



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO PRIVADO
CURSO DE DIREITO

MATEUS PEREIRA RIPARDO

**O TRATAMENTO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO BRASIL FRENTE À
INTENSIFICAÇÃO DO TELETRABALHO E ÀS EXIGÊNCIAS PATRONAIS**

FORTALEZA

2022

MATEUS PEREIRA RIPARDO

O TRATAMENTO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO BRASIL FRENTE À
INTENSIFICAÇÃO DO TELETRABALHO E ÀS EXIGÊNCIAS PATRONAIS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade Federal
do Ceará, como requisito para a obtenção
parcial do Título de Bacharel em Direito. Área
de Concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Gérson
Marques de Lima

FORTALEZA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

R455t Ripardo, Mateus Pereira.

O TRATAMENTO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO BRASIL FRENTE À
INTENSIFICAÇÃO DO TELETRABALHO E ÀS EXIGÊNCIAS PATRONAIS / Mateus Pereira
Ripardo. – 2022.

112 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade
de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2022.

Orientação: Prof. Dr. Francisco Gérson Marques de Lima.

1. Sociedade da Informação. 2. Teletrabalho. 3. Direito à Desconexão. 4. Direitos Fundamentais. I.
Título.

CDD 340

MATEUS PEREIRA RIPARDO

O TRATAMENTO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO BRASIL FRENTE À
INTENSIFICAÇÃO DO TELETRABALHO E ÀS EXIGÊNCIAS PATRONAIS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade Federal
do Ceará, como requisito para a obtenção
parcial do Título de Bacharel em Direito. Área
de Concentração: Direito do Trabalho

Aprovada em: / / .

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Francisco Gérson Marques de Lima (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Mestrando Carlos Eduardo Pinheiro da Silva
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Mestrando Ricardo Antonio Maia de Morais Júnior
Universidade Federal do Ceará (UFC)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus, minha força e fortaleza, a Ele toda honra e toda glória.

Agradeço aos meus pais, Edivan e Silvia, por sempre terem me dado todo o cuidado e atenção ao longo dos anos, que sempre me apoiaram nos momentos mais difíceis e sempre desempenharam esforços para deixar minha vida mais leve, sem eles, sem seu suor, essa vitória não seria possível.

Agradeço às minhas irmãs, Viviane e Vanessa, que sempre estiveram ao meu lado nessa caminhada.

À minha noiva, Débora, meu grande amor e inspiração, que me deu apoio absoluto na realização deste trabalho e que acreditou em mim quando eu mesmo não acreditava. Que essa seja mais uma das várias conquistas que compartilharemos juntos nessa vida.

A todos os meus familiares e amigos que me apoiaram, em especial àqueles do grupo “215-A”, com os quais divido a faculdade desde o meu ingresso, em 2017. Sem vocês, certamente não seria possível.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Gérson, pela disponibilidade em me orientar e pela riquíssima contribuição com o presente estudo.

Aos professores participantes da banca examinadora, Carlos Eduardo Pinheiro da Silva e Ricardo Maia pelo tempo, pelas valiosas colaborações e sugestões.

Aos meus colegas, na verdade, amigos, de escritório, com os quais divido o meu dia a dia e que, de várias formas, participaram da minha formação acadêmica, pessoal e profissional, em especial ao meu chefe, Lucas Ribeiro.

“O trabalho é a melhor e a pior das coisas: a
melhor, se for livre; a pior, se for escravo”.
(Émile-Auguste Chartier)

RESUMO

O teletrabalho surge no contexto da Revolução da Tecnologia e da Sociedade da Informação, que causaram diversas transformações no modelo de comunicação e nas relações de emprego em todo o mundo. Esta modalidade de trabalho foi intensificada nos últimos anos, principalmente em decorrência da pandemia da Covid-19, que praticamente forçou inúmeros empregados a levarem suas atividades laborais para suas residências, por intermédio da utilização das tecnologias da informação e da comunicação. Inegável que os avanços tecnológicos trouxeram diversas vantagens à sociedade como um todo, porém, por outro lado, ocasionou um cenário em que os empregados, especialmente os teletrabalhadores, permaneçam cada vez mais tempo conectados à empresa em qualquer horário e local. Neste panorama surge a relevância de discussão do direito à desconexão, constantemente suprimido em face do fenômeno da hiperconexão no ambiente de trabalho, que compromete o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e, principalmente, os direitos constitucionais de limitação à jornada de trabalho, ao lazer, ao repouso e ao convívio familiar e social. Visa-se demonstrar o reconhecimento do direito à desconexão como um direito fundamental decorrente e, posteriormente, busca-se investigar qual tratamento é dado ao referido direito no Brasil e em outros países, bem como o entendimento dos Tribunais brasileiros quanto ao tema. Objetiva-se, ainda, examinar a necessidade de se assegurar o referido direito a partir da análise dos impactos gerados a partir de sua violação, especialmente os de ordem mental e física. O trabalho desenvolvido utiliza métodos bibliográficos, jurisprudencial e documental, realizando-se uma abordagem descritiva, dedutiva e analítica, bem como exploratória quanto aos objetivos. Conclui-se, finalmente, ser possível e necessário o reconhecimento do direito à desconexão como um direito fundamental decorrente, sendo, contudo, ausente sua regulamentação no Brasil. No âmbito do teletrabalho, em especial, referido direito busca proteger a dignidade humana do teletrabalhador, bem como proteger diversos direitos constitucionais, tais como o descanso, o lazer e a vida privada. Por fim, far-se-á sugestões quanto a formas de concretização do direito à desconexão no teletrabalho.

Palavras-chave: Sociedade da Informação; Teletrabalho; Direito à Desconexão; Direito Fundamental; Ausência de regulamentação.

ABSTRACT

Telework arises in the context of the Technology Revolution and the Information Society, which caused several transformations in the communication model and in employment relationships around the world. This type of work has been intensified in recent years, mainly as a result of the Covid-19 pandemic, which practically forced countless employees to take their work activities to their homes, through the use of information and communication technologies. It is undeniable that technological advances have brought several advantages to society as a whole, however, on the other hand, it has caused a scenario in which employees, especially teleworkers, remain increasingly connected to the company at any time and place. In this scenario, the relevance of discussing the right to disconnection arises, constantly suppressed in the face of the phenomenon of hyperconnection in the work environment, which compromises the balance between professional and personal life and, mainly, the constitutional rights of limitation to working hours, leisure, rest and family and social life. It aims to demonstrate the recognition of the right to disconnection as a resulting fundamental right and, later, it seeks to investigate what treatment is given to that right in Brazil and in other countries, as well as the understanding of Brazilian Courts on the subject. It is also intended to examine the need to ensure that right from the analysis of the impacts generated from its violation, especially those of a mental and physical nature. The work developed uses bibliographic, jurisprudential and documentary methods, performing a descriptive, deductive and analytical approach, as well as exploratory regarding the objectives. Finally, it is concluded that it is possible and necessary to recognize the right to disconnection as a resulting fundamental right, although its regulation is absent in Brazil. In the scope of teleworking, in particular, this right seeks to protect the teleworker and their human dignity, as well as protect various constitutional rights, such as rest, leisure and private life. Finally, suggestions will be made as to ways of implementing the right to disconnect in telework.

Keywords: Information Society; telework; Work Intensification; Right to Disconnect; Fundamental right; Constitutional Rights; Absence of regulation.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Custeio de despesas no home office	30
Figura 2 - Controle da jornada de trabalho no home office.....	35
Figura 3 - Status atual da adoção de modalidades de teletrabalho/home office nas empresas.	43
Figura 4 - Principais dificuldades na implantação do teletrabalho.....	44
Figura 5 - Ranking dos assuntos mais recorrentes ano de 2019	74
Figura 6 - Ranking dos assuntos mais recorrentes ano de 2020.....	74

LISTA DE QUADROS

Tabela 1 - Síntese dos efeitos do uso de tecnologias relacionados ao trabalho.....	66
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
AIRR	Agravo de Instrumento em Recurso de Revista
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CF/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
Covid	Corona Virus Disease do ano de 2019
LER	Lesões por Esforços Repetitivos
LO	Lei Orgânica
MP	Medida Provisória
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PL	Projeto de Lei
RO	Recurso Ordinário
SOBRATT	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
STF	Supremo Tribunal Federal
TAC	Termos de Compromisso de Ajuste de Conduta
TICs	Tecnologias da informação e da comunicação
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
2	ASPECTOS GERAIS DO TELETRABALHO	17
2.1	Revolução da tecnologia e o surgimento do teletrabalho	17
2.2	Discussão conceitual	21
2.3	Posicionamento da Organização Internacional do Trabalho e breves considerações quanto à legislação estrangeira	24
2.4	Regulamentação e aspectos jurídicos do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro	28
2.4.1	<i>Limites da jornada</i>	33
2.5	Vantagens e desvantagens	37
2.5.1	<i>Para o empregado</i>	37
2.5.2	<i>Para o empregador</i>	38
3	O CENÁRIO ATUAL DO TELETRABALHO NO BRASIL	40
3.1	Intensificação do teletrabalho durante a pandemia de Covid-19	40
3.1.1	<i>Hiperconexão laboral e a Violação ao Direito à Desconexão</i>	42
4	DIREITO À DESCONEXÃO	47
4.1	Direitos fundamentais nas relações de trabalho	47
4.2	Direito à desconexão como um direito fundamental decorrente	49
4.2.1	<i>Definição de direito à desconexão</i>	50
4.2.2	<i>Fundamentos</i>	53
4.2.2.1	<i>Princípio da dignidade humana</i>	53
4.2.2.2	<i>Limitação da jornada</i>	54
4.2.2.3	<i>Direito ao lazer, à intimidade e à vida privada</i>	55
4.2.2.4	<i>Saúde e segurança</i>	57
4.3	Análise do direito à desconexão em legislações estrangeiras	59
4.4	Impactos gerados pelas exigências patronais que violam o direito à desconexão	65
4.4.1	<i>A saúde mental do teletrabalhador constantemente conectado</i>	69
4.5	A ausência de regulamentação do direito à desconexão no Brasil	71
4.5.1	<i>Entendimento dos tribunais brasileiros e decisões judiciais estrangeiras</i>	78
5	POSSÍVEIS MANEIRAS DE CONCRETIZAR O DIREITO À DESCONEXÃO NO ÂMBITO DO TELETRABALHO	94
5.1	Via legislativa	94

5.2 Via administrativa	96
5.3 Via negocial	96
5.4. Via judicial	99
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	100
REFERÊNCIAS	105

1 INTRODUÇÃO

A Revolução da Tecnologia impactou significativamente, há muito, as relações de trabalho, de modo que a atual Sociedade da Informação visa ao uso de equipamentos e sistemas capazes de acelerar a transmissão de informações e o rendimento, bem como à diminuição de custos operacionais. Dentre as mudanças das Revoluções, destaque-se a Terceira Revolução Industrial, a qual aumentou em escala a produção, ao passo que diminuiu os postos de trabalho. Os recursos tecnológicos, entretanto, ocasionaram o surgimento de novas modalidades de trabalho desde antes mesmo da referida revolução, a exemplo do teletrabalho, cujo um dos exemplos data de 1867, sendo fruto da ideia da descentralização do processo produtivo e das novas tecnologias que permitem a flexibilidade de horários e locais.

Tal modalidade laboral passou a ter cada vez mais relevância na sociedade hodierna, tendo, no Brasil, regulamentação por meio da Lei 13.467 de 2017, podendo ser vista de forma positiva, posto que o empregado poderá realizar as funções laborais no conforto de sua casa. Todavia, é justamente nessa situação que o ambiente domiciliar, naturalmente designado como local de descanso, passa a ter um caráter laboral, ocasião em que o trabalhador passa a levar seu trabalho para dentro de sua casa.

Dito isso, é certo que, em decorrência da pandemia do Coronavírus no mundo e, especialmente, no Brasil, a modalidade do teletrabalho foi intensificada, visto que, na tentativa de combater o vírus, medidas de isolamento social foram amplamente adotadas, fazendo com que, diante da necessidade de manter as empresas em funcionamento e preservar os postos de trabalho, inúmeros empregados foram readaptados na referida modalidade, que adquiriu caráter de elemento essencial para o Direito do Trabalho no cenário pandêmico.

Contudo, a intensificação do teletrabalho nos últimos anos, notadamente após o surgimento da pandemia de Covid-19, merece debate acerca da adequação de alguns direitos fundamentais ao teletrabalho, tais como o direito ao lazer e à vida privada, bem como quanto às condições de trabalho, especialmente no que diz respeito à jornada de trabalho.

Conforme exposto alhures, a modalidade aqui discutida representa vantagens para empregador e empregado, todavia, também pode acarretar desvantagens principalmente à parte hipossuficiente desta relação, a exemplo da dificuldade de constatação do tempo efetivamente trabalhado, bem como de instituir uma separação entre o tempo de trabalho e o tempo de repouso, o que pode acarretar jornadas exaustivas que prejudiquem substancialmente a saúde física e mental do trabalhador.

Neste cenário, surge o denominado direito à desconexão, sobre o qual se debruça o presente trabalho. Em breves linhas, este direito pode ser entendido como o direito de não exercer atividades relacionadas ao trabalho nos períodos destinados ao lazer e ao descanso. Apesar de não ser legalmente previsto em nosso ordenamento, referido direito decorre de previsões legais referentes à limitação da jornada de trabalho, à garantia da saúde e segurança dos trabalhadores, ao lazer, dentre outros direitos fundamentais.

Com efeito, evidentemente, o direito à desconexão passou a ter grande relevância no contexto da pandemia do Covid-19, de forma que se torna imprescindível analisar as problemáticas existentes entre o direito à desconexão e a intensificação do teletrabalho, especialmente as violações que causam prejuízos físicos e mentais aos indivíduos, para que, ao final, seja possível concluir de que formas esse direito pode ser concretizado.

Isto posto, o objetivo geral desta pesquisa dissertativa consiste em analisar como se dá o tratamento ao direito à desconexão no Brasil, de modo a responder, no desenvolvimento, especificamente, as seguintes indagações: o que é o direito à desconexão e como ele é tratado em legislações estrangeiras e no Brasil? Quais são os impactos gerados pela violação ao referido direito? De que forma o direito à desconexão é tratado pelos Tribunais brasileiros? Quais são as maneiras que permitem a concretização do direito à desconexão no âmbito do teletrabalho?

Para tanto, foi feita pesquisa do tipo bibliográfica, jurisprudencial e documental com fins descritivos e exploratórios, mediante análise da legislação nacional e, ainda, em legislações estrangeiras, bem como da jurisprudência dos Tribunais brasileiros referentes ao tema.

Utilizou-se o método dedutivo, partindo-se da relação entre os conceitos de teletrabalho e direito à desconexão para se analisar a jurisprudência brasileira referente ao tema, com o fito de chegar à conclusão de que o direito à desconexão deve ser reconhecido como direito fundamental decorrente, merecendo, ante a ausência de regulamentação no Brasil, sua positivação no ordenamento pátrio.

A justificativa do presente estudo concentra-se, principalmente, no debate de uma temática ainda embrionária no Brasil, posto que não há entendimento consolidado do próprio conceito, o qual é recente inclusive no mundo. Ademais, justifica-se pela análise dos efeitos do uso intenso das tecnologias para o trabalho à distância, principalmente para a saúde. Por fim, baseia-se na investigação de mecanismos que visem à garantia do direito à desconexão ao teletrabalhador.

Quanto à bibliografia, cita-se que as buscas ocorrem mediante pesquisas livres no Google Acadêmico, a partir das chaves de busca: direito à desconexão e teletrabalho. Procedeu-se com uma revisão exploratória das referências bibliográficas dos artigos obtidos pelas pesquisas.

Diante disso, o trabalho foi dividido em quatro capítulos. O primeiro busca estudar o contexto de surgimento do teletrabalho, realizando uma discussão conceitual quanto ao referido instituto, trazendo o posicionamento de outros países quanto à esta modalidade e o tratamento a ela dado no Brasil, bem como suas vantagens e desvantagens.

No segundo capítulo, introduz-se a problemática referente ao atual cenário do teletrabalho no Brasil, tecendo diversas considerações quanto à sua intensificação e, por consequência, da hiperconexão laboral, a qual ocasiona violações ao direito à desconexão, principal objeto de estudo deste trabalho.

Referido direito será amplamente debatido no terceiro capítulo, a partir do qual se depreende que o direito à desconexão pode ser entendido como um direito fundamental decorrente, em consonância com os princípios constitucionais e direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988. No entanto, ao contrário de outros países, como França e Portugal, que se depararam com o fenômeno da hiperconectividade no ambiente de trabalho e decidiram regulamentar o tema, o Brasil não possui disposições expressas quanto à desconexão, sendo o referido direito inferido, consoante se demonstrará dos diversos entendimentos jurisprudenciais, tanto do Tribunal Superior do Trabalho como de Tribunais Regionais, de dispositivos legais do ordenamento jurídico pátrio.

Ainda no terceiro capítulo, analisa-se os impactos gerados pelas violações ao direito à desconexão no tocante à saúde física e mental do trabalhador, a fim de se concluir que sua positivação necessariamente deve ocorrer como uma forma de resguardar a classe trabalhadora de abusos patronais exemplificados em jornadas exaustivas.

Por fim, no último capítulo, serão sugeridas algumas maneiras de concretização do direito à desconexão, a saber pelas vias negocial, judicial, administrativa e legislativa.

2 ASPECTOS GERAIS DO TELETRABALHO

Neste capítulo, examina-se como se deu o contexto da Revolução da Tecnologia e os fatores que influenciaram o surgimento da modalidade do teletrabalho, bem como os aspectos jurídicos desta modalidade em outros países e, especialmente, no Brasil.

2.1 Revolução da tecnologia e o surgimento do teletrabalho

Ao longo da história, a sociedade passou por diversas transformações, destacando-se, aqui, o final do século XX, período no qual há transição de um mundo já moderno para um mundo tecnológico, englobando-se aqui, por exemplo, a microeletrônica, a computação (software e hardware), às telecomunicações, entre outras (CASTELLS, 2016, p. 87).

Neste sentido, importante citar o período após a Segunda Guerra Mundial, no qual as grandes potências mundiais, como Inglaterra e Estados Unidos, empenharam esforços no desenvolvimento tecnológico, originando uma verdadeira revolução nesta área, a exemplo do surgimento dos primeiros computadores programáveis (CASTELLS, 2016, p. 95). Tais inovações significaram um divisor na história da sociedade, uma vez que alteraram significativamente o processo produtivo da produção industrial.

Com efeito, diversos setores do mercado passaram a fazer uso de linhas de produção flexíveis, de automação de máquinas industriais e controles digitais, dentre outras novas funcionalidades (LÉVY, 1999, p. 31).

Até o final do século XX, tais inovações tecnológicas eram destinadas principalmente ao uso dos governos e das empresas, apenas a partir das últimas décadas do referido século é que houve um direcionamento ao uso da sociedade em si. Este direcionamento decorreu de um movimento social intitulado “contracultura¹”, reivindicando para a sociedade comum o uso das novas tecnologias, o que de fato ocorreu, por exemplo, mediante o desenvolvimento do computador pessoal (LÉVY, 1999, p. 31-32).

Para Philippe Breton², autor de algumas obras relativas à comunicação e à informática, a concepção do computador pessoal significou verdadeiro rompimento da

¹ A “contracultura” é definida como um movimento social jovem do período que sucedeu a 2ª Grande Guerra, por volta da década de 1960. Nesta cultura popular, os denominados “filhos do pós-guerra” designavam-se contra a cultura dominante, expondo sua inquietação com os problemas urgentes e acreditando em sua força de mudança em relação ao mundo, para que os erros cometidos pela geração anterior não se repetissem. Referido movimento destacou-se por ter um estilo próprio de roupas, músicas, entre outros, mas, principalmente, pela habilidade de lidar com as novas tecnologias (HOBBSAWN, 1995, p. 295-296).

² BRETON, Philippe. História da informática. São Paulo: Unesp (1991, p. 235-236).

centralização, que havia até aquele momento, da informação e da informática em posse de poucos indivíduos. O autor cita que houve “uma revolução dentro da revolução”, pois isto culminou no advento da “cultura informática”, a qual acarretou democratização do conhecimento. Pode-se dizer, também, que a “contracultura” desencadeou um processo de crescimento e fortalecimento de valores que, posteriormente, foram essenciais para o desenvolvimento da internet e outras tecnologias atuais, tais como a liberdade individual e a cooperação.

Assim, em resumo, infere-se que a internet surgiu, inicialmente, pelos militares que, junto à cooperação científica, contribuíram no desenvolvimento de pesquisas e dispositivos, os quais, em decorrência do citado movimento social de “contracultura”, foram vulgarizados para a sociedade comum.

Na obra “*Aspectos Jurídicos da Internet*” (2000, p. 8), o autor Gustavo Corrêa leciona que a internet pode ser retratada como “um sistema global de rede de computadores que possibilita a comunicação e a transferência de arquivos de uma máquina a qualquer outra máquina conectada na rede, possibilitando, assim, um intercâmbio de informações sem precedentes na história”. Desta passagem da citada obra, depreende-se que “os computadores” (hoje, dispositivos eletrônicos diversos), conectados mediante uma rede mundial acarretaram a criação de um “novo espaço de comunicação, de sociabilidade, de organização e de transação, mas também novo mercado da informação e do conhecimento” (LÉVY, 1999, p. 31-32).

Portanto, é fácil concluir que a internet transformou a comunicação em escala global, o que causou a centralização das atividades econômicas, políticas, culturais e sociais, influenciando, inevitavelmente, nas relações laborais tradicionais. Mais ainda, importante citar que criou um ciberespaço, “uma zona livre e sem lei que desgasta a soberania do Estado, ignora fronteiras, elimina a privacidade e representa o mais formidável risco à segurança global” (HARARI, 2016, p. 377).

Após o breve contexto histórico disposto, conclui-se que a Revolução da Tecnologia é caracterizada por todas essas inovações, criações e avanços tecnológicos, os quais transformaram a sociedade como um todo, dando origem ao novo paradigma tecnológico. No entendimento de Jorge Werthein (2000, p. 71-72), a revolução engloba as “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 nas telecomunicações”.

Dando continuidade no tocante às transformações impostas pelas inovações tecnológicas, uma outra implicação é a cibercultura, caracterizado pela universalização do uso das tecnologias e pela comunicação instantânea de pessoas independentemente de onde estas se encontrem (LÉVY, 1999, p. 47). Segundo André Lemos (2003, p. 11), a cibercultura, além de ser a designação dada à cultura contemporânea, destaca-se pela aplicação das citadas tecnologias digitais ao cotidiano em diversas ferramentas, a exemplo dos celulares, home banking, cartões inteligentes, entre outros. Depreende-se que esta cultura está diretamente ligada à ideia de digitalização e da virtualização.

É justamente esta virtualização que irá suceder em diversos campos, como economia, política, entre outros, inclusive no ambiente de trabalho, que pode ser exercido à distância. Esta nova realidade possibilitada pela internet criou uma dimensão espacial que modificou a forma como os indivíduos comunicam-se, viabilizando a possibilidade de estes estarem “ao mesmo tempo aqui e lá graças às técnicas de comunicação e de telepresença” (LÉVY, 1996, p. 13).

Um dos efeitos da globalização é a descentralização do processo produtivo, o que possibilita que as diferentes etapas de um mesmo processo ocorram em locais distintos. Tal tendência, em escala global, acarretou a extinção de fronteiras tradicionais, viabilizando o surgimento de modalidades alternativas de trabalho. Neste sentido, aquele clássico modelo de trabalho, por exemplo, industrial ou fabril, no qual o empregado executava suas funções em tempo integral em um mesmo local e sob a fiscalização direta da empresa, perdeu espaço em face das novas alternativas que, notadamente, dão enfoque ao trabalho intelectual sobre o manual, o que atende às aspirações da economia informacional³.

Ainda no que diz respeito à transformação do trabalho, outro tema que merece debate é quanto ao tempo de serviço, vez que, na Sociedade da Informação, como estudou o sociólogo Zygmunt Bauman (2008, p. 42-43), procura-se empregados com maior flexibilidade, sendo inconteste que tal flexibilidade também se dá em relação à jornada de trabalho. Neste sentido, as modificações de espaço e tempo no âmbito empresarial desassocia-se dos horários rígidos do modelo tradicional, na realidade, passa a ter mais prioridade o controle de metas e resultados, fazendo com que o empregado não “venda” o seu tempo de trabalho, mas sim o objeto dele (MASI, 2003, p. 259).

³ Segundo Castells (2016, p. 135), a economia informacional está relacionada ao fato de que a competitividade passa a ter significado, no novo panorama, de capacidade de gerar, processar e aplicar a informação com base em conhecimentos. Yuval Harari (2016, p. 372) assevera que a economia informacional seria um sistema de processamento de dados, lecionando que “o capitalismo de livre mercado distribui o trabalho de analisar dados e de tomar decisões entre muitos processadores independentes, mas interconectados”.

Inclusive, o cenário acima exposto demanda que os empregos sejam mais qualificados a ponto de conseguir gerenciar a sua própria jornada laboral, seja acrescentando mais horas ou adaptando-a até mesmo com a redução de tempo e de salário (CASTELLS, 2016, p. 519). Além da mudança de perspectiva quanto ao tempo, alterou-se o conceito de local de trabalho. Evidentemente que a integração das tecnologias da informação e da comunicação elimina as adversidades quanto à distância física entre as partes no contexto da relação de trabalho. Este também é o entendimento de Alvaro Mello (1999, p. 9), “[...] a área física onde tradicionalmente se trabalha não é mais uma entidade tangível, com fronteiras bem definidas, baseadas em regras e observação visual do processo de trabalho”.

Em resumo, passou a ser desnecessário, em alguns contextos, que o trabalhador esteja fisicamente presente no ambiente laboral. Neste viés, o teletrabalho revela-se como fração integrante dessa sequência de transformações.

Ademais, há uma aproximação entre o local de vida e o local de trabalho. Antes, o comum era que houvesse deslocamento, o que aumentava, por exemplo, os congestionamentos e, conseqüentemente, a perda de tempo, porém, em face da crescente demanda por produtividade, fez-se necessário resolver os problemas quanto ao deslocamento, de modo que os avanços na tecnologia possibilitaram a virtualização do trabalho, desvinculando o empregado do seu posto físico de trabalho. Novamente, surge como solução o teletrabalho.

A primeira empresa a utilizar os recursos tecnológicos da telecomunicação no âmbito do contexto laboral foi a *Penn Railroad* (Estrada de Ferro *Penn*), em 1857, nos Estados Unidos, o que originou o que se designa como trabalho remoto. À época, o presidente da empresa utilizou os aparelhos de telégrafo para oportunizar a comunicação com funcionários que trabalhavam fora do escritório (KUGELMASS, 1996, p. 5).

Um século depois, por volta de 1970, em meio à crise do petróleo e a vulgarização das TICs, o que causou o seu barateamento, as atenções voltaram-se ao teletrabalho, pois este representava uma forma de reduzir custos com o espaço físico da empresa, bem como aumentar a produção, uma vez que era eliminado o tempo despendido em deslocamentos (LEMESLE; MAROT, 1994, p. 3-4).

No entanto, de acordo com alguns autores (MARTINS, 2020, p. 244 e BRAMANTE, 2012, p. 392), o termo teletrabalho (*telework*) apenas foi usado pela primeira vez em 1976, por Jack Nilles, considerado como “pai” do teletrabalho. Nilles, no cargo de secretário do comitê de investigação da NASA (Agência Espacial estadunidense), expôs a ideia de levar o trabalho ao trabalhador para reduzir o tempo de deslocamento, o que também

diminuiria os problemas de trânsito e congestionamento. Dessa forma, o empregado passaria a exercer suas funções onde quer que estivesse, a partir do uso das tecnologias.

Portanto, infere-se que o teletrabalho surgiu da conjunção das noções de trabalho em domicílio e trabalho à distância, sendo um resultado da utilização das tecnologias modernas que viabilizaram o trabalho sem a necessidade de deslocamento diário de casa para o ambiente laboral e vice-versa. Inevitavelmente, a casa do indivíduo passa a ser um dos pontos centrais da nova relação empregatícia.

Hodiernamente, tem-se que as relações de emprego passaram por radicais mudanças advindas do uso das tecnologias nas relações de trabalho, as quais foram intensificadas durante a pandemia da Covid-19, que praticamente compeliu muitas empresas a adotarem o home-office, o que, por um lado, acarretou a redução de custos para as empresas, contudo, por outro, ocasionou impactos gerados pela violação à duração do trabalho.

2.2 Discussão conceitual

Como dito no tópico anterior, o teletrabalho é resultado da revolução da tecnologia da informação e das transformações por ela derivadas e, apesar de já estar em uso há algumas décadas, referida modalidade de trabalho continua sendo tema de amplo debate na doutrina, pelo que se faz necessário aprofundar os conceitos que envolvem o tema, com o fito de definir o conceito a ser utilizado nesta pesquisa.

De início, quanto à terminologia da palavra, tem-se que, ao longo, foram usadas várias denominações para tratar o teletrabalho. Segundo Antônio Cunha (2010, p. 760), etimologicamente, a expressão teletrabalho é um neologismo de duas palavras: o prefixo *tele*, de origem grega, que significaria "longe, ao longe, ou longe de"; e trabalhado, decorrente do termo em latim *tripalium*. Em complemento, Joaquim Serra (2003, p. 167) afirma que "teletrabalho significa 'trabalho à distância'". Portanto, é possível inferir que teletrabalho é a terminologia mais adequada para denominar a típica forma de trabalho da sociedade da informação.

Oportuno esclarecer que há uma diferença entre as expressões teletrabalho e trabalho a distância ou trabalho em domicílio. O trabalho a distância é tido como gênero com várias espécies, a exemplo do trabalho em domicílio e o teletrabalho (GENEHR, 2008, p. 1087). Deste modo, importa salientar que o teletrabalho como um todo enquadra-se como um trabalho à distância, mas o contrário não é verdadeiro, ou seja, nem todos os trabalhos

executados à distância são enquadrados como teletrabalho. Ainda, é possível destacar que referidas modalidades de trabalho a distância são caracterizadas pelo trabalho em local não convencional, já o teletrabalho diferencia-se por ter uso das TICs. Outrossim, convém esclarecer que nem sempre o teletrabalho é executado no domicílio do trabalhador, sendo possível que seja feito em alguma sede física fora da empresa, por exemplo. Deste modo, o teletrabalho diferencia-se das modalidades anteriormente citadas especialmente pelo uso das tecnologias de informação e comunicação.

Passando à discussão conceitual em si do teletrabalho, cita-se Jack Nilles (1988, p. 330), que o definiu como uma forma de substituição dos deslocamentos do trabalhador entre sua casa e o ambiente de trabalho, posto que, mediante o uso das TICs. O trabalho passa a ir ao encontro do trabalhador, evitando perda de tempo com deslocamento físico.

Por seu turno, João Valentim (2000, p. 100) trata o teletrabalho como “a prestação de serviço destinada a outrem e sob a subordinação deste, exercida por um trabalhador, preferencialmente em sua casa e com o suporte de modernos instrumentos e tecnologias relacionados às telecomunicações e informática”.

A partir dos conceitos trazidos até o momento, infere-se que o teletrabalho não seria existente sem o aspecto da subordinação. Entretanto, há doutrina contrária a este pensamento, que assenta com a ideia de teletrabalho autônomo (não subordinado), a exemplo de Manuel Estrada (2017, p. 11), que assim escreveu:

[...] o teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação por meio do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho.

Ademais, há autores que excluem do conceito de teletrabalho os que mantenham contato presencial com colegas, ainda que tal contato seja mínimo, por exemplo, uma vez por mês, a exemplo de Vittorio Martino e Linda Wirth (1990, p. 586).⁴ Há outros, como Rosário Moya (1998, p. 59), que excluem do conceito as atividades internas e externas, mesmo que sejam realizadas com uso das tecnologias de informação e comunicação, no entanto, entende-se que esta visão é desarrazoada, posto que o fato de o empregado usar as TICs para se comunicar com a empresa acarreta, obviamente, o labor mediante as TICs, que caracterizam-

⁴ Texto original: “[...] tout travail effectué en un lieu où, loin des bureaux ou des ateliers centraux, le travailleur n’a pas de contact personnel avec ses collègues, mais peut communiquer avec eux en faisant usage des nouvelles technologies.” (MARTINO; WIRTH. 1990, p. 586). Tradução livre: “[...] o trabalho efetuado em um local, longe dos escritórios centrais e oficinas de produção, onde o trabalhador não mantém nenhum contato pessoal com seus colegas, mas é capaz de se comunicar com eles através das novas tecnologias.”

se como elemento essencial à existência do teletrabalho, ou seja, se, na atividade externa, há seu uso, conclui-se que não ser possível inexistir o teletrabalho.

Outros autores, por seu turno, como Carl Van Horn e Duke Storen (2001, p. 3), apresentam conceito de teletrabalho junto ao trabalho em domicílio, no sentido de “trabalhar em casa, longe do local de trabalho de um empregador, utilizando recurso da tecnologia de informação, como a internet, computadores ou telefones”⁵.

Contudo, entende-se que, pelo simples fato de exercer suas funções laborais fora das dependências da empresa, não significa necessariamente que sejam executadas em casa (domicílio). Ora, as TICs possibilitam justamente que os serviços sejam realizados em diversos locais, não necessariamente no domicílio do empregado, sendo esta a principal distinção entre teletrabalho e trabalho em domicílio.

Sob outra ótica, o autor Domenico de Masi (2003, p. 264) discorre que nem sempre teletrabalho corresponde ao trabalho em domicílio, bem como não equivale dizer que todos fiquem sempre em casa, vez que essa modalidade pode ser usada apenas em alguns dias na semana, por exemplo. Segundo o mesmo autor, não se equipara também apenas à informática, posto que pode ser usado o telefone, do correio eletrônico, entre outras formas, de modo que a telecomunicação não é indispensável.

Isto posto, considerando a exposição doutrinária realizada acima, nota-se que não há uniformização entre os autos, alguns priorizam o uso das TICs e outros ressaltam o fator da distância entre a sede da empresa e o local do teletrabalhador.

Todavia, o que se nota, na verdade, é que o uso das tecnologias facilitou a ocorrência de trabalho em qualquer localidade e horário, ocasionando a implementação do teletrabalho no cotidiano de indivíduos que nem sempre se enquadram estritamente nos conceitos anteriormente expostos.

Outrossim, oportuno citar a existência do teletrabalho em jornada suplementar (MESSENGER et al, p. 21), que pode ser definido na prestação de serviços além da jornada de trabalho pactuada, por intermédio da utilização de aparelhos tecnológicos, sendo exemplificada nas situações em que o teletrabalhador, após o fim do seu horário, continua enviando e recebendo e-mails, relatórios, mantendo contato com clientes mediante aplicativos. Esta situação ocasiona uma jornada complementar à jornada regular de trabalho, caracterizada

⁵ Texto original: “Working at home, away from an employer’s place of business, using information technology appliances, such as the Internet, computers, or telephones”. Tradução livre: “Trabalhar em casa, longe do local de trabalho do empregador, usando equipamentos da tecnologia da informação, como a internet, computadores, ou telefones”.

principalmente por horas extraordinárias realizadas fora do estabelecimento empresarial com o uso das TICs.

Novamente, o que se observa é que não há segurança quanto ao conceito doutrinário do teletrabalho.

Com efeito, faz-se necessário adaptar o conceito do teletrabalho a ser utilizado na presente pesquisa, para que seja tratar de diferentes classes de trabalhadores não enquadradas estritamente nos conceitos expostos. Deste modo, na definição do conceito a ser utilizado, é importante considerar que o teletrabalho pode-se apresentar das seguintes formas: de forma autônoma ou subordinada; à distância da empresa (mesmo parcialmente), seja em domicílio ou outros locais; o uso das TICs que oportunizam o contato com a empresa; a frequência da prática desta modalidade (permanente, regular, ocasional e suplementar).

Destarte, após a discussão conceitual trazida acima, é possível inferir que o teletrabalho é uma forma de execução do trabalho de forma autônoma ou subordinada, podendo ser adotado em caráter permanente, regular ou ocasional, fora das instalações da empresa, por intermédio da utilização regular de meios tecnológicos (TICs) para o processo de comunicação e desempenho das funções laborais.

2.3 Posicionamento da Organização Internacional do Trabalho e breves considerações quanto à legislação estrangeira

Christian Mañas (2003, p. 131) explica que, para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho é a “forma de trabalho efetuada num lugar distanciado do escritório central ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação”.

No campo normativo, importante citar a Convenção nº 177, da OIT e da Recomendação nº 184, da OIT, que tratam não expressamente do teletrabalho, mas do trabalho em domicílio, podendo, por analogia, serem aplicadas ao presente estudo. No entanto, a Convenção nº 177, da OIT, não foi ratificada pelo Brasil. Na referida norma, o artigo 1º dispõe acerca do conceito de trabalho em domicílio:

Article 1. For the purposes of this Convention: (a) the term home work means work carried out by a person, to be referred to as a homemaker, (i) in his or her home or in other premises of his or her choice, other than the workplace of the employer; (ii) for remuneration; (iii) which results in a product or other inputs used, unless this person has the degree of autonomy and of economic independence necessary to be considered an independent

worker under national laws, regulations or court decisions; (b) persons with employee status do not become homeworkers within the meaning of this Convention simply by occasionally performing their work as employees at home, rather than at their usual workplaces; (c) the term employer means a person, natural or legal, who, either directly or through an intermediary whether or not intermediaries are provided for in national legislation, gives out home work in pursuance of his or her business activity.⁶

Nota-se que o conceito trazido acima é amplo, possibilitando que até mesmo formas distintas de trabalho em domicílio possam ser consideradas. Tanto é que a OIT elaborou a Recomendação nº 184, a qual, em síntese, dispõe acerca da indispensabilidade de que haja uma ou mais autoridade(s) responsáveis por acompanhar as políticas nacionais relacionadas ao trabalho em domicílio tratado na Convenção nº 177.

No âmbito do Direito Comparado, constata-se que poucos países regulamentam o teletrabalho de forma precisa e específica. No Chile, por exemplo, há o *Código del Trabajo* (Lei nº 19.759, de 31 de julho de 2002), porém esta vem a dispor apenas do trabalho em domicílio.

Já na União Europeia, em 2002, os países membros celebraram o Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho (AMET), o qual, apesar de não ser de cumprimento obrigatório pelos referidos países, conceituou o teletrabalho da seguinte forma:

[...] une forme, d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.⁷

No referido acordo, ao teletrabalhador é garantido os mesmos direitos previstos em lei e em convenções coletivas àqueles empregados que trabalham na instalação da empresa. O AMET, ademais, traz disposições relacionadas à segurança e à saúde do teletrabalhador, bem como a inviolabilidade de sua vida privada.

⁶ Tradução livre: “Artigo 1. Para os fins desta Convenção: (a) o termo trabalho domiciliar significa o trabalho realizado por uma pessoa, a ser chamada de trabalhador doméstico, (i) em sua casa ou em outro local de sua escolha, que não seja o local de trabalho do empregador; (ii) para remuneração; (iii) que resulte na utilização de um produto ou de outros insumos, a menos que essa pessoa tenha o grau de autonomia e independência econômica necessários para ser considerado trabalhador independente de acordo com as leis, regulamentos ou decisões judiciais nacionais; (b) as pessoas com status de assalariados não se tornem trabalhadores domiciliares na acepção desta Convenção simplesmente por ocasionalmente realizarem seu trabalho como empregados em casa, em vez de em seus locais de trabalho habituais; c) O termo empregador designa a pessoa singular ou coletiva que, diretamente ou por intermédio de intermediários, estejam ou não previstos na legislação nacional, presta trabalho ao domicílio no exercício da sua atividade empresarial.”

⁷ Tradução livre: “uma forma, organização e/ou realização do trabalho, utilizando a tecnologia da informação, sob um contrato ou relacionamento de emprego, em que o trabalho, que também poderia ter sido realizado no instalações do empregador, é realizado fora dessas instalações regularmente”.

Portugal, especificamente, dedicou uma parte do seu Código do Trabalho (Lei nº 99/2003, de 27 de agosto) ao teletrabalho, destacando-se os artigos 165º a 171º. Nos dispositivos legais da referida lei português, o teletrabalho é tido como a realização de funções com subordinação jurídica, de forma habitual e fora da instalação empresarial por intermédio do uso das TICs. Note-se, desta forma, que não há restrição ao trabalho em domicílio, dando margem para que seja interpretado como aquele realizado em qualquer localidade.

Da mesma forma do acordo europeu celebrado em 2002, o art. 169º da lei portuguesa assegura aos empregados em teletrabalho os mesmos direitos e deveres concedidos às demais classes, bem como deve ser feito acordo escrito, no qual um dos elementos essenciais é a referência, de forma expressa, ao teletrabalho, detalhando a carga horária, a propriedade e a responsabilidade pela manutenção quanto aos equipamentos utilizados para o trabalho, entre outros. Há previsão, ainda, quanto à privacidade, cabendo à empresa “respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste”.

Em Portugal, a recente Lei nº 83/2021⁸, dispôs sobre o teletrabalho como aquele realizado com o uso de tecnologias de informação e comunicação, alterando alguns artigos do Código De Trabalho português, que passaram a ter a seguinte redação:

Artigo 165.º

Noção de teletrabalho e âmbito do regime

1 - Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

Artigo 166.º

Acordo para prestação de teletrabalho

[...]

4 - O acordo deve conter e definir, nomeadamente:

[...]

c) O período normal do trabalho diário e semanal;

d) O horário de trabalho;

[...]

g) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção;

Artigo 170.º

[...]

1 - O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como

⁸ Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114>. Último acesso em 13/06/2022.

proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

Artigo 169.º-A

Organização, direção e controlo do trabalho

[...]

4 - Os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador [...]

Note-se que a lei portuguesa determina que o empregador deve respeitar a privacidade do empregado, bem como o seu horário e os tempos de descanso e repouso com sua família, dispondo também que os poderes de controle deverão ser exercidos, preferencialmente, pelos equipamentos tecnológicos.

O ordenamento jurídico francês, de igual modo, destina uma seção do seu Código do Trabalho ao teletrabalho, no art. L1222-9, tratando da definição do teletrabalho como aquele exercido fora da instalação da empresa mediante o uso das TICs, dispondo também que a recusa do empregado em trabalhar nesta modalidade não pode ensejar a rescisão do contrato. Já o art. L1222-10 trata das obrigações do empregador em relação ao empregado que laborar nesta modalidade, destacando-se a obrigatoriedade da empresa em arcar com os custos, como equipamentos e manutenção, e pactuar, junto ao teletrabalhador, intervalos de tempo durante os quais a empresa poderá contatá-lo.

Pertinente, outrossim, a Lei nº 2016-1088, que alterou o Código do Trabalho francês para inserir, no parágrafo 7º do artigo L2242-8, o direito à desconexão de que deve gozar o empregado em regime de teletrabalho em relação a eventuais contatos realizados pela empresa, por intermédio das tecnologias de informação e comunicação, após o fim da jornada de trabalho.

A alteração da lei francesa ocorreu em razão da preocupação em garantir aos teletrabalhadores períodos de descanso e lazer, por exemplo, o próprio artigo citado menciona que as empresas com o número de empregados inferior a cinquenta devem acordar com os sindicatos um regulamento com mecanismos que garantam o direito à desconexão, devendo conter previsão de campanhas de sensibilização dos gestores para que usem os dispositivos tecnológicos de forma racional. Todavia, em sendo empresa com mais de cinquenta trabalhadores, pode ela mesmo definir o regulamento, devendo apenas comunicar aos seus empregados, de forma precisa, que estarão em regime de teletrabalho.

Portanto, feitas as considerações quanto ao Direito Comparado, passa-se à análise da regulação do teletrabalho no Brasil.

2.4 Regulamentação e aspectos jurídicos do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro

Antes de adentrar especificamente na Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), deve-se destacar que, até aquele momento, havia poucas menções legislativas ao teletrabalho, sendo a principal delas a alteração no art. 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, decorrente da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Antes da lei, o referido dispositivo celetista tratava do trabalho em domicílio, assemelhando-o ao trabalho realizado na sede da empresa.

No entanto, após a alteração causada pela supracitada lei, o art. 6º da CLT passou a abranger o trabalho à distância, o qual também foi equiparado àquele realizado no estabelecimento físico. Houve também o acréscimo do parágrafo único, veja-se:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Nota-se, pela leitura do parágrafo único, a intenção de equiparar os meios telemáticos de controle e supervisão aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho, para fins de subordinação jurídica.

Além disso, apesar de o *caput* do art. 6º da CLT não ter expressamente o teletrabalho, a doutrina, a exemplo de Flávia Oliveira (2003, p. 149), compreende que o dispositivo, por analogia, é aplicável à modalidade do teletrabalho, posto que esse é uma espécie de trabalho à distância, exercido mediante as TICs⁹. Assim, infere-se que os empregados em regime de trabalho são equiparados, desde que presentes os pressupostos e os requisitos essenciais da relação de emprego, aos empregados que trabalham no estabelecimento da empresa.

Ato contínuo, em 2017, foi sancionada a Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista) com o fito de adaptar a legislação trabalhista às novas modalidades de trabalho

⁹ Flávia Oliveira (2003, p. 149) preceitua o seguinte: “[...] é necessário questionar a aplicação do preceito celetista às demais espécies de teletrabalho [...] deve ser aplicado às outras espécies de teletrabalho [...] é preciso levar em consideração ainda que, à época em que o DL 5.452/43 foi promulgado, o trabalho a domicílio era talvez a única forma de trabalho à distância. Por isso, não coloco em dúvida a aplicação do art. 6º, da CLT à nova forma de trabalhar, denominada teletrabalho”.

que, até então, não possuíam disposições normativas específicas, pelo que se destacam substancialmente alterações e acréscimos no tocante ao teletrabalho.

O artigo 6º manteve-se inalterado, atribuindo aos meios tecnológicos no contexto da relação de trabalho o mesmo tratamento dos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho, ou seja, havendo relação de emprego, o teletrabalhador consequentemente faz jus aos direitos trabalhistas.

Ato contínuo, com a reforma, o conceito de teletrabalho foi definido no artigo 75-B da CLT, da seguinte forma:

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 (BRASIL, 1943)

O parágrafo único do dispositivo acima dispõe que o comparecimento, ainda que habitual, às instalações da empresa, para a execução de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Nota-se que o conceito trazido pela Reforma Trabalhista está em consonância com a discussão conceitual apresentada nesta pesquisa, contudo, pode-se dizer, também, que é menos abrangente, deixando de albergar, por exemplo, aquele empregado que trabalha de forma alterada entre o regime de teletrabalho e o presencial, ou o regime suplementar tratado anteriormente neste trabalho.

Constata-se, ademais, a inserção do inciso III ao artigo 62¹⁰, passando a excluir o teletrabalho do regime de controle jornada disposto na Seção II, do Capítulo II da CLT, ou seja, equiparou-se o teletrabalhador aos gerentes e aos empregados que realizam atividade externa incompatível com o controle de horário. Por outro lado, verifica-se uma lacuna normativa, pois, ainda que tenha tentado excluir o teletrabalho do controle de jornada, o inciso III não expressa que haja incompatibilidade de fixação de jornada, o que está de acordo com o que o presente trabalho apresentou anteriormente: o teletrabalho não necessariamente é incompatível com a fixação de horários.

Ora, na atualidade, existem dispositivos digitais que viabilizam o controle de horário, por exemplo, *check in* e *check out*. Na realidade, a tecnologia possibilita que o controle à distância seja até mais intenso que aquele realizado presencialmente, pois, com os

¹⁰ Importante esclarecer que, neste trabalho, faz-se menção ao inciso III do artigo 62 da CLT antes da alteração promovida pela Medida Provisória 1.108, editada pelo presidente Jair Messias Bolsonaro em 05 de março de 2022, posto que não se sabe se esta norma será transformada definitivamente em lei, de modo que o autor preferiu se debruçar sobre o inciso original após a Reforma Trabalhista de 2017.

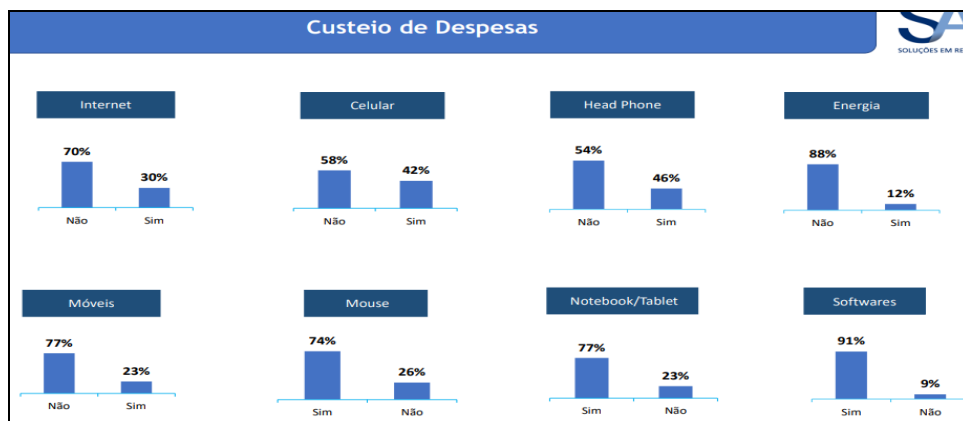
avanços tecnológicos, diversas informações podem ser extraídas dos dispositivos usados pelos trabalhadores, a exemplo do histórico de acesso a sites e respectivos horários. Assim, faz-se a analogia com o artigo 62, inciso I, da CLT, ou seja, em sendo comprovada a possibilidade de fiscalização e controle da jornada, ainda que exercida externamente, acarretará inaplicabilidade do referido dispositivo.

Outrossim, a Reforma Trabalhista previu meios de garantir maior segurança jurídica a ambas as partes da relação de trabalho, por exemplo, a exigência do acordo escrito e o detalhamento das atividades realizadas pelo trabalhador, o que se infere do artigo 75-C, da CLT.

Outro acréscimo foi o artigo 75-D, o qual dispõe que devem constar no pacto escrito as normas quanto à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos dos aparelhos tecnológicos. Todavia, entende-se que o referido artigo está em desacordo com o princípio da alteridade, representado pelo artigo 2º, da CLT, que não deixa dúvidas de que o empregador assume os riscos do negócio.

Ato contínuo, na pesquisa *Home Office Brasil 2020*, realizada pela SAP Consultoria RH, em parceria com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), junto a mais de 500 empresas, já considerando os efeitos da pandemia, constatou-se (figura 1) que tem sido uma prática das empresas não custear as despesas no teletrabalho, a exemplo dos custos com internet, energia, entre outros que, inevitavelmente, aumentam quando o trabalho passa a ser realizado na casa do empregado.

Figura 1 - Custeio de despesas no home office



Uma possível solução ao impasse acima é a situação em que o empregado responsabiliza-se pelos custos, desde que seja reembolsado pela empresa, ocasião em que haveria negociação quanto aos parâmetros e procedimentos para o reembolso.

Quanto às condições de saúde e segurança no teletrabalho, o legislador acrescentou o artigo 75-E, o qual dispõe que a empresa deve orientar de forma expressa e ostensiva em relação às precauções a serem adotadas com o fito de evitar doenças e acidentes de trabalho. Contudo, percebe-se que o supracitado artigo traz perspectivas formais quanto à saúde e à segurança dos teletrabalhadores, tendo o legislador sido superficial neste tópico, uma vez que o simples fato de o serviço ser realizado à distância não isenta a empresa de suas responsabilidades quanto ao cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho ou de custos advindos do descumprimento.

Por fim, no tocante à reforma, oportuno citar a inserção do artigo 611-A, que assim dispõe:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente

Deste modo, há previsão expressa quanto à prevalência do negociado sobre o legislado no tocante ao teletrabalho, o que foi inclusive reafirmado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no dia 03 de junho de 2022, no julgamento do tema de repercussão geral n. 1046, fixando a seguinte tese: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivas de trabalho, que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”.

Sob outra ótica, é pertinente discutir os aspectos jurídicos do teletrabalho quando confrontado com a própria definição do que seja uma relação de trabalho. Os requisitos da relação de emprego estão dispostos no art. 3º da CLT, que dispõe ser empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, por intermédio de pagamento de salário e sob a dependência do empregador. Da leitura do artigo, infere-se que não é indispensável, para caracterizar o vínculo de emprego, a presença física do trabalhador na instalação da empresa.

Segundo Bezerra Leite (2018, p. 224), o teletrabalho não é necessariamente o trabalho em domicílio, sendo mais próximo do trabalho à distância, ou seja, aquele prestado em qualquer local, em ambiente virtual.

Conforme leciona Cassar (2018, p. 250), o teletrabalhador, para que seja empregado, deve preencher os requisitos da pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade, bem como de não assumir qualquer risco do negócio, justamente no sentido já

citado anteriormente (princípio da alteridade). Já Delgado (2020, p. 345) afirma que são cinco os pressupostos da relação empregatícia, quais sejam: pessoa física, com personalidade, não eventualidade, sob a subordinação do empregador ou tomador de serviços com onerosidade.

Dos elementos trazidos pelos supracitados autores, alguns, no tocante à modalidade de trabalho, não são pacíficos na doutrina pátria, diferentemente de outros como a prestação de serviços por pessoa física.

No entanto, alguns autores, a exemplo da Alice Monteiro de Barros (2005, p. 238), entendem que, quanto à personalidade no regime do teletrabalho, não haveria garantia de que o trabalho esteja sendo desempenhado integralmente pelo empregado, ou seja, não haveria como assegurar plenamente se não há outros indivíduos auxiliando nos serviços. Contudo, entende-se que esta posição não merece prosperar, visto que, atualmente, há dispositivos tecnológicos que permitem a plena identificação do trabalhador, a exemplo do reconhecimento facial e das videoconferências.

Para Cassar (2017, p. 254), em sentido contrário, ainda que o teletrabalhador seja auxiliado eventualmente por algum familiar, por exemplo, isto por si só não descaracteriza a relação de trabalho. Segundo o autor, o que se torna tênue é a subordinação jurídica, visto que o trabalho à distância não possibilita que o empregado esteja sob os olhos de fiscalização do empregador.

A onerosidade, por sua vez, é de fácil constatação, sendo presente em qualquer das modalidades, ou seja, a remuneração é um elemento básico a relação laboral (DELGADO, 2020, p. 353).

A maior controvérsia recai sobre o requisito da subordinação jurídica. Neste sentido, convém destacar o entendimento de Martins (2020, p. 254), o qual leciona que as novas tecnologias não acarretam a extinção do elemento subordinação, este que permanece no campo da existência, mas de forma adaptada com o uso dos meios informatizados, como dispõe o art. 6º da CLT alterado pela Lei 12.551/2011. Ainda segundo Martins (2020, p. 252), no teletrabalho, ocorre uma telesubordinação, nas palavras do autor: “o poder de direção do empregador passa a ser exercido à distância”.

Isto posto, por ocasião da pandemia do Covid-19, tem-se que o teletrabalho passou a ser amplamente adotado para atividades compatíveis com o trabalho fora das dependências da empresa. Todavia, existem diversos pontos a serem esclarecidos, pelo que é necessário que sejam pensados mecanismos de concretização da proteção aos teletrabalhadores. Um dos pontos é justamente o direito à desconexão, objeto de estudo do

presente trabalho e que será abordado de forma específica mais adiante, sendo importante que haja uma regulamentação mais detalhada para que tal direito seja respeitado e resguardado.

2.4.1 Limites da jornada

A duração do trabalho possui previsão na Carta Magna de 1988, nos incisos XIII e XVII, do artigo 7º, atribuindo natureza constitucional à jornada laboral e fixando o limite máximo de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Em entendimento com a CF/88, é o art. 58 da CLT, que dispõe o seguinte: “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.”

Ato contínuo, o art. 59 da CLT prevê a realização de horas extras no máximo de duas horas diárias, mediante acordo individual, coletivo ou convenção coletiva, de, no máximo, a qual deverá ser acrescida de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal.

A CLT assegura aos empregados, ainda, períodos de descanso, destacando-se aqui a previsão do mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho (art. 66), do descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas (art. 67), do intervalo para descanso e refeição de, pelo menos, uma hora e no máximo duas para jornadas que excederem seis horas diárias (artigo 71), bem como de quinze minutos em se tratando de jornada de quatro a seis horas diárias (§1º, do artigo 71).

Dito isso, em que pese haver limitação legal, as pesquisas trazidas ao longo deste trabalho demonstram que cada vez mais empresas prorrogam de forma reiterada a jornada pactuada, ocasionando um cenário de hiperconexão laboral, que será mais à frente explorado. Todavia, assim não deveria ser, uma vez que, inobstante o poder diretivo possa tomar as decisões empresariais que melhor lhe couberem, este não pode ser arbitrário.

Não se pode olvidar, é claro, das situações extraordinárias que autorizam o alongamento da jornada para a realização de serviços a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesta. Todavia, jornadas extraordinárias habituais, bem como o desrespeito aos períodos para descanso dispostos em lei, não apenas violam normas de saúde e segurança do trabalho, como ofendem direitos fundamentais assegurados aos trabalhadores.

Foi justamente objetivando concretizar os princípios constitucionais que o legislador estabeleceu os limites da jornada e os períodos de intervalo, visando: a) obstar os

riscos decorrentes do desgaste físico, prevenir e reduzir acidentes e doenças etc.; b) propiciar a recomposição do empregado em ordem física e psíquica, pelo bem dele e da própria organização que busca a produtividade; c) garantir que o trabalhador não seja privado do convívio familiar e da sua vida pessoal.

Portanto, pertinente a discussão quanto ao tema, posto que os limites estabelecidos à jornada de trabalho devem ao máximo serem respeitados, sob pena de violação à própria constituição, o que poderá ensejar as empresas ao pagamento de multas, indenizações, além dos adicionais das horas.

No tocante ao teletrabalho, há algumas particularidades ocasionadas pelo fato de o trabalhador levar o seu trabalho, que normalmente seria realizado na instalação da empresa, para o seu lar, momento em que o tempo de trabalho e o tempo de vida tendem a entrar em convergência (RESEDÁ, 2007, p. 826). Outrossim, em que pese o teletrabalho ser exceção ao controle de jornada¹¹, assim não deveria ser, vez que, pelo uso das TICs, as quais oportunizam a conexão quase que ininterrupta entre o teletrabalhador e a empresa, torna-se factível a supervisão em relação aos horários laborados (RESEDÁ, 2007, p. 827).

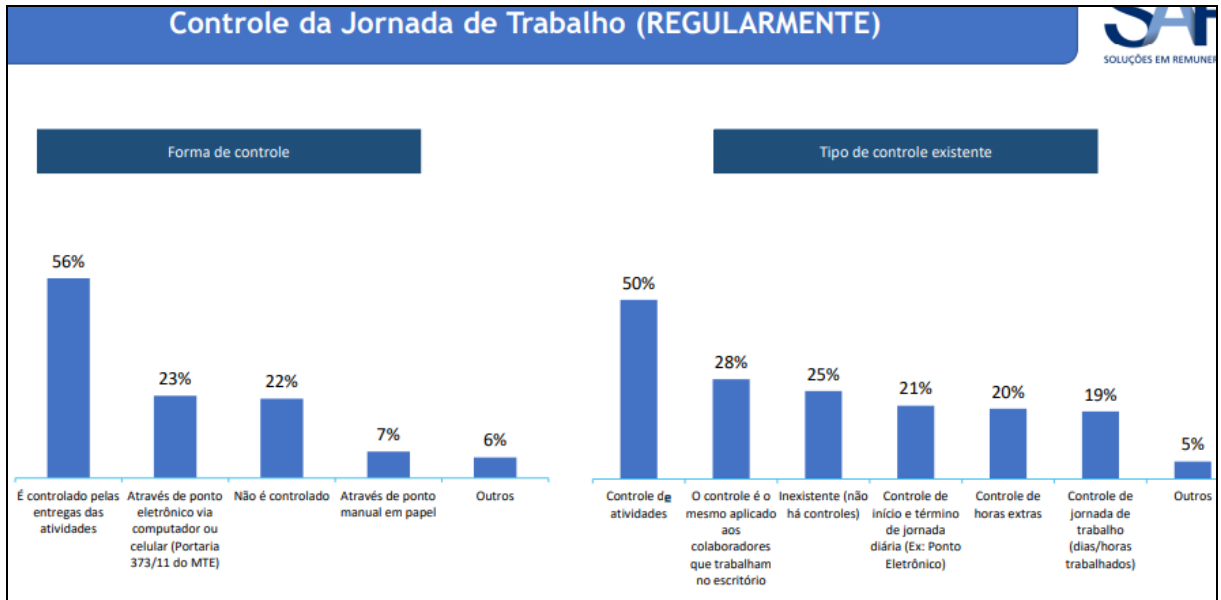
Nos dias atuais, há dispositivos que são capazes de mensurar até mesmo quantas teclas foram pressionadas pelo usuário em um período determinado, entre outras possibilidades (BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015, p. 42). Fernando Hoffman (2014, p. 113-14) assinala que há duas espécies de fiscalização oportunizadas pelos mecanismos tecnológicos: direta (mediante, por exemplo, a fixação de horários de conexão com o computador da empresa) ou indireta (por intermédio de dispositivos que registrem as atividades realizadas pelo empregado durante o uso do computador).

Quanto ao controle das atividades, há críticas (RESEDÁ, 2007, p. 823) ao controle exercido tendo como parâmetro a produtividade, uma vez que, além de difícil aferição, poderia acarretar ampliações das jornadas de trabalho. Ademais, corriqueiramente, o controle por produtividade está relacionado à remuneração variável, logo, na intenção de auferir maior remuneração, o empregado sente-se indiretamente pressionado a trabalhar mais, o que certamente causará jornadas mais extensas.

Para fins de exemplificação, a pesquisa *Home Office Brasil 2020*, já citada anteriormente, realizada pela SAP Consultoria RH, constatou (figura 2) que mais da metade das empresas realiza o controle de atividades.

¹¹ Novamente, esclareça-se que este trabalho faz menção ao inciso III do artigo 62 da CLT antes da alteração promovida pela Medida Provisória 1.108, editada pelo presidente Jair Messias Bolsonaro em 05 de março de 2022, em que o teletrabalho figurava como exceção ao controle de jornada.

Figura 2 - Controle da jornada de trabalho no home office



Outra grande discussão é quanto ao adicional por labor extraordinário no caso dos teletrabalhadores, bem como quanto ao regime de sobreaviso, se este aplica-se ou não.

Conforme já tratado anteriormente neste trabalho, a CLT passou, em 2017, por uma reforma, tendo sido acrescentado o inciso III ao artigo 62, quando os teletrabalhadores foram excluídos do controle de jornada, assemelhando-se aos empregados em serviços externos e aos gerentes. No entanto, não há, de forma automática, a impossibilidade de controlar a jornada do teletrabalhador. Neste sentido, Daniela Almeida e Lorena Colnago (2016, p. 118) citam, como exemplo de controle desta modalidade de empregados, a situação em que há prazos diários determinados pela empresa, uma espécie de roteiro de atividades, bem como os casos em que há uso de programas para controle remoto.

Novamente, cita-se a analogia com o que ocorre no art. 62, I, CLT (trabalho externo), de modo que, caso seja provado, no caso, a possibilidade de fixação e fiscalização de jornada, a lei trabalhista não poderá ser aplicada.

Ato contínuo, tem-se que a empresa que tem a conduta de enviar, de forma ilimitada durante o dia, e-mails ordenando a execução de tarefas estaria supervisionando o empregado, ainda que de forma remota, sendo devido o pagamento do adicional sobre a hora normal. Por outro lado, quando os mecanismos automatizados não acarretarem, ao teletrabalhador, supervisão e controle de jornada delimitada, bem como nos casos em que não

houver roteiro de atividades com determinação de tempo ou uso de aplicativos de controle de jornada de forma remota, nestes, não haverá jornada suplementar (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 13).

Em resumo, observa-se o seguinte: em sendo cumprida longas jornadas além do limite legal, a empresa deverá arcar com os respectivos custos, o que engloba também o teletrabalhador, ao qual deverá ser garantido o direito ao adicional de horas extras, caso provado por este que estava sob o controle e fiscalização de jornada. Em que pese não ser uma forma de efetivar o direito à desconexão, o pagamento do referido adicional é resultado da violação deste direito, o que ocasiona o desencorajamento desta conduta.

Por fim, cite-se o regime de sobreaviso, previsto pela CLT, no artigo 244, §2º, da seguinte forma:

§ 2º Considera-se de "sobre-aviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-aviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas, As horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

A discussão consiste no enquadramento do teletrabalhador nesta modalidade, em decorrência, principalmente, da utilização das tecnologias de informação e comunicação, as quais causam um estado de conexão praticamente permanente entre empregado e empregador, gerando a situação na qual aquele primeiro está “à disposição”.

Neste sentido, a alteração da Súmula nº 428¹², do TST, pacificou o tema, dispondo que a simples utilização de mecanismos tecnológicos pelo funcionário não gera o seu enquadramento em regime de sobreaviso, sendo preciso, então, assim como nos demais casos já tratados neste trabalho, prova da supervisão e controle pela empresa que acarretem a situação em que o empregado, no tempo de descanso (excluindo-se o que ocorrer na jornada normal pactuada), permanece aguardando chamado para o serviço.

Assim, para ser enquadrado no regime de sobreaviso, é necessário que o teletrabalhador permaneça efetivamente à disposição de seu empregador. Por exemplo, se o empregador possui como prática realizar ligações em períodos destinados ao descanso, determinando que o empregado esteja à disposição para atendê-las, restaria caracterizado o

¹²Súmula nº 428, do Tribunal Superior do Trabalho: “SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, §2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso”.

sobreaviso e configurado a violação do direito à desconexão. Noutra giro, se não há essa obrigação, podendo se “desconectar” após o cumprimento da jornada, não haveria sobreaviso.

Destarte, em que pese as dificuldades que cercam as condições do teletrabalho, conclui-se que, nesta modalidade, é perfeitamente possível, e necessário, que haja a fixação e o controle da duração de jornada. Ora, o teletrabalho deve estar sujeito a limites, ainda mais em se considerando que, atualmente, os diversos mecanismos tecnológicos existentes possibilitam, de variadas maneiras, o monitoramento do trabalho do empregado. Portanto, não sobrevive a ideia de impossibilidade do controle de jornada do teletrabalhador, sendo possível, hoje, monitorar cada passo do empregado e até mesmo a localização deste por GPS (rastreamento).

Como dito, é necessário que haja a fiscalização, principalmente como forma de obstar a existência de jornadas exaustivas e prolongadas que ocasionam a restrição de direitos.

2.5 Vantagens e desvantagens

2.5.1 Para o empregado

Pode-se dizer que o funcionário possui maior autonomia na realização de suas tarefas diárias, sendo o horário mais flexível. Com mais flexibilidade, o empregado pode gerenciar e aproveitar melhor o seu tempo com foco em sua vida pessoal, familiar e de lazer.

Ademais, como tratado anteriormente neste trabalho, há vantagem quando à ausência de deslocamento, também diminuindo o estresse em congestionamentos. Inclusive, neste aspecto, por não ter que comparecer às instalações da empresa, o teletrabalhador pode escolher morar em locais com menor custo de vida que não os centros urbanos, o que pode lhe dar melhores condições de vida, além de cortar os gastos com alimentação fora de casa, vestuários, entre outros.

Outra vantagem é a ampliação do leque de oportunidades de trabalho, podendo o indivíduo buscar vagas em regiões distantes de sua residência. Sob esta ótica, o teletrabalho também ocasiona a inclusão, no mercado, de pessoas de mais idade e pessoas com deficiência relacionadas às dificuldades de locomoção.

Por outro lado, ao mesmo tempo em que se abre maiores oportunidades de trabalho, também eleva-se a concorrência, à medida que pessoas de diversas regiões podem participar de um processo seletivo que antes seria focado em contratar alguém que morasse próximo à sede da empresa.

Além disso, considerando as dificuldades de fiscalização do teletrabalhador, pode haver uma precarização das condições de trabalho, com violação de direitos assegurados por lei, acordos ou convenções coletivas.

Uma das desvantagens, ademais, é o isolamento social, pois retira do empregado o convívio no ambiente profissional junto à colegas de trabalho, podendo até mesmo gerar um sentimento de não pertencimento à equipe, o que, por consequência, ocasionará desmotivação ao funcionário. O isolamento pode provocar também o enfraquecimento da atuação sindical, vez que o referido ente passa a ter menos contato com as condições de trabalho dos empregados da categoria.

Os custos necessários para a realização do teletrabalho também representam um malefício, uma vez que o empregado pode sofrer uma elevação nos valores das contas de energia, internet, celular, entre outros, trazendo para si um custo que, na realidade, seria do empregador.

Por fim, mas não menos importante, há muita discussão quanto à jornada de trabalho, sendo desfavorável ao empregado à medida que, como contextualizado anteriormente, seu local de vida passa a convergir com o local de trabalho, o que pode originar a realização de jornadas excessivas, certamente afetando no ambiente doméstico.

2.5.2 Para o empregador

Para a empresa, evidentemente que, com um menor número de pessoal em suas instalações, a maior vantagem é a redução de custos, vez que passa a operar em estrutura menor. Além disso, muitas vezes, a empresa acaba não arcando com material de escritório dos teletrabalhadores, bem como a ausência de fornecimento de alimentação no local, auxílio transporte e hora extra.

Uma outra grande vantagem é o aumento da produtividade, pois o funcionário, ao deixar de se deslocar da sua residência para a empresa, não apenas ganha tempo como também diminui o estresse, o que lhe proporciona maior qualidade de vida e satisfação, impactando diretamente em sua produção.

Além disso, conforme assinala Cavalcante e Jorge Neto (2019, p. 1189), tendo em vista que a empresa pode ter funcionários de qualquer localidade, o que facilita o atendimento em empresas que funcionam 24 horas por dia (contratação de pessoas em diversos fusos horários, abrangendo toda a jornada sem ter que arcar com adicionais de horas extras e

adicional noturno, por exemplo), ocorre a internacionalização e a descentralização da produção.

Como desvantagem, há o investimento em equipamentos e dispositivos tecnológicos, bem como malefícios de ordem organizacional, uma vez que, considerando o isolamento social, pode haver o enfraquecimento do senso de equipe e da cultura organizacional.

Sérgio Martins (2020, p. 251) destaca outro ponto desfavorável: risco à confidencialidade, uma vez que não há como assegurar que será sempre o teletrabalhador a operar o computador fornecido pela empresa e sua rede de informações, o que representa um risco à segurança de dados da empresa e de seus clientes.

Por fim, em que pese existirem diversas possibilidades de controle virtual, ainda há bastante dificuldade quanto ao controle e delimitação dos horários, o que pode caracterizar invasão à intimidade e à privacidade dos empregados e ocasionar eventualmente problemas trabalhistas.

3 O CENÁRIO ATUAL DO TELETRABALHO NO BRASIL

Neste capítulo, busca-se examinar em que situações o teletrabalho encontra-se no Brasil, principalmente com os efeitos gerados do cenário pandêmico decorrente da Covid-19, sendo certo que as medidas de isolamento social praticamente forçaram muitas empresas e empregados a trabalharem nesta modalidade, a qual, portanto, foi intensificada.

Isto posto, há algumas instituições que têm desempenhado esforços em pesquisas que avaliam as novas características dos teletrabalhadores no país, que passaram a fazer uso intenso das TICs, recursos que, em sua maioria, eram usados para relacionamentos pessoais (lazer, família etc.) passaram a ser equipamentos essenciais para o desenvolvimento do labor. Será analisado o fenômeno da “hiperconexão” no âmbito das relações de trabalho, bem com a relação entre a duração do trabalho e a violação ao direito à desconexão, destacando também o cenário após a pandemia.

3.1 Intensificação do teletrabalho durante a pandemia de Covid-19

Como é amplamente sabido, no final de 2019, na cidade de Wuhan, na China, identificou-se uma nova infecção com alto nível de contágio, a qual, em 2020, tomou proporções mundiais, momento em que passou a ser conhecida como Covid-19. No início de 2020, a doença foi definida pela OMS (Organização Mundial de Saúde) como Emergência de Saúde Pública de Preocupação Internacional e, subsequentemente, foi declarada como Pandemia.

Nesse contexto, diversas medidas de combate à referida doença foram anunciadas, destacando-se o constante uso de máscaras, a higienização das mãos e, principalmente, o distanciamento social, este que praticamente obrigou grande parte da população a permanecer em casa. Houve a edição de dispositivos para reduzir as consequências no âmbito nacional da crise generalizada, tais como a Lei nº 13.982/2020 (estabelecendo o auxílio emergencial), Lei nº14.020/2020 (Programa Emergencial de Emprego e Renda) e a Medida Provisória (MP) 936/2020. No âmbito trabalhista, foram criadas, ainda, diversas regulações voltadas ao ambiente de trabalho para que as medidas sanitárias adequadas também fossem adotadas nesse meio.

Contudo, nenhuma destas legislações citadas possui normas que definem quais atividades poderiam ser exercidas de maneira remota. Logo, estima-se que aquelas que não eram abarcadas pelo rol taxativo de atividades essenciais à população, poderiam ser

modificadas para um regime de teletrabalho, permitindo a sua continuidade. É neste panorama que surgem impasses, tais como: falta de regulação da jornada de trabalho, questões físicas e mentais do trabalhador e invasão da sua privacidade.

Com isso, a OIT, especialmente em razão da pandemia, direcionou suas preocupações para a intensificação do teletrabalho, destacando-se as temáticas em torno da alta carga de trabalho, hiper disponibilização para o trabalho, transtornos posturais e visuais associados a casos de depressão e ansiedade, doenças, inclusive, agravadas pelo medo vivenciado na pandemia.

A OIT abordou o teletrabalho em seu trabalho intitulado “*Panorama Laboral 2020 para América Latina e Caribe, edição Covid*”, analisando que, para o êxito da referida modalidade, cinco pontos elementares devem ser observados:

- 1 - É preciso ter apoio de seus superiores para trabalhar em casa, com acesso a todas as ferramentas e aplicativos para o trabalho e continuar conectado com a equipe;
- 2 - Clareza sobre expectativas e resultados esperados logo no início da jornada de teletrabalho, com condições e horário de trabalho, cronogramas de entregas, horários que os trabalhadores pode, ser contactados. Trabalho a distância não pode ser 24 horas;
- 3 - Que os trabalhadores exerçam seu próprio tempo de produção;
- 4 -É preciso deixar claro os limites de espaço de trabalho e espaço físico individual;
- 5 - É preciso desligar o equipamento no fim do expediente, descansar e relaxar (OIT, 2021).

A publicação da OIT revela que alguns países, dentre eles o Brasil, já possuíam legislação sobre o teletrabalho, contudo, em face da pandemia de Covid-19, revelavam-se insuficientes:

Si bien esto puede ser necesario, no se debe esperar que la legislación o normativa alcance a abordar todas las temáticas. Existen también una serie de temas más específicos que por sus particularidades deberían ser delegados a la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores que estará en inmejorable situación de atender lo que surja de las distintas empresas o tipos de actividad involucradas (OIT, 2021).¹³

Em seu estudo, a OIT constatou que há alguns assuntos não mencionados nas legislações nacionais, por exemplo, o direito à desconexão, até então, era mencionado tão somente nos ordenamentos jurídicos de Costa Rica, Chile, Paraguai e Argentina, motivo pelo

¹³Tradução Livre: “Embora isso possa ser necessário, não se deve esperar que a legislação ou os regulamentos abordem todas as questões. Há também uma série de questões mais específicas que, por suas particularidades, devem ser delegadas à negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, que estarão em excelente posição para atender o que surgir das diferentes empresas ou tipos de atividade envolvidos” (OIT, 2021).

qual a organização internacional recomenda que os países da América Latina e Caribe revisem as legislações do teletrabalho, implementando os ajustes necessários.

Neste contexto, considerando a intensificação do denominado “home office”, no qual, sob a suposta vantagem de horários flexíveis, o tempo à disposição do empregador sofreu relevantes impactos, questiona-se: há perigos à saúde mental dos teletrabalhadores? Como preservar o direito ao descanso?

Como visto anteriormente, a pandemia de Covid-19 forçou o uso intenso das TICs no contexto da relação de trabalho, ocasião em que recursos antes prioritariamente utilizados para a vida pessoal transformaram-se em ferramentas imprescindíveis para o trabalho, a exemplo do WhatsApp e do Telegram.

Neste sentido, como já tratado no presente estudo, um dos principais efeitos é a convergência do local de trabalho e o local da vida privada, o que ocasiona riscos à saúde mental do teletrabalhador, que não consegue se desconectar completamente das atividades laborais e usufruir plenamente do descanso. Nota-se, destarte, uma constante precarização do ambiente de trabalho e o adoecimento mental e físico do trabalhador. Tal adoecimento é destacado em diversos estudos (SMITH., 2020, p. 08; NASSIF, 2020, p. 15) que apontam, principalmente, estresse, ansiedade, síndrome de Burnout, dependência alcoólica, entre outros.

Portanto, há evidências de que a intensificação do teletrabalho, principalmente em razão da pandemia, não tenha observado o direito constitucional ao meio ambiente de trabalho equilibrado. Dito isso, tendo em vista que o mundo, e aqui especialmente o Brasil, está inclinado a adotar de vez esta modalidade, torna-se de extrema relevância estudar a violação de direitos, como o direito à desconexão, bem como formas de assegurá-los.

3.1.1 Hiperconexão laboral e a Violação ao Direito à Desconexão

Em um estudo quanto às condições do teletrabalho no mundo realizado em 2017 pela OIT e pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (EUROFOUND, 2017, p. 01 - 50), constatou-se impactos positivos, tais como a redução de tempo despendido em deslocamentos e congestionamentos e a flexibilização de horários, e negativos, a exemplo da tendência de prolongamentos da jornada, de invasão à vida privada e, consequentemente, de problemas de saúde como o estresse demasiado.

O referido trabalho verificou ainda outra questão: a hiperconectividade laboral. Em diversos países, os resultados apontaram que os teletrabalhadores realizavam funções mesmo em suas horas destinadas ao descanso. Na Espanha, por exemplo, 64% dos

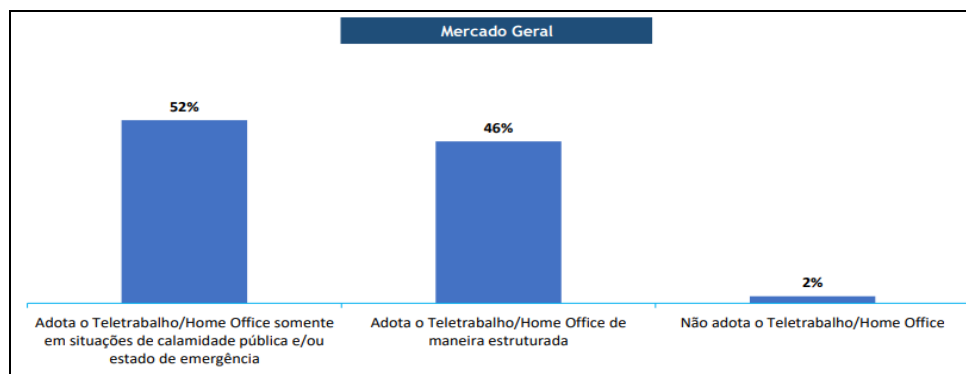
empregados confirmaram isso, pior ainda, 68% reconheceram que frequentemente recebiam e-mails e ligações após o fim da jornada de trabalho. Outros resultados apontaram muitos empregados que verificavam os e-mails diariamente mesmo estando em gozo de férias.

Note-se que a pesquisa foi realizada em 2017, ou seja, antes da pandemia e dos impactos das políticas de isolamento social. Imagina-se, então, como seriam os resultados agora, senão assustadores.

Para fins de exemplificação do atual cenário, cite-se novamente a pesquisa *Home Office Brasil 2020*, feita já considerando as mudanças surtidas da pandemia, com o fito de analisar a modalidade de *home office*, englobando, na realidade, diversas formas de teletrabalho (SAP CONSULTORIA RH, 2020, p. 7).

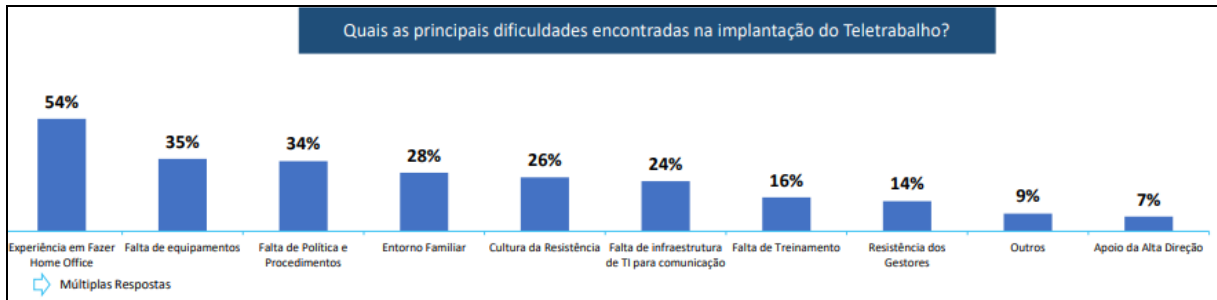
Constatou-se (figura 3) que, dentre as empresas participantes (mais de quinhentas empresas que representavam quase um milhão e meio de trabalhadores), 98%, no total, implementaram alguma prática de teletrabalho, divididas entre as que adotam de maneira estruturada (46%) e as que adotam em situações de calamidade pública como a pandemia (52%).

Figura 3 - Status atual da adoção de modalidades de teletrabalho/home office nas empresas



Verifica-se (figura 4) que, como dito anteriormente, o entorno familiar representa uma das grandes dificuldades encontradas na implantação do teletrabalho, veja-se:

Figura 4 - Principais dificuldades na implantação do teletrabalho



A hiperconectividade laboral implica na ausência de desconexão pelo empregado dos assuntos profissionais, o que, à exaustão, pode causar problemas de ordem psicológica ao indivíduo. Dito isso, revela-se pertinente o debate quanto à regulamentação do direito à desconexão, não apenas agora após os efeitos da pandemia, mas principalmente e urgentemente agora, considerando os efeitos avassaladores no tocante aos direitos fundamentais.

Outro ponto que merece menção é a questão da necessidade de se submeter às condições precárias de trabalho, uma vez que é crescente, especialmente por força da crise financeira que assola o país, a preocupação do empregado com o desemprego, o que, paulatinamente, acarreta um sentimento de conformismo quanto às exigências patronais que ultrapassam os limites legais.

Com efeito, novamente se revela crucial a regulamentação do direito à desconexão, que será mais à frente conceituado. De antemão, em breve síntese, veja-se o que assevera Luiz Souto Maior (2003, p. 07) quanto ao referido direito:

“Ao se falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano [...] um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho”

Seria, destarte, o direito de se desligar, efetivamente, da vida profissional. Já António Monteiro Fernandes (2019) anuncia que se relaciona com “os períodos em que o trabalhador não tem qualquer obrigação contratual de disponibilidade e visa garantir que o descanso e lazer sejam integralmente respeitados”.

Logo, infere-se que o referido direito significaria apenas, em simples palavras, a efetivação dos direitos constitucionais e trabalhistas. No entanto, não há, no ordenamento jurídico brasileiro, legislação específica sobre o assunto ou que utilize a expressão “desconexão”, diferentemente de outros países, como será abordado mais à frente, a exemplo da França e de Portugal. No Brasil, porém, já foram apresentados alguns projetos de leis

englobando o direito à desconexão, sendo um deles (Projeto de Lei n. 6.038, de 2016) não aprovado e os outros dois (Projetos de Lei n. 4.044, de 2020 e 1.510 de 2022) que ainda estão em tramite legislativo.

Diante do exposto neste capítulo, é notório o panorama que cerca os problemas que envolvem o direito à desconexão no âmbito do teletrabalho, sendo o cerne da discussão o problema da limitação da jornada de trabalho.

Tal problema deriva também da Reforma Trabalhista, como já exposto em outros tópicos deste estudo, que retirou os teletrabalhadores da aplicação do controle de jornada. Todavia, Souto Maior (2003, p. 13) assevera que, considerando que o ponto elementar do teletrabalho é o uso de mecanismos tecnológicos, caberia ao empregador possibilitar meios para contemplação do direito. Neste raciocínio, tem-se que a negativa do controle dá margem às violações do direito à desconexão.

Novamente, cabe destacar que, durante a pandemia, houve a edição da MP nº 927/2020, que possibilitou a adoção do regime de teletrabalho, dispondo, em seu art. 4º, §5º, em consonância do sentido definido na CLT, de que, no teletrabalho, o tempo de uso de aplicativos fora da jornada de trabalho regular não configura tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso. Deste modo, entende-se que, quando da vigência deste dispositivo, havia margem para interpretações de que o teletrabalhador não teria direito ao pagamento de horas extraordinárias (MARISCAL, 2020).

É este também o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no processo nº TST-AIRR-2058-43.2012.5.02.0464:

A Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, trouxe normas bastante polêmicas como medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrentes da pandemia causada pela Covid-19, tendo seu prazo de vigência encerrado em 19 de julho de 2020. 1074 A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. (grifos nossos) (TST. AIRR nº 20584320125020464, Ministro

Relator Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 18/10/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/10/2017).

Destarte, conclui-se que o descumprimento do direito à desconexão agride direitos constitucionais, como o direito à saúde.

Em razão de todo o exposto neste capítulo, faz-se necessário avaliar e questionar, na seara trabalhista, os meios de enfrentamento da crise pública trazida pela Covid-19, uma vez que, atualmente, ocorrem violações que podem acarretar outra espécie de crise, desta vez, na classe trabalhadora, em razão da sua não desconexão.

4 DIREITO À DESCONEXÃO

Neste capítulo, busca-se analisar o direito à desconexão, sua relação com os direitos fundamentais e as relações de trabalho, bem como os seus conceitos e sua aplicabilidade no mundo e no Brasil. Ademais, investigam-se os impactos gerados pelas violações ao referido direito, bem como o entendimento dos Tribunais brasileiros.

4.1 Direitos fundamentais nas relações de trabalho

Inicialmente, em breves linhas, tem-se que os direitos fundamentais são normas previstas na Constituição Federal de 1988, designadas à proteção de direitos intrínsecos à dignidade da pessoa humana, razão pela qual se posicionam no degrau mais alto do ordenamento jurídico brasileiro. Consoante o art. 5º, §1º, da referida Carta Magna, possuem aplicação imediata, não podendo serem abolidos em virtude de serem cláusulas pétreas, conforme o artigo 60, §4º, inciso IV, do mesmo regulamento.

Outras características destes direitos são (MORAES, 2005, P. 23): universalidade, inalienabilidade, irrenunciabilidade, imprescritibilidade, inviolabilidade, efetividade, interdependência e complementaridade.

Conforme leciona Robert Alexy (2015, p. 68-69), tais direitos são caracterizados por sua fundamentalidade, pois desta forma está expressamente disposto no texto constitucional, contudo, de acordo com o autor, referido diploma abre um pretexto de que outros direitos, ainda que não expressamente, previstos, gozem da mesma fundamentalidade.

Ato contínuo, de acordo com Norberto Bobbio (2004, p. 18), tais direitos não são estáticos no tempo, ou seja, modificam-se com a sociedade e suas condições históricas, sendo patente a pertinência do presente estudo quanto ao direito à desconexão, posto que, principalmente após a pandemia, as condições do teletrabalho foram substancialmente intensificadas na sociedade como um todo.

Isto posto, oportuno diferenciar o que se entende por direitos fundamentais expressos e decorrentes. Os expressos, como se pode notar da própria nomenclatura, são os expressamente previstos na CF/88, especialmente nos artigos 5º a 17º. Os decorrentes, por sua vez, relacionam-se ao que asseverou o já mencionado Robert Alexy, ou seja, o texto constitucional não pode ser completamente rígido e estático, pelo contrário, como também explicou Norberto Bobbio, as condições da sociedade vão mudando com o tempo, o que

demanda a inclusão de novos direitos para satisfazer tornam necessária a contínua inclusão de novos direitos para atender às novas demandas.

Deste modo, tem-se que o extenso rol de direitos trazido na Constituição Federal não é exaustivo, conforme a previsão do próprio §2º, do artigo 5º do referido diploma: “*os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte*”. Nota-se, portanto, que não é um rol exaustivo, inclusive, devendo estar em consonância com a Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Ato contínuo, há diversos estudos doutrinários quanto à aplicação dos referidos direitos fundamentais nas relações privadas. A teoria aplicada no Brasil é a teoria da eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais, segundo a qual tais direitos incidem diretamente nas relações entre particulares. Ou seja, é desnecessário que haja um controle mediador, vez que os direitos fundamentais concedem direitos subjetivos aos indivíduos (SILVA, 2014, p. 86-94).

A eficácia dos referidos direitos aqui tratados irradia em todo o ordenamento jurídico, norteador a criação de normas, sua interpretação e a atuação dos três poderes (SARMENTO, 2010, p. 124-125), incidindo, portanto, nas relações de trabalho.

Quanto às relações de trabalho, os artigos 7º a 11 da Constituição Federal preveem os direitos sociais específicos dos trabalhadores, sendo inconteste sua aplicação sobre os direitos privados.

Neste sentido, Estevão Mallet (2005, p. 66-67) assevera que o empregado, quando da assinatura do seu contrato de trabalho, o faz com a sua condição humana, sendo-lhe intrínseco os direitos fundamentais destinados a qualquer pessoa humana, como o direito à intimidade e à vida privada. Justamente em razão do princípio da dignidade da pessoa humana é que decorre o tratamento digno a que o empregado tem direito, ainda que esteja subordinado, por sua própria vontade (princípio da autonomia do direito privado) ao empregador.

Ora, as cláusulas do contrato de trabalho não podem violar os direitos fundamentais, sob pena de violação a todo o ordenamento jurídico, pois, como visto, tais direitos têm eficácia e irradiam sobre todo ele.

Oportuno citar a teoria de Ronald Dworkin de que a constituição não deve ser interpretada de forma estrita, uma vez que isso restringe os direitos “aos reconhecidos por um grupo limitado de pessoas em um momento determinado da história” (DWORKIN, 2002, p. 210-211). Desta forma, segundo o filósofo, interpretar o texto constitucional não deve ser apenas uma leitura das intenções do legislador originário, mas deve-se procurar apreciar a

Constituição como uma rede de princípios abstratos, sendo crucial entender que o texto não exaure todos os direitos que podem ser reconhecidos. Logo, “qualquer afirmação sobre o lugar que a Constituição ocupa em nossa estrutura jurídica deve, portanto basear-se numa interpretação da prática jurídica em geral e não da Constituição de alguma maneira isolada da prática geral” (DWORKIN, 2002, p. 48). Portanto, destaca-se a importância de a Carta Maior ser apreciada como um todo.

Desta forma, assim como os direitos fundamentais, o texto constitucional não exaure os direitos dos trabalhadores, gozando da mesma fundamentalidade aqueles que são norteados pelo princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador. Deste modo, conclui-se que, às relações trabalhistas, não se aplicam apenas os direitos fundamentais expressos, mas também os decorrentes, o que também advém da demanda do Direito se adequar às evoluções sociais.

Portanto, os direitos e garantias fundamentais aqui discorridos incidem, de forma direta e imediata, sobre as relações de trabalho, especialmente como forma de garantir ao trabalhador o princípio da dignidade da pessoa humana.

4.2 Direito à desconexão como um direito fundamental decorrente

É evidente a dedicação do texto constitucional quanto à jornada de trabalho, o tempo de vida do empregado e o seu direito ao descanso e lazer. Tais normas constitucionais revelam o dever de salvaguardar o direito ao não trabalho, que, neste contexto, revela-se sob o direito à desconexão.

Tal direito traduz a necessidade de desconexão do trabalhador, sendo de extrema relevância no paradigma da sociedade da tecnologia e da informação, na qual, mediante o uso de mecanismos tecnológicos, como explorado anteriormente, torna viável o trabalho em qualquer localidade e qualquer horário.

Neste sentido, cite-se o artigo 5º da Constituição, que assegura, no inciso X, a intimidade, privacidade, honra e imagem com valores intrinsecamente ligados à própria vida e dignidade. Como visto, dessarte, tais prerrogativas constitucionais, especialmente a intimidade e a privacidade, incidem sobre a relação de emprego.

Dito isso, infere-se que o direito ao descanso é um direito fundamental, pois se relaciona diretamente com o princípio da dignidade da pessoa humana, à medida que garante ao indivíduo o repouso necessário para o lazer e o convívio elementar. Tal direito traduz-se no

direito à desconexão, o qual, caso violado, implica restrição das garantias constitucionais previstas.

A título de exemplo, De Masi (2003, p. 36) escreve que:

“entrevistei centenas de funcionários que geralmente lamentam cargas de trabalho estressantes, longas horas extras não remuneradas, a necessidade profissional de sacrificar o tempo livre à carreira, negligenciando lazer, amores e família”

Inegável que o direito ao trabalho é um direito fundamental de todos, contudo, é necessário assegurar que os trabalhadores laborem em condições dignas e de igualdade, pelo que é indispensável verificar se os direitos da classe trabalhadores estão sendo violados, especialmente aqueles garantidos pela CF/88 em seu artigo 6º, tais como a vida privada, o lazer e o convívio social e familiar.

Destarte, adiante, efetua-se uma análise do direito à desconexão, o qual, em que pese este não ter sido exposto de forma expressa na Carta Magna de 1988, encontra justificativas baseadas nos direitos e garantias fundamentais previstos no texto constitucional, traduzindo-se, então, como um direito fundamental decorrente, o que será explorado nos tópicos a seguir.

4.2.1 Definição de direito à desconexão

À exaustão, sabe-se que o labor, quando em excesso, acarreta danos à saúde e à vida do indivíduo, prejudicando o período que naturalmente seria de descanso e, conseqüentemente, privando de relações sociais e familiares.

Historicamente, tal problema remete à época da Segunda Revolução Industrial, em meados do século XX, quando os processos de produção sofreram grandes mudanças, como o Fordismo, tendo como efeito a ampliação da produtividade e do consumo da sociedade, entre outras vantagens. Por outro lado, os trabalhadores sofreram com a crise do desemprego e com as deficientes condições laborais que sucederam.

Sucessivamente, com o advento da sociedade da informação, o direito a desconexão passa a ser citado no contexto da luta dos trabalhadores, pois tal sociedade tem como característica principal o uso de dispositivos tecnológicos, os quais mantêm empregado e empregador conectados mesmo após o horário normal.

Neste sentido, Christiana D’Arc Damasceno Oliveira define o seguinte:

“O direito à desconexão pode ser definido como aquele direito que assiste ao trabalhador de não permanecer sujeito a ingerências, solicitações ou contatos emanados do respectivo empregador, pessoa física ou do empreendimento empresarial para o qual o obreiro trabalha, em seu período de descanso diário (intervalos intra e interjornada), semanal (descanso semanal remunerado) ou anual (férias), e ainda em situações similares (licenças), em especial diante da existência das novas tecnologias (blackberry, palm, pager, fax, e ainda computador ou notebook munidos de Internet ou de rede). Dito de outro modo, configura-se o direito à desconexão como o direito do trabalhador (teletrabalhador ou não) de permanecer desligado ou “desconectado” do polo patronal e da exigência de serviços em seus períodos de repouso, notadamente em virtude da possibilidade de interferências do tomador de serviços nesses lapsos de tempo diante da existência das novas tecnologias.”

Por meio do uso das TICs, é certo que aumenta a probabilidade de cenários nos quais o teletrabalhador fica disponível (seja mediante ligações, e-mails, aplicativos de conversa etc.) de forma permanente para o trabalho. Isto agrava-se, tornando ainda mais necessário o debate quanto ao tema, quando se considera o contexto da pandemia de Covid-19, posto que, além da utilização de tecnologias que já ocorria desde antes da referida doença, houve a intensificação do teletrabalho em razão das políticas de isolamento social, ocasião em que muitos empregados passaram a desenvolver suas funções em sua própria residência, na maioria das vezes.

Para Salomão Resedá (2007, p. 826), já citado neste trabalho, tal direito seria “o direito do assalariado de não permanecer ‘lincado’ com o empregador fora dos horários de trabalho, nos finais de semana, férias ou quaisquer outros períodos que sejam destinados ao seu descanso”. Já Talita Mendonça (2009, p. 238) escreve o seguinte: “desconectar completamente da empresa, ou seja, desligar o computador, o telefone, o bip, ou qualquer que seja o meio pelo qual ele se comunique com o seu empregador”.

Cabe esclarecer que, em que pese o presente estudo ter como foco o direito à desconexão no âmbito do teletrabalho, a ele não se restringe, sendo, segundo Christina Oliveira (2010, p. 1180-1181), um direito de titularidade do trabalhador (teletrabalhador ou não). Ademais, não se limita apenas em relação à aceleração tecnológica, foco do presente trabalho, podendo ser inferido de qualquer meio que obste o descanso do trabalhador.

Jorge Maior (2003, p. 12) destaca que se trata do direito de não trabalhar, tratando esta condição de não trabalhar como um bem da vida a que se deve resguardar. Contudo, dispõe o referido autor que não se trata sobre não trabalhar nunca, o que seria impossível, tendo em vista o valor do trabalho para o homem, mas sim em relação aos intervalos para descanso, de modo que haja um equilíbrio entre o trabalho e a vida privada. Ainda segundo o

autor, a titularidade do referido direito é conferida, em conjunto, à sociedade e ao trabalhador, vez que se relaciona diretamente com a geração de emprego e renda, por exemplo.

O jurista e professor, Souto Maior, foi um dos pioneiros, no Brasil, a versar sobre o tema, evidenciando alguns paradoxos da relação trabalho-tecnologia, a saber: i) a preocupação com o não-trabalho em um cenário brasileiro caracterizado pela constante inquietação com o desemprego; ii) a evolução tecnológica, a qual muitos consideram que reduz muitos postos de trabalho, também escraviza o indivíduo ao trabalho; iii) a tecnologia, propulsora da informação no mundo, escraviza o homem aos meios de informação, uma vez que a busca por informação não é apenas mais um privilégio ou informação, mas principalmente uma necessidade para alcançar lugar no mercado de trabalho; e iv) ao mesmo tempo que dignifica o homem, o trabalho, por outro, lhe retira a dignidade ao avançar sobre sua intimidade e sua vida privada.

Por seu turno, Volia Bomfim Cassar assim o define

“O trabalhador tem direito à desconexão, isto é, a se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado.”

Deste modo, infere-se que o trabalho, apesar de dignificar o ser humano, não pode prejudicar o lazer, o repouso e a desconexão do meio ambiente laboral, que são elementares para a capacidade laborativa do trabalhador. Observa-se, portanto, que o direito aqui em debate é um dos degraus a ser percorrido para se avistar e assegurar o direito fundamental ao lazer já tratado anteriormente, em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana.

Destarte, de acordo com a exposição doutrinária realizada acima, pode-se inferir que o direito a desconexão é o direito que visa resguardar a vida privada do trabalhador, de modo a obter uma harmonia entre a vida pessoal e a profissional. Não se confunde, porém, com a ausência de trabalho, mas com o direito ao descanso, à limitação da carga horária e sua regulamentação de modo que permita ao indivíduo desfrutar do lazer, da família, enfim, à sua vida privada.

À exaustão, é o direito de se desligar do trabalho nos períodos de descanso, ou seja, apenas será efetivado quando o empregado gozar plenamente do seu repouso, sem realizar horas extras habituais e de modo que lhe sejam garantidos todos os intervalos de descanso. Caso não seja garantido, a violação deste direito pode acarretar impactos de ordem

psíquica ao indivíduo, prejudicando sua saúde mental e ocasionando, por exemplo, um dano existencial, que será tratado posteriormente.

4.2.2 Fundamentos

Em que pese não estar previsto de forma expressa na Constituição Federal, o direito à desconexão, como visto anteriormente, pode ser entendido como um direito fundamental decorrente de outros direitos e garantias assegurados na referida Carta Magna. Deste modo, não se trata de um novo direito, mas fruto de uma transmutação de outros direitos já consolidados no ordenamento jurídico (OLIVEIRA, 2010, p. 1181).

No entanto, deve-se esclarecer que não é qualquer direito que adquire o caráter de fundamentalidade, o que poderia prejudicar o prestígio concedido aos direitos e garantias fundamentais. *In casu*, é necessário investigar a relevância do direito em discussão, bem como se ele se assemelha aos valores discernidos na Constituição de 1988, principalmente com o princípio da dignidade da pessoa humana.

Carlota Nascimento (2011, p. 33) analisa a fundamentalidade do direito à desconexão da seguinte forma:

Poder-se-ia fazer uma vasta lista de normas e leis que elevam ao caráter de fundamental direitos como o lazer, a cultura etc. A fechar a lógica do sistema, garantindo lazer, cultura e descanso, o tempo de trabalho limitado serve justamente para que o homem possa ter acesso a tais direitos, justificando o status de direito fundamental do trabalhador de desconectar-se de seu trabalho. [...] Essa perspectiva de direito fundamental do direito à desconexão advém de garantias mínimas que são asseguradas ao trabalhador: direito ao descanso, ao lazer, à cultura, segurança etc., que se consubstanciam apenas quando o ser humano efetivamente não trabalha, isto é, se ‘desliga; de tudo o que faz parte da sua vida profissional para dedicar-se aos demais direitos que possui.

Corroborando com o entendimento acima, Daniela Almeida e Lorena Colnago (2016, p. 117) destacam que o direito à desconexão está diretamente ligado aos direitos fundamentais relacionados à limitação de jornada, às férias, às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, bem como ao direito à vida privada e à intimidade.

Dito isso, analisa-se a relação do referido direito com os preceitos e direitos assegurados constitucionalmente, os quais conferem àquele o seu caráter de fundamentalidade.

4.2.2.1 Princípio da dignidade humana

Sabe-se que a CF/88 preceitua, no inciso III do artigo 1º, que a República constitui-se em Estado Democrático de Direito, tendo como um dos fundamentos a dignidade da pessoa humana. Portanto, a Carta Maior coloca o princípio da dignidade da pessoa humana como uma das bases centrais de todo o ordenamento, vindo a constituir também os princípios que integram as demandas pela justiça e pelos valores éticos. Tal princípio impede que o indivíduo seja objeto de condutas degradantes e desumanas, relacionando-se com a garantia do mínimo existencial ao seu pleno desenvolvimento, conforme assevera Ingo Sarlet (2009, p. 67).

Note-se, então, que a dignidade da pessoa humana está intrinsecamente ligada aos direitos fundamentais e, por consequência, à proteção dos valores sociais do trabalho, que é um meio de garantir aquele primeiro, direcionando a sociedade alcance da justiça e igualdade de oportunidades. Neste sentido, a garantia do pleno trabalho, à luz da dignidade humana de que goza o empregado, colabora com o desenvolvimento da sociedade.

Deste modo, o trabalhador tem direito a uma vida digna, não lhe bastando, contudo, apenas o pleno emprego, mas que lhe sejam assegurados meios de alcançar as satisfações humanas. Nessa perspectiva, Jorge Maior (2003, p. 12) leciona que o trabalho, ao mesmo tempo que dignifica o indivíduo, pode retirar sua dignidade quando limita seu desenvolvimento, o que ocorre, por exemplo, quando o trabalho invade a intimidade e a privada do trabalhador, sendo bem frequente que isso aconteça atualmente, em razão do avanço tecnológico e do contexto pandêmico que obrigou milhares de empregados a levarem o labor para o seu lar.

Percebe-se, então, que uma das formas de garantir a dignidade da pessoa humana na relação laboral é buscar o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal, sem que uma prejudique a outra. Sob esta ótica, o direito à desconexão traduz-se como uma forma de concretizar a dignidade da pessoa humana, vez que, como visto anteriormente, é tido como o direito ao gozo do descanso e da fruição dos demais direitos inerentes ao indivíduo.

4.2.2.2 Limitação da jornada

Já no que diz respeito à limitação de jornada, expressa nos incisos do artigo 7º da Constituição, pretendeu o legislador constituinte fixar limites legais da jornada que não poderiam ser ultrapassados, visando preservar a dignidade, o bem-estar físico e mental do trabalhador mediante a garantia dos períodos de repouso.

Almiro Almeida e Valdete Severo (2016, p. 14) destacam que a limitação de jornada é uma garantia destinada ao trabalhador (para assegurar seu descanso e seu lazer, mantendo sua higidez mental e física), ao empregador (reflete na produtividade do trabalho, o que impacta economicamente a empresa) e à sociedade (com o direito ao repouso, os indivíduos podem interagir socialmente e promover o desenvolvimento social como um todo).

Isto exposto, conforme assevera Jorge Maior (2003, p. 17), os intervalos reservados ao descanso apenas são cumpridos quando há desvinculação plena do trabalho, o que se relaciona diretamente com o direito à desconexão do trabalho, que é, como definido anteriormente, a garantia do não trabalho justamente nestes períodos. Por consequência, relaciona-se ao direito constitucional à limitação de jornada de trabalho, decorrendo dele, o qual, caso respeitado, assegurará a desvinculação do trabalho e, assim, a concretização do repouso e da jornada limitada.

4.2.2.3 *Direito ao lazer, à intimidade e à vida privada*

Há, ademais, o direito constitucional ao lazer, disposto no artigo 6º, da Carta Maior, que deve ser observado também no contexto das relações de trabalho, encontrando-se, inclusive, em consonância com o artigo 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que dispõe o seguinte: *“toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas”*.

Na Constituição, o artigo 6º prevê, entre outros direitos sociais, o direito ao lazer, nos termos a seguir: *“São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”*. O inciso IV do artigo 7º também dispõe que o salário-mínimo deve satisfazer as necessidades de lazer, da seguinte forma: *“salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim”*. Ainda, o parágrafo 3º do artigo 217 também prevê o lazer da seguinte forma: *“O Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social”*.

Segundo Calvet (2010, p. 89), o lazer pode ser definido como *“o direito do ser humano se desenvolver existencialmente, alcançando ao máximo das suas aptidões, tanto nas relações que mantem com outros indivíduos e com o Estado, quanto pelo gozo de seu tempo*

livre como bem entender”. Conforme ensina o autor, há duas dimensões em que se pode analisar este direito, a humana (necessidade biológica e psíquica) e a econômica (maximização da produtividade e o desenvolvimento de alguns setores, como o turismo).

Caso suprimido, ante a sobrecarga de trabalho em jornadas exaustivas, pode acarretar problemas de ordem física e mental. Esta também é uma preocupação do empregador (interessado em ter sempre funcionários produtivos e, logo, descansados), da família (por ser do seu interesse o bom convívio com o indivíduo) e do Estado (por ter o dever de buscar a manutenção do equilíbrio da sociedade). Ora, como o empregado pode desfrutar de momentos de lazer caso esteja conectado a todo instante com a empresa? Logo, o direito à desconexão almeja à efetivação do direito ao lazer, dele decorrendo.

No Brasil, inclusive, os riscos de ofensa ao lazer no ambiente laboral foram agravados com a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), posto que foi inserido o inciso III ao artigo 62 da CLT, o qual excluiu do controle de jornada os empregados em regime de teletrabalho, oportunizando que empregadores imponham a estes trabalhadores metas abusivas que ameaçam o direito ao descanso e ao lazer.

Ademais, convém discorrer acerca dos direitos à intimidade e à vida privada, os quais são dispostos no inciso X do artigo 5º da CF/88 X: “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Quanto aos referidos direitos, Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona (2011, p. 214) asseveram que:

“O elemento fundamental do direito à intimidade, manifestação primordial do direito à vida privada, é a exigibilidade de respeito ao isolamento de cada ser humano, que não pretende que certos aspectos de sua vida cheguem ao conhecimento de terceiros. Em outras palavras é o direito de estar só. Há vários elementos que se encontram ínsitos à ideia de intimidade: o lar, a família e a correspondência são os mais comuns e visíveis. Com o avanço tecnológico, os atentados à intimidade e à vida privada, inclusive por meio da rede mundial de computadores (internet), tornaram-se muito comuns.”

Para os referidos doutrinadores (Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona), a intimidade pode ser tida como o “direito de estar só”, sendo, então, a prerrogativa de manter dados e informações pessoais em sigilo e, no contexto do contrato de trabalho, engloba a relação com os chefes e superiores do empregado. Trata-se de um direito da personalidade, inerente à condição humana.

Já no que diz respeito ao direito à privacidade ou a vida privada, o jurista José Afonso da Silva (1991, p. 205-206) declara que a Constituição trata a vida privada “como

conjunto do modo de ser e viver, como direito de o indivíduo viver a própria vida, não abrangendo, portanto, a vida pública que absorve as demais possibilidades existentes.”

Infere-se, disto, que o empregado não está obrigado a expor informações da sua vida privada no contexto da relação laboral, de modo que, caso haja violação a esse direito, ou seja, invasão da vida profissional na esfera privada do empregado além da necessária para o cumprimento das atividades laborais, é cabível direito à indenização, uma vez que restou ferido o direito à vida privada garantido pela Carta Magna a todo cidadão, além de outras possibilidades englobadas pelo direito, tais como correção e proibição futuras.

Neste viés, tem-se que o poder fiscalizatório e diretivo da empresa não pode caracterizar ofensa à honra e à intimidade do trabalhador, o que pode ocorrer caso haja ampla conexão com o trabalho mesmo nos períodos de descanso, visto que, em ocorrendo isto, o trabalhador permanece subordinado, em períodos que naturalmente e constitucionalmente são destinados à sua intimidade e à vida privada, ao empregador.

José Afonso (1992, p. 206) ainda afirma que “a intimidade integra a esfera íntima da pessoa, os seus pensamentos, desejos e convicções, enquanto a vida privada significa o direito do indivíduo de ser e viver a própria vida, relacionando-se com quem bem entender.”

Outro ponto que pode ser suscitado é em relação à família, a qual se pode dizer que também é detentora do direito a desconexão do empregado, uma vez que aquela precisa que este cumpra suas tarefas familiares.

Nota-se, portanto, que os direitos ao lazer, à intimidade e à vida privada, que são garantias constitucionais, devem ser garantidos aos trabalhadores, não podendo a relação de emprego comprometer tais direitos, motivo pelo qual a desconexão do trabalho revela-se como essencial para a proteção da capacidade laborativa do trabalhador. O direito à desconexão, neste sentido, é justamente, como pontuado anteriormente neste trabalho, o direito de poder reestabelecer suas energias para viver a sua privacidade como bem entender.

4.2.2.4 Saúde e segurança

Por último, veja-se a relação com o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde e segurança, disposto no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição, que trata como direito fundamental a garantia ao ambiente de trabalho adequado e seguro, visando à proteção de sua saúde e segurança.

Amauri Mascaro (2014, p. 644 e 645) afirma que a proteção da vida e da integridade encontram-se nos direitos fundamentais e começam pelo ambiente de trabalho, nas seguintes palavras:

“Entre os direitos fundamentais do trabalhador está a proteção à vida e integridade física, que começa pela preservação do meio ambiente do trabalho e é garantida não apenas a subordinados, mas àqueles que pessoalmente prestam serviços não subordinados também, em especial o independente continuativo, que na qualidade de autônomo executa serviços sem subordinação a outrem, e, igualmente, ao eventual [...] Nas reações filosófico-políticas que seguiram, surgiram as ideias que fundamentariam o desenvolvimento da proteção legal da vida e integridade física do trabalhador, entre as quais a certeza de que a técnica está a serviço do homem e não o homem a serviço da técnica. Passou-se a admitir que aqueles que, pela sua condição de operários, exercem o trabalho preponderantemente braçal e nos ambientes de fábricas não podem ser vistos senão como seres humanos integrantes do grupo social, merecedores de todos os cuidados da comunidade, para que as árduas tarefas, que estão a seu cargo não os entorpeçam nem comprometam seu bem-estar físico e mental.”

Tais observações permitem inferir que, em que pese a exploração trabalhadora ser algo que ocorre desde as revoluções industriais, hoje há grandes riscos de as revoluções informacionais ocasionarem condutas patronais abusivas, tais como a ocorrência de jornadas exaustivas e prolongadas. Dito isso, evidencia-se a relevância do reconhecimento e aplicação dos direitos historicamente alcançados insculpidos na Constituição, sendo imprescindível tutelar a saúde e a integridade física dos trabalhadores, em especial do teletrabalhador, em razão das situações de conexão permanente advindas do uso das tecnologias.

Como será explorado em tópico posterior, os impactos das exigências patronais que violam o direito à desconexão são diversos, ofendendo a integridade física do trabalhador, o que acarreta problemas de saúde. Sérgio Pinto Martins corrobora com este entendimento ao afirmar que “é sabido que nos períodos em que o empregado trabalha em horas extras, após a jornada normal, é que acontece a maioria dos acidentes de trabalho, pois o empregado já está cansado”. Neste cenário, frente ao fenômeno da hiperconexão laboral, é urgente discutir a efetivação do direito à desconexão.

Com efeito, tem-se que a CF/88 deu especial atenção às relações de trabalho e ao meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, instituindo direitos fundamentais (GOLDSCHMIDT, 2020) nos artigos 6º ao 11, bem como outras disposições, tais como: artigo 196 (direito à saúde); incisos II e VIII (Sistema Único de Saúde – SUS) do artigo 200; parágrafo 1º, inciso V (direito a ambiente laboral sadio) do artigo 225; entre outros.

Ademais, é necessário raciocinar que o limite de jornada (8 horas diárias e 44 horas semanais) previsto na CF/88 e na CLT não é algo casual ou arbitrário, esta limitação é crucial para a preservação da saúde psicofísica do trabalhador, assim como a delimitação, pela CLT, dos intervalos intra e interjornada, feriados, repouso semanal e férias remunerada.

É patente que, para que o direito à saúde e ao ambiente equilibrado sejam efetivados, o seja também o direito à desconexão do trabalho.

Ato contínuo, pode-se afirmar que a Constituição de 1988 ressignificou o conceito de meio ambiente de trabalho, o qual, durante muito tempo, apenas considerava o espaço físico das atividades laborais, passando a englobar os efeitos de sua influência na saúde do trabalhador. Infere-se, neste sentido, que a CF/88, ao positivizar tais direitos (ao meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado) em seus artigos (7º, XXII; 200, VIII; 225), possibilitou a renovação dos conceitos relativos ao meio ambiente do trabalho, incitando perspectivas que ultrapassam o estabelecimento físico da empresa.

Ante o exposto, conclui-se que o empregador deve providenciar meios de garantir o bem-estar físico, mental e social do seu empregado. Uma das formas mais importantes de se efetivar este direito é garantindo o descanso, como já visto à exaustão, pois é o período em que o indivíduo restaura sua saúde psicofísica. Logo, a conexão mesmo após o fim da jornada dificulta esse reestabelecimento do trabalhador, lesando sua saúde, motivo pelo qual o direito à desconexão possui relação direta com tal direito fundamental.

Portanto, justifica-se a fundamentalidade do direito à desconexão também em decorrência do direito constitucional à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, posto que apenas com a concretização da desconexão o trabalhador poderá repousar efetiva e plenamente.

4.3 Análise do direito à desconexão em legislações estrangeiras

Realizadas as definições quanto ao conceito de direito à desconexão, bem como detalhada a sua fundamentalidade, passa-se a analisar como este direito é tratado no âmbito do Direito Comparado.

Na União Europeia, apesar de ainda não haver explicitamente o referido direito, há cada vez discussões nos Estados-Membros, sendo pioneiro o Estado francês, que desenvolveu leis específicas que visam regulamentar o tempo de trabalho fora da jornada com a utilização de dispositivos eletrônicos.

Na França, há algumas das leis mais rígidas do mundo, por exemplo, desde os anos 2000 há regulamentação da jornada semanal de trabalho no limite de 35 horas, sendo que, para realizar horas extras, é preciso solicitar permissões oficiais das autoridades.

A Lei 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, conhecida como reforma trabalhista francesa, foi encabeçada por um relatório intitulado “*Transformation numérique et vie au travail*”¹⁴, do autor Bruno Mettling, (IZQUIERDO; RONCERO, 2017). Conforme leciona Avogaro (2018), um dos principais pontos do relatório é o direito à desconexão, propondo normas que resguardassem uma harmonia entre a vida profissional e a pessoal, com regras que conferissem ao trabalhador o direito de se desconectar dos mecanismos tecnológicos usando em seu trabalho. Referido relatório recomendava, ainda, a realização de incentivos às empresas para que aplicassem políticas internas quanto ao uso correto e seguro das tecnologias, bem como que isso fosse adotado como critério de avaliação dos riscos profissionais.

Assim, o Direito Francês, em recente reforma trabalhista (nova seção 7 no artigo L. 2242-8, parágrafo 7º, do Código do Trabalho), tratou do direito à desconexão, dispondo acerca da desvinculação digital do empregado em face da empresa quando do fim da jornada normal de trabalho (NAVARRETE, 2017). Veja-se o citado dispositivo:

“Chapitre II : Adaptation du droit du travail à l'ère du numérique Article 55 I. - L'article L. 2242-8 du code du travail est ainsi modifié : 1° Le 6° est complété par les mots : « , notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ; » 2° Il est ajouté un 7° ainsi rédigé : « 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en oeuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. II. - Le I du présent article entre en vigueur le 1er janvier 2017.”¹⁵

¹⁴ Tradução livre: “Transformação digital e vida profissional”.

¹⁵ “Art. 55 I. - artigo L. 2242-8 do Código do Trabalho é alterado da seguinte forma: 1. O 6º é completado com as palavras “incluindo através de ferramentas digitais disponíveis na empresa”; 2. É adicionado 7º lê-se: “7º Os termos do pleno exercício pelo empregado do seu direito à desconexão e implementação pela empresa de dispositivos para regular o uso de ferramentas digitais, para assegurar o respeito de períodos de descanso e a usufruição da vida pessoal e familiar. Na falta de acordo, o empregador deverá desenvolver uma carta, após consulta com a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, de representantes. Esta Carta define os procedimentos para o exercício do direito à desconexão e prevê a aplicação, para os funcionários e de supervisão e de gestão pessoal, de formação e campanhas de sensibilização para o uso racional de ferramentas digitais. II - O item I desta seção entrará em vigor em 1 de Janeiro de 2017. Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901758>>. Acesso em: 16 de junho de 2022. (tradução livre).

Ainda segundo Avogaro (2018), com o novo dispositivo legal, os trabalhadores possuem o direito de não atender as comunicações de trabalho além do horário de sua jornada, desde que, previamente, houvesse, em acordo com os empregados (para empresas com mais de 50 funcionários), determinação e anúncio quanto aos horários em que se pode não responder a e-mails, contendo o avanço do trabalho sobre a privacidade.

Ainda segundo o autor, tais acordos devem dispor quanto às formas do exercício do direito à desconexão, pelo empregado. Caso não haja acordo, a empresa deve ouvir o conselho ou, ausente este, os representantes dos empregados, para, então, elaborar regulamentação contendo as regras, ações, políticas, inclusive de sensibilização quanto ao uso dos dispositivos tecnológicos.

Neste sentido, grandes empresas, como a Michelin e a Volkswagen, passaram a praticar políticas sobre o direito de se desconectar. Para exemplificar, a Volkswagen bloqueou o acesso às comunicações mediante uso de telefone da empresa entre os horários de 18h15 e 7h00 (IZQUIERDO; RONCERO, 2017).

Atualmente, o direito à desconexão encontra-se no artigo L. 2242-17, 7° do Código do Trabalho francês, nos seguintes moldes:

Art. L. 2242-17, 7° : « La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur (...) 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.¹⁶

Em resumo, o regulamento acima dispõe que as negociações anuais sobre igualdade profissional e qualidade de vida no trabalho deverão tratar sobre o exercício pleno e efetivo do direito à desconexão pelos empregados, bem como que a empresa deverá empreender esforços em regular os dispositivos digitais, com o fito de assegurar os períodos de descanso.

¹⁶ Tradução livre: Arte. L. 2242-17, 7°: “A negociação anual sobre a igualdade profissional entre mulheres e homens e as preocupações com a qualidade de vida no trabalho (...) 7° Os procedimentos para o pleno exercício pelo empregado do seu direito desconexão e instalação pela empresa dispositivos para regular o uso de ferramentas digital, a fim de garantir o cumprimento dos prazos descansar e sair, bem como a vida pessoal e família. Na falta de acordo, o empregador elabora um Carta, após consulta do comité social e económico. este carta define esses métodos de exercer o direito de desconexão e prevê ainda a implementação, ao destinado a funcionários e supervisores e gestão, formação e ações de sensibilização uso razoável de ferramentas digitais.

Quinton (2017) critica o novo regulamento francês quanto à desconexão pois, segundo o autor, o dispositivo nacional seria um direito, e não um dever, ou seja, se não houvesse previsão de punição para o seu descumprimento, seria comum que as empresas não seguissem as novas normas.

Na Itália, as discussões quanto a uma lei sobre o referido direito objeto de estudo começaram em 2016. Pode-se dizer, inclusive, que uma das motivações foi o pioneirismo francês. No entanto, foi em maio de 2017, com a Lei n.º 81, que o direito de desconexão digital passou a ser reconhecido no país, mesmo que em caráter genérico. Veja-se:

Legge 22 maggio 2017, n.º 81. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato^{19.1} "l'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro"¹⁷

A Espanha, por sua vez, possuía desde há muito tempo a Lei Orgânica 15/1999, que continha a referência ao direito de desconexão digital. No entanto, recentemente, o direito objeto de estudo foi também objeto do artigo 88.1 da LO 3/2018, que também tratou do direito à desconexão, no entanto, de forma limitada, prevendo que, para que se efetive, seria necessário haver negociação coletiva e políticas internas nas empresas (COLOMINAS, 2019).
Veja-se:

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

¹⁷ Tradução livre: Lei 22 de maio de 2017, n.º 81. Medidas de proteção do trabalho por conta própria não empresarial e medidas destinadas a incentivar a articulação flexível nos horários e locais de trabalho subordinado^{19.1} "o acordo também identifica os tempos de descanso do trabalhador, bem como as medidas técnicas e organizacionais necessárias para garantir a desconexão do trabalhador das ferramentas tecnológicas de trabalho.

total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.¹⁸

Nota-se que, em que pese de forma limitada, a legislação espanhola demonstra bastante preocupação com o direito à desconexão, destacando que se trata de um direito que permite a conciliação da atividade laboral com a vida pessoal e familiar, bem como sobre o uso das ferramentas tecnológicas para o trabalho remoto.

Na Alemanha, criou-se o conceito de “trabalho móvel conectado a uma rede” (*vernetzte mobilarbeit*), tratado com uma nova forma de trabalho, na qual o trabalhador possui elevada autonomia (PEREZ CAMPOS, 2019). Contudo, Izquierdo e Roncero (2017) entendem que essa modalidade possibilita, com maior frequência, a sujeição dos empregados a jornadas exaustivas e mais extensas.

Nesse contexto, os representantes dos trabalhadores (Sindicatos) buscam a implementação de critérios em relação ao citado “trabalho móvel ligado a uma rede”, fortalecendo a negociação coletiva. Para fins de exemplificação, há critérios que visam conceituar o caráter voluntário para a referida modalidade de trabalho alemã, bem como há outros que proíbem, de maneira expressa, o exercício laboral em dias destinados ao descanso semanal, nas férias e feriados. Desta forma, este conjunto de medidas convencionais possibilitaria ao "trabalhador móvel" o direito à desconexão laboral (IZQUIERDO; RONCERO, 2017).

Não apenas sindical, ocorreu também um movimento entre as empresas alemãs que buscaram caracterizar e definir o direito de desconexão (HESSELBERTH, 2017). Segundo este autor, por um tempo, grandes empresas como a BMW excluía ou bloqueavam todos os correios eletrônicos que chegavam após o fim da jornada de trabalho. Os dispositivos móveis corporativos ficavam fora de serviço desde o fim da jornada e o início da próxima. A BMW, inclusive, utilizou por um tempo o seguinte bordão: "trabalho flexível, desconexão

¹⁸ Tradução livre: Artigo 88. Direito à desconexão digital no local de trabalho. 1. Os trabalhadores e trabalhadores públicos têm direito à desconexão digital para garantir, fora do horário de trabalho legal ou convencionalmente estabelecido, o respeito pelo seu tempo de descanso, licenças e férias, bem como a sua privacidade pessoal e familiar. 2. As modalidades de exercício deste direito terão em conta a natureza e o objecto da relação laboral, reforçarão o direito de conciliação da actividade laboral com a vida pessoal e familiar e estarão sujeitas às disposições da negociação colectiva ou, na sua falta, 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 ao desligamento e as ações de formação e sensibilização do pessoal sobre um uso razoável de ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga do computador. Em particular, será preservado o direito à desconexão digital nos casos de realização total ou parcial de trabalho remoto, bem como no domicílio do funcionário vinculado ao uso de ferramentas tecnológicas para fins de trabalho.

consciente", oportunizando aos empregados que adotaram tal modalidade o direito de não estar disponível para o trabalho após o seu expediente.

Já a Michelin, utilizou um dispositivo que notificava o trabalhador que fizesse mais de cinco conexões após o fim do seu horário de trabalho, para sensibilizá-los e alertá-los quanto à exigência de desligar. A Mercedes-Benz usou um sistema que redirecionava os e-mails dos empregados que estivessem de férias, impedindo-os que chegassem ao trabalhador afastado (PEREZ CAMPOS, 2019).

Já em Portugal, muito recentemente, foi editada a Lei n.º 83/2021¹⁹, que modificou o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, tratando expressamente do direito à desconexão, da seguinte forma:

Artigo 199.º-A

Dever de abstenção de contacto

1 - O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

2 - Constitui ação discriminatória, para os efeitos do artigo 25.º, qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso, nos termos do número anterior.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Assim, a lei portuguesa determina que o empregador deve se abster de entrar em contato com o teletrabalhador nos períodos de descanso, dispondo ainda que, qualquer tratamento menos favorável dado ao trabalhador, pelo simples fato dele exercer seu direito ao descanso, será tido como uma ação discriminatória do empregador. Ademais, na referida lei, a violação ao direito à desconexão é tratada como uma contraordenação grave, o que destaca a relevância do direito à desconexão em Portugal.

Cite-se, ainda, que a questão da conexão é versada em outros artigos da referida lei que alterou o Código de Trabalho português, a exemplo das disposições abaixo que determinam que o empregador é proibido de impor a conexão permanente, devendo se abster de contatar o teletrabalhador no período de descanso:

Artigo 169.º-A

Organização, direção e controlo do trabalho

[...]

5 - O controlo da prestação de trabalho, por parte do empregador, deve respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som.

¹⁹ Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114>. Último acesso em 13/06/2022.

Artigo 169.º-B

Deveres especiais

1 - Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados neste Código, o regime de teletrabalho implica, para o empregador, os seguintes deveres especiais:

[...]

b) Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso nos termos a que se refere o artigo 199.º-A;

Note-se, destarte, que vários países já possuem legislação quanto ao direito à desconexão, com inclusões recentes, a exemplo de Portugal, o que demonstra a relevância do tema na atualidade e revela que as legislações devem se atualizar em relação às condições laborais à medida em que a tecnologia avança.

4.4 Impactos gerados pelas exigências patronais que violam o direito à desconexão

Após o raciocínio que demonstra que o direito à desconexão é um direito fundamental decorrente, torna-se necessário tratar dos motivos que levam à necessidade da existência do referido direito no ordenamento pátrio. Neste tópico, serão explorados os impactos à vida do teletrabalhador em decorrência da violação do direito à desconexão.

Como visto, o teletrabalho é caracterizado pelo uso de ferramentas telemáticas, as quais acarretam a interação entre ambos por maior tempo, muitas vezes ultrapassando a jornada normal de trabalho. Indaga-se, então: este tipo de conexão, que atualmente norteia as relações de trabalho, é realmente saudável?

É corriqueiro encontrar trabalhadores que, mesmo após o fim do expediente, continuam atendendo chamados do empregador, quando, na verdade, deveriam estar seus períodos de descanso, seja em momentos de lazer, com a família, entre outros.

Neste sentido, o TST realizou uma reportagem²⁰ abordando a conexão com o trabalho, constatando que tal interação, quando realizada em excesso ou em tempo integral, pode ocasionar doenças ocupacionais, tais como depressão, estresse, ansiedade e o esgotamento (burnout).

David Lewis, neuropsicólogo, classifica o estresse causado por ligações do empregador após o horário de expediente como maior que aquele havido em uma briga entre cônjuges ou em um acidente de carro (SON; CHERNOVA, 2018).

²⁰ Disponível em: <https://youtu.be/pvhavbf8PhA>. Último acesso: 10/06/2022.

Já o documento intitulado *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*²¹(tradução livre: Trabalhar a qualquer hora, em qualquer lugar: os efeitos no mundo do trabalho), produzido pela Fundação Europeia sobre o teletrabalho, constata que o maior obstáculo dessa modalidade é o direito à desconexão, que visa à eliminação dos efeitos nocivos por aqueles surtidos no âmbito da saúde e do bem-estar, em razão da intensificação do teletrabalho e seu avanço sobre a vida privada (IZQUIERDO; RONCERO, 2017).

Atualmente, com a conexão oportunizada pelas tecnologias usadas especialmente no teletrabalho, cria-se uma perspectiva na qual os trabalhadores estejam regularmente conectados ao trabalho para atender as exigências patronais, o que também é uma forma de se mostrar disponível, no entanto, isto pode causar o aumento do estresse e, conseqüentemente, reduzir o desempenho em tarefas complexas.

As repercussões negativas do panorama acima também são sentidas pelos empregadores, pois, ao passo que, inicialmente, a conectividade aumenta a performance da empresa, por outro lado, paulatinamente ocasionará o acúmulo de trabalho e de cansaço, os quais, a longo prazo, irão gerar a desconcentração dos funcionários, perda de prazos, entre outros efeitos (QUINTON, 2017).

Para melhor sintetizar os problemas decorrentes da não fruição do direito à desconexão, as professoras de psicologia do trabalho, Vayre e Vonthron (2019), elaboraram um resumo de estudos baseado no aumento do uso das TICs e suas conseqüências, cujo apanhado é exposto no quadro abaixo:

Tabela 1 - Síntese dos efeitos do uso de tecnologias relacionados ao trabalho

Área Afetada	Efeitos
Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas que demandam que os empregados continuem trabalhando após a jornada normal de trabalho; • Fragmentação das tarefas e do dia de trabalho; • Cultura da organização e condutas sociais que incentivam, direta ou indiretamente, o prolongamento dos horários de trabalho como forma de demonstrar disponibilidade e de dedicação à empresa por meio; • Opressão de superiores em relação à disponibilidade para o trabalho, para atender aos fins da organização de comprometimento e produtividade, o que causará o estado permanente de conexão.
Vida Privada	<ul style="list-style-type: none"> • Convergência e confusão da vida profissional e da privada; • Avanços da vida profissional sobre a vida privada, prejudicando o lazer e o contexto familiar;

²¹ Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>. Último acesso: 10/06/2022.

	<ul style="list-style-type: none"> • Conflitos com a família, amigos e parceiros; • Dificuldade de se desconectar do trabalho e intensificação do trabalho realizado à noite ou aos finais de semana; • Conexão permanente, ocasionando execução de serviços fora do expediente normal de trabalho e do horário comercial; • Dificuldade de impor limites ao trabalho, deixando com que ele sempre invada a vida pessoal do trabalhador.
Saúde física e mental	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento da carga de trabalho, tanto em horas como em dias de trabalho, ocasionando sobrecarregados; • Sentimentos de opressão; • Sujeição constante aos dispositivos tecnológicos móveis, como smartphones, para reuniões e atendimentos fora de expediente, ocasionando vício e sintomas de abstinência; • Óbices à desconexão psicológica relacionada ao trabalho e aos seus dispositivos tecnológicos, principalmente os móveis, como aparelhos de celular, acarretando graves crises de ansiedade e estresse; • Estresse, fadiga, sensação de falta de tempo e esgotamento.

Fonte: Adaptado pelo Autor dos estudos de Vayre e Vonthron (2019)

Ademais, o contato vertiginoso por e-mails, principalmente aqueles enviados após os horários normais do trabalhador, gera sobrecargas mentais de informação, uma vez que, no intuito de demonstrar que é disponível e responsivo, o trabalhador acaba visualizando exigências, ordens e informações que nem sempre são de sua incumbência (MARISCAL, 2020).

Esta realidade revela, para o trabalhador, um verdadeiro dilema entre dedicar-se mais à empresa e ignorar as ordens patronais para preservar o seu direito ao descanso.

Entretanto, mesmo na segunda hipótese, o empregado acaba por não se desconectar totalmente do trabalho, pois lembra da atividade ou tarefa que ficou pendente, o que pode acarretar transtornos mentais e comportamentais. Segundo notícia do TST²², em 2020, os afastamentos por auxílio-doença em decorrência de tais transtornos bateu recordes, sendo mais de 285,2 mil afastamentos (33,7% a mais em relação a 2019, que registrou 213,2 mil). A referida notícia revela que a duração média, nos casos de doenças mentais, é de 196 dias, bem como que as empresas e empregados deverão enfrentar este problema em conjunto.

Nota-se, portanto, o agravamento do cenário justamente no ano em que a pandemia chegou ao Brasil e praticamente forçou milhares de trabalhadores a adotarem o regime de teletrabalho.

²² Disponível: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up. Último acesso: 13 de junho de 2022.

Neste sentido, ainda, destaque-se que a pesquisa “*Mental Health among Adults during the COVID-19 Pandemic Lockdown: A Cross-Sectional Multi-Country Comparison*”²³ (traduzindo: Saúde mental entre adultos durante o lockdown da pandemia da Covid-19: uma comparação transversal entre países), realizada em organizações de diversos lugares do mundo, identificou que, entre os 11 países analisados (Brasil, Bulgária, China, Índia, Irlanda, Macedônia do Norte, Malásia, Singapura, Espanha, Turquia e Estados Unidos), os participantes que residiam no Brasil apresentaram a maior taxa de ansiedade e depressão entre os estudados.

Como apontado, diversas são as causas destes transtornos mentais, podendo-se inferir que tal panorama foi agravado no período da pandemia pelas mudanças advindas da intensificação do teletrabalho, principalmente a realização de jornadas exaustivas.

Antes mesmo da pandemia, no final de 2019, a empresa Randstad, referência global em Recursos Humanos, realizou uma pesquisa (*Workmonitor*²⁴, cuja tradução é “monitor do trabalho”), indagando a diversos trabalhadores de vários países de todo o mundo quanto ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, tendo obtido as seguintes estatísticas:

- a) 56% afirmam que sua empresa espera que eles estejam disponíveis fora do horário normal de trabalho;
- b) 62% afirmaram responder de imediato a chamadas, e-mails e mensagens relativos ao trabalho, além da jornada laboral;
- c) 35% sentem-se pressionados a responder tais questões relativas ao trabalho, quando estão de férias.

Veja-se que o estudo acima citado foi realizado em 2019, no entanto, com a pandemia, pode-se dizer que tais rotinas de trabalho se tornaram corriqueiras para quem queria manter o seu trabalho, isto em razão de o contexto pandêmico ter ocasionado um ritmo de urgência, de necessidade de se adequar a dias incertos e de pressões decorrentes da crise de empregos, fazendo com que os teletrabalhadores, como explorado em outro tópico, sofram uma hiperconexão laboral.

Este panorama faz com que o trabalhador não desenvolva outros aspectos de sua personalidade, por exemplo, o convívio familiar e o direito ao lazer, no qual, inclusive, poderia exercer sua condição de consumidor e usufruir dos valores do seu trabalho.

²³ Disponível: <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/5/2686/htm>. Último acesso: 13 de junho de 2022.

²⁴ Disponível em: <https://workforceinsights.randstad.com/hr-research-reports-workmonitor-q42019>. Acessado em 13 de junho de 2022.

À vista disso, verifica-se que as TICs, por um lado, trazem vantagens ao trabalho, permitindo que seja feito com maior produtividade e eficiência. Por outro lado, porém, tais tecnologias são justamente a principal causa do aumento da carga de trabalho e sua intensificação. Isto posto, demonstra-se que, mais do que nunca, há a necessidade de pensar o direito à desconexão na legislação brasileira, bem como buscar sua efetivação, garantindo o cumprimento das normas constitucionais relativas à jornada de trabalho.

4.4.1 A saúde mental do teletrabalhador constantemente conectado

Aprofundando-se na relação entre saúde mental e trabalho do teletrabalhador hiper conectado, importante citar Christophe Dejours, doutor e especialista em Medicina do trabalho, considerando também fundador da escola de Psicologia do Trabalho, que concentra sua análise no funcionamento psíquico em sua obra *“Psicodinâmica do trabalho”* (DEJOURS, 1994).

Como já debatido anteriormente, o teletrabalho revela uma aparente sensação de liberdade e flexibilidade, posto que é constante a ausência de desconexão, o que vem a tornar os trabalhadores em escravos da tecnologia, elevando a carga psíquica. Tal aumento pode implicar em sofrimento ao empregado, que, segundo o autor, “implicará sobretudo em um estado de luta do sujeito contra as forças (ligadas à organização do trabalho) que o empurram em direção à doença mental [...] se nenhuma modificação da organização do trabalho intervém, então a fadiga desencadeia a patologia”.

Noutro giro, inegável que, hoje, a busca por desempenho e maximização de produtividade movem a sociedade. Não são poucos os casos em que o teletrabalhador, por exemplo, é remunerado por sua produtividade, já que na maioria não há controle de jornada e fixação de horários. Segundo Dejours, isto guia o empregado a uma busca desenfreada pela intensificação das atividades como forma de auferir maior salário, prática esta que, a longo prazo, é perigosa para o trabalhador.

Novamente, a modalidade do teletrabalho não se caracteriza por liberdade, na verdade, há maior flexibilidade, mas não deixam de existir os elementos do vínculo de emprego, como a subordinação, que passa a ser exercida por meios tecnológicos, os quais permitem ao empregador acionar o trabalhador em qualquer horário, causando, paulatinamente, seu adoecimento físico e psíquico e, não obstante a violação do direito à desconexão.

Neste cenário, Melo e Rodrigues mencionam a ocorrência da “telepressão”, que observaram “a aflição e a urgência com as quais funcionários de diversas áreas têm em responder e-mails, mensagens instantâneas de texto e e-mails de voz de clientes, colegas e supervisores”²⁵. A referida pesquisa constatou que estas práticas prejudicam o tempo de reestabelecimento, pelo empregado, à higidez física e psíquica, o que também vem a afetar a produtividade, sendo desvantajoso para o próprio empregador. Os autores assim definem 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 de expediente. Os smartphones, celulares, tablets e notebooks proporcionaram a mobilidade no trabalho e, também, o excesso de conectividade.²⁶

Neste sentido, tem-se que o teletrabalhador é um dos mais afetados por tal fenômeno, posto que seu trabalho se dá pela utilização da tecnologia fora das instalações da empresa, fazendo com o que o empregado sinta que sempre deve estar à disposição ou atento às exigências patronais qualquer momento. Deste modo, é essencial que haja a tutela do meio ambiente laboral, objetivando a proteção da saúde física e mental do teletrabalhador, que é justamente o objetivo do direito à desconexão.

Ressalte-se, mais uma vez, segundo a ótica de Dejours, que a não desconexão do trabalho pode ser entendida como uma força que produz tensão no trabalhador ao exceder seus limites físicos e psíquicos, aumentando sua carga psíquica e, por consequência, o sofrimento. O estresse laboral pode, ainda, em maior escala, acarretar transtornos mais graves, a exemplo da Síndrome de Burnout. Cite-se que transtornos relacionados à ansiedade afetam mais de 18,6 milhões de pessoas.²⁷

Quanto à Síndrome de Burnout, que foi inserida na lista oficial de doenças – na Classificação Internacional de Doenças da Organização Mundial da Saúde –, pode ser sucintamente definida como “uma síndrome resultante de um estresse crônico no trabalho que não foi administrado com êxito”, se caracterizando por três elementos centrais: sensação de

²⁵ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. Direito à desconexão do trabalho: Teletrabalho, Novas tecnologias e Dano existencial. São Paulo: LTr, 2018, p. 69.

²⁶ Ibidem.

²⁷ Notícia extraída do sítio eletrônico das Nações Unidas Brasil. 2017. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/75837-oms-registra-aumento-de-casos-de-depressao-em-todo-o-mundo-no-brasil-sao-115-milhoes-de#:~:text=%C3%89%20o%20que%20aponta%20um,%2C3%25%20da%20popula%C3%A7%C3%A3o>). Acesso em: 14 de junho de 2022.

esgotamento, cinismo ou sentimentos negativos relacionados a seu trabalho e eficácia profissional reduzida”.²⁸

Para Byung-Chul Han, filósofo sul-coreano, na obra “Sociedade do cansaço” (2017), a Síndrome de Burnout designa a alma consumida e, fisicamente, representa o esgotamento, a falta de energia, fadiga crônica, tédio, insônia, tensões e dores musculares, bem como maior suscetibilidade a doenças. Tal quadro pode estar ligado também à depressão, que, segundo o referido filósofo, é causa pela cultura da pressão de desempenho.

Nesta senda, relembre-se que, a teor do art. 75-E da CLT, é dever do empregador “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”, sendo de sua incumbência fiscalizar o local dos serviços. Contudo, com o teletrabalho, dificulta-se a supervisão da empresa quanto às condições laborais.

Logo, é valoroso perceber a estreita relação entre direito à desconexão e saúde, com base na ótica de Dejours, segundo a qual o indivíduo humano é interligado de maneira complexa como um todo, devendo, assim, ser investigado em sua integridade, incluindo a mente, o corpo e o meio externo. Caso haja comprometimento da mente ou do corpo físico, por consequência, compromete-se um ao outro e vice-versa. Dessarte, mais do que nunca, nota-se que a saúde física e a mental estão interligadas, de modo que o direito à desconexão visa preservar ambas.

4.5. A ausência de regulamentação do direito à desconexão no Brasil

O tema objeto de estudo deste trabalho é relativamente novo no Brasil, tendo sido explanado primeiramente por Jorge Souto Maior, em 2003, com a publicação do texto “*Direito à Desconexão do Trabalho*”.

Contudo, em que pese o tempo decorrido desde então, das Leis nº 12.551/2011 (que incluiu o trabalho à distância no artigo 6º da CLT) e nº 13.467/2017 (que definiu o conceito de teletrabalho no artigo 75-B da CLT), bem como após o contexto da pandemia de Covid-19 que intensificou estas modalidades de trabalho com uso de mecanismos tecnológicos, a legislação brasileira ainda não abordou o tema do direito à desconexão de forma expressa, podendo este, como detalhado anteriormente, ser inferido dos dispositivos

²⁸ Notícia extraída do portal G1. Disponível em: <https://g1.globo.com/ciencia-e-saude/noticia/2019/05/27/oms-define-sindrome-de-burnout-como-estresse-cronico-e-a-inclui-na-lista-oficial-de-doencas.ghtml>. Acesso em: 14 de junho de 2022.

constitucionais e celetistas, tais como os limites legais da jornada, os intervalos intra e interjornada, ente outros.

Todavia, embora não esteja legislado, o direito à desconexão do trabalho tem sido constantemente tratado pelo Poder Judiciário brasileiro por meio de decisões que versam e admitem a necessidade de equilíbrio entre a vida privada e a profissional, entendendo que, caso isto não seja respeitado, haveria ato ilícito do empregador e, conseqüentemente, sua responsabilização civil (artigo 187²⁹ do Código Civil). Abaixo, uma decisão, de 25/02/2014, do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região reconhecendo o direito à desconexão:

DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. NÃO OBSERVÂNCIA POR PARTE DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS. CABIMENTO. O direito ao lazer está expressamente previsto nos artigos 6º, 7º, IV, 217, parágrafo 3º e 227 da Constituição Federal, estando alçado à categoria de direito fundamental. Também está previsto no art. 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936), no art. XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, no art. 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, ratificado pelo Brasil, e no art. 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), ratificado pelo Brasil (Decreto 3.321 /99). Ao empregador incumbe organizar a jornada de trabalho de modo a assegurar ao trabalhador a preservação da sua vida privada, social e familiar, assegurando-lhe a desconexão do trabalho. Ao impedir o efetivo descanso do empregado, o empregador exerce o poder empregatício de forma abusiva, e sua conduta caracteriza ato ilícito, nos termos do art. 187 do Código Civil. Cabível, nesse caso, indenização por danos morais, pois o trabalho invade a vida privada do trabalhador, atingindo sua esfera íntima e personalíssima, nos termos do art. 5º, V e X da Constituição Federal e dos artigos 186 e 927 do Código Civil. No caso em tela, ficou provado que ao autor era imposto o trabalho em horas extras habituais em finais de semana, sob pena de punição. Recurso não provido. Grifos nosso (TRT 2ª Região, Recurso Ordinário RO 02485001820095020067 SP 02485001820095020067 A20, 4ª Turma, Rel. Ivani Contini Bramante, julgado em: 25/02/2014).³⁰

Veja-se que a decisão acima é datada de 2014, ou seja, antes da Reforma Trabalhista que incluiu o conceito de teletrabalho na legislação pátria em 2017. Esperava-se, então, que também houvesse uma normatização específica quanto ao meio ambiente de trabalho do teletrabalhador, vez que se trata de uma modalidade de trabalho diferente das demais.

²⁹ Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm em 11/06/2022

³⁰ <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/125351442/recurso-ordinario-ro-2485001820095020067-sp-02485001820095020067-a20>, em 11/06/2022

Contudo, a CLT foi sucinta neste particular, tendo instituído apenas que o empregador deve instruir os empregados quanto às cautelas a serem tomadas para evitar doenças e acidentes de trabalho, com a assinatura, pelo empregado, do termo de responsabilidade para cumprir as instruções, o que se encontra no art. 75-E.

Pode-se dizer, portanto, que a postura do legislador reformista foi omissa e deve ser criticada, uma vez que o teletrabalhador, de forma mais intensa que aquele trabalhador tradicional, além de problemas relacionados à ergonomia do trabalho e ao isolamento social, está sujeito a riscos principalmente relacionadas ao prolongamento do horário de trabalho e à dificuldade de desconexão, o que também, como visto anteriormente, agrava os riscos quanto à ocorrências de acidentes de trabalho e doenças mentais.

Deste modo, como visto, o direito à desconexão não está previsto expressamente (em que pese as conclusões anteriores de ser um direito fundamental implícito e decorrente). Por outro lado, há previsão de horas extras e sobreaviso, havendo “a possibilidade de o empregado comprovar que teve o seu direito ao descanso e ao lazer tolhidos e pleitear o pagamento de sobreaviso, desde que tenha permanecido em regime de plantão ou equivalente, tenha sido submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados e exista a possibilidade de ser chamado para exercer alguma atividade da empresa durante o seu período de descanso.”³¹

No teletrabalho, especificamente, as violações aos limites de jornada e, conseqüentemente, ao direito à desconexão tendem a ser mais frequentes, posto que as TICs possibilitam o contato em qualquer local e horário. Portanto, é necessário, como versou o pioneiro no tema, Jorge Souto Maior, que haja uma reflexão quanto ao tema, de modo que sua regulamentação é uma demanda da atual classe trabalhadora:

“É preciso que reflitamos sobre isto, sob o prisma daquilo que nos interessa particularmente, mas também, como profissionais ligados ao direito do trabalho, que levemos a efeito estas preocupações sob a perspectiva da proteção da vida privada e a saúde do trabalhador, que é tão cidadão quanto nós, e também sob o ponto de vista do interesse social, no que se refere à humanização e à ampliação do mercado de trabalho, pois que vislumbrar um direito ao não-trabalho não representa uma apologia ao ócio, na medida em que não deve representar o desapego da luta por ideais ou mesmo da responsabilidade que todos temos para a construção de uma sociedade mais justa. Desconectar-se do trabalho, nesta perspectiva, é essencial até mesmo para que se possa tomar conhecimento da realidade dos problemas sociais e para se ativar na luta pela alteração dessa realidade.”³²

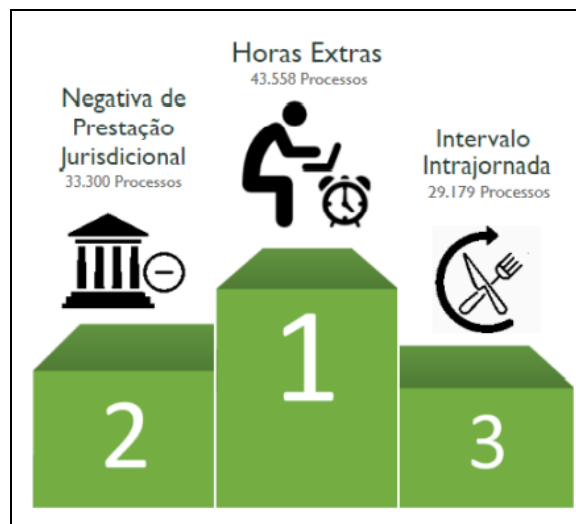
³¹ FREIRE, Karolina Ferreira. op. cit. 56

³² MAIOR, Jorge Luiz Souto. Op. cit. p. 17.

Inclusive, como citado, e mais à frente será explorado, já existe um reconhecimento por parte dos Tribunais brasileiros quanto ao direito aqui debatido.

Cite-se, por oportuno, que o TST publica, anualmente, informações quanto aos assuntos mais recorrentes (pedidos mais levados ao Judiciário), nos quais, praticamente todos os últimos anos, a “Duração do Trabalho”, exemplificada nas horas extras e no intervalo intrajornada, figurou no topo do ranking, o que ressalta a pertinência do debate trazido aqui. As figuras a seguir foram extraídas do site do TST³³:

Figura 5 - Ranking dos assuntos mais recorrentes ano de 2019



Fonte: TST

Figura 6 - Ranking dos assuntos mais recorrentes ano de 2020



³³ Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/assuntos-mais-recorrentes>, em 12/06/2022.

Percebe-se, assim, que questões relacionadas à duração do trabalho acarretam milhares de reclamações trabalhistas todos os anos, motivo pelo qual se faz necessário regulamentar ainda melhor a limitação da duração da jornada e o direito à desconexão que dela decorre.

Evidente que não apenas no Brasil, mas em vários países, como a França, a opção pelo teletrabalho foi intensificada durante a pandemia de Covid-19. Contudo, diferentemente do Brasil, a legislação francesa não precisou elaborar regulamento específico quanto ao teletrabalho, pois, já havia previsão legal (art. L.1222-11 do Código do Trabalho francês) de que, havendo uma epidemia, a efetivação do teletrabalho poderia ser considerada como uma modalidade que permite a continuidade da atividade empresarial e garante a proteção da saúde e segurança do empregado.

Inquestionável, também, que o teletrabalho repercute na esfera pessoal do trabalhador, podendo alcançar sua privacidade e haver uma convergência entre a vida profissional e a pessoal. A intensificação desta modalidade demonstrou, ainda, o problema da hiperconexão, já tratado anteriormente neste estudo, bem como as dificuldades quanto à carga de trabalho, ao controle de jornada e ao respeito dos períodos de descanso (intervalos intra e interjornada, domingos e feriados).

Em resumo, trouxe à tona as adversidades para o pleno exercício do direito à desconexão, o qual, mais do que nunca, é um direito atual. Na França, são as negociações coletivas que, como versado anteriormente, cuidam do referido direito, instituindo o controle da jornada do teletrabalhador. No Brasil, como visto, não há regulamentação legal vigente.

Contudo, recentemente, houve a proposição do Projeto de Lei (PL) 4.044³⁴ em 03 de agosto de 2020, de autoria do Senador Fabiano Contarato, com o fito de alterar a CLT nos seguintes pontos: § 2º do art. 244; inserção do § 7º ao art. 59 e os Art. 65-A, 72-A e 133-A, visando tratar do direito à desconexão do trabalho. A referida proposta define o direito à desconexão em seu artigo 1º da seguinte forma:

Art. 1º 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.

Assim, define-se como o direito do trabalhador de usufruir do seu tempo de folga, para fins de garantir sua saúde e lazer, o que está em consonância com o texto constitucional,

³⁴ Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaomateria?id=143754>, em 12/06/2022.

Uma outra justificativa apresentada é justamente a pandemia de Covid-19, que intensificou o teletrabalho e as práticas de jornadas extensas. Exatamente por isso que, para além do que já consta na CLT, seria necessário que tal matéria fosse regulamentada de forma detalhada, a fim de evitar conflitos entre a vida pessoal e a profissional do teletrabalhador.

Cita, ainda, um julgamento 7ª Turma do TST, no qual o Ministro Carlos Brandão³⁵, reconheceu o direito à desconexão, condenando uma empresa a pagar danos morais ao trabalhador em função do desrespeito ao referido direito:

“A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa.”

No final da justificação, o PL ainda cita a lei francesa, já abordada anteriormente e conclui afirmando que a legislação atual não é suficiente para proteger os trabalhadores, declarando, por fim, o seguinte: “a fim de mitigar os efeitos nocivos da tecnologia aos trabalhadores, tanto no plano individual quanto no social, é importante que o Estado positive o direito à desconexão do trabalho”.

Muito recentemente, houve também a proposição de outro projeto de lei que busca a positivação do direito à desconexão, qual seja o PL n. 1.510/2022, que encontra-se no início do trâmite legislativo, buscando, dentre outras mudanças, alterar o art. 75-F da CLT da seguinte forma:

“Art. 75-F. O empregado em regime de teletrabalho terá direito à desconexão digital para preservação dos seus períodos de descanso e férias, sem prejuízo do disposto no inciso III do art. 62 desta Consolidação.
Parágrafo único. Os períodos de trabalho e de descanso do empregado em regime de teletrabalho deverão observar, pelo menos:
I – os limites previstos no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal; I
I – o repouso semanal remunerado; e
III – o intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre 2 (duas) jornadas de trabalho.”³⁶

³⁵ Processo nº TST-AIRR-2058-43.2012.5.02.0464.

³⁶ Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0yufuwe7vaprmq2gkyrh3z7bn12138180.node0?codteor=2181965&filename=Tramitacao-PL+1510/2022. Último acesso em 15/06/2022.

Por fim, considerando a exposição nos tópicos anteriores, percebe-se que o direito à desconexão deve ser um direito garantido ao trabalhador, principalmente em razão das violações aos limites legais da jornada de trabalho e dos impactos que isso causa à vida do trabalhador.

Enquanto não houver regulamentação legal, os direitos ao lazer, à saúde, à higiene e à segurança do teletrabalhador continuarão sendo mitigados com as frequentes exigências patronais, aqui exemplificadas por ligações, e-mails, mensagens de celular nos períodos de descanso, o que tem acarretado a hiperconexão laboral e diversos impactos à vida privada. Portanto, o tempo de desconexão deve ser garantido ao trabalhador.

4.5.1 Entendimento dos tribunais brasileiros e decisões judiciais estrangeiras

No que concerne à jurisprudência trabalhista, constata-se que a inexistência de lei positivando o direito à desconexão tem como efeito a aplicação de outros dispositivos legais para assegurar o direito ao descanso e ao controle de jornada. Nesse sentido, destaca-se a Súmula nº 428 do TST, já mencionada anteriormente.

Conforme entende a Corte Trabalhista, o sobreaviso ocorre quando o empregado aguarda ordens patronais durante o período de descanso, ou seja, não está trabalhando, mas permanece disponível em razão dos meios telemáticos de comunicação. Tal regime de sobreaviso encontra-se no art. 244 da CLT, originalmente destinado aos trabalhadores ferroviários, mas que também passa a ser usado para trabalhadores que permanecem no estado de disponibilidade fazendo uso de dispositivos tecnológicos.

Contudo, o que se observa é que a Súmula não se mostra suficiente para garantir efetivamente o direito à desconexão do trabalho, vez que possibilita que o trabalhador, neste caso o teletrabalhador, use instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa sem que isso caracterize tempo à disposição do empregador, de modo que o empregado possa ser demandado pelo seu chefe sem que isso acarrete algum dever à empresa, seja pecuniário ou não. Neste sentido, faz-se necessário investigar como o tema tem sido tratado pelo TST e pelos Tribunais Regionais do Trabalho.

Inicialmente, esclarece-se que algumas das jurisprudências a seguir são datadas de anos anteriores à Reforma Trabalhista que definiu o teletrabalho, todavia, apesar disso, intenta-se observar como o uso de dispositivos tecnológicos influenciam nas relações de trabalho e, especialmente, na questão da jornada e do direito ao descanso.

Primeiramente, traz-se o *leading case* do TST, processo nº AIRR-2058-43.2012.5.02.0464³⁷, cujo acórdão de relatoria do ministro Carlos Brandão foi publicado em outubro de 2017. No caso, a Corte Trabalhista manteve o entendimento da segunda instância de que o empregado ficava à disposição da empresa 24h ininterruptas por 14 dias, permanecendo conectado mentalmente e tendo violado seu descanso, vida privada e dedicação familiar. Veja-se alguns trechos da decisão:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA [...] Hoje, porém, é possível que o trabalhador tenha certa mobilidade e, ainda assim, seja prontamente contatado pela empresa, por meio de pager, celular ou outros recursos tecnológicos. Na hipótese, o quadro fático delineado no acórdão regional comprova, efetivamente, a ocorrência de restrição à liberdade do autor, já que, quando escalado em regime de plantão, deveria ficar com o telefone celular e notebook disponíveis [...] DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO [...] DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREVISO. [...] DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. [...] A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. Para Jorge Luiz Souto Maior, "quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia (...), mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo." Não fossem suficientes as argumentações expostas e a sustentação doutrinária do reconhecimento do direito aludido, há que se acrescentar o arcabouço constitucional que ampara o direito ao lazer, com referência expressa em vários dispositivos, a exemplo dos artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227. O direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço. Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no

³⁷ Disponível em:

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=2058&digitoTst=43&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0464&consulta=Consultar>. Acesso em 15 de junho de 2022.

comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior. Finalmente, a proteção não se limita ao direito interno. Mencione-se, na mesma linha, diversos diplomas normativos internacionais, que, ou 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, mostra-se incontroversa a conduta antijurídica da empresa que violou direito fundamental decorrente de normas de ordem pública. Os danos causados, pela sua natureza *in re ipsa*, derivam na própria natureza do ato e independem de prova. [...] (TST - AIRR: 20584320125020464, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 18/10/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/10/2017)

Como se pode notar da decisão, a Corte Trabalhista reconhece os efeitos da evolução tecnológica no trabalho e a consequente presença da subordinação em face dos dispositivos telemáticos de comando, tendo sido deferida a indenização por danos morais diante da violação do direito à desconexão. O relator destacou também as consequências do excesso de trabalho, citando os prejuízos à integridade física e mental, à vida social e familiar, o que certamente fere os ditames constitucionais que resguardam o lazer e saúde, como já explorado neste trabalho.

Constata-se, portanto, que, em um processo datado de 2012, cuja decisão do TST foi publicada em outubro de 2017, ainda que no regime de sobreaviso, foi conferida notável relevância ao direito à desconexão, de modo que o *leading case* passa a ser referência para outros relativos ao tema, reprimindo, na Justiça do Trabalho, jornadas prolongadas análogas ao do caso em comento.

Outro julgado do TST é o Recurso de Revista de nº TST-AIRR-891-06.2010.5.02.0029³⁸, cuja decisão de relatoria da Ministra Dora Maria da Costa foi publicada em dezembro de 2015. O caso tratava-se de pagamento de horas extras excedentes à jornada semanal e de adicional de sobreaviso, ocasião em que o reclamante, exercendo trabalho externo, alegava que recebia as demandas por telefone no período da noite e até mesmo pela madrugada. Em razão disso, a Corte Trabalhista entendeu por manter o deferimento dos pedidos obreiros, posto que, *in casu*, foi constatado que a empregadora era capaz de controlar a jornada, enquadrando-se no que viria a ser o teletrabalho (à época, por dicção da Lei nº

³⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão de decisão que negou provimento ao agravo de instrumento. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº AIRR - 891-06.2010.5.02.0029. Relatora Ministra: Dora Maria da Costa. 16 de dezembro de 2015.

12.551/2011, era tido como trabalho a distância subordinado mediante o uso de equipamentos tecnológicos).

Note-se, desta forma, que, apesar de o conceito não estar expressamente previsto à época, é um caso correlato ao teletrabalho, vez que realizado mediante o uso de dispositivos tecnológicos. A relatora entendeu que houve violação do direito à desconexão, nos seguintes termos: *“ficou garantido, no caso de ofensa à desconexão ao trabalho e ao direito fundamental ao lazer (art. 6º da CF/88), o pagamento de sobreaviso”*. Ainda quanto ao caso, o fato de a testemunha do autor não ter informado se o reclamante tinha que permanecer em casa ou em outro local, com proibição de deslocamento ou ausência da instalação da empregadora, não descaracterizou o regime de sobreaviso, tipificado principalmente pelo uso ou porte do celular corporativo com o intuito de atender alguma exigência ou demanda da empresa, ou seja, o empregado estava trabalhando além de sua jornada, período no qual deveria estar descansando.

Uma peculiaridade do caso era o cargo do empregado que, tipicamente, demandava os serviços fora do horário, todavia, isto fere os direitos fundamentais aplicáveis, como já visto, às relações de trabalho (limites da jornada e o direito ao lazer), pelo que o obreiro merecia o pagamento dos valores correspondentes (horas extras e adicional de sobreaviso). Não se admitiu, portanto, na Corte trabalhista, a prorrogação do horário destinado à empresa sem que houvesse a respectiva remuneração, logo, meritório o entendimento do TST no caso citado, visto que, ainda que ausente positividade do teletrabalho à época, bem como do direito à desconexão, privilegiou a parte hipossuficiente da relação, garantindo-lhe o trabalho em consonância com os princípios constitucionais.

Cite-se, além disso, o Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-10290-90.2013.5.01.0026³⁹, julgado em junho de 2016 pelo ministro Mauricio Godinho Delgado. No caso concreto, o reclamante era analista de sistemas e alegou que trabalhou além da carga diária de oito horas a que tinha sido contratado, requerendo o pagamento das horas extraordinárias e o adicional do regime de sobreaviso.

Na instrução, restou provada que a jornada do autor se dava mediante o uso de dispositivos tecnológicos, como o sistema VPN e o celular, este que deveria ficar ativo e ser respondido em até uma hora caso houvesse algum chamado. Constatou-se, então, que o autor ficou à disposição da empresa, tendo a jornada prolongada, motivo pelo qual os pedidos

³⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão de decisão que negou provimento ao agravo de instrumento. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-10290-90.2013.5.01.0026. Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado. 29 de junho de 2016.

foram deferidos. Trata-se de mais um caso anterior à Reforma Trabalhista que incluiu o instituto do teletrabalho de forma expressa, sendo desta forma citado pelo relator:

“Ademais, o trabalho realizado em residência, de forma remota, também denominado teletrabalho, encontra ampla guarida na jurisprudência trabalhista atual [...] ao dispor que não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego, sendo os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão suficientes para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

Neste viés, tem-se mais um caso que demonstra a necessidade em se assegurar o direito à desconexão, visando coibir condutas como a deste julgado, em que o empregador podia realizar o controle do empregado pelas redes internas de computadores, a qual acarretava uma permanente conexão do empregado mesmo em sua residência, obstando, por exemplo, que gozasse de lazer e convívio familiar, conforme denota o trecho abaixo destacado da referida decisão:

“Desta forma, estando o Autor limitado em seus afazeres particulares para atendimento de chamados de seu empregador, no período em que deveria estar totalmente desvinculado do trabalho, ao que a doutrina denomina Direito de Desconexão, deve a Reclamada remunerar tais horas como sobreaviso, aplicando-se o entendimento consolidado na Súmula 428, item II, do TST, bem como o quanto previsto no artigo 244, § 2º, da CLT, aplicado por força do artigo 8º, parágrafo único, da CLT.”

Novamente, considera-se louvável a decisão do TST que reconheceu o direito à desconexão.

Neste sentido, diversos são os Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros que, mesmo usando outros dispositivos legais, fazem menção à proteção jurídica do direito à desconexão. Cite-se, primeiramente, o TRT da 1ª Região (Rio de Janeiro) que entendeu que o obreiro teve obstado o seu direito ao descanso, pois poderia ser exigido a qualquer momento pelo empregador mediante o uso de rádio para realizar alguma tarefa:

“Exubera, portanto, dos elementos dos autos que, mesmo nos momentos em que deveria estar usufruindo de seu direito constitucional ao lazer e descanso – sendo este imprescindível para a higidez física e mental de qualquer ser humano –, o obreiro não podia desconectar-se do trabalho. A malsinada atitude patronal de manter seus empregados ligados à empresa, ou seja, à sua disposição, por meio de aparelho móvel, fere o que, modernamente, vem sendo chamado de direito à desconexão do empregado – que representa a liberdade de o empregado poder gozar de seu tempo livre da maneira que lhe

aprouver, sem que esteja ligado às atividades laborativas. E esse tempo livre do autor, indene de dúvida, era desrespeitado pela ré.”⁴⁰

Observa-se, então, que há diversos julgados que reconhecem o direito à desconexão do trabalho.

Outrossim, analisando-se decisões judiciais estrangeiras, tem-se que o direito à desconexão é levado com seriedade. Por exemplo, na França, que, como visto em tópico anterior, possui legislação específica quanto ao tema, a decisão abaixo da *Cour de cassation*⁴¹ (mais alta corte francesa), datada de 2018 determinou que um trabalhador possuía direito a uma remuneração extra sempre que lhe tiver solicitada disponibilidade para atender ligações telefônicas relacionadas ao trabalho fora do expediente:

“Considerando que, de acordo com o acórdão recorrido (Montpellier, 14 de dezembro de 2016) o Sr. Y..., contratado pela Rentokil Initial, a partir de 14 de janeiro de 2008, foi promovido a gerente de sucursal em 1 de janeiro de 2009 e foram acrescentadas as funções de Regional Diretor do Pólo Sudoeste em 1º de abril de 2010; que indeferiu a 12 de dezembro de 2011, ele apreendeu vários pedidos de jurisdição; [...] 1º/ que, nos termos do artigo 26.º do Acordo Coletivo Nacional para as empresas de desinfecção, controlo de insetos e extermínio de ratos, na redação aplicável ao litígio anterior ao acordo de 28 de junho de 2011 relativo à atualização do acordo coletivo, o - é previsto o plantão de chamadas “no caso de um funcionário ter que prestar serviço telefónico em sua casa”; que a simples constatação de que a Rentokil Initial tinha criado um sistema de gestão das chamadas de emergência para os gerentes das sucursais fora do horário e dias de trabalho e que estes tiveram de deixar os seus telefones permanentemente acesos para deduzir que o Sr. Y..., da sua promoção a director de agência, estava sujeito a sanções pecuniárias compulsórias, sem que em qualquer momento se caracterizasse que este estava sujeito, por força das suas funções, à obrigação de manter uma linha direta no seu domicílio, o Tribunal da Relação privou a sua decisão de fundamento jurídico ao abrigo do artigo supracitado, juntamente com o artigo 3.121-7 do Código do Trabalho em sua redação aplicável ao litígio; 2º/ entende-se por período de permanência o período durante o qual o trabalhador, sem estar à disposição permanente e imediata do empregador, tem a obrigação de permanecer no seu domicílio ou nas suas imediações para poder intervir realizar trabalho a serviço da empresa; que a simples constatação de que a Rentokil Initial tinha criado um sistema de gestão das chamadas de emergência para os gerentes das sucursais fora do horário e dias de trabalho e que estes tiveram de deixar os seus telefones permanentemente acesos para deduzir que o Sr. Y..., da sua promoção a director de agência, estava sujeito a sanções pecuniárias compulsórias, sem que em momento algum se caracterizasse que este estava sujeito, por força das suas funções, à obrigação de manter uma linha directa no seu domicílio

⁴⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho Primeira Região. Recurso Ordinário n. 0000072- 42.2013.5.01.0012. Relatora Desembargadora Rosana Salim Villela Travesedo; Órgão julgador: Décima Turma; Data de publicação: 23.05.2016

⁴¹ Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037384264/>. Acesso em 20 de junho de 2022.

ou nas imediações do Tribunal de Recurso privou a sua decisão de fundamento legal nos termos do artigo L. 3121-5 do Código do Trabalho na redação aplicável ao litígio; Mas tendo em conta que, de acordo com um documento intitulado "procedimento de gestão de chamadas de emergência", os contactos dos gerentes das sucursais foram comunicados à empresa responsável pelas chamadas de emergência e que esses gerentes de agência deviam tomar as medidas adequadas em caso de recurso, e que a partir do momento em que o trabalhador foi promovido a gerente de agência, sem estar à disposição permanente e imediata do empregador, tinha a obrigação de permanecer permanentemente disponível com o seu telemóvel para fazer face a quaisquer necessidades e estar pronto a intervir se necessário, o Tribunal de Recurso justificou juridicamente a sua decisão; **POR ESTES MOTIVOS: REJEITA** o recurso; **Condena a Rentokil Initial no pagamento das custas; Tendo em conta o artigo 700.º do Código de Processo Civil, indefere o pedido da Rentokil Initial e ordena-lhe que pague ao Sr. Y... a quantia de 3.000 euros**"⁴²

De mais a mais, há larga jurisprudência no âmbito do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJ/UE) no que diz respeito aos critérios de determinação da jornada de trabalho, compreendendo aqui, principalmente, o tempo de descanso.⁴³

⁴² Texto original: *Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 14 décembre 2016) que M. Y..., engagé par la société Rentokil Initial, à compter du 14 janvier 2008, a été promu directeur d'agence le 1er janvier 2009 et s'est vu adjoindre les fonctions de directeur régional du Pôle Sud Ouest le 1er avril 2010 ; que licencié le 12 décembre 2011, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes; [...] 1º/ que, selon l'article 26 de la Convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation, dans sa rédaction applicable au litige antérieure à l'accord du 28 juin 2011 relatif à l'actualisation de la convention collective, l'astreinte est prévue « dans le cas où un salarié doit assurer une permanence téléphonique à son domicile » ; qu'en se bornant à constater que la société Rentokil Initial avait mis en place un dispositif de gestion des appels d'urgence à destination des directeurs d'agence en dehors de heures et jours de travail et que ces derniers devaient laisser en permanence leur téléphone allumé pour en déduire que M. Y..., à compter de sa promotion en qualité de directeur d'agence, était soumis à des astreintes, sans caractériser à aucun moment que celui-ci était soumis, de par ses fonctions, à une obligation de tenir une permanence téléphonique à son domicile la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article susvisé, ensemble l'article 3121-7 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige ; 2º/ que la période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise ; qu'en se bornant à constater que la société Rentokil Initial avait mis en place un dispositif de gestion des appels d'urgence à destination des directeurs d'agence en dehors de heures et jours de travail et que ces derniers devaient laisser en permanence leur téléphone allumé pour en déduire que M. Y..., à compter de sa promotion en qualité de directeur d'agence, était soumis à des astreintes, sans caractériser à aucun moment que celui-ci était soumis, de par ses fonctions, à une obligation de tenir une permanence téléphonique à son domicile ou à proximité la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3121-5 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige ; Mais attendu qu'ayant relevé qu'en application d'un document intitulé "procédure de gestion des appels d'urgence", les coordonnées des directeurs d'agence étaient communiquées à la société en charge des appels d'urgence et que ces directeurs d'agence devaient en cas d'appel prendre les mesures adéquates, et qu'à partir du moment où le salarié a été promu directeur d'agence, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, il avait l'obligation de rester en permanence disponible à l'aide de son téléphone portable pour répondre à d'éventuels besoins et se tenir prêt à intervenir en cas de besoin, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ; **PAR CES MOTIFS : REJETTE** le pourvoi ; **Condamne** la société Rentokil Initial aux dépens ; **Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette** la demande de la société Rentokil Initial et la condamne à payer à M. Y... la somme de 3 000 euros [...]*

⁴³ Dentre as diversas decisões, entre outros, os acórdãos do Tribunal de Justiça de 5 de outubro de 2004 (Pfeiffer e o., C-397/01 e C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, 93); de 7 de setembro de 2006 (Comissão contra Reino Unido, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, 36); de 17/11/16 (Betriebsrat der Ruhrländklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, 27); de 21/2/18 (Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, 66) e de 14/5/19 (Federacion

A *contrario sensu*, há também decisões divergentes do sentido acima exposto, a exemplo do muito recente acórdão do processo nº 0010729-55.2020.5.03.0041⁴⁴, do TRT da 3ª Região (Justiça do Trabalho de Minas Gerais), de relatoria do Desembargador Paulo Roberto De Castro, que isentou uma empresa do pagamento de horas por uso de aplicativos de mensagens do grupo da empresa. No caso, o reclamante havia alegado que, após a jornada, permanecia em conexão com a empregadora por meio do aplicativo para atender a demandas e exigências urgentes, inclusive em períodos de descanso. O empregado também afirmava que era indiretamente coagido a ficar no grupo para não sofrer retaliação por seus superiores, pedindo o pagamento do sobreaviso.

Contudo, em segunda instância, o relator desembargador entendeu que, embora existisse o grupo de mensagens e que este tenha sido criado no ambiente laboral, tal grupo não se destinava apenas a assuntos profissionais, havendo também interação de ordem pessoal entre os empregados lá inseridos. Veja-se trecho do acórdão:

“Como se vê, as conversas abrangiam o repasse de informações e consultas recíprocas, além de assuntos alheios ao trabalho, não tendo havido qualquer indicativo de que ordens eram dadas através do aplicativo, fora do horário de trabalho. Compartilho, portanto, do entendimento da origem, no sentido de que os empregados não recebiam ordens ou ficavam à disposição da empresa, mas interagem, entre si, não havendo trabalho propriamente dito no aludido grupo.”

A fundamentação gira em torno, principalmente, de não ter ficado provado, nos autos em questão, que havia de fato ordens por intermédio do aplicativo além da jornada normal de trabalho, bem como de que o empregado não tinha a obrigação de responder os relatórios de outros turnos, podendo, por exemplo, apenas emitir sua opinião pessoal sobre as ocorrências lá expostas. Ou seja, entendeu-se que o empregado não ficava à disposição da empregadora, tendo entendido como uma situação normal atualmente: *“trata-se de uma situação corriqueira na atualidade, diante da grande difusão do aplicativo, que caiu no gosto popular e hoje faz parte do cotidiano de boa parte das pessoas. É comum a existência de grupos ligados ao trabalho [...] e a assuntos dos mais diversos”*.

Pode-se citar, também, outros julgados nos quais não houve o reconhecimento do direito à desconexão ou do sobreaviso por uso de meios telemáticos. Por exemplo, o TRT da

de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:1999:402, 60). Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html#title1. Acesso em 20 de junho de 2022.

⁴⁴ Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010729-55.2020.5.03.0041/2#eef2854>. Acesso em 18 de junho de 2022.

4ª Região (Rio Grande do Sul), no processo de nº 0026300- 12.2009.5.04.0401⁴⁵, modificou o entendimento da origem que havia reconhecido o cumprimento de jornada excessiva, concluindo que “a prática excessiva de jornada de trabalho cumprida não é bastante a ensejar a reparação pleiteada”, bem como que “o fato de a empregadora exigir habitualmente a prestação de trabalho extraordinário, ainda que excessiva e fora dos parâmetros máximos legais, não acarreta, no meu entender, a obrigação de indenizar por dano extrapatrimonial”.

Em sentido semelhante, o TRT da 5ª Região (Bahia) compreende que “o fato de a empresa valer-se de telefone celular para convocar a reclamante não caracteriza, por si só, regime de sobreaviso, conforme entendimento sufragado na súmula 428-I do TST”⁴⁶. De igual modo entendeu o referido tribunal regional no processo de nº 0010396-10.2013.5.05.0004⁴⁷, da seguinte forma: “não ficou demonstrado que o empregado estava obrigado a permanecer em casa à disposição da empresa e no aguardo de uma possível convocação”.

Em caso recente, no julgamento do processo 1000234-38.2021.5.02.0263, o juízo da 3ª Vara do Trabalho de Diadema proferiu decisão no sentido de que o regime de sobreaviso apenas se caracteriza como violação ao direito à desconexão se comprometer a liberdade de locomoção do funcionário. Na reclamatória, a autora alegou que tirava dúvidas pelo aplicativo WhatsApp, contudo, não era requisitada a ir até o local de trabalho, tendo sido indeferidos os seus pedidos.⁴⁸

Em outro caso, processo 1000323-03.2020.5.02.0035, o juízo da 35ª Vara do Trabalho de São Paulo entendeu que não ficou comprovada lesão ao direito à desconexão de um funcionário que desempenhava suas atividades no horário das 11h às 24h, escala 6 x 1, com média de 30 minutos de intervalo: "O conjunto probatório não demonstrou que o autor, em face da jornada laborada, tenha sido privado de sua vida particular ou convívio familiar ou social em razão do trabalho".⁴⁹

⁴⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho Quarta Região. Recurso Ordinário n. 0026300- 12.2009.5.04.0401. Relator Desembargador Luiz de Moura Cassal; Órgão julgador: Oitava Turma; Data de publicação: 27.03.2014.

⁴⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho Quinta Região. Recurso Ordinário n. 0001384- 07.2012.5.05.0133. Relatora Desembargadora Ivana Mércia Nilo de Magaldi; Órgão julgador: Primeira Turma; Data de publicação: 12.08.2015.

⁴⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região. Recurso Ordinário n. 0010396-10.2013.5.05.0004. Relator Desembargador Paulino Cesar Martins Ribeiro do Couto; Data de publicação: 24.03.2015

⁴⁸ Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000234-38.2021.5.02.0263/2#f6da2cf>. Acesso em 20 de junho de 2022.

⁴⁹ Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000323-03.2020.5.02.0035/1#10803ed>. Acesso em 20 de junho de 2022.

De mais a mais, cita-se o julgamento do processo nº 0000823-09.2020.5.11.0012 pelo juízo da 12ª Vara do Trabalho de Manaus (TRT 11ª Região), no qual foram indeferidos os danos morais por suposta violação ao direito à desconexão. A juíza do caso entendeu que a reclamante não provou abalo na sua qualidade de vida e rotinas pessoais, em que pese haver prova nos autos do recebimento de mensagens fora do horário de trabalho:

O direito à desconexão envolve o abalo na qualidade de vida do trabalhador, prejudicando suas atividades de rotina sociais, familiares, lhe tirando o tempo que teria disponível para o descanso e recuperação da jornada de trabalho. Durante a instrução, ficou demonstrado que a Reclamante era gerente de uma agência de mega porte e que exercia atividades inerentes à essa função. Contudo não restou provado cabalmente os prejuízos nas relações pessoais decorrentes do recebimento de mensagens fora de horário de trabalho, conforme alegado na inicial. [...] Ainda, pelo depoimento das testemunhas, se confirmou a existência de grupos no aplicativo whatsapp, mas também que nesses grupos recebiam mensagens de incentivos e elogios sobre premiações. Nenhuma das testemunhas provaram danos alegados pela Reclamante na inicial. Pela jurisprudência entende-se que a prova dos danos ocasionados pela ausência do direito à desconexão é fato constitutivo do direito da autor, nos termos do artigo 818, I da CLT e 373,II do CPC⁵⁰

Contudo, ressalta-se novamente o posicionamento do TST, o qual se entende como louvável diante do debate trazido ao longo deste trabalho, bem como tendência dos órgãos jurisdicionais trabalhistas no Brasil, em face da proteção dada ao direito à desconexão tanto pelos direitos fundamentais, celetistas e até mesmo de diplomas internacionais que expressam ou asseguram o direito ao limite de jornada, a exemplo dos seguintes: artigos 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem de 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, sendo os dois últimos ratificados pelo Brasil.

Inclusive, esta tendência de proteção ao direito à desconexão já foi matéria de relevância no site do TST desde 2018:

"Até que ponto as novas ferramentas de comunicação podem ser usadas para contatar um empregado? O trabalhador pode ser acionado pela empresa habitualmente fora do horário de trabalho? Cobranças via mensagem, ligações ou e-mails não podem atrapalhar o período de folga do servidor. Essa conexão mental sem descanso pode gerar transtornos mentais e prejudicar relações sociais do indivíduo. O direito de desconexão garante

⁵⁰ Disponível em: <https://pje.trt11.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000823-09.2020.5.11.0012/1#09fbe4d>. Acesso em 20 de junho de 2022.

que o empregado não fique sobrecarregado e possa executar outras tarefas fora do seu horário de expediente."⁵¹

Não é à toa que diversos países, como Portugal e França, conforme exposto anteriormente, já regulamentaram tal direito, como forma de preservar a saúde humana em face da intensificação, nos últimos anos, do uso das tecnologias, principalmente aplicativos de mensagens, no contexto da relação de trabalho, os quais, como já fartamente debatido, acarretam uma disponibilidade diuturna.

Ato contínuo, em contraponto aos entendimentos contrários (que não reconheceram a violação ao direito à desconexão) anteriormente expostos, traz-se um recente entendimento do TST que não apenas reconhece o referido direito, como trata das mensagens em grupos de aplicativo, senão veja-se trecho da decisão do Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte no processo TST - RR: 103775520175030186⁵²:

“Se não era para responder, por que mandou o WhatsApp? Mandou a mensagem para qual finalidade? Se não era para responder, deixasse para o dia seguinte. Para que mandar mensagem fora do horário de trabalho? Isso invade a privacidade, a vida privada da pessoa, que tem outras coisas para fazer e vai ficar se preocupando com situações de trabalho fora do seu horário”.

Na decisão, observa-se que até mensagens como “responda mais tarde” violam o direito à desconexão, isso porque, condutas como essa, ainda que não contenham expressamente uma ordem patronal para ser executada de imediato, fazem com que o empregado fique reservando sua mente a preocupações da empresa fora do horário de trabalho, quando deveria estar usufruindo do seu direito ao lazer e ao convívio familiar. Ocorre verdadeiramente um dilema entre dedicar-se mais ainda à empresa ou ignorar as exigências patronais, vencendo, na maioria das vezes, o empregador.

O relator cita, ainda, que a Reforma Trabalhista regulou o teletrabalho, mas não de forma completa, mencionando que há outros países que punem rigorosamente a comunicação fora do horário de trabalho: “[...] na recente Reforma Trabalhista, perdemos a oportunidade de tratar desse assunto [...] parece-me que por conta dos princípios constitucionais, princípio da privacidade, a pessoa precisa desconectar-se.”

⁵¹ Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24655191. Acesso em 15 de junho de 2022.

⁵² Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/640264118/recurso-de-revista-rr-103775520175030186>. Acesso em 15 de junho de 2022.

Ainda quanto ao uso do celular, o Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, no julgamento do processo AIRR - 10800-98.2013.5.17.0013⁵³, constatou que as mensagens fora de horário causam pressão psicológica, angústia, preocupação e intranquilidade ao trabalhador:

“Repercussão negativa na esfera moral da trabalhadora, causando-lhe intranquilidade, pressão psicológica, angústia, preocupação, atingindo inclusive sua saúde, decorrente da conduta abusiva da ré ao realizar a cobrança de metas por mensagens de celular fora do horário de trabalho, impedindo, inclusive, o alcance a que se destina o intervalo interjornadas enquanto medida de higiene, saúde e segurança do trabalho pois o descanso ficava comprometido, uma vez que a obreira não se desligava do trabalho”.

Contudo, oportuno esclarecer que não se objetiva dizer aqui que o simples fato de fazer parte de grupo de *WhatsApp*, por exemplo, enseje o pagamento de horas extras ou que haja violação do direito à desconexão. Deve, de todo modo, ficar comprovado que as mensagens ou as exigências, por quaisquer dispositivos tecnológicos que as transmitam, foram fora do horário e retiraram a tranquilidade do empregado. Por isso, é importante que a empresa tenha cautela em utilizar meios telemáticos de comunicação, especialmente grupos de mensagens, devendo-se ter cuidado quanto ao conteúdo, e à frequência deles, enviado em tais grupos para não haver horas extras, dano existencial, entre outros direitos.

Em casos mais recentes, cita-se o julgamento do ROT 0024431-46.2020.5.24.0021/MS, a 1ª Turma do TRT da 24ª Região condenou uma empresa a indenizar a obreira por violação ao direito à desconexão. No caso concreto, os desembargadores entenderam que a jornada desempenhada pela obreira (5h30 às 20h30 de segunda-feira a sábado — inclusive em feriados —, e aos domingos das 7h30 às 18h30) comprometia o descanso e o convívio social e familiar:

“Isso porque não estamos diante de uma situação qualquer de prestação de horas extras, mas sim de uma jornada de trabalho verdadeiramente excessiva extenuante desempenhada pelo autor (inclusive com supressão de intervalos intra e interjornadas, ora reconhecida nesta sentença), a ponto de ceifar, por si só, qualquer relacionamento/convívio em sociedade e projeto de vida perseguido, representando, portanto, uma efetiva lesão objetiva por ferir o seu direito a desconexão do trabalho.”⁵⁴

Cita-se, ademais, o julgamento do processo 0011247-35.2015.5.01.0022 pelo TRT da 1ª Região, de relatoria do Desembargador Leonardo Dias Borges, no qual o entendimento foi de que

⁵³ Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/933318649/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-108009820135170013/inteiro-teor-933319027>. Acesso em 15 de junho de 2022.

⁵⁴ Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0024431-46.2020.5.24.0021/2#7b45964>. Acesso em 20 de junho de 2022.

houve violação do direito à desconexão, pois ficou provado, no caso, que houve restrição da liberdade de ação da empregada, uma vez que não ficava efetivamente desconectada do trabalho em razão de ligações da empregadora fora de horário de labor, citando o direito constitucional do direito ao lazer e ao descanso, sendo, nas palavras do relator, este último indispensável para a higidez física e mental de qualquer pessoa. Ainda destacou que a atitude da empresa fere “o que modernamente vem sendo chamado de direito à desconexão do empregado”:

“No caso, foi comprovado que não houve restrição da liberdade de locomoção, nos termos do art. 244, par.2º, aplicado de forma analógica. Entretanto, restou comprovada liberdade de ação, uma vez que a reclamante não poderia efetivamente desconectar-se em razão da existência de ligações da ré fora do horário de labor. [...] Como se vê, mesmo nos momentos em que deveria usufruir de seu direito constitucional ao lazer, ao descanso, sendo este imprescindível inclusive para a higidez física e mental de qualquer ser humano, a reclamante não podia se desconectar do trabalho. A atitude da reclamada, de manter seus empregados ligados ao trabalho, ou seja, à sua disposição, por meio de aparelho móvel, fere o que modernamente vem sendo chamado de direito à desconexão do empregado. Entende-se por direito à desconexão, à liberdade posta ao empregado de poder gozar de seu tempo livre da maneira que lhe aprouver, sem que esteja ligado às atividades laborais. E esse tempo livre da reclamante não era respeitado pela reclamada. Não se limita à restrição da locomoção. [...] Nesse contexto, mantenho a condenação ao pagamento de adicional de sobreaviso, nos termos da decisão guerreada.”⁵⁵

Em resumo, nota-se que, no judiciário trabalhista brasileiro, o direito a desconexão já ganha relevante destaque e possui tendência de consolidação, sendo paulatinamente corriqueiro que os julgados mencionem tal garantia. Uma decisão recente, por exemplo é a de condenação do Banco J P Morgan S/A ao pagamento de férias indenizadas a um funcionário que foi impedido de gozar plena e efetivamente do seu direito de se desconectar, uma vez que a empresa exigia que, mesmo de férias, estivesse disponível e conectado, verificando seus aparelhos tecnológicos para caso tivesse sido demandado:

DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO. Revelando o conjunto probatório dos autos que o reclamante não usufruía regularmente de suas férias, saindo por poucos dias em descanso, em violação ao disposto no art. 134, § 1º da CLT, bem como que era obrigado a levar laptop, Black Berry e o telefone celular para o destino de férias, ficando impedido de usufruir plenamente de seu direito à desconexão, correta a condenação da ré ao pagamento das férias de forma indenizada. [...] No mais, o e-mail juntado pelo reclamante contém recomendação no sentido de que os empregados da reclamada deveriam levar laptop, Black Berry e celular para o destino das férias, inclusive cabos de força, token e baterias carregadas e verificarem 3 a

⁵⁵ Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011247-35.2015.5.01.0022/2#c96a0bb>. Acesso em 20 de junho de 2022.

4 vezes ao dia para checarem se haviam sido contactados [...]Correta, dessa forma, a condenação da reclamada ao pagamento das férias eis que evidenciado que não era permitido ao empregador ter um período maior de descanso, desconectando-se efetivamente do trabalho. [...] (TRT/SP nº 0001662-55.2015.5.02.0078 - 3ª Turma RECURSO ORDINÁRIO RECORRENTES: 1) GUILHERME CAOBIANCO MARQUES; 2) BANCO J P MORGAN S/A RECORRIDOS: OS MESMOS. Nº. do Acórdão: 20180258677. Relatora: ROSANA DE ALMEIDA BUONO. Data da publicação: 05/09/2018)⁵⁶

Outra empresa condenada no mesmo sentido (ofensa do direito à desconexão), dessa vez pelo TRT da 1ª Região, foi a Marine Production Systems do Brasil LTDA, tendo a decisão sido baseada principalmente pela utilização do celular durante os períodos de descanso, estando constantemente conectado à empresa para ser demandado a qualquer momento. No caso, havia a exigência de que os celulares ficassem ligados mesmo após o fim da jornada de trabalho, o que ora se entenda por uma conduta abusiva e ilegal.⁵⁷

Apesar da tendência de que o direito à desconexão seja cada vez mais assegurado pela Justiça do Trabalho, ainda não há segurança jurídica nos julgados, sendo preciso que haja uma uniformização sobre o direito à desconexão, vez que também não há, até o momento, legislação específica, ficando o Poder Judiciário encarregado de resguardá-lo no caso concreto. Isto posto, nota-se que o entendimento jurisprudencial parte de alguns parâmetros de dispositivos existentes no sistema jurídico pátrio para concretizar a garantia de um direito à desconexão por meio da construção jurisprudencial, visto que também não há consolidação e homogeneização do tema.

Como foi visto em alguns julgados expostos, a ofensa ao referido direito, de forma contínua, pode gerar o dano moral, surgindo o dever de indenizar aquele sobre o qual a lesão foi praticada várias vezes, especialmente em se tratando de jornada exaustiva.

Ademais, convém ressaltar que as prolongadas jornadas resultam também em outro tipo de dano: o existencial, que tem por base “a supressão de direitos trabalhistas de forma reiterada e contumaz por parte do empregador, cerceando o direito de o trabalhador dispor livremente de seu descanso” (CARDOSO, 2015). Referida modalidade de dano distingue-se não apenas por efetivamente prestar os serviços, mas principalmente pelas condutas abusivas adotadas pelo empregador, por exemplo, manter assiduamente contato com o empregado nos períodos de descanso deste para realizar alguma tarefa, o que, à exaustão, certamente afeta o direito à vida privada por exigências patronais. Tais condutas abusivas do

⁵⁶ Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/621987802/16625520155020078-sao-paulo-sp/inteiro-teor-621987872>. Acesso em 15 de junho de 2022.

⁵⁷ Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/444252595/recurso-ordinario-ro-100306020155010020/inteiro-teor-444252645>. Acesso em 15 de junho de 2022.

empregador podem sujeitar o trabalhador a regimes de trabalho exaustivos, que “culmina na formação do dano ao projeto de vida e à sua existência, pois priva-lhe de tempo para o lazer, para a família e para o seu próprio desenvolvimento”, provocando-lhe o dano existencial (BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA, 2012).

Por outro lado, questiona-se se a indenização por danos morais é satisfatória para o combate à violação do direito à desconexão, uma vez que não há medidas especificamente que visem garantir tal direito, restando apenas a reparação do dano. De toda forma, as jurisprudências trazidas demonstram que referido direito de fato existe no Brasil, em que pese não haver legislação expressa do tema, decorrendo de alguns dispositivos constitucionais de proteção ao trabalho, ao princípio da dignidade da pessoa humana, ao lazer e à vida privada, ocasionando demandas judiciais que suscitam a inobservância ou pedem a reparação em razão da ofensa à desconexão.

Todavia, ainda não há tutela específica para a desconexão no ordenamento jurídico brasileiro, sendo o conceito usado, na maioria dos casos, como simples direito de se desconectar e descansar, diferentemente do que traz a legislação francesa que conceitua tal direito relacionando-o à proteção da vida privada do empregado, a partir da não utilização de dispositivos tecnológicos para trabalhar após os horários normais de trabalho. O que se quer demonstrar é que, no Brasil, às menções ao conceito, na jurisprudência, sem que haja a definição quanto ao sentido e ao bem jurídico tutelado, podem acarretar a continuidade ou a inexistência de um tratamento jurídico claro deste direito tão importante. Neste viés, o que pode ocorrer é a falta de ligação entre o conceito e o problema da relação entre tecnologia como instrumento de trabalho e o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional.

De todo modo, observa-se que existem diversos entendimentos da Corte Trabalhista quanto à proteção do direito em estudo, que se fundamentam nas disposições constitucionais de limitação de jornada, do direito ao lazer e outras. No entanto, novamente, como ainda não há legislação expressa, dependendo da análise do Poder Judiciário, ocorre que os efeitos jurídicos gerados da ofensa do direito à desconexão são diversos e dependem das nuances constatadas em um caso concreto, a exemplo da aferição se havia ou não a possibilidade de controlar a jornada ou se havia exigências que feriam a tranquilidade do trabalhador após o expediente.

Por todo o exposto, tem-se que a positivação do direito à desconexão apresenta-se como necessidade a sua garantia de forma isonômica, visando principalmente salvaguardar o direito à limitação da jornada que, apesar de consagrado na Constituição Federal, sofre cada vez mais violações em decorrência da intensificação do uso das TICs como instrumento

laboral, como exaustivamente destacado em tópicos anteriores. Deste modo, em que pese haver reconhecimento da Justiça do Trabalho quanto ao direito à desconexão, uma edição de lei específica quanto ao tema poderá ampliar a área de incidência e proporcionar tratamento uniforme.

Justamente por isso é que a positivação deste direito revela-se como fator potencialmente transformador da atual realidade laboral relacionada ao uso das tecnologias, para obstar casos de disponibilidade permanente por meio destes dispositivos telemáticos de informação e comunicação.

5 POSSÍVEIS MANEIRAS DE CONCRETIZAR O DIREITO À DESCONEXÃO NO ÂMBITO DO TELETRABALHO

Por fim, em razão de toda a exposição nos tópicos anteriores, almeja-se explorar as possíveis maneiras de concretizar o direito à desconexão no teletrabalho, a fim de proteger o teletrabalhador e seus direitos.

Antes de adentrar nos mecanismos de concretização que serão abordados, necessário enfatizar que o direito à desconexão deve ser visto primeiramente pelo viés de uma necessária educação do teletrabalhador para o autogoverno da sua própria jornada de trabalho. Ou seja, no dilema entre dedicar-se mais à empresa ou ignorar as ordens patronais, não há resposta correta, porém, deve haver um equilíbrio e o teletrabalhador deve saber suas limitações para que não haja privações em sua vida.

Quanto às possíveis maneiras que serão abordadas, ressalta-se que não existe uma medida mais correta que deva ser adotada, ou melhor, não existe uma “receita” que assegure plena e efetivamente o direito à desconexão, não se trata, portanto, de um rol taxativo. É evidente que deve haver medidas gerais, mas cabe a cada empresa ou classe de trabalhadores regulamentar de forma adaptada tal temática. Por exemplo, podem ser adotadas medidas como proibir a comunicação eletrônica em determinados horários ou o bloqueio das redes usadas para o trabalho na empresa, como o fazem alguns países citados no tópico 4.4 desta pesquisa. Pode haver, ainda, políticas que visem a desobrigar o teletrabalhador de responder os contatos, e-mails e afins em determinados horários.

Para as empresas que fornecem equipamentos tecnológicos para o trabalho, como celulares, *palm tops* e notebooks, pode haver uma política de orientação que sejam usados restritivamente no horário normal de trabalho, devendo serem desligados fora dele.

Feitas as considerações acima, sugerem-se algumas formas de concretização do direito à desconexão nas relações de teletrabalho, a saber pelas vias legislativa, administrativa, negocial, judicial.

5.1 Via legislativa

Conforme amplamente debatido em tópicos anteriores, a legislação trabalhista brasileira garante resguarda os trabalhadores contra a violação do direito à desconexão do trabalho por intermédio de direitos e princípios constitucionais, tais como: a limitação constitucional de jornada de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais (art.

7º, inciso XIII, da CF/88); o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, da CF/88); o direito à saúde (art. 196, da CF/88); o direito ao lazer (art. 6º da CF/88); o direito ao convívio familiar e social; o direito a um meio ambiente de trabalho sadio (art. 200, inciso VIII, e art. 225, caput, ambos da CF/88; entre outros.

Contudo, mesmo em face de tantos dispositivos constitucionais, inexistente lei específica que trate do direito à desconexão do trabalho. Cite-se, também, que, em que pese a tendência da jurisprudência pátria no sentido de proteger o referido direito, ainda não há uniformização quanto ao tema, o que acarreta insegurança jurídica e decisões divergentes.

Destarte, medidas de cunho legislativo devem ser adotadas. Por exemplo, tem-se que a exceção ao controle de jornada no caso do teletrabalho não mais merece prosperar, uma vez que os avanços tecnológicos possibilitam o monitoramento em tempo real das atividades do empregado. O fato de possuir cargo de confiança (inciso II do artigo 62 da CLT) como forma de submeter o empregado a jornadas abusivas também não merece guarida, pois viola, sobretudo, o princípio da dignidade da pessoa humana.

Neste sentido, cite-se que diversos países já regulamentaram de forma específica o direito à desconexão, conforme tratado no tópico 4.4 desta pesquisa, a exemplo da França (considerada pioneira) e de Portugal, que são legislações mais avançadas quando comparadas à legislação brasileira que, com a Reforma Trabalhista, datada de 2017, retirou a obrigatoriedade do controle de jornada na modalidade do teletrabalho. A reforma poderia ter versado sobre o direito à desconexão, porém, como exposto no tópico 4.6, o legislador foi omissivo.

Deste modo, vislumbra-se como medida necessária a edição de normas específicas que visem à tutela do direito à desconexão do trabalho ou a inserção de dispositivos com esta finalidade na CLT, instituindo parâmetros e hipóteses objetivas de enquadramento.

Neste contexto, como tratado no tópico 4.6, hoje, há dois projetos de lei em trâmite legislativo, destacando-se aqui o Projeto de Lei nº 4.044/2020, por ser mais completo em relação às finalidades do direito à desconexão, sendo de suma importância que tal proposição seja aprovada para viabilizar a adequação da legislação pátria à realidade laboral tecnológica que já não é mais tão recente assim. Entende-se, como exposto alhures, que referido projeto, caso aprovado, irá desencorajar as violações e diminuir as divergências jurisprudenciais quanto ao tema em debate, bem como efetivar os direitos constitucionalmente previstos relativos à saúde e ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

Depreende-se, sob esta ótica, em que pese o referido projeto não prever regras quanto às violações do direito à desconexão, sua aprovação já significaria, por si só, grande

avanço, consagrando a existência do referido direito no ordenamento jurídico positivo, de modo que seria mais fácil, inclusive, adicionar o Poder Judiciário para imputar alguma responsabilização à empresa que ofendesse tal direito.

5.2 Via administrativa

Outro agente de notável importância na adoção de medidas mais severas em face de empresas que violem o direito ao não-trabalho, fiscalizando e punindo empregadores com histórico de violação destes direitos é o Estado.

Neste sentido, os auditores fiscais do Ministério Público do Trabalho (MPT) e as Delegacias Regionais de Trabalho possuem relevante dever de fiscalização do meio ambiente do trabalho. Todavia, o país enfrenta um problema quanto ao baixo número de auditores fiscais do trabalho, com pouco mais de dois mil servidores ativos para fiscalizar um país continental, o que simboliza apenas 56% do total de vagas disponíveis (SAKAMOTO, 2020).

De todo modo, o MPT pode agir de forma preventiva, realizando investigações (mediante instauração de procedimentos administrativos), audiências públicas, seminários, expedindo recomendações e promovendo campanhas educativas que visem assegurar a concretização do direito à desconexão no teletrabalho, tomando, quando for o caso, medidas cabíveis, tais como Termos de Compromisso de Ajuste de Conduta (TAC) ou, sucessivamente, as ações judiciais cabíveis.

Há, ademais, a viabilidade de desenvolver políticas públicas com o intuito de garantir o direito à desconexão do teletrabalho, por meio de conscientização, treinamentos e capacitação dos profissionais neste sentido.

As Secretarias do Trabalho podem realizar seu papel fiscalizatório (artigo 626, da CLT) e lavrar autos de infração, aplicando, se o caso, multas em caso de violação ao referido direito pelas empresas ou conceder prazo para sua regularização e realizar nova visita, consoante o artigo 627, da CLT.

5.3 Via negocial

Atores importantes na conquista de direitos trabalhistas são os sindicatos, que também figuram como mecanismo elementar para assegurar o direito à desconexão.

A teor do artigo 513, alíneas “a” e “b”, da CLT, uma das prerrogativas dos entes sindicais é a de representar os interesses da categoria ou profissão liberal que represente, ou os interesses individuais quanto ao exercício laboral.

Ato contínuo, assegura-se constitucionalmente (artigo 7º, inciso XXVI, da CF/88) o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Uma adversidade da efetivação do direito à desconexão no Brasil, nos moldes da lei francesa por exemplo, é a inexistência de negociação coletiva obrigatória anual para o tratamento de alguns temas, ou seja, não há qualquer dispositivo legal que obrigue a empresa e o sindicato a negociarem determinados assuntos, tal como as formas de viabilização do direito de se desconectar.

No entanto, conforme entendimento do STF já exposto neste trabalho, o negociado prevalece sobre o legislado, portanto, os sindicatos detém fundamental importância quanto à garantia de direitos aos teletrabalhadores, especialmente o direito à desconexão, que pode e deve ser tratada nas negociações coletivas, principalmente no contexto pós-pandemia. Pode-se, dizer, ainda, que as convenções e os acordos coletivos constituem uma forma de autorregulamentação do referido direito, talvez o único não judicial capaz de instituir as condições que efetivem o direito à desconexão.

Pontua-se que o teletrabalhador, por realizar suas atividades fora da instalação empresarial, pode ter problemas em manter contato com o seu sindicato, o que, entretanto, não pode servir de obstáculo ao cerceio dos direitos coletivos desses trabalhadores, incumbindo, destarte, aos entes sindicais e às empresas a adoção de medidas que almejem a adaptação à esta realidade. Essa adequação pode ser alcançada com a inserção de disposições convencionais que versem quanto ao uso das TICs no meio ambiente de trabalho.

Neste sentido, já há algumas convenções e acordos coletivos (CCT e ACT) muito recentes que dispõem quanto ao direito à desconexão, conforme adiante exposto.

Cite-se, primeiramente, o ACT firmado entre o Sindicato Dos Trabalhadores em Processamento De Dados, Informática e Tecnologia da Informação do Estado de Pernambuco e a empresa Thoughtworks Brasil Software LTDA⁵⁸, vigente nos anos de 2021 e 2022, o qual traz o teletrabalho em sua cláusula 12ª e dispõe sobre o direito à desconexão no parágrafo 4º:

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TELETRABALHO
[...]

58

Disponível

em:

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR065634/2021&CNPJ=10579332000126&CEI=>. Acesso em 16 de junho de 2022.

§ 4º - Será garantido o direito à desconexão, ao empregado, entendido como nenhuma obrigação ou responsabilidade de utilizar quaisquer aplicativos ou meios de comunicação fora de sua jornada de trabalho.

Note-se que consiste no direito concedido ao empregado de não ter nenhuma obrigação de utilizar qualquer aplicativo ou meio de comunicação fora da sua jornada de trabalho, adotando-se os conceitos expostos nesta pesquisa.

O Banco Bradesco SA também firmou, em 2020, no ápice da pandemia no Brasil, ACT com diversas federações sindicais, tendo sido resguardado, ainda que de forma breve, o direito à desconexão.⁵⁹ O Banco do Brasil também firmou ACT com a Confederação Nacional De Trabalhadores Do Ramo Financeiro, Federações E Sindicatos De Trabalhadores Em Estabelecimentos Bancários Signatários⁶⁰, tendo disposição no mesmo sentido daquela firmada pelo Banco Bradesco.

Já entre as convenções coletivas, pode-se citar duas principais. A primeira é a firmada entre os sindicatos laboral e patronal dos trabalhadores do ramo de empresas instaladores de redes de TV por assinatura, tendo sido destinada a cláusula 47ª ao direito objeto de estudo:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIREITO A DESCONEXÃO DIGITAL

Fica convencionado/pactuado desde já que as empresas deverão negociar com o SINDINSTAL, em Janeiro de 2021 a inclusão de cláusula específica sobre desconexão digital cujo objetivo é criar mecanismo para garantir o direito do trabalhador à desconexão, e evitar assim qualquer prática de assédio de forma geral, abuso do poder diretivo, independente de previsão na legislação ordinária, previsão em cláusulas contratuais regimentos internos etc.⁶¹

Veja-se que a cláusula não dispõe claramente quanto aos mecanismos, mas prevê que as empresas deverão negociar com o sindicato a inclusão de cláusula específica sobre o direito à desconexão digital como forma de coibir práticas de assédio de forma geral ou abuso do poder diretivo. Portanto, é este o papel do sindicato em regulamentar tal direito, dispondo

⁵⁹ Disponível em: https://spbancarios.com.br/sites/default/files/arquivo_destaque/act_teletrabalho_bradesco.docx.pdf. Acesso em 16 de junho de 2022.

⁶⁰ Disponível em: <https://spbancarios.com.br/sites/default/files/cct/arquivo/ACT%20Teletrabalho%20Banco%20do%20Brasil%20-%20Overs%CC%83o%20Final.pdf>. Acesso em 16 de junho de 2022.

⁶¹ Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR045380/2020>. Acesso em 16 de junho de 2022.

de forma mais específica do que a lei ou a jurisprudência, pois, de fato, tem maior relação com as relações laborais na prática.

A segunda convenção coletiva (CCT) que se cita é a firmada entre os sindicatos laboral e patronal das empresas do ramo de telecomunicações por satélite e de mesas telefônicas, a qual destinou uma cláusula ao direito à desconexão, qual seja:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DIREITO A À DESCONEÇÃO

O empregado em regime de teletrabalho terá direito à desconexão e deverá compatibilizar o desempenho de suas tarefas profissionais com os intervalos para refeição e descanso, de modo a desfrutá-los na sua integralidade

Parágrafo Único: Sendo garantido o direito do empregado de não responder a mensagens eletrônicas, e-mails ou outros tipos de mensagens que são veiculadas por meios telemáticos nesse período.⁶²

A presente convenção foi mais específica que as demais e dispôs que deverá ser assegurado o direito gozar efetivamente dos períodos de descanso, definindo que o empregado possui a prerrogativa de não responder e-mails ou qualquer tipo de contato por meio telemático nestes períodos, resguardando, assim, o direito à desconexão no âmbito do teletrabalho. Esta convenção está vigente entre os anos de 2021 e 2023.

Destarte, é notória e indispensável a atuação dos sindicatos, celebrando acordos e convenções coletivas com normas relativas à jornada de trabalho, ao direito ao lazer e à saúde e segurança do trabalho, as quais, em síntese, buscam concretizar o direito à desconexão.

5.4. Via judicial

Como já fartamente tratado no tópico 4.6.1, o Poder Judiciário desempenha papel de responsabilização daqueles que ofendem às limitações constitucionalmente previstas da jornada de trabalho e violam, por consequência, o direito à desconexão.

Além de coibir e reprimir práticas atentatórias ao direito à desconexão, a Justiça pode agir em demandas individuais ou coletivas, mediante a concessão de tutela compensatória, mediante condenações ao pagamento por horas extras, supressão de intervalos, sobreaviso, entre outras. Ademais, cabe ao Poder Judiciário, verificar a existência de dano moral ou existencial no caso concreto, conforme já tratado anteriormente.

⁶²

Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR005599/2022>. Acesso em 16 de junho de 2022.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa tratou brevemente do período de desenvolvimento tecnológico ocorrido após a Segunda Guerra Mundial, citando, por exemplo, os primeiros computadores e, posteriormente, o advento da internet, que representou um período de ruptura, ao qual foi dado o nome de Revolução da Tecnologia. Inegável que os avanços tecnológicos transformaram o modelo de comunicação até então conhecido, mitigando os problemas da distância física entre os Estados. Neste, transformou-se também o processo produtivo, que passa a ser feito de diversos locais do planeta, e as relações laborais, uma vez que as TICs possibilitaram o trabalho à distância, o que trouxe enormes vantagens aos empregados (por exemplo, eliminação do tempo despendido em deslocamentos e congestionamentos) e empregadores (principalmente, o aumento da produtividade).

Foi neste contexto que, conforme exposto, foi apresentado o surgimento do teletrabalho, sobre o qual foi realizada ampla discussão conceitual tanto de autores nacionais como internacionais. A doutrina quanto ao teletrabalho, contudo, revelou que não há um consenso quanto ao seu conceito. Há quem privilegia as TICs e há que priorize a distância entre teletrabalhador e a instalação da empresa. Todavia, entende-se aqui que as tecnologias ocasionaram a inclusão do teletrabalho na rotina laboral de inúmeros empregados, os quais não necessariamente se encaixam nos conceitos expostos. Inferiu-se, portanto, o conceito a ser adotado como sendo o teletrabalho aquele autônomo ou subordinado, no qual a execução das funções ocorre de forma permanente, regular ou ocasional em local distinto da sede da empresa, mediante a utilização de dispositivos tecnológicos de comunicação e informação.

Após, tratou-se da regulamentação do referido instituto no Direito brasileiro, destacando as disposições da Reforma Trabalhista quanto ao teletrabalho, bem como foi discorrido quanto aos limites constitucionais da jornada de trabalho e a previsão dos períodos destinados ao repouso diário, semanal e anual. Evidenciou-se que o repouso apenas pode ser efetivamente gozado se for assegurado ao trabalhador a plena desconexão do trabalho.

No entanto, as características do teletrabalho demonstraram que, principalmente pelo uso das TICs, há corriqueiramente a conexão excessiva entre o empregado e a empresa, ultrapassando os limites legais da jornada e acarretando consequências ao trabalhador, especialmente no que diz respeito à sua higidez física e mental.

Neste sentido, introduziu-se o tema principal ora estudado, qual seja o direito à desconexão, ao qual, no desenvolvimento do presente estudo, foi possibilitado uma análise quanto ao seu surgimento, à possibilidade de seu reconhecimento como um direito

fundamental decorrente e a relevância temática para a sociedade atual diante da intensificação do teletrabalho no contexto da Sociedade de Informação.

Em primeiro lugar, descreveu-se um panorama das condições de trabalho recentes, principalmente após a pandemia de Covid-19, tendo sido constatado o fenômeno da hiperconexão laboral, que causa, a longo prazo, diversos prejuízos à saúde psíquica e física do trabalhador. Ora, um empregado que não se desconecta não tem tempo para outras atividades importantes da sua vida, tais como o lazer e o convívio familiar. É justamente tais direitos, inclusive constitucionalmente assegurados, que o direito à desconexão busca proteger, razão pela qual conclui-se que o tal direito pode ser entendido como um direito fundamental.

Realizou-se, também, ampla discussão conceitual quanto ao direito à desconexão, trazendo doutrinadores nacionais e internacionais. Cite-se, aqui, o pioneiro do assunto no Brasil, Jorge Souto Maior, que entende como sendo o direito de não trabalhar, tratando esta condição de não trabalhar como um bem da vida a que se deve resguardar. O jurista e professor evidenciou, ainda, a escravização do homem provocada pela evolução tecnológica aos meios de informação, de modo que o trabalho, ao mesmo tempo que dignifica o homem, lhe retira a dignidade ao avançar sobre sua intimidade e sua vida privada.

Feita a exposição doutrinária, concluiu-se que o direito a desconexão é o direito que visa resguardar a vida privada do trabalhador, de modo a obter uma harmonia entre a vida pessoal e a profissional. Não se confunde, todavia, com a ausência de trabalho, mas com o direito ao descanso, à redução de carga horária que permita ao indivíduo desfrutar do lazer, da família, enfim, à sua vida privada. Em síntese, é o direito de se desligar do trabalho nos períodos de descanso, sendo efetivado apenas quando o empregado goza plenamente do seu descanso.

Um dos objetivos desta pesquisa era investigar o tratamento dado ao direito à desconexão em outros países e no Brasil, tendo restado satisfeito diante da análise da bibliografia de diversos estados, tais como França e Portugal, os quais, ao se depararem com o fenômeno da hiperconexão, regulamentaram o tema de forma específica.

No ordenamento jurídico francês, em particular, o direito à desconexão foi positivado como forma de garantir o direito ao descanso na Era da Informação, dada as particularidades das relações de trabalho atuais, principalmente do teletrabalho, em que são usados dispositivos tecnológicos.

No Brasil, não há legislação expressa quanto ao tema, inferindo-se o referido direito de outros dispositivos do ordenamento pátrio e até mesmo de diplomas normativos internacionais ratificados pelo Estado, tais como o Protocolo de San Salvador e o Pacto

Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966. Assim, atualmente, a garantia do direito se dá nos Tribunais, fundamentando-se as decisões, em sua maioria, nas normas de proteção da duração do trabalho, consagradas na Carta Maior. Um efeito disso é que não há ampla incidência do direito à desconexão nas relações, posto que são analisadas demandas individualizadas e aferidas circunstâncias concretas de cada caso.

Demonstrou-se que o legislador reformista de 2017 foi omissivo e não enfrentou o tema que já era patente à época, sendo, hoje, mais que necessário, em face da ampla adoção do teletrabalho no mundo inteiro e, em especial, no Brasil. Atualmente, há dois projetos de lei em trâmite legislativa que abordam o direito à desconexão, sendo necessária a aprovação de pelo menos um deles, destacando-se o Projeto de Lei (PL) 4.044/2020, por ser mais completo.

Conclui-se que, enquanto não houver regulamentação legal, os direitos constitucionalmente previstos (lazer, saúde, higiene e segurança no ambiente laboral) continuarão sendo mitigados com as frequentes exigências patronais. Dessarte, o tempo de desconexão deve ser garantido ao trabalhador.

Um outro objetivo da presente pesquisa era entender como os Tribunais brasileiros abordam o tema, do que se depreendeu que, apesar de não estar legislado, o direito à desconexão é cada vez mais citado em decisões da Corte Trabalhista e de Tribunais Regionais do Trabalho, as quais, apesar de algumas controvérsias, fazem uso da proteção dada ao direito à desconexão tanto pelos direitos fundamentais, celetistas e até mesmo de diplomas internacionais que expressam ou asseguram o direito ao limite de jornada. Notou-se que, no judiciário trabalhista brasileiro, o direito a desconexão já ganha relevante destaque e possui tendência de consolidação, sendo paulatinamente corriqueiro que os julgados mencionem tal garantia.

Apesar de não haver, até o momento, uniformização do tema, percebe-se, de todo modo, que a jurisprudência pátria reconhece o direito à desconexão. Contudo, a edição de lei específica quanto ao tema poderá ampliar a área de incidência e proporcionar tratamento uniforme, pelo que a positivação deste direito pode ser enxergada como um agente transformado das atuais condições de trabalho relacionadas ao uso das tecnologias, com o fito de obstaculizar a hiperconexão por meio das TICs.

Ato contínuo, outro objetivo da presente pesquisa era investigar quais são os impactos gerados pela violação ao referido direito, tendo restado igualmente satisfeito por meio da análise de ampla bibliografia principalmente no âmbito da Psicologia do Trabalho.

Demonstrou-se que o prolongamento de jornadas causam sofrimento ao ser humano, causando prejuízos de ordem mental e física, o que pode acarretar desenvolvimento de

transtornos mentais e doenças ocupacionais físicas. A sociedade de desempenho e, conseqüentemente, a telepressão originam cobranças e exigências patronais cada vez maiores, propiciando, a médio e longo prazo, a exaustão do teletrabalhador. Como problemas, pode-se citar o estresse, transtornos de ansiedade, esgotamento emocional, distúrbios do sono, depressão, LER, Síndrome de Burn Out. Ademais, destacou-se que a violação do direito à desconexão pode gerar danos extrapatrimoniais, a exemplo do dano existencial, o que somente fomenta o aparecimento de doenças psicossociais, como as já citadas anteriormente.

As intensas jornadas quebram o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal e impedem que o teletrabalhador tenha pleno lazer e convívio social e familiar. Inevitavelmente, as TICs promoveram a constante conexão entre os teletrabalhadores e suas atividades laborais, sobretudo no contexto da pandemia de Covid-19.

Finalmente, em resposta ao último objetivo formulado, qual seja o de avaliar de que maneiras o direito à desconexão pode ser concretizado no âmbito do teletrabalho, sugerem-se diversas formas.

Antes de tudo, concluiu-se que o referido direito deve servir, em primeiro lugar, para que o próprio teletrabalhador se eduque quanto a um ideal de liberdade, realizando o autogoverno da sua jornada. Assim, no dilema entre dedicar-se mais à empresa ou ignorar as ordens patronais, o teletrabalhador deve buscar um equilíbrio e reconhecer quais são os limites de seus horários para que não haja privações em sua vida.

Quanto aos mecanismos de concretização, em que pese não haver uma medida mais correta, sugeriu-se uma abordagem a nível legislativo, administrativo, negocial e judicial, além de medidas gerais que cada empresa ou classe de empregados devem considerar, tais como proibir a comunicação eletrônica em determinados horários ou o bloqueio das redes usadas para o trabalho na empresa.

Na via administrativa, destaca-se a atuação do MPT, mediante a conscientização da população, dos trabalhadores e empresas, das fiscalizações e aplicações de penalidades, entre outros. Na via legislativa, notou-se a importância da aprovação do Projeto de Lei (PL) 4.044/2020, que certamente irá refletir em todo o ordenamento. Já na via negocial, vislumbrou-se como talvez a mais importante, posto que os entes sindicais têm relação direta e mais próxima dos trabalhadores, sendo os agentes ideais para regulamentar de forma específica os mecanismos de proteção do referido direito, como até já existem convenções e acordos coletivos neste sentido. Por último, na via judicial, a tutela do Poder Judiciário pode fomentar a efetivação do direito à desconexão no teletrabalho.

Finalmente, cumpre destacar que o estímulo gerador desta pesquisa decorre da pretensão de contribuir para o desenvolvimento do conhecimento acerca do tema, mediante uma análise que concluiu que as tecnologias de informação e comunicação usadas no ambiente laboral estão a serviço do homem, propiciando o trabalho de forma mais ágil e produtiva, mas não podem lhe escravizar, pelo contrário, devem servir aos anseios cada vez maiores da sociedade por qualidade de vida, proporcionando que os indivíduos possam gozar plenamente do seu direito ao lazer, à saúde, à segurança, à intimidade, à vida privada, em atendimento ao princípio da dignidade humana, pelo que o direito à desconexão, neste panorama, revela-se como verdadeiro instrumento garantir de tais direitos.

REFERÊNCIAS

- ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2015.
- ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- ALMEIDA, Daniela Favilla; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 169, n. 42, p. 113-126, mai./jun. 2016.
- AVOGARO, M. Direito à desconexão: propostas francesas e italianas para uma questão global. **RDRST**, Brasília, v. IV, n. 3, p. 110-129, set./dez. 2018.
- BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA, Josiane Machado da. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 16, n. 2, p. 29-56, jul./dez. 2015.
- BARROS, Aline Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7º. ed. São Paulo: Editora LTR, 2011.
- BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadoria**. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O dano existencial e o direito do trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 79, n. 2, p. 240-261, abr./jun. 2013.
- BRAMANTE, Ivani Contini. **Teletrabalho: teledireção, telessubordinação e teledisposição**. Revista Ltr, São Paulo, v. 76, n. 4, p. 391-412, abr. 2012.
- BRETON, Philippe. **História da informática**. São Paulo: Unesp, 1991.
- CALVET, Otávio Amaral. **Direito ao lazer**. Rio de Janeiro: Labor, 2010. E-book.
- 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 do Senado. Brasília, a. 52, nº 207, jul./set., 2015, pp. 7-26.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Ed. Método, 2018.
- CASTELLS, Manuel. **A galáxia da internet**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003
- 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 Martín Pino. **Teletrabalho**. São Paulo: Ltr, 2017. p. 33-38.

COLOMINAS, D. G. La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. **IDP: Revista de Internet, Derecho y Política**, n. 31, maio 2020.

CORRÊA, Gustavo Testa. **Aspectos Jurídicos da Internet**. São Paulo: Saraiva, 2000.

CUNHA, Antônio Geraldo da. **Dicionário etimológico da língua portuguesa**. 4. ed. Rio de Janeiro: Lexikon, 2010.

DEJOURS, Christophe; ADBOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. São Paulo: Martins Fontes, 2002. Tradução de: Nelson Boeira, p. XVI, introdução

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho**. São Paulo: Ltr, 2017. p. 87-106.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**, 19ª edição. Coimbra: Almedina, 2019.

FREIRE, Karolina Ferreira. **O Direito à Desconexão do Trabalho e o Impacto dos Avanços Tecnológicos na Delimitação do Tempo à Disposição do Empregador**. 2017. 85 f. Monografia (Bacharel em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, Bahia, 2017.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil - volume I**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 214.

GENEHR, Fabiana Pacheco. **A normatização do teletrabalho no direito brasileiro: uma alteração bem-vinda**. Revista Ltr, São Paulo, v. 09, n. 72, p. 1087-1094, set. 2008.

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

HAN, Byung-chul. **Sociedade do cansaço**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2017. Tradução de: Enio Paulo Giachini.

HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus: uma breve história do amanhã**. São Paulo: Companhia das letras, 2016.

IZQUIERDO, R. A.; RONCERO, R. C. **Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica**. In: **El Futuro del Trabajo que Queremos** – Conferencia Nacional Tripartita, Madrid, Espanha, 28 mar. 2017. Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019). Anais... Madrid, 2017, v. II, p. 331-341. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf. Acesso em: 21 de junho de 2022.

KUGELMASS, Jack. **Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível**. São Paulo: Atlas, 1996.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2017.

LEMESLE, Raymond Marin; MAROT, Jean Claude. **Le télétravail**. Paris: PUF, 1994.
LEMOS, André. Cibercultura: alguns pontos para compreender a nossa época. In: LEMOS, André; CUNHA, Paulo. (Org.). **Olhares sobre a Cibercultura**. Porto Alegre: Sulina, 2003.

LÉVY, Pierre. **A conexão planetária: o mercado, o ciberespaço, a consciência**. São Paulo: 34, 2001.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de emprego e Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2007.

MALLET, Estevão. Apontamentos sobre o Direito à Intimidade no Âmbito do Contrato de Trabalho. In: ARRUDA, Roberto Parahyba de Pinto (Coord.). **O Direito e o Processo do Trabalho na Sociedade Contemporânea**. São Paulo: LTr, 2005, p. 66-67.

MAÑAS, Christian Marcello. **A externalização da atividade produtiva: o impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná, Porto Alegre, v. 39, n. 0, p. 125-139, jan. 2003.

MARISCAL, Valéria Gerber. **Reflexões necessárias em tempos de pandemia: produtividade e desconexão do teletrabalho**. UERJ LABUTA. Publicado em: 10 jun. 2020. Disponível em: <https://uerjlabuta.com/2020/06/10/reflexoes-necessarias-em-tempos-de-pandemia-produtividade-e-desconexao-do-teletrabalho/#:~:text=O%20direito%20%C3%A0%20desconex%C3>. Acesso em: 12 de junho de 2022.

MARTINO, Vittorio di; WIRTH, Linda. Le télétravail: un nouveau mode de travail et de vie. **International Labour Review**, Geneva, v. 129, n. 5, p. 585-611, set. 1990.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. Teletrabalho. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**, Porto Alegre, v. 24, n. 279, p. 85-105, set. 2012.

MASI, Domenico de. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Trad. Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio, 2003.

MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (Telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: Teletrabalho, Novas tecnologias e Dano existencial**. São Paulo: LTr, 2018, p. 69

MESSENGER, Jon et al. **Working anytime, anywhere: the effects on the world of work.** Geneva: International Labour Office, 2017. Disponível em: <http://eurofound.link/ef1658>. Acesso em: 12 de junho de 2022.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência.** São Paulo: Atlas, 2005.

MOYA, Rosario Gallardo. **El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador.** Madri: Ibidem Ediciones, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro / NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho** / Amauri Mascaro Nascimento. – 29. ed. – São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Carlota Bertoli. **O direito fundamental ao descanso do teletrabalhador: meio de efetivação do direito ao lazer?** Revista Magister de Direito do Trabalho, Porto Alegre, v. 7, n. 42, p. 44-57, mai./jun. 2011

NASSIF, V. M. J., CORRÊA, V. S., & ROSSETTO, D. E. Estão Os Empreendedores E As Pequenas Empresas Preparadas Para As Adversidades Contextuais? Uma Reflexão À Luz Da Pandemia Do Covid-19. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.14211/regepe.v9i2.1880>. Acesso em: 12 de junho de 2022.

NAVARRETE, C. M. Derecho y trabajo en la era digital: ¿“Revolución Industrial 4.0” o “Economía Sumergida 3.0”? In: El Futuro del Trabajo que Queremos – **Conferencia Nacional Tripartita, Madrid, Espanha**, 28 mar. 2017. Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019). Anais... Madrid, 2017, v. II, p. 403-423. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf. Acesso em: 21 de junho de 2022.

OIT – **Organización Internacional del Trabajo. Impacto de la COVID-19 em cadenas mundiales de suministro em América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay.** Disponível em: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_771742/lang--es/index.htm. Acesso em: 12 junho 2022.

OLIVEIRA, Christiana D’arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista LTr**, São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out. 2010.

OLIVEIRA, Flávia de Paiva Medeiros de. Teletrabalho: conceito e lei aplicável. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, v. 15, n. 171, p. 145-155, set. 2003.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2010.

QUINTON, S. F. Le droit à la déconnexion: un premier pas!!!! The right to disconnect: a first step!!!! **Archives des Maladies Professionnelles et de l’Environnement**, n. 78, p. 516-518, 2017. Disponível em: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01721482/document>. Acesso em: 21 de junho de 2022.

RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho.** *Revista LTr*, São Paulo, v. 71, n. 7, p. 820-829, jul. 2007.

SAKAMOTO, Leonardo. COVID: País tem déficit de 1,5 mil fiscais para vigiar condição de trabalho. *Uol Notícias*, [S.l.], 17 jul. 2020. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2020/07/17/brasil-tem-deficit-de-15-mil-fiscais-para-verificar-condicoes-de-trabalho.htm#:~:text=O%20governo%20federal%20conta%20com,mais%20de%201%2C5%20mil>. Acesso em: 15 de junho de 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas.** 2 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

SERRA, Joaquim Paulo. O teletrabalho: conceito e implicações. In: CORREIA, João Carlos; FIDALGO, António; SERRA, Joaquim Paulo (Org.). **Mundo online da vida e cidadania.** Covilhã: Universidade da Beira Interior, 2003. p. 163-187.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**, 8ª ed., São Paulo. Malheiros Editores, 1992, p. 205-206

SMITH, James A.; JUDD, Jenni. COVID-19: vulnerability and the power of privilege in a pandemic. *Health Promotion Journal of Australia*, v. 31, n. 2, p. 158, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/hpja.333>. Acesso em: 12 de junho de 2022.

SON, H. I.; CHERNOVA, Z. V. Mobile devices as a tool for establishing work-life balance: the downside. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, n. 6, p. 201-215, 2018.

VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, São Paulo, v. 10, n. 19, p.96-104, mar. 2000.

VAN HORN, Carl E.; STOREN, Duke. Telework: corning of an age? Evaluating the potencial benefits of telework. In: UNITED STATES. DEPARTMENT OF LABOR. (Ed.). **Telework: the new workplace of the 21st century.** Washington, D.c.: Department of Labor, 2000. p. 3-32.

VAYRE, E.; VONTHRON, A.-M. Identifying work-related internet's uses – at work and outside usual workplaces and hours – and their relationships with work–home interface, work engagement, and problematic internet behavior. *Front. Psychol.*, out. 2019. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6797624/>. Acesso em: 11 de junho 2022.

WERTHEIN, Jorge. **A sociedade da informação e seus desafios.** *Ciência da Informação*, Brasília, v. 02, n. 29, p.71-77, nov. 2000.

Legislação e jurisprudência

_____. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (chapitre II). Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Disponível em:

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi_no2016-1088_du_8_aout_2016_version_initiale.pdf. Acesso em: 10 de junho de 2022.

_____. **Senado Federal**. Projeto de Lei nº 4.044, 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. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666&ts=1598305429608&disposition=inline>. Acesso em 14 de junho de 2022.

BRASIL. 12ª Vara do Trabalho de Manaus. TRT 11ª Região. Sentença nº 0000823-09.2020.5.11.0012. Juíza: Monique Dominicheli Do Nascimento Basso. <https://pje.trt11.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000823-09.2020.5.11.0012/1#09fbc4d>. Acesso em 20 de junho de 2022.

BRASIL. 35ª Vara do Trabalho de São Paulo. TRT 2ª Região. Sentença. Juiz: Juliana Da Cunha Rodrigues. Disponível: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000323-03.2020.5.02.0035/1#10803ed>. Acesso em 20 de junho de 2022.

BRASIL. 3ª Vara do Trabalho de Diadema. TRT 2ª Região. Sentença. Juiz: Marcio Almeida De Moura. Disponível: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000234-38.2021.5.02.0263/2#f6da2cf>. Acesso em 20 de junho de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. Recurso Ordinário n. 0011247-35.2015.5.01.0022. Relator: Leonardo Dias Borges. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011247-35.2015.5.01.0022/2#c96a0bb>. Acesso em 20 de junho de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. Recurso Ordinário n. 0010030-60.2015.5.01.0020. Relator: Rogerio Lucas Martins. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/444252595/recurso-ordinario-ro-100306020155010020/inteiro-teor-444252645>. Acesso em 15 de junho de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região. Recurso Ordinário n. 0001662-55.2015.5.02.0078. Relator: Rosana De Almeida Buono. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010729-55.2020.5.03.0041/2#eef2854>. Acesso em 15 de junho de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho Primeira Região. Recurso Ordinário n. 0000072-42.2013.5.01.0012. Relatora Desembargadora Rosana Salim Villela Travesedo; Órgão julgador: Décima Turma; Data de publicação: 23.05.2016

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho Primeira Região. Recurso Ordinário n. 0010729-55.2020.5.03.004. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010729-55.2020.5.03.0041/2#eef2854>. Acesso em 15 de junho de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão de decisão que negou provimento ao agravo de instrumento. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº AIRR - 891-06.2010.5.02.0029. Relatora Ministra: Dora Maria da Costa. 16 de dezembro de 2015.

Disponível: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/882734659/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-8910620105020029>. Acesso em 15 de junho de 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Acórdão de decisão que negou provimento ao agravo de instrumento. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-10290-90.2013.5.01.0026. Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado. 29 de junho de 2016. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/879627024/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-102909020135010026>. Acesso em 15 de junho de 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. AIRR - 10800-98.2013.5.17.0013, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, 12/08/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: 14/08/2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/933318649/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-108009820135170013/inteiro-teor-933319027>, acessado em 15 de junho de 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. AIRR-2058-43.2012.5.02.0464. (Acórdão da 7ª Turma). Relator: Ministro Cláudio Brandão. Diário Oficial da União. Brasília. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consesjt=&numeroTst=2058&digitoTst=43&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0464&consulta=Consultar>. Acesso em: 15 de junho de 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. RR: 103775520175030186. (Acórdão da 3ª Turma). Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 17/10/2018. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/640264118/recurso-de-revista-rr-103775520175030186>, acessado em 15 de junho de 2022.

CHILE. **Lei nº 19.759, de 31 de julho de 2002**. Código del Trabajo. Chile, Disponível em: http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_2.pdf. Acesso em: 10 de junho de 2022.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em 14 de junho de 2022.

ESPANHA. **Ley Orgánica 3/2018**, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>. Acesso em: 19 de junho de 2022.

FRANÇA. Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 juillet 2018, 17-13.029, Inédit. **Nº de pourvoi 17-13.029**. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037384264/>. Acesso em 20 de junho de 2022.

ITALIA. **LEGGE 22 maggio 2017, n. 81**. Disponível em: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>. Acesso em: 14 de junho de 2022.

PORTUGAL. **Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro**. Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o

regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114>. Acesso em 12 de junho de 2022.

Normas coletivas

Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2022 entre Banco Bradesco S.A e Confederação Nacional Dos Trabalhadores Do Ramo Financeiro.

https://spbancarios.com.br/sites/default/files/arquivo_destaque/act_teletrabalho_bradesco.docx.pdf. Acesso em 16 de junho de 2022.

Acordo Coletivo De Trabalho 2021/2022 do Sindicato Dos Trabalhadores Em Processamento De Dados, Informática E Tecnologia Da Informação Do Estado De Pernambuco Disponível em:

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR065634/2021&CNPJ=10579332000126&CEI=>. Acesso em 16 de junho de 2022.

Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022 do Sindicato Dos Trabalhadores Em Empresas Instaladoras De Redes De Tv Por Assinatura, Cabo, MMDS, DTH, no Estado De São Paulo. Disponível em:

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR045380/2020>. Acesso em 16 de junho de 2022.

Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2023 do Sindicato Nacional Das Empresas De Telecomunicações Por Satélite. Disponível em:

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR005599/2022>. Acesso em 16 de junho de 2022.