentais de segunda dimensão, reforça, a nosso sentir, a ideia de seu conteúdo humano fundamental, permitindo-se uma visão mais ampla desse bem do que apenas a de ser o contraposto do trabalho. É paradigmático, inclusive, que no art. 6º, da CF, trabalho e lazer tenham sido postos lado a lado como categorias de igual importância de valor para a nossa sociedade, o que permite uma nova ótica para o conceito de lazer, para além da questão do trabalho.³⁰⁷

Calvet observa as seguintes perspectivas sobre este direito, considerando primeiramente sua dimensão humana: a) lazer como necessidade biológica; b) lazer do ponto de vista social; c) lazer como necessidade psíquica; d) lazer no sentido existencial, como novo caráter de subjetividade. Não obstante, menciona que ele possui também uma dimensão econômica (que, todavia, não se sobressai à humana): (i) meio para busca do pleno emprego; (ii) criação de outros setores da

³⁰⁶ SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e novas tecnologias**: direitos On-line ou direitos de 4ª geração. São Paulo: LTr, 2014. p. 15.

³⁰⁷ CALVET, Otavio Amaral. **Direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p. 59.

economia, principalmente do turismo; (iii) propicia a restauração de energia do trabalhador de forma a manter o nível de produtividade.³⁰⁸

Ademais de sua significação e seu reconhecimento, o gozo adequado do direito ao lazer gera impactos positivos tanto para o empregado quanto para seu empregador. Oliveira e Testi apontam nomeadamente que o empregado saudável física e mentalmente produz mais e melhor, ao passo que o cansaço gera desatenção e conseqüente ocorrência de acidentes, o que implicará por vezes no seu afastamento e substituição por outrem ou na sobrecarga dos demais.³⁰⁹

Já a respeito da eficácia do direito ao lazer, Calvet leciona:

Ocorre que todo direito fundamental mesmo os prestacionais, possui certa carga de eficácia negativa, o que revela uma dimensão subjetiva no sentido de ser possível o uso de tutela judicial perante aqueles que pretendem lesionar referido direito, bem como uma irradiação de seus efeitos decorrentes de sua dimensão objetiva, influenciando a criação e a interpretação de outras normas jurídicas, o controle de constitucionalidade e, ainda, orientando a conduta dos Poderes Públicos e de todos os cidadãos no sentido de, no mínimo, preservar referido valor fundamental para nossa sociedade. Nesses aspectos, portanto, há de se reconhecer a eficácia imediata do direito ao lazer, inclusive nas relações privadas e, para o nosso caso, nas relações de trabalho.³¹⁰

Ainda a fim de elucidar o direito ao lazer, Calvet adverte que, por exemplo, o próprio reconhecimento de uma limitação de qualquer trabalho não implica somente no pagamento de horas extras, o que acontece no padrão clássico da relação de emprego, restando carente a doutrina ao tratar de outras formas de se proteger o trabalhador nesse aspecto, propondo, então, que a tutela jurídica do lazer seja um dos elementos viabilizadores dessa proteção.³¹¹

Importante mencionar que o descanso já fora outrora concebido como sinônimo de lazer, notadamente até o século XX, conforme observam Oliveira e Testi, e fora mais tarde que seu conceito foi alargado no sentido de abranger todas as atividades necessárias à preservação do corpo e do espírito.³¹² Com base nisso, os autores explicam que, não obstante vise proteger física e mentalmente o

³⁰⁸ CALVET, Otavio Amaral. **Direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p. 67-74.

³⁰⁹ OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de; TESTI, Amanda Eiras. A não desconexão do trabalho e alienação social. **Revista LTr**, ano 85, n. 4. abr. 2021.

³¹⁰ CALVET, Otavio Amaral. **Direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p. 90.

³¹¹ CALVET, Otavio Amaral. **Direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p. 84-85.

³¹² OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de; TESTI, Amanda Eiras. A não desconexão do trabalho e alienação social. **Revista LTr**, ano 85, n. 4. abr. 2021.

trabalhador, o descanso lhe permitirá desenvolver outras vertentes de sua personalidade, o convívio familiar, exercer a condição de consumidor e até mesmo o engrandecimento cultural e a atuação na sociedade.³¹³

Análogo ao direito ao lazer, reputa-se o direito ao descanso, este aludido quando a Constituição de 1988 em seu artigo 7º, inciso XIII, limita a duração do diária e semanal do tempo de trabalho; inciso XIV, ao reduzir a redução da jornada em turnos ininterruptos de revezamento e inciso XV ao garantir repouso semanal remunerado. Como se nota, tais hipóteses asseguram ao trabalhador períodos determinados para o descanso e afastamento temporário do ambiente de trabalho. Afora isso, a CLT também dispõe de uma seção (notadamente os artigos 66 a 72) dedicada à regulamentação dos períodos de descanso dos trabalhadores –durante a jornada de trabalho, entre as jornadas de trabalho, além de descanso semanal remunerado, condições específicas para o trabalho aos domingos e feriados – haja vista a importância da concessão de tal direito, justamente para a manutenção da integridade física e psíquica deles.

Verifica-se a importância de se resguardar o lazer, o descanso e a desconexão do trabalhador na seguinte passagem de Oliveira e Testi:

O empregado que usufrui do lazer, ou seja, que se desconecta do trabalho, é saudável a ponto de não se afastar de seu labor por doenças decorrentes do excesso de trabalho, tais como depressão (algumas resultando em suicídio), síndrome do pânico, síndrome de *burnout*, bem como por acidente de trabalho decorrente da desatenção pelo excesso de trabalho, o que, consequentemente pode desonerar a máquina previdenciária.

Um empregado descansado é um empregado que favorece o sistema capitalista, pois possui tempo, dinheiro e disposição para ser um trabalhador consumidor, ou seja, é um cidadão detentor da capacidade de consumo de mercadorias e serviços oferecidos pela sociedade, o que não é possível a trabalhadores que possuem jornadas demasiadamente longas.³¹⁴

Diante das disposições analisadas, particularmente as constitucionais, Célio Pereira Oliveira Neto argumenta que elas emprestam fundamentos ao Direito à Desconexão, demonstrando que há, pelo menos implicitamente, um Direito à Desconexão, se considerado que tem por fundamento os direitos fundamentais à

³¹³ OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de; TESTI, Amanda Eiras. A não desconexão do trabalho e alienação social. **Revista LTr**, ano 85, n. 4. abr. 2021.

³¹⁴ OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de; TESTI, Amanda Eiras. A não desconexão do trabalho e alienação social. **Revista LTr**, ano 85, n. 4. abr. 2021.

saúde, ao descanso e ao lazer.³¹⁵ Estes três direitos no ambiente laboral devem, portanto, ser respeitados e assegurados em benefício dos trabalhadores no sentido de limitar a prestação do trabalho pelo uso das tecnologias que não podem, portanto, ser instrumentos que violem demarcações necessárias.

Giuseppe Ludovico elucida que o Direito à Desconexão assume importância crucial para assegurar aos trabalhadores digitais o respeito aos limites de duração da prestação de serviços, assumindo, dessa maneira, a dupla função de garantia dos tempos de vida privada e de medida de prevenção do estresse provocado pela maior duração e intensidade da prestação laboral.³¹⁶

Pode-se dizer, portanto, que o Direito à Desconexão é corolário daqueles direitos fundamentais e constitucionais, de modo que este se presta a assegurar no contexto do teletrabalho, e sobretudo de alta conectividade, que o trabalhador usufrua de momentos de forma livre, privada e sem interferência do empregador. Trata-se, pois, do momento de desconexão aquele em que o empregado literalmente se desliga de suas atividades laborais para se dedicar a quaisquer outros afazerem, até mesmo ao ócio, preservando, desse modo, sua saúde, seus momentos de lazer e descanso, suas relações particulares, seus interesses pessoais e, como fim precípuo, sua dignidade.

Diante desta necessidade de preservação da dignidade, última *ratio* de todo o ordenamento jurídico, Melo e Rodrigues expõem que para ser qualificado como decente e meio de promoção de dignidade, o trabalho demanda justamente de novas regulamentações, destacando-se a necessidade que se preocupem com a interferência das novas tecnologias frente à garantia de direitos fundamentais. Diante disto, expõe também que “o direito à desconexão é antes de tudo fator de resgate da natureza humana que na era da conexão em tempo integral encontra-se

³¹⁵ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Direito de desconexão frente às novas tecnologias no âmbito das relações de emprego. **Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior**, v. 39, n. 1, p. 79-102, jan. 2015. Disponível em: http://www.institutocesarinojunior.org.br/revista_vol_39.pdf. Acesso em: 22 mai. 2021.

³¹⁶ LUDOVICO, Giuseppe. Novas tecnologias e saúde e segurança do trabalhador. *In*: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

comprometida pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas”.³¹⁷

Logo, a conectividade excessiva do trabalhador pode apresentar riscos aos direitos fundamentais, aqui especificamente analisados a saúde, o lazer, o descanso, de modo a prejudicar a si próprio, o seu convívio social e familiar e afetando a sociedade em sua totalidade. Sobre este último aspecto:

A ausência da fruição do direito ao descanso nos moldes da legislação vigente, enseja vários prejuízos à saúde do trabalhador, da física à mental, colocando em xeque a sua dignidade e, não obstante, furta do obreiro a possibilidade de desenvolver as várias vertentes da sua personalidade, dentre elas, a de atuar como cidadão na sociedade, intervindo na coisa pública, nas políticas públicas e, nas escolhas políticas, o que tem gerado uma sociedade de pessoas socialmente dormentes, se fazendo urgente a alteração desse cenário social de institucionalização da precarização do trabalho, a fim de que se tenha uma sociedade mais crítica e atuante.³¹⁸

Estes pontos demonstram que é premente a reflexão do que a ausência de garantia e fruição de desconexão do trabalho pode provocar. Acrescente-se que, não havendo tal preceito – de garantia à desconexão –, o uso da tecnologia poderá impor ao trabalhador que este se mantenha conectado o tempo todo e aqueles direitos fundamentais restem violados.

À vista disso, Maria José Giannella Cataldi menciona que o enfrentamento dos novos problemas no direito interno demanda exatamente que as normas constitucionais devam ser interpretadas e direcionadas para fim de concretizar os objetivos fundamentais da República, sobretudo o maior deles: a existência digna.

Deve-se salientar a necessidade de criar uma nova cultura na sociedade, de preservação à vida, frisando-se que as reações de estresse estão presentes em todos os momentos de nossa vida, lembrando que o trabalho, por excelência, é a melhor fonte de realização pessoal e profissional de subsistência, devendo apresentar formas criativas para modificar a ideia de que o trabalho é um sofrimento constante, encontrando-se propostas para gerenciar o estresse de cada dia.³¹⁹

A conclusão que se tem é que, a partir do reconhecimento da relação entre o Direito à Desconexão e os direitos fundamentais apresentados, advém a percepção

³¹⁷ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 75.

³¹⁸ OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de; TESTI, Amanda Eiras. A não desconexão do trabalho e alienação social. **Revista LTr**, ano 85, n. 4. abr. 2021.

³¹⁹ CATALDI, Maria José Giannella. **Stress no Meio Ambiente de Trabalho**. 4. ed. atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters, 2021.

de que se trata de uma atualização destes últimos diante do cenário atual em que se apresenta o teletrabalho. Neste sentido, Salomão Resedá decifra que o Direito à Desconexão se apresenta como alternativa de garantir do cumprimento de preceito constitucional a partir dos novos paradigmas trazidos pela tecnologia, e, ainda, permite que se renove a barreira entre tempo de lazer e atividades profissionais ser mitigada no teletrabalho, por isso conclui que se trata de um direito primordial, que garantirá o necessário descanso.³²⁰

Ainda na tentativa de corroborar o argumento de que os direitos fundamentais nas relações de trabalho inferem que as condições de trabalho que acabam sendo ditadas pelo empregador estejam limitadas:

Temos a noção atual que não só o Estado representa uma ameaça aos direitos fundamentais, mas também outras instituições privadas e nesse caso, cada vez mais se exige respeito aos direitos fundamentais de todos aqueles que possam vir a ameaçá-los. Dessa forma, a aplicação dos direitos humanos fundamentais nas relações privadas está presente nas relações de trabalho, onde existe desigualdade entre as partes. Empregado e empregador pactuam um contrato individual de trabalho, mas devido ao maior poder econômico do empregador, o empregado adere às cláusulas contratuais, que estão limitadas pelos direitos constitucionais dos trabalhadores.³²¹

Importante acrescentar que a não fruição destes direitos fundamentais pelo trabalhador pode incorrer na configuração do dano existencial, assunto cada vez mais abordado na doutrina e na jurisprudência e o qual Martinho Martins Botelho e Marco Antônio Villatore explicam que se configura com o trabalho exaustivo, em prejuízo da vida social ou, até mesmo, de gozar do convívio com seus familiares.³²²

No mesmo sentido, José Miguel Garcia Medina explica:

Por condições dignas consideramos não apenas aquelas mais básicas (p.ex., remuneração mínima e cuidados relativos à saúde do trabalhador), mas, também, aquelas que propiciem ao trabalhador um crescimento social e psíquico. Nesse contexto, reconhece-se, na doutrina e na jurisprudência, o denominado dano existencial, que não seria igual ao dano biológico – resultante da lesão à saúde – mas algo mais restrito, que afetaria a

³²⁰ RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Busca Legis**, 2011. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-uma-realidade-no-teletrabalho>. Acesso em: 17 mai. 2021.

³²¹ CATALDI, Maria José Giannella. **Stress no Meio Ambiente de Trabalho**. 4. ed. atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters, 2021.

³²² BOTELHO, Martinho Martins; VILLATORE, Marco Antônio. Dano extrapatrimonial na relação empregatícia e a função social da empresa. A produtividade desmedida, consequências e dos direitos humanos. In: GOULART, Rodrigo Fortunato; VILLATORE, Marco Antonio Cesar (Coord.) **Responsabilidade civil nas relações de trabalho – reflexões atuais**: homenagem ao professor José Afonso Dallegre Neto. São Paulo: LTr, 2015. p. 300.

qualidade de vida da pessoa, realizando-se em sua plenitude. Afirma-se, p.ex., no âmbito das relações de trabalho, que a exigência reiterada de labor em horário extraordinário, por impor ao trabalhador um estilo de vida que o impede de ter direito ao lazer ou à convivência familiar, geraria dano existencial.³²³

Rúbia Zanotelli de Alvarenga explica que a premissa essencial do Direito do Trabalho é resguardar a saúde do trabalhador sob todos seus aspectos e, para isso, premente uma limitação de jornada e, ainda, um direito de ele se desconectar de suas atividades, de modo a, então, preservá-lo face ao dano existencial:

A premissa básica do Direito do Trabalho é garantir a proteção à saúde física, mental e social do trabalhador. Neste enleio, o não estabelecimento de tempo de trabalho ou da limitação efetiva da jornada de trabalho dos altos empregados, bem como o direito à desconexão de suas atividades laborais, ainda promove a possibilidade de dano existencial.

Isso se dá na medida em que o trabalhador fica impedido de desenvolver projetos sociais e de usufruir do direito ao lazer, além de ficar afastado do convívio social e familiar diante do labor prestado de forma extenuante e exaustiva. A submissão do trabalhador a exaustivo regime de trabalho culmina com a formação do dano ao seu projeto de vida e à sua existência, pois priva-o de tempo para o lazer, para a família e para o desenvolvimento pessoal, cultural, artístico e intelectual, afetivo, entre outros. Pode, ademais, resultar em prejuízos para a saúde do trabalhador, motivo pelo qual deverá ser duplamente combatido.³²⁴

Especificamente quanto ao direito ao descanso e sua não observância passível de cominar no dano existencial, Jair Aparecido Cardoso discorre que se trata de uma das formas de dar concretude à tutela da dignidade humana bem como elucida o direito ao descanso da seguinte forma:

Para fins de compreensão do problema aqui estudado, elegemos o direito ao descanso como direito natural de todo ser vivente, mas que, para o ser humano, é direito fundamental ligado ao meio ambiente do trabalho e elemento de proteção à existência digna por ser um dos elementos de proteção à vida e à saúde do trabalhador. Sua não observância pode causar mal-estar físico e mental, influenciando em desfavor de outro direito natural, o direito à vida; mas, como também destacamos, este não é o único elemento que causa dano existencial na relação de trabalho(...).³²⁵

³²³ MEDINA, José Miguel Garcia. **Constituição Federal Comentada**. 4. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. *E-book*.

³²⁴ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho decente: direito humano e fundamental**. São Paulo: LTr, 2016. p. 15.

³²⁵ CARDOSO, Jair Aparecido. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. **Revista de Informação Legislativa**, v. 52, n. 207, p. 7-26, jul./set. 2015. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/207/ril_v52_n207_p7. Acesso em: 22 mai. 2021.

Justamente para que o trabalho detenha das qualidades almejadas, afastando, então, de sua prática condições indignas à existência do trabalhador é que se mostra conclusivamente necessária a análise da interferência das tecnologias aos direitos fundamentais discorridos nesta dissertação e a importância de se regulamentar um direito de o trabalhador se desconectar. Neste sentido, imperiosas as seguintes observações:

O trabalho para ser considerado decente e como fator de promoção de dignidade humana, precisa ter alguns aspectos regulamentados pelo ordenamento, um deles, é a interferência das novas tecnologias frente à garantia de direitos fundamentais[...]

O direito à desconexão é antes de tudo fator de resgate da natureza humana que na era da conexão em tempo integral encontra-se comprometida pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas.³²⁶

Ainda, corrobora com a investigação proposta, parodiando o título da obra clássica (*Admirável Mundo Novo*) de Aldous Huxley, Teresa Coelho Moreira esclarece sobre a possibilidade de um “Admirável Mundo Novo do Trabalho” dar vez a um “Abominável Mundo Novo do Trabalho” e arremata:

Não defendemos, contudo, um retrocesso em matéria de evolução de empresas, pois elas têm de ser competitivas e essa competitividade passa necessariamente pela informatização e por adquirir cada vez mais NTIC, que têm inúmeros aspectos positivos. Mas, se é inquestionável que as empresas devem ser eficientes, dinâmicas e actualizadas, não é menos certo que esses objectivos não podem ser conseguidos à custa da dignidade dos trabalhadores, à custa de direitos fundamentais que tão duramente foram conquistados. As empresas devem pensar o trabalho e a sua organização em função da pessoa humana e não o inverso, nomeadamente em matéria de limitação dos tempos de trabalho, sob pena de caminharmos para um novo tipo de escravatura, muito mais difícil de erradicar e provar porque, aparentemente, é quase, diríamos, ainda que antagonicamente, voluntária. E se actualmente vivemos uma época admirável, num Admirável Mundo Novo do Trabalho, não nos podemos esquecer que as ligações e os valores fundamentais para uma sã convivência nesta sociedade globalizada, da informação e do conhecimento, não se compadecem com uma cultura da urgência. E se estas ligações não têm “horror do vazio” têm, contudo, um horror pela velocidade, pelo que por vezes, este nosso Admirável Mundo Novo do Trabalho, mais parece um “Abominável” Mundo Novo do Trabalho.³²⁷

Diante de todo o contexto posto, tem-se duas questões: a necessidade de que o direito esteja de acordo com o desenvolvimento e os próprios reflexos da

³²⁶ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 75.

³²⁷ MOREIRA, Teresa Coelho. Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho?. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 11, p. 15-52, jan./jun. 2012.

conectividade excessiva na relação de trabalho e, concomitantemente, que o alicer de tal desenvolvimento esteja nos direitos fundamentais, os quais decorrem do princípio ontológico da dignidade humana, e dentre tais direitos verifica-se que a saúde, o lazer e o descanso justificam falar-se num novo direito como corolário destes: o Direito à Desconexão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A sociedade contemporânea se vê em constantes transformações, cada vez mais rápidas, e que são denominadas revolucionárias porquanto provocam modificações em níveis tão grandes que repercutem na ordem social, econômica e também no âmbito do trabalho. Possivelmente, as maiores transfigurações têm advindo da difusão da revolução informacional – nome que se atribui à quarta revolução industrial – presenciada em todo o mundo.

A partir de Klaus Schwab, a configuração da quarta revolução industrial se justifica sob três razões: (i) a velocidade desmesurada, e até então desconhecida, dos acontecimentos; (ii) a amplitude e profundidade, que se verificam com o constante surgimento de tecnologias, destacando-se aqui sua repercussão no âmbito trabalho, e; (iii) o seu impacto sistêmico, envolvendo desde países até empresas.³²⁸ Ainda, tem-se o fato de ser caracterizada sobretudo pelo uso das redes telemáticas, sendo daí que se infere a qualificação “revolução informacional”.

Os reflexos das novas tecnologias, além de serem perceptíveis em todos os cenários, ocorrem inclusive e principalmente em escala global, uma vez que a tecnologia está a provar que o mundo não tem fronteiras. Esses reflexos são, outrossim, identificados na relação de trabalho, que restou reconfigurada com a utilização facilitada da *internet* e tem viabilizado o exponencial crescimento da prática da modalidade que se define como teletrabalho. Aqui se deve destacar o momento atual pelo qual o Brasil e o mundo passam, que é o da pandemia ocasionado pela COVID-19, que impôs a inacessibilidade, a intangibilidade e a inexistência de se laborar no local habitual de trabalho disponibilizado pelo empregador.

Com base nos diversos estudos teóricos conferidos pela literatura e apresentados nesta dissertação, o teletrabalho pode ser explicado como uma prática de trabalho a distância por meio de uma ferramenta telemática. Sua espécie mais usual é o *home office*, que caracteriza o labor prestado de dentro da própria residência do trabalhador. Evidente que esta forma de trabalhar confere diversas vantagens às partes envolvidas na relação de trabalho (a exemplo da agilidade e da

³²⁸ SHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p.16-17.

facilidade pela dispensa de deslocamentos), tendo sido elas reconhecidas e enumeradas nesta pesquisa.

Além da conceituação dessa forma de trabalho, a fim de demonstrar que se trata de uma realidade – fática e regulamentária – apresentou-se seu tratamento tanto no direito interno, quanto em legislações comparadas, notadamente em relação à França, Portugal e Espanha, assim como instrumentos do direito internacional, do qual se destaca o Acordo-Quadro Europeu. Como consequência desta investigação, conclui-se que algumas regulamentações se aprofundam na tutela destas relações, especialmente se comparadas ao Brasil, onde, embora em 2017, com Lei n. 13.467/2017, da Reforma Trabalhista, tenha a legislação celetista sofrido a maior alteração já sucedida, se dedicou minimamente ao tema, subsistindo inúmeras omissões e questionamentos a seu respeito.

Ocorre que, não obstante as aludidas vantagens do teletrabalho, justamente esta conjuntura de conectividade facilitada e que viabiliza que o teletrabalho seja prestado de tal forma como vem se consolidando, acaba, por outro lado, culminando, muitas vezes, num excesso de conexão do trabalhador com o seu trabalho. Isso, por sua vez, leva à caracterização do problema designado hiperconexão. Na subseção dedicada a tratar deste impasse, com base na doutrina apresentada, foi possível perceber sua configuração como consequência da conexão praticamente ininterrupta a que têm se submetido os teletrabalhadores, sobretudo em momentos que deveriam ser destinados a outros fins e de acordo com seus próprios interesses, inclusive ao ócio.

Correlacionada a essa ocupação do trabalho em momentos que não deveriam ser tomados por ele, sobressai a questão da (necessidade de) limitação da jornada dos teletrabalhadores, que, apesar de se tratar de um direito básico trabalhista, não se deduz dessa relação sob a justificativa de dificuldade de se proceder com o controle dessa jornada: eis a regra da Consolidação das Leis do Trabalho brasileira para esses trabalhadores, disposta no seu artigo 62, inciso II. Essa regra foi acrescentada ao ordenamento a partir da Lei da Reforma Trabalhista, que, então, estabeleceu o teletrabalho como uma exceção ao regime de controle de jornada de trabalho previsto no certame.

Sobre tal previsão celetista insurgem-se justas críticas fundamentadas na sua incongruência com as demais previsões coexistentes da CLT, notadamente com o

que dispõe o seu artigo 6º, que prevê a não distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, no qual garante-se a limitação da jornada, e o executado a distância. Além disso, o contrassenso é constado também com a análise do que dispõe a Constituição de 1988 em seu artigo 7º, inciso XIII, que assegura a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.

O que se verifica, portanto, é uma colisão entre os dispositivos citados, da qual resulta a supressão dos direitos dos teletrabalhadores, de modo que, em verdade, a declaração de impossibilidade de controle de jornada tão somente deve ser admitida quando este for demonstrando *inacessível, inatingível, inexecutável*, ou seja, por exemplo, o direito a horas extras dos teletrabalhadores, só pode ser afastado quando atender aqueles três requisitos e não em razão de mero desinteresse do empregador em arcar com os encargos decorrentes do controle.³²⁹

Associado à proposição de necessidade de limitação de jornada, com vistas a rigorosamente assegurar o direito de o trabalhador gozar de momentos de não trabalho, designadamente no contexto de conectividade excessiva, tem se falado cada vez mais no Direito à Desconexão. Vislumbra-se que sua consolidação, especificamente por meio de regulamentação legislativa, por ser uma demanda premente da sociedade atual, altamente conectada e em que o teletrabalho não é mais uma mera modalidade excepcional, venha a futuramente ser algo concreto – e expresso. Assim, a considerar todo esse contexto, seria altamente desejável que o direito positivo acompanhasse o processo civilizatório renovado pela quarta revolução industrial.

Embora não esteja expressamente positivado no direito brasileiro, com o propósito de sustentar o reconhecimento deste novo direito, justifica-se a análise dos direitos fundamentais procedida neste trabalho – particularmente mostrou-se essencial tratar do direito à saúde, ao lazer e ao descanso – procedida neste trabalho. Essa essencialidade decorre tanto da análise da doutrina que trata do tema, quanto do alicerce que se constituem esses direitos que, então, implicam no Direito à Desconexão. A propósito, o que se percebe é que esse direito pode ser concebido de maneira implícita do que já se tem hoje positivado.

³²⁹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. *E-book*.

Acrescente-se que a previsão e proteção aos direitos fundamentais abordados neste trabalho ultrapassa as barreiras do direito interno e consta de tratados e convenções internacionais mais antigos, criados no contexto do pós-guerra, ou seja, após 1945, até instrumentos mais recentes, demonstrando, assim, a preocupação com que sejam sempre, e a qualquer tempo, (re)afirmados.

Importante mencionar que tampouco o fato de o meio ambiente de trabalho – objeto de proteção do direito à saúde – haver sido transferido para outro local, diferente do espaço físico da sede da empresa afasta sua condição de local de trabalho e a respectiva tutela de um meio de ambiente laboral saudável.

Especialmente se o local onde o trabalho é prestado se confunde com a residência do obreiro, depreende-se que a linha tênue que separa trabalho da vida privada acaba se diluindo. Deste modo, se há real intenção de que o Direito atenda as demandas do presente, e certamente as do futuro, é impreterível reconhecer-se que não regulamentar um direito de o trabalhador se desconectar de seu trabalho acaba subordinando-o a uma conexão excessiva com o seu labor, para além da obrigacional, exigível dentro da sua jornada de trabalho.

A propósito, esse cenário de excesso de conexão demonstra que foi dado um passo para o passado, o que, Pietro Basso, em análise à questão da jornada de trabalho, justifica decorrer dos seguintes fatos: “a máxima intensificação do tempo de trabalho, prevê a sua máxima flexibilidade, a completa ‘disponibilidade’ do tempo de vida dos assalariados para as empresas, tornando mais incertas as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo global da vida”, isto, segundo o autor, acarreta o acúmulo de velhos e novos riscos à saúde do trabalhador.³³⁰

A situação de hiperconexão pode resultar na afronta aos direitos fundamentais, designadamente aqueles positivados percorridos nesta dissertação (evidentemente, sem prejuízo a outros que possam ser identificados). É em razão desta conjuntura de excesso de conexão e de carga horária *versus* direitos fundamentais à saúde, ao lazer e ao descanso que os momentos de não trabalho se apresentam, portanto, como elementos essenciais para uma vida saudável. Destarte, a garantia destes momentos torna-se possível por meio da (de)limitação da conexão do trabalhador e é traduzida no Direito à Desconexão.

³³⁰ BASSO, Pietro. **Tempos modernos, jornadas antigas: vidas de trabalho no início do século XXI**. Tradução de Patrícia Villen. Campinas: Editora da Unicamp, 2018. p. 17.

A fim de demonstrar a atualidade e relevância (crescente) do tema justifica-se a utilização das legislações comparadas, nominalmente de França, Espanha e Portugal. Mas, ainda que se tenham esses bons exemplos no que tange ao Direito à Desconexão, de países norteadores do Direito do Trabalho brasileiro, o que se observa é que não só a lei pátria é omissa, mas que o legislativo brasileiro tem uma atuação muito comedida em relação aos demais. Decorre, assim, deste cenário, que as relações de (tele)trabalho – uma realidade emergente da sociedade – seguem desprovidas de segurança jurídica, o que redundará num prejuízo tanto para o trabalhador, que não tem estabelecida a extensão da sua subordinação à conexão (excessiva), quanto ao próprio empregador, que não tem claro também para si o limite de conectividade que pode exigir de seu empregado.

Ainda que não se olvide as vantagens tanto das tecnologias quanto as próprias do teletrabalho, de todo o novo cenário relevado se extrai a necessidade de cautela para que não haja retrocesso que resulte em prejuízo à dignidade dos trabalhadores, custando-lhes seus direitos fundamentais, frutos de árdua conquista.

Com efeito, o fim de toda a análise dissertada é justamente garantir o princípio basilar de todo o ordenamento: a dignidade humana, que se concretizará particularmente no cenário de hiperconectividade no teletrabalho com a garantia do Direito à Desconexão. Por outro lado, não se reconhecer em prol do teletrabalhador o direito dele se desconectar de seu trabalho, é legitimar um descompasso entre as configurações da sociedade atual e o papel do direito do trabalho de tutelar a prática laboral e garantir que se reafirme, sempre, os direitos fundamentais do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACCORD-CADRE SUR LE TELETRAVAIL. **Employers Resource Center**, 2002. Disponível em: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2007-01004-EN.pdf>. Acesso em: 30 mai. 2020.

ALMADA, Pablo; HILÁRIO, Gloriete Marques Alves. Precarização e Teletrabalho: Sobre a morfologia do trabalho virtual. *In*: MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (Org.). **Teletrabalho**. 1. ed. São Paulo: LTR, 2017.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição**: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil. São Paulo: Ltr, 2017.

ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho; GOMES, Ana Virgínia Moreira. O direito fundamental ao lazer nas relações de trabalho: uma perspectiva humanística. *In*: OLIVEIRA, Armando Albuquerque; PFLUG, Samantha Ribeiro Meyer; GUSMÃO, Hugo César Araújo. (Org.). **Direitos Fundamentais e Democracia II**. 1. ed. Florianópolis: CONPEDI, 2014, v. 1. p. 371-400. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=ad7b25e2374b4235>. Acesso em: 5 mai. 2021.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho decente**: direito humano e fundamental. São Paulo: LTr, 2016.

ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. Sistema Internacional de Proteção aos Direitos Humanos: Aplicabilidade e Efetivação da Constituição da Organização Internacional Do Trabalho – OIT (1919) e da Declaração De Filadélfia (1944). *In*: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcellos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; PIRES, Rosemary de Oliveira (Org.). **A comunicabilidade do direito internacional do trabalho e o direito do trabalho brasileiro**. 1. ed. vol. 2. São Paulo: Tirantlo Blanch, 2020. *E-book*.

AMORÓS, Francisco Pérez Amorós. Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on Holiday. **Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla**, v. 14, n. 45, p. 257-275, jan./jun. 2020.

ARAÚJO, Francisco Rossal de. A saúde do trabalhador como direito fundamental (no Brasil). **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, v. 6, n. 110, p. 85-106, dez. 2010. p. 90.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2002.

BASSO, Pietro. **Tempos modernos, jornadas antigas: vidas de trabalho no início do século XXI**. Tradução de Patrícia Villen. Campinas: Editora da Unicamp, 2018.

BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. *E-book*. Disponível em: <http://ltrdigital.com.br/ebooks/riscos-psicossociais-e-saude-mental-do-trabalhador-por-um-regime-juridico-preventivo-11161/7>. Acesso em: 5 mai. 2021.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. São Paulo: Editora 34, 2011.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; TUPIASSÚ, Alessandra de Cássia Fonseca Tourinho. Os direitos sociais trabalhistas como direitos fundamentais na Constituição de 1988, sua eficácia e a proibição do retrocesso social. **Âmbito Jurídico**, 2011. Disponível em: https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-88/os-direitos-sociais-trabalhistas-como-direitos-fundamentais-na-constituicao-de-1988-sua-eficacia-e-a-proibicao-do-retrocesso-social/#_ftn2. Acesso em: 3 abr. 2021.

BETIATTO, Ricardo. Teletrabalho: a reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana. Reforma Trabalhista II, **Jus Laboris**, p. 46-56, 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116282/2017_betiatto_ricardo_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1. Acesso em: 10 abr. 2021.

BONILLA, Miguel Angel Purcalla. Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados: Notas a propósito de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre. **Revista Española de Derecho del Trabajo**, n. 218, 2019. Disponível em: https://www.fes.es/portal/wp-content/uploads/2019/05/Bib_Control-tecnologico-de-la-prestacion-laboral-y-derecho-a-la-desconexion-de-los-emple_BIB_2019_2891.pdf. Acesso em: 7 mar. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público. **Projeto de Lei nº 6.038, de 2016**. Acrescenta o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Autora Deputada Angela Albino. Relator Deputado Lucas Virgílio. Jun. 2018. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node03jigaieov17gz35fq15n5ep612336300.node0?codteor=1670341&filename=Tramitacao-PL+6038/2016. Acesso em: 3 jun. 2021.

BRASIL. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 mai. 2021.

BRASIL. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 591 de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Jul. 1992. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 17 mai. 2021.

BRASIL. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 12.551/2011, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 11 mai. 2020.

BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei nº 4.505/2008, de 16 de dezembro de 2008**. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. p. 1. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=A5CE853D1E35F89AA5A3B9A9813EAD2E.proposicoesWebExterno1?codteor=626255&file name=PL+4505/2008. Acesso em: 11 mai. 2020.

BRASIL. **Declaração Sociolaboral do Mercosul**. Dez. 1998. Disponível em: http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/forumCorteSupremaNorma/forumCorteSupremaNorma_AP_75320.pdf. Acesso em: 10 jul. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 3.321 de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3321.htm. Acesso em: 17 mai. 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6038/2016**. Proposto pela Deputada Federal Angela Albino. Acrescenta o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. 2016. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=EA3F9AB5330B57005D631F16A8FF8829.proposicoesWebExterno2?codteor=1485931&file name=PL+6038/2016. Acesso em: 1 nov. 2020.

BRASIL. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 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 nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 11 mai. 2020.

BRASIL. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 2 mai. 2021.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 3512, de 2020**. Revoga o inciso III do art. 62, altera o art. 75-D e acrescenta o art. 75-F ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de

maio de 1943, para detalhar as obrigações do empregador na realização do teletrabalho. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143001>. Acesso em: 2 abr. 2021.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei n. 4044, de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Autor Senador Fabiano Contarato. 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 9 mar. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agr em Are nº 639.337**. Brasília: Diário Oficial da União, 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento (AIRR) 2058-43.2012.5.02.0464**. Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Nov. 2014. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=2058&digitoTst=43&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0464&submit=Consultar>. Acesso em: 9 mar. 2021.

CAAMANO ROJO, Eduardo. El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares”. **Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso**, n. 35, p. 79-105, dez. 2010. DOI: 10.4067/S0718-68512010000200003. Disponível em: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512010000200003&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 3 abr. 2021.

CALVET, Otavio Amaral. **Direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

CARDOSO, Jair Aparecido. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. **Revista de Informação Legislativa**, v. 52, n. 207, p. 7-26, jul./set. 2015. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/207/ril_v52_n207_p7. Acesso em: 22 mai. 2021.

CARTA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA. Carta nº 364/01, de 2000. Jornal Oficial das Comunidades Europeias, 2000. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf. Acesso em: 3 jun. 2021.

CASTELLS, Manuel. **A era da informação**: economia, sociedade e cultura: a sociedade em rede. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 4. ed. v. 1. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CATALDI, Maria José Giannella. **Stress no Meio Ambiente de Trabalho**. 4. ed. atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters, 2021.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos*. In: COLNAGO, Lorena de Mello

Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Pino (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

CIALTÍ, Pierre-Henri. El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?. **Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social**, n. 137, p. 163-181, 2017. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>. Acesso em: 11 fev. 2021.

CLÈVE, Clèmerson Merlin. (Coord.). **Direito constitucional brasileiro: teoria da constituição e direitos fundamentais**. vol. 1. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. *E-book*.

COMUNICADO DE IMPRENSA. Teletrabalho: no entender da Comissão, o novo acordo constitui uma boa notícia para os trabalhadores e para as empresas. **Comissão Europeia**, 2002. Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_02_1057. Acesso em: 10 mai. 2020.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0**. Brasília: CNI, 2017. Disponível em: https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Relacoes_trabalhistas_web.pdf. Acesso em: 4 mai. 2020.

DACHERI, Emanueli; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. O impacto da tecnologia nas relações de trabalho: uma análise à luz da teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais inespecíficos dos trabalhadores. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, v. 3, n. 2, p. 66-87, jul./dez. 2017.

DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de prometeu**. São Paulo: LTr, 1996.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, n. 33, p. 8-20, set. 2014. Disponível em: https://cdn-mflip.sflip.com.br/temp_site/issue-e2f9247929b404b2fe98ba6f32301e3b.pdf. Acesso em: 5 mai. 2020.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Declaração 1948. Disponível em: https://declaracao1948.com.br/declaracao-universal/declaracao-direitos-humanos/?gclid=Cj0KCQjw4v2EBhCtARIsACan3nyqkVBqHXUDsqKK7v80tpJt-ymnc153-V5SXE2xKceB9De7D0-9xsAaAuj6EALw_wcB. Acesso em: 1 mai. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DI MARTINO, Vittorio. The high road to teleworking, **International Labour Organization**, 2001. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/telework/hrdptl.pdf>. Acesso em: 17 mai. 2020.

DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, p. 142-149, set. 2014. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=33&edicao=2953#page/142>. Acesso em: 6 jun. 2020.

ESPAÑA. **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de dezembro de 2018**. Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales – **LOPDGDD**. Disponível em: <https://www.iberley.es/legislacion/ley-organica-3-2018-5-dic-proteccion-datos-personales-garantia-derechos-digitales-lopdgdd-26118274>. Acesso em: 9 nov. 2020.

ETIMOLOGÍA DE JORNADA. **Etimologías de Chile**, 200?. Disponível em: <http://etimologias.dechile.net/?jornada>. Acesso em: 3 abr. 2021.

EUROPEAN SOCIAL PARTNERS. Implementation of the European Framework Agreement on Telework. **Employers' Resource Center**, 2006. Disponível em: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf>. Acesso em: 9 ago. 2020.

FANTONI-QUINTON, Sophie. Le droit à la déconnexion: un premier pas!!!!. **Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement**, v. 78, n. 6, p. 516-518, 2017. Disponível em: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01721482/document>. Acesso em: 7 mar. 2021.

FERRAJOLI, Luigi. **La democracia a través de los derechos**: El constitucionalismo garantista como modelo teórico y como proyecto político. Madrid: Editorial Trotta, 2014.

FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César; BOTELHO, Martinho Martins. 30 anos da Constituição do trabalho: avanços e retrocessos na proteção dos direitos fundamentais trabalhistas. In: PAULINO, Lucas Azevedo. (Org.). **Constituição, democracia e jurisdição**: um panorama dos últimos 30 anos. 1ed. Curitiba: Instituto para o desenvolvimento democrático, 2018, v. 01, p. 231-258.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: uma análise juslaboral. In: STURMER, Gilberto (Org.). **Questões controvertidas de Direito do Trabalho e outros estudos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2006.

FINCATO, Denise Pires. Trabalho e tecnologia: reflexões. In: FINCATO, Denise Pires; GUIMARÃES, Matte (Org.). **Direito e Tecnologia**: Reflexões Sociojurídicas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i1.63698>. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>. Acesso em: 3 abr. 2021.

FLORES, Joaquín Herrera. La complejidade de los derechos humanos. Bases teóricas para una redefinición contextualizada. **Revista Internacional de Direito e Cidadania**, n. 1, p. 103-135, jun. 2008. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/33315-42530-1-PB.pdf>. Acesso em: 30 mai. 2021.

FONSECA, Maíra Silva Marques da. Reforma Trabalhista, Pandemia e alterações normativas de cariz juslaboral. **Revista LTr**, v. 85, n. 1, jan. 2021.

FRANÇA. Accord national interprofessionnel - Qualité de Vie au Travail. **Accord du 19 juin 2013, NOR: ASET1351058M**. Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 2013. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20130041_0000_0011.pdf&isForGlobalBocc=false. Acesso em: 7 mar. 2021.

FRANÇA. **Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 21 janvier 2015, 13-16.896, Publié au bulletin**. Légifrance, République Française, jan. 2015. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000030142881/>. Acesso em: 11 fev. 2021.

FRANÇA. Code Du Travail. **Paragraphe 1 : Ordre public (Articles L3121-1 à L3121-5)**. Légifrance, République Française, jun. 2021. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020517/. Acesso em: 22 mai. 2021.

FRANÇA. Code Du Travail. **Chapitre II : Obligations des travailleurs. (Articles L4122-1 à L4122-2)**. Légifrance, République Française, jun. 2021. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006178067?init=true&page=1&query=L+4122-1travail&searchField=ALL&tab_selection=all&anchor=LEGIARTI000006903153#LEGIARTI000006903153. Acesso em: 7 mar. 2021.

FREDIANI, Yone. Saúde e Segurança do Trabalho e novos riscos no ambiente do trabalho e poder de controle do empregador. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

GAN, Vicky. The Invention of Telecommuting: Working remotely long predated third-wave coffee shops and sleek co-working spaces. **Bloomberg CityLab**, 2015. Disponível em: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2015-12-01/what-telecommuting-looked-like-in-1973>. Acesso em: 3 abr. 2021.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário Universitário Jurídico**. Atualização de Ana Claudia Schwenck dos Santos. 23. ed. São Paulo: Rideel, 2019. p. 228. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/174217/pdf/0?code=gcCD2A+SnZGE8ALvj/9Snq2YUGjWMgS8YejJWa0eeM9SsfRw6ooWG0eWnkxOhq2Tib2Rf/pknuaXa7KFSHZalg==>. Acesso em: 10 abr. 2021.

HESPANHA, Antonio Manuel. **O Caleidoscópio do Direito: O Direito e a Justiça nos Dias e no Mundo de Hoje**. Coimbra: Almedina, 2007.

HOFFMANN, Fernando. **O teletrabalho e a nova competência da justiça do trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho**. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Pino (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

IDIAKES, Francisco Javier Arrieta. La desconexión digital y el registro de la jornada diaria em España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. **Lan harremanak – Revista de relaciones laborales**, n. 42, p. 3, 2019. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7401545>. Acesso em: 3 abr. 2021.

IPEA. Nota Técnica. **Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo**. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF. Acesso em: 2 abr. 2021.

JOÃO PAULO II, Papa. **Carta Encíclica Laborem exercens** (Sobre o trabalho humano, por ocasião do nonagésimo aniversário da Rerum Novarum). Vaticano, 1981. Disponível em: https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html. Acesso em: 22 mai. 2021.

LANDI, Flávio. **Novas tecnologias e a duração do trabalho**. 2009. 123 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-06052010-154656/publico/Flavio_Landi_Versao_Integral.pdf. Acesso em: 4 mai. 2020.

LEGISLACIÓN CONSOLIDADA. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Gobierno de España, Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, 2015. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&b=24&tn=1&p=20151024#a13>. Acesso em: 11 mai. 2020.

LEGISLACIÓN CONSOLIDADA. **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia**. Jefatura del Estado. Gobierno de España, Ministerio de la

Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, 2020. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/con>. Acesso em: 11 mai. 2020.

LE ROUGE, Loïc. Le droit à la déconnexion "à la française". **Cielo Laboral**, 2017. Disponível em: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2017/02/lerouge_noticias_cielo_n1_2017_1.pdf. Acesso em: 7 mar. 2021.

LE TELETRAVAIL. CCI Paris Ile-de-France Entreprises, jun. 2021. Disponível em: <https://www.entreprises.cci-paris-idf.fr/web/reglementation/developpement-entreprise/droit-social/le-teletravail>. Acesso em: 1 mai. 2020.

LOURENÇO, Lucas Barbieri; ARANALDE, Luciana Carneiro da Rosa. Teletrabalho – A (des) regulamentação dada pela reforma trabalhista (lei nº 13.467/17). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região/Escola Judicial do TRT da 12ª Região**, v. 21, n. 30, 2018.

LUDOVICO, Giuseppe. Novas tecnologias e saúde e segurança do trabalhador. *In*: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

MARDERS, Fernanda; KUNDE, Bárbara Michele Moraes. O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Pino (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINO, Di Martino; WIRTH, Linda. Telework: A new way of working and living. **International Labour Review**, v. 129, n. 5, 1990.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MASI, Domenico De. **Uma simples revolução**. Tradução de Yadyr Figueiredo. Rio de Janeiro: Sextante, 2019.

MASI, Domenico De. **O Ócio Criativo**: entrevista a Maria Serena Palieri. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

MASI, Domenico De. **O Futuro do Trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 5. ed. Brasília: Editora Unb; Rio de Janeiro: José Olympio, 2000.

MASSI, Alfredo. Teletrabalho - análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Pino (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e aplicação do Direito**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

MEDINA, José Miguel Garcia. **Constituição Federal Comentada**. 4. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. *E-book*.

MELLO, Ana Karolina Costa; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A precarização das condições de trabalho e saúde do teletrabalhador. **Revista LTr**, v. 85, n. 4, abr. 2021.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) - Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018.

METTLING, M. Bruno. Transformation numérique et vie au travail. **Vie Publique**, République Française, set. 2015. Disponível em: <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2021.

MONTES, Oscar Requena. La desconexión digital en España: propuesta de regulación desde la prevención del estrés. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

MORAES, Geórgia; NUNES, Rosalva. Brasil tem 15 milhões de teletrabalhadores. **Agência Câmara de Notícias – Câmara dos Deputados**, 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/509450-brasil-tem-15-milhoes-de-teletrabalhadores>. Acesso em: 19 fev. 2020.

MOREIRA, Teresa Coelho. Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho?. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 11, p. 15-52, jan./jun. 2012.

NAHAS, Thereza. **O novo direito do trabalho**: institutos fundamentais – impactos da reforma. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: LTR, 1998.

OLIVEIRA, Christina Darc Damasceno. Direito à Desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista LTr**, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out. 2010.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Direito de desconexão frente às novas tecnologias no âmbito das relações de emprego. **Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior**, v. 39, n. 1, p. 79-102, jan. 2015. Disponível em: [http://www.institutocesarinojunior.org.br/revista vol 39.pdf](http://www.institutocesarinojunior.org.br/revista%20vol%2039.pdf). Acesso em: 22 mai. 2021.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de; TESTI, Amanda Eiras. A não desconexão do trabalho e alienação social. **Revista LTr**, ano 85, n. 4, abr. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites. **International Labour Organization**, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_626908/lang-pt/index.htm. Acesso em: 3 mai. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança. **International Labour Organization**, 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_718134.pdf. Acesso em: 5 abr. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Safety and health at the heart of the future of work: Building on 100 years of experience. **International Labour Organization**, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686645.pdf. Acesso em: 3 mai. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: Guia Prático. **International Labour Organization**, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_772593.pdf. Acesso em: 2 abr. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Trabalho Decente. **International Labour Organization**, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 10 jul. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Working From Home: Estimating The Worldwide Potential. Policy Brief. **International Labour Organization**, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf. Acesso em: 2 abr. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Workplace stress: a Collective Chalange. **International Labour Organization**, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466547/lang-en/index.htm. Acesso em: 3 mai. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; EUROFOUND. Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Informe de Investigación. **International Labour Organization**, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf. Acesso em: 10 mai. 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) – 1946. **Biblioteca Virtual de Direitos Humanos**. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS->

Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html. Acesso em: 17 mai. 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020. **World Health Organization**, 2020. Disponível em: <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>. Acesso em: 3 abr. 2021.

PAGLIARINI, Alexandre Coutinho. **A Constituição europeia como signo**: da superação dos dogmas do Estado nacional. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014.

PAGLIARINI, Alexandre Coutinho. **Direitos e garantias fundamentais**. Curitiba: InterSaberes, 2021.

PAGLIARINI, Alexandre Coutinho. O Tribunal Constitucional Internacional para o Mundus Novus. **Instituto de Ciências Jurídico-Políticas, Centro de Investigação de Direito Público**, 2017. p. 12. Disponível em: <https://www.icjp.pt/sites/default/files/papers/tciparamundusnovus.pdf>. Acesso em: 1 mai. 2021.

PAGLIARINI, Alexandre Coutinho; STEPHAN, Cláudia Coutinho. A Constituição de 1988 e a consagração dos direitos sociais – genéricos – e de direitos dos trabalhadores – específicos e pontuais. **Revista Ânima**, v. 9, jan./jun. 2013. Disponível em: <http://www.opet.com.br/faculdade/revista-animapdf/animas5-Conselheiros/Alexandre-Coutinho-Pagliarini.pdf>. Acesso em: 17 mai. 2021.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. Direito Comparado e o seu estudo. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**, v. 7, p. 35-51, out. 1955. p. 40. Disponível em: <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/889>. Acesso em: 18 abr. 2021.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos: Desafios da Ordem Internacional Contemporânea. In: PIOVESAN, Flávia. **Direito Constitucional – Módulo V: Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. Porto Alegre: EMAGIS, 2006. 44 p. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/flaviapiovesan/piovesan_dh_direito_constitucional.pdf. Acesso em: 17 ago. 2020.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O Direito à Desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Revista Direito e Práxis**, Ahead of print, Rio de Janeiro, 2020. DOI: 10.1590/2179-8966/2020/53832. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/53832/36306>. Acesso em: 11 fev. 2021.

PORTUGAL. Assembleia da República. **Projeto de Lei 552/XIII/2**. Consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, procedendo à 15.^a alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de

12 de fevereiro. Jun. 2017. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailheIniciativa.aspx?BI D=41478>. Acesso em: 9 mar. 2021.

PORTUGAL. Grupo Parlamentar Os Verdes. **Projeto de Lei 643/XIII/3^a**. Qualifica como contraordenação muito grave a violação do período de descanso (15^a Alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro). Out. 2017. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailheIniciativa.aspx?BI D=41766>. Acesso em: 9 mar. 2021.

PORTUGAL. Grupo Parlamentar Partido Socialista. **Projeto de Lei 644/XIII**. Procede à 13.^a alteração do Código do Trabalho, reforça o direito ao descanso do trabalhador. Out. 2017. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailheIniciativa.aspx?BI D=41767>. Acesso em: 9 mar. 2021.

PORTUGAL. Grupo Parlamentar Partido Comunista Português. **Projeto de Resolução nº 1085/XIII/3^a**. Recomenda ao Governo a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar. Out. 2017. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailheIniciativa.aspx?BI D=41762>. Acesso em: 9 mar. 2021.

PORTUGAL. Grupo Parlamentar. **Projeto de Resolução nº 1086/XIII/3^a**. Recomenda ao Governo que inicie, em sede de concertação social, um debate com vista a incluir o direito ao desligamento quer no código do trabalho, quer nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Out. 2017. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailheIniciativa.aspx?BI D=41764>. Acesso em: 9 mar. 2021.

PORTUGAL. Grupo Parlamentar Partido Socialista. **Projeto de Lei n.º 1217/XIII**. Aprova a Carta de Direitos Fundamentais na Era Digital. Mai. 2019. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailheIniciativa.aspx?BI D=43768>. Acesso em: 21 mar. 2021.

PORTUGAL. Grupo Parlamentar. **Projeto de Lei n.º 535/XIV/1.^a**. Consagra o direito de desconexão profissional, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. Set. 2020. Disponível em: <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a566b786c5a79394562324e31625756756447397a5357357059326c6864476c32595338354e57566b4e44677a4d4330784d6a426d4c5451795a6a6374595749794e5330334d6d45784e44417a4d3255774d5463755a47396a&fich=95ed4830-120f-42f7-ab25-72a14033e017.doc&Inline=true>. Acesso em: 7 mar. 2021.

PORTUGAL. Presidência do Conselho de Ministros. **Decreto n.º 3-A/2021, de 14 de janeiro de 2021**. Regulamenta o estado de emergência decretado pelo Presidente

da República. Jan. 2021. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/153959843/details/maximize>. Acesso em: 8 mai. 2021.

PORTUGAL. **Lei nº 99/2003, de 27 de agosto de 2003**. Aprova o Código do Trabalho. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/99/2003/08/27/p/dre/pt/html>. Acesso em: 11 mai. 2020.

PORTUGAL. Representação Parlamentar. **Projeto de Lei 640/XIII/3**. Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, consagrando o direito do trabalhador à desconexão profissional. Out. 2017. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailheIniciativa.aspx?BI D=41758>. Acesso em: 9 mar. 2021.

PRUX, Oscar Ivan; MELO, Diego Castro de. Teletrabalho: O empregado como Novo sujeito do Princípio da Alteridade?. *In*: SILVA, Leda Maria Messias da; ALVÃO, Leandra Cauneto. **Telemáticas do Meio Ambiente do Trabalho Digno**. vol. 2. São Paulo: LTr, 2019.

REFORMA TRABALHISTA: Enunciados aprovados. **2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Conamat**, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 27 abr. 2021.

REMIAO, Daniela Ervis. Análise juslaboral do teletrabalhador nos países do Mercosul e União Europeia – e a inevitável discriminação aos teletrabalhadores. *In*: BARZOTTO, Luciane Cardoso (Coord.). **Trabalho e igualdade**: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora; Escola Judicial do TRT da 4ª Região, 2012.

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Busca Legis**, 2011. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-uma-realidade-no-teletrabalho>. Acesso em: 17 mai. 2021.

ROTHENBURG, Walter Claudius. Direitos fundamentais sociais. *In*: CLÈVE, Clèmerson Maerlin (Coord.). **Direito Constitucional Brasileiro**: Teoria da Constituição e Direitos Fundamentais. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.
SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e novas tecnologias**: direitos On-line ou direitos de 4ª geração. São Paulo: LTr, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. Os Direitos Sociais como Direitos Fundamentais: contributo para um balanço aos vinte anos da Constituição Federal de 1988. 2008. Disponível em: http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/processoAudienciaPublicaSaude/anexo/artigo_Ingo_DF_sociais_PETROPOLIS_final_01_09_08.pdf. Acesso em: 3 abr. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos Constitucionais em espécie. *In*: SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. Michaelis, Editora Melhoramentos, 2021. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=desconectar>. Acesso em: 22 mai. 2021.

Real Academia Española (Org.). **Diccionario de la Real Academia Española**. 2021. Disponível em: https://dle.rae.es/desconectar?m=30_2. Acesso em: 22 mai. 2021.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 39. ed. rev. e atual. Até a Emenda Constitucional n. 90, de 15.9.2015. São Paulo: Malheiros, 2006.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 31, p. 109-137, jul./dez. 2007.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. *E-book*.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. *E-book*.

SILVA, Leda Maria Messias da; ALVÃO, Leandra Cauneto (Org.). **Telemáticas do Meio Ambiente do Trabalho Digno**. vol. 2. São Paulo: LTr, 2019.

SILVA TOSE, Marília de Gonzaga Lima e. **Teletrabalho**: a prática do trabalho e a organização subjetiva dos seus agentes. 2005. 194 f. Tese Doutorado em Ciências Sociais) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/3507/1/Marilia%20de%20Gonzaga%20Lima%20e%20Silva%20Tose.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2020.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES (SOBRATT). 2015. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/certificacao/questoes/>. Acesso em: 6 jun. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. Site Jorge Luiz Souto Maior, 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf. Acesso em: 22 mai. 2021.

SUSSEKIND, Arnold. **Instituições de direito do trabalho**. 16. ed. atual. vol. 2. São Paulo: LTr, 1996.

TELEWORK IN THE EUROPEAN UNION. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, p. 6, 2010. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf. Acesso em: 10 mai. 2020.

TIBALDI, Saul Duarte; PESSOA, Conrado Falcon. Direito fundamental ao lazer: personalidade e desconexão do cidadão-trabalhador. **Paradigma**, v. 26, n. 2, p. 137-152, jul./dez. 2017.

TYBUSCH, Jerônimo Siqueira; NUNES, Denise Silva. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Pino (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

VILLATORE, Marco Antonio César; BOTELHO, Martinho Martins; BATISTA JUNIOR, Ernesto Emir Kugler; KAJOTA, Ernani. Análise continuada e atualizada das consequências da COVID-19 em desemprego, informalidade, desalento e efeitos na economia e previdência social. **Revista LTr**. V. 85, n. 3, mar. 2021.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019.

ZISMAN, Célia Rosenthal. A dignidade da pessoa humana como princípio universal. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, v. 96, jul./ago. 2016. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RDConsInter_n.96.06.PDF. Acesso em: 2 abr. 2021.