

VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

IARA MARTHOS ÁGUILA

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

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

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

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

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

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

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

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

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

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

Comunicação:

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

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

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

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

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

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

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

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

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Iara Marthos Águila; Luciana de Aboim Machado – Florianópolis; CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-730-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito e Políticas Públicas na era digital

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VI Encontro Virtual do CONPEDI (1; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o VI Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 20 a 24 de junho de 2023, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Direito e Políticas Públicas na Era Digital”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos que compõem esta obra reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna - MG

Iara Marthos Águila

Faculdade de Direito de Franca

Luciana de Aboim Machado

Universidade Federal de Sergipe

O DIREITO À DESCONEXÃO COMO GARANTIA DA DIGNIDADE HUMANA DOS TRABALHADORES

THE RIGHT TO DISCONNECTION AS A GUARANTEE OF WORKERS' HUMAN DIGNITY

Julia Brezolin ¹

Resumo

O objetivo do artigo é analisar os impactos da tecnologia e dos meios telemáticos nas relações de trabalho e a necessidade de regulamentação de um direito à desconexão do trabalho. Os avanços tecnológicos, aliados à pandemia do coronavírus e a flexibilização das leis trabalhistas, fomentaram a utilização de novas modalidades de trabalho, gerando novos desafios, como a dificuldade de desconexão do trabalhador. Observa-se que em diversos países há um movimento legislativo de reconhecimento do direito à desconexão, o que, contudo, não tem ocorrido no Brasil, uma vez que os poucos projetos de lei que foram propostos carecem de resolução. A regulamentação do direito à desconexão garante a efetivação da dignidade da pessoa humana do trabalhador e o exercício de outros direitos fundamentais dispostos no ordenamento jurídico brasileiro. Ressalta-se que a pesquisa foi desenvolvida no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Passo Fundo, vinculada a linha de pesquisa de Jurisdição Constitucional e Democracia e utilizando como metodologia a dedutiva baseada na pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Novas tecnologias, Precarização, Desconexão, Trabalho, Dignidade da pessoa humana

Abstract/Resumen/Résumé

The objective of the article is to analyze the impacts of technology and telematic means on labor relations and the need for regulation of a right to disconnection from work. Technological advances, coupled with the coronavirus pandemic and the flexibilization of labor laws, have encouraged the use of new ways of working, creating new challenges, such as the difficulty of disconnecting the worker. It can be observed that in several countries there is a legislative movement towards the recognition of the right to disconnection, which, however, has not occurred in Brazil, since the few bills that have been proposed lack resolution. The regulation of the right to disconnection guarantees the effectiveness of the worker's human dignity and the exercise of other fundamental rights provided for in the Brazilian legal system. It is noteworthy that the research was developed within the Postgraduate Program in Law at the University of Passo Fundo, linked to the research line of Constitutional Jurisdiction and Democracy and using as methodology the deductive based on bibliographic research.

¹ Mestranda em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Passo Fundo/RS. Bacharela em Direito pela Universidade de Passo Fundo/RS. E-mail: 158471@upf.br

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: New technologies, Precariousness, Disconnection, Work, Human dignity

1 Introdução

O presente artigo tem como objetivo analisar a necessidade de legislar sobre um direito à desconexão no ordenamento brasileiro. Também visa analisar a importância da limitação da jornada de trabalho para a concretização de outros direitos fundamentais e constitucionalmente garantidos à pessoa do trabalhador. Para tanto, questiona-se: quais são os impactos da falta de regulamentação do direito à desconexão nas relações trabalhistas?

A Quarta Revolução Industrial aliada a Reforma Trabalhista e a pandemia do coronavírus, provocaram grandes mudanças nas relações de trabalho. Repentinamente, o trabalhador se viu diante de novos desafios, como o teletrabalho, as novas ferramentas telemáticas e a dificuldade de limitar a jornada de trabalho na Era Digital.

O trabalhador possui direitos básicos garantidos pela Constituição Federal, dentre eles está o direito ao lazer, a qualificação profissional e a convivência familiar e social, os quais somente podem ser concretizados se o trabalhador tiver tempo para o ócio e não estiver exercendo uma atividade laboral em tempo integral.

Desse modo, a pesquisa foi dividida em duas partes. Na primeira parte, será realizada uma breve abordagem histórica, contextualizando o momento em que foram positivados os primeiros direitos trabalhistas e a sua importância no ordenamento, bem como, será abordada a Revolução 4.0 e os impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho, conceituando e contextualizando o que seria o direito à desconexão

Na segunda parte, será analisada a importância da limitação de jornada para o trabalhador e os desafios para a positivação do direito à desconexão. Além disso, a fim de estabelecer um grau comparativo, será demonstrado o movimento legislativo de outros países na positivação do direito à desconexão e as tentativas legislativas brasileiras em regulamentar o tema, bem como, algumas decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho sobre o assunto.

Os impactos e os problemas advindos das novas tecnologias nas relações de trabalho demandam atenção, pelo que a temática abordada no artigo é atual e necessária. Em termos de saúde, a ausência de um tempo para descanso compromete a saúde física e mental do trabalhador, já em termos sociais, gera prejuízos irreparáveis, pois priva o trabalhador do convívio social e de uma melhoria nas condições de vida, violando direitos que são inerentes ao indivíduo e que garantem a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Por fim, destaca-se que a pesquisa foi desenvolvida no âmbito no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Passo Fundo, vinculada à linha de pesquisa de

Jurisdição Constitucional e Democracia, sendo classificada como pesquisa básica, tendo sido utilizado o método dedutivo e como procedimento técnico a pesquisa bibliográfica.

2 A Revolução 4.0 e a garantia da dignidade da pessoa humana do trabalhador

A regulamentação trabalhista tem a sua origem na Europa e nos Estados Unidos, a partir da segunda metade do século XVIII e decorre das diversas reivindicações das classes trabalhadoras que objetivavam uma melhoria na qualidade de vida e nas condições de trabalho. Com o surgimento da primeira Revolução Industrial, marcada pelo aparecimento da máquina a vapor, problemas com as condições de trabalho precárias, as jornadas excessivas, os baixos salários, a exploração do trabalho de crianças e mulheres, o grande número de acidentes de trabalho e as doenças decorrentes do ambiente insalubre, eram comuns aos trabalhadores, o que com o passar do tempo, tornou-se insustentável. (MARTINS, 2023, p. 21).

Assim, não é coincidência que as primeiras leis trabalhistas surgiram da reivindicação coletiva dos trabalhadores e do posicionamento da Igreja Católica, disposto através da Encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII, que exigiu do Estado e das classes dirigentes uma postura mais compreensiva sobre as questões sociais e a necessidade de regulações das relações trabalhistas. As primeiras disposições legais tiveram como objetivos, restringir o trabalho dos menores e das mulheres, limitar as jornadas extenuantes, melhorar as condições laborais e reduzir o número de acidentes no ambiente de trabalho, assegurando a dignidade da pessoa humana do trabalhador e ressaltando os valores sociais do trabalho e os fundamentos para uma sociedade justa e solidária. (DELGADO, 2019, p. 105-112).

No Brasil, conforme Martins (2023, p. 24-26), a Consolidação das Leis do Trabalho promulgada em 1943, no governo de Getúlio Vargas, compilou e ordenou os decretos-leis que existiam até aquele momento, tendo o seu surgimento sido influenciado pelas transformações ocorridas na Europa com a Primeira Guerra Mundial, pelo surgimento da OIT e pelo número de imigrantes que estavam em território brasileiro e iniciaram os primeiros movimentos operários de reivindicação de melhores condições de trabalho e salários. Posteriormente, a Constituição Federal de 1988, inseriu o valor social do trabalho como fundamento da República Federativa (art. 1º, IV) e muitas garantias trabalhistas já previstas na CLT, foram consideradas como direitos essenciais e elencadas no título que trata dos direitos e garantias fundamentais, destacando-se os direitos sociais de segunda dimensão (art. 6º) e os direitos trabalhistas mínimos (art. 7º), dentre eles a definição da duração normal de trabalho, o descanso semanal remunerado e as férias.

Contudo, desde que foi promulgada, a CLT passou por diversas alterações, tendo as mudanças mais significativas ocorrido em 2017, com a lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a qual modificou questões essenciais ao direito individual e ao direito coletivo, privilegiando a autonomia de vontade das partes vinculadas à relação de trabalho. Delgado e Delgado (2017, p. 41), defendem que com a flexibilização provocada pela lei 13.467/2017, ao invés de ser garantido o disposto na Constituição Federal de 1988, foi permitida a desigualdade e a prevalência do poder econômico na relação de emprego.

Ademais, em um cenário mundial o direito do trabalho já vinha sendo afetado pelas novas tecnologias e pelas problemáticas advindas principalmente da utilização dos meios telemáticos e dos meios de comunicação. No cenário brasileiro, essas transformações aliadas as alterações e flexibilizações promovidas pela Reforma Trabalhista e a pandemia global do coronavírus nos anos de 2020 e 2021, causaram um grande impacto nas relações laborais, pois para que não houvesse uma paralização completa de todos os setores, foram adotadas formas alternativas de trabalho, o que causou uma mudança abrupta e um avanço ainda maior das novas tecnologias.

Conforme Silva e Takeshita (2022, p.3), no contexto pandêmico, com as orientações sobre o isolamento social, o home office, trabalho realizado diretamente da residência do trabalhador e com a utilização de meios telemáticos, que antes era a exceção, tornou-se a regra, e mesmo com o fim da pandemia, muitas empresas mantiveram-se em funcionamento na modalidade remota. Nesse sentido, levantou-se a necessidade de analisar a influência dessas transformações no meio laboral e regulamentar determinadas questões para garantir a saúde e a segurança do trabalhador.

Na atualidade, situações que há anos atrás seriam impensáveis, têm ocorrido e se tornando comuns, isso porque, conforme Vidal (2019, p. 25), o mundo vive a 4ª revolução industrial, uma vez que os robôs, automatizações e as inteligências artificiais estão sendo implementadas em diversos ambientes e setores. Não é atoa que os debates acerca do transhumanismo, como forma de melhoramento dos seres humanos e diretamente ligado a ideia de superinteligência, estão em crescente discussão (DIÉGUEZ, 2016, p.13).

De acordo com Maranhão e Savino (2021, p.57), a Terceira Revolução Industrial foi marcada pela Revolução Digital, em razão do surgimento do computador, da internet, da eletrônica e das automações. Nesse período, as indústrias passaram a necessitar de trabalhadores altamente qualificados, ao mesmo tempo que as automações dispensaram a necessidade de mão de obra humana em diversas atividades, o que gerou a dispensa daqueles que não possuíam as habilidades necessárias ou que não se adaptavam ao fluxo e ao ritmo de produção.

Para Castells (2011, p. 67), a Quarta Revolução Industrial ou Revolução 4.0 ocorrida no final do século XX, foi um acontecimento que se deu rapidamente e rompeu com aquilo que estava vigente e estabeleceu uma nova era na qual a “principal característica é a transformação de nossa “cultura material” pelos mecanismos de um novo paradigma tecnológico que se organiza em torno da tecnologia da informação”.

Portanto, o ponto central da revolução 4.0 seriam as tecnologias da informação, de processamento e de comunicação, uma vez que a sociedade atual é sedenta por informação, de forma que todos os conhecimentos são utilizados para a geração de mais conhecimento e de dispositivos de comunicação e processamento de informação, havendo um ciclo de realimentação entre a inovação e o seu uso. (CASTELLS, 2011, p. 68-69).

Assim, novamente é necessário adequar o trabalho humano às transformações provocadas pelos avanços tecnológicos, o que não tem ocorrido, uma vez que as empresas têm utilizado a inteligência artificial para aumentar a produtividade e as margens de lucros, às custas da redução de direitos sociais, causando prejuízos aos trabalhadores. Igualmente, as inovações permanentes causadas pela tecnologia, pela informação e pela comunicação, geram a exclusão de um número considerável de trabalhadores, que sem o treinamento e a qualificação necessária, dificilmente conseguirão permanecer ou reingressar nesse novo mercado de trabalho. (GOMES, 2021, p. 300).

Dessa forma, há que se considerar que, embora as novas formas de trabalho, como o teletrabalho, tenham facilitado e permitido o labor durante a crise pandêmica e tenham sido adotados por muitas empresas como modalidade principal de trabalho após pandemia, há diversas questões que repercutem na vida e na saúde do trabalhador e que carecem de uma regulamentação efetiva. Os acidentes de trabalho, que despertavam a preocupação original daqueles que lutaram pelo estabelecimento de normas básicas aos trabalhadores, passaram a competir na Era Digital com as doenças psíquicas decorrentes da fadiga e do excesso de informações, como o bournout e a depressão.

É nesse contexto, que surge a necessidade de um direito à desconexão, considerado por Souto Maior (2003, p. 312), como um direito fundamental do trabalhador, uma vez que este precisa se desconectar do trabalho, para efetivar outros direitos, como a qualificação profissional, o lazer e o descanso, bem como, para evitar o seu adoecimento mental.

Observa-se que há algumas contradições que envolvem a discussão sobre o direito ao não-trabalho, sendo que a primeira seria o paradoxo dessa preocupação em uma sociedade marcada pelo desemprego. A segunda seria o fato de que, apesar de os avanços tecnológicos estarem substituindo o trabalho manual, eles também estão escravizando o homem ao trabalho,

uma vez que da mesma forma que propiciam possibilidades infinitas de informação e atualização, também vinculam o homem à necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho. Ademais, na mesma medida em que o trabalho dignifica o homem, com a Era Digital, o trabalho tem retirado a dignidade do homem, uma vez que ultrapassa limites e avança sobre a sua intimidade e a vida privada. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 296).

Os avanços da tecnologia são potentes ferramentas, que devem servir para amparar os trabalhadores, facilitar o desempenho dos trabalhos e, por exemplo, reduzir problemas com acidentes, sendo que em hipótese nenhuma deveriam ser usados como ferramentas de degradação e piora das condições de trabalho, que é o que vem ocorrendo. O trabalhador enquanto ser humano, precisa se desconectar não apenas pelo ócio, como também para conviver socialmente, efetivar outros direitos e preservar sua saúde física e mental.

As tecnologias de informação e comunicação afetam as condições laborais, uma vez que aumentam o ritmo, a intensidade do trabalho, o controle patronal e provocam uma confusão entre o âmbito profissional e o não profissional. A Revolução 4.0 modificou a forma como o trabalho está organizado, alterando o grau de dependência do empregado, frente a quantidade de informações que o mesmo recebe e tem que processar, havendo o desenvolvimento de uma forma muito mais eficiente e sutil de controle. (PONZILACQUA; SILVA, 2022, p.199).

O que se busca debater não é a eliminação das tecnologias, ao contrário, uma adaptação do trabalhador, dos empregadores e da legislação a elas. Nesse sentido, é importante a implementação de um direito de desconectar-se, pois a linha entre o trabalho e a vida pessoal é muito tênue, muitas vezes dividida apenas por um celular. Também, a relação de trabalho é naturalmente desigual, pendendo sempre para o lado contrário ao do trabalhador, que muitas vezes se vê obrigado a aceitar determinadas situações, pois necessita da renda para sobreviver.

Assim, destacam-se as considerações efetuadas por Ferrajoli ao dispor sobre o Direito do Trabalho positivado na Constituição Italiana,

O trabalho - de acordo com seu modelo constitucional, agora literalmente dissolvido e de cabeça para baixo, como veremos adiante - não é mais uma mercadoria, mas um valor. E o valor constitutivo da dignidade da pessoa, que como tal constitui um pressuposto dos direitos fundamentais: não apenas de todos os direitos da pessoa, mas também dos direitos conferidos ao trabalhador pelos artigos 35-40 da Constituição, em confronto com os empregadores, bem como na esfera pública, antes de tudo direito a remuneração “suficiente”, como diz o artigo 36, “para garantir para si e à sua família uma existência livre e digna [...]”. (FERRAJOLI, 2021, p. 71, grifos do autor).

As considerações acima em muito se aplicam a realidade brasileira, uma vez que a Constituição Federal de 1988 insere o trabalho como um fundamento da república e como um direito fundamental, justamente para seja concretizada a dignidade da pessoa humana. Além disso, para Ferrajoli (2021, p.79) os direitos inerentes às relações de trabalho foram estabelecidos considerando diversas gamas de direitos, uma vez que a origem do direito trabalhista, é decorrente da necessidade de limitação do poder absoluto do empregador, que se efetiva através da positivação de direitos fundamentais dos trabalhadores nos locais de trabalho, como os salários justos e o estabelecimento de jornadas.

De acordo com Oliveira (1998, p. 146), a grande conquista dos trabalhadores no século XX, foi a redução da duração da jornada de trabalho, uma vez que os trabalhadores, inclusive mulheres e crianças, desempenhavam jornadas de até 16 horas, o que era inaceitável. Como reflexo dessa realidade, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), já na sua primeira declaração, limitou em 08h diárias o tempo de labor, o que só poderia ser elástico em caso de força maior.

A definição de uma jornada de trabalho é uma das formas de garantir a preservação da dignidade da pessoa humana do trabalhador e de acordo com Vecchi, Garcia e Pilau Sobrinho (2020, p. 258), foi a noção de dignidade humana que inspirou a construção de toda a filosofia dos direitos fundamentais e representou uma bandeira na luta dos movimentos sociais por condições dignas de trabalho, tendo esse ideal se espalhado por todas as áreas do direito.

Dessa forma, destacam-se os artigos 23 e 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (ONU, 1948), que dispõe sobre o direito que todo ser humano possui de acessar um emprego, receber uma remuneração justa e usufruir de repouso, lazer, férias e especialmente, de ter uma limitação razoável da duração do trabalho.

É somente a partir da observância dos direitos mínimos garantidos aos trabalhadores por toda a legislação e também pela Constituição Federal, que será possível ao trabalhador alcançar outros direitos e ascender socialmente. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948) também legislou nesse sentido, ao estabelecer nos artigos 25 e 26 que todas as pessoas possuem direito à educação e a um nível de vida suficiente para assegurar ao indivíduo e a sua família a saúde e o bem-estar.

Há direitos que só são passíveis de serem concretizados se o trabalhador tiver respeitado o seu direito ao não-trabalho, como é o caso do direito à educação e profissionalização e do direito ao lazer e convívio social.

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida. (SARLET, 2011, p. 57-58, grifo do autor).

Assim, o trabalhador enquanto pessoa humana é sujeito de direitos fundamentais, mostrando-se essencial para a concretização destes, o debate acerca do estabelecimento de um direito à desconexão no ordenamento trabalhista brasileiro. Não é possível eliminar as tecnologias, pois há muito sabe-se que elas são o presente e o futuro da sociedade, porém é necessário a adaptação de todas partes envolvidas nas relações de trabalho, observando as previsões legislativas quanto a duração da jornada, a inclusão do trabalhador por meio da sua qualificação e, em hipótese alguma, a utilização dos recursos tecnológicos e das novas modalidades de trabalho como barreiras à concretização de outros direitos também fundamentais ao indivíduo.

Nesse sentido, mais do que assegurar a observância das normas de duração do trabalho já positivadas na legislação, o direito à desconexão é necessário para que em caso de violação, hajam formas legais de sancionar os descumprimentos e indenizar àqueles que sofrem com a lesão de direitos. Também, somente com a regulamentação da desconexão é que será possível ter noção da real dimensão do tema e da amplitude das violações que ocorrem, possibilitando o debate acerca de soluções efetivas ao tema.

3 Da regulamentação do tempo de trabalho e da necessidade legislativa de um direito à desconexão

Conforme já destacado, a regulamentação das jornadas foi um grande marco àqueles que iniciaram os movimentos de regulamentação de direitos trabalhistas, sendo que, desde a sua promulgação, a Consolidação das Leis do Trabalho igualmente se preocupou em definir as jornadas laborais, limitando o labor em 08h diárias e 44h semanais, estabelecendo um intervalo intrajornada, interjornada e um descanso semanal remunerado, sendo essas consideradas normas de ordem pública e protegidas tanto pela Constituição Federal de 1988, quanto pela CLT.

Dentre as alterações que foram trazidas pela Reforma Trabalhista, observa-se que a mesma inovou ao adicionar à Consolidação, o capítulo II-A (artigos 75-A ao 75-E) que dispõe sobre o teletrabalho e afasta a discussão sobre a impossibilidade de subordinação do trabalhador nessa modalidade. Contudo, observa-se que a Reforma Trabalhista também adicionou o inciso III ao artigo 62 da CLT, e excluiu os teletrabalhadores da limitação de jornada, o que representa uma regressão de direitos, pois é nesse modelo de trabalho e nos modelos híbridos, que se verifica uma maior dificuldade em estabelecer limites entre a vida pessoal e profissional do trabalhador. (BRASIL, 1943).

De acordo com Martins (2023, p. 350), na modalidade do teletrabalho, o trabalhador não possui uma jornada exata, pois não pode precisar a exata hora em que começa e que termina a prestação de serviços. Todavia, a interpretação do artigo 62, inciso III da CLT, deve ser realizada em conjunto com o parágrafo único do artigo 6º da CLT, pois se houver a possibilidade de controlar a entrada e saída de dados do computador do empregado, também há como apurar as horas extras.

No entendimento de Souto Maior (2003, p. 306), o teletrabalho interfere na vida privada do trabalhador,

[...] Este tipo de trabalho, no entanto, agride, sensivelmente, o direito ao não-trabalho, eis que a própria vida privada do trabalhador se perde no fato de se transformar a sua residência e m local de trabalho, com prejuízo para o próprio convívio familiar. [...] Uma vez configurada a relação de emprego, o efeito concreto a se produzir, sob o prisma do direito ao não-trabalho, é o da declaração do direito à limitação da jornada de trabalho também nestes serviços, tornando efetivo tal direito com a fixação do pressuposto de que cabe ao empregador estabelecer o limite da jornada a ser cumprida.

Assim, não é apenas necessário, como também é fundamental debater sobre um direito à desconexão, pois as previsões da CLT sobre a jornada de trabalho têm a função de garantir a saúde e a segurança do trabalhador, o direito de não trabalhar e a possibilidade de concretizar outros direitos, como o convívio social e familiar e o desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo. De acordo com Sússekind *et al* (2003, p. 795), a necessidade de observar e respeitar os períodos de descanso, decorre de motivos:

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

O tempo prolongado de trabalho causa a fadiga do trabalhador e a insistência em desempenhar atividades mesmo fadigado, pode gerar a fadiga crônica, que além de comprometer a saúde física do trabalhador, também afeta a saúde mental do indivíduo, provocando a insatisfação com o trabalho, o absenteísmo, a baixa da produtividade e o aumento no número de acidentes de trabalho e no desenvolvimento de doenças como o bournout. (OLIVEIRA, 1998, p. 142).

O estabelecimento de limites ao tempo de trabalho encontra fundamento na Declaração Universal de Direitos Humanos, na Constituição Federal de 1988 e também nos princípios inerentes ao direito do trabalho, devendo a regulação da duração do labor ser adaptada ao contexto social, observando as modificações das relações laborais. É nesse cenário de adaptação à Era Digital, que surge a necessidade de positivar o direito à desconexão como forma de efetivar as garantias constitucionalmente garantidas. (PONZILACQUA; SILVA, 2022, p. 201).

O trabalho sempre foi visto como dignificador do homem e legislar sobre o não-trabalho esbarra em questões históricas e culturais enraizadas na sociedade. Nesse sentido,

Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 298).

Identifica-se em diversos países um movimento legislativo sobre o direito à desconexão, o que decorre, principalmente, do avanço da tecnologia global e das dificuldades advindas dela. Dessa forma, destaca-se a lei francesa n. 2016-1088, que entrou em vigor em janeiro de 2017 e é considerada pioneira no assunto, uma vez que realizou diversas modificações na legislação trabalhista da França, dentre as quais, destaca-se a inserção de um dispositivo que garante o direito à desconexão do trabalho e dispõe sobre condutas que devem ser adotadas pelas empresas com mais de cinquenta empregados, objetivando proporcionar o pleno exercício do direito de se desconectar do trabalhador e garantir a não interferência nos momentos de descanso. (PONZILACQUA; SILVA, 2022, p. 202).

Na legislação francesa, por meio das negociações coletivas anuais, as empresas deverão tratar do exercício do direito de desconexão pelo trabalhador e da implementação de dispositivos que regulem as ferramentas digitais de comunicação do trabalho. Também, na ausência de acordo entre as partes, considerando a cultura da empresa, o empregador deverá elaborar um regramento estabelecendo a forma através da qual será garantida a desconexão dos

trabalhadores e os meios para implementar as medidas, bem como, deverá definir treinamentos e ações de conscientização sobre o uso das ferramentas digitais. (GAURIAU, 2020, p.198).

Um dos principais pontos de crítica à inovação francesa, é justamente o fato dessas disposições não abrangerem as empresas com menos de cinquenta empregados e também não preverem sanções ao descumprimento. Contudo, conforme destaca Gauriau (2020, p. 199), o Tribunal Francês é “muito sensível às questões afetas à proteção da saúde do trabalhador e muito provavelmente condenará o empregador que não assegurar a seus trabalhadores um direito à desconexão”.

Outrossim, o ordenamento francês não é o único a prever o direito à desconexão, países como a Itália¹, a Espanha², a Bélgica³, o Chile⁴ e a Argentina⁵, também estabeleceram normas para aqueles que trabalham e estão sujeitos ao controle telemático. No Brasil, considerando o período de 11/11/2017 a 15/04/2023, observa-se que houve uma movimentação legislativa sobre a temática, através dos projetos de lei n. 1510/2022, 4567/2021, 4567/2021 e 4816/2020, todos ainda em tramitação.

O PL n. 1510/2022, apresentado em 06/06/2022, prevê a inserção do artigo 75-F na CLT, para tratar do direito à desconexão digital, sob a justificativa de que a lei atual não prevê um direito de o empregado não estar à disposição do empregador durante o período de descanso. (BRASIL, 2022b).

O PL n. 4567/2021, proposto em 20/12/2021, trata do direito a desconexão do trabalhador e funcionário público e pretende regulamentar o uso das ferramentas digitais após a jornada diária e dias não úteis, sob a justificativa de que se desconectar do trabalho é um direito de todos os trabalhadores. De acordo com o projeto, os trabalhadores devem se desconectar e ao fazer isso não devem se preocupar, estar à disposição ou estar de sobreaviso através de e-mails, mensagens ou ligações telefônicas, pois a descontinuidade da conexão é uma garantia que privilegia a preservação da saúde mental do trabalhador. (BRASIL, 2021a).

Por sua vez, o PL n. 5581/2020, apresentado em 17/12/2020, dentre outras disposições, prevê a implementação de medidas muito semelhantes àquelas do modelo francês, estabelecendo um rol de “políticas internas de prevenção, educação e orientação para a preservação da saúde mental dos trabalhadores”, que devem ser adotadas pelas empresas com

¹ Lei n. 81 de 22 de maio de 2017.

² Lei n. 03 de 05 de dezembro de 2018.

³ Lei de 26 de março de 2018.

⁴ Lei n. 21.220 de 26 de março de 2020.

⁵ Lei n. 27.555 de 30 de julho de 2020.

mais de cinquenta empregados, estabelecendo penalidades em caso de descumprimento. (BRASIL, 2020).

Observa-se que os projetos de lei mencionados possuem disposições interessantes, contudo, a demora no debate e a aprovação (ou não), trazem prejuízos em diversos aspectos aos trabalhadores. Além disso, observa-se que o direito à desconexão é concretizado através de medidas que iniciam na conscientização daqueles que estão inseridos no meio laboral, até o bloqueio de e-mails após o horário de expediente e a utilização dos controles de jornada de forma inversa, ou seja, para identificar quando o trabalhador se conecta após o horário normal.

Alguns Tribunais do Trabalho têm aplicado e reconhecido a ocorrência de dano existencial às jornadas extenuantes desempenhadas pelos trabalhadores, isso porque “as jornadas exaustivas ofendem o direito do trabalhador à convivência familiar, ao lazer, ao descanso, além de trazerem prejuízo à saúde, caracterizando o chamado dano existencial” (JUSTIÇA..., 2023).

À vista disso, destaca-se o acórdão proferido pelo Tribunal do Trabalho da 3ª Região e publicado no ano de 2022, que condenou a empregadora ao pagamento de danos morais, pela ocorrência de dano existencial em razão da impossibilidade de execução de atividades paralelas ao trabalho causadas pelas jornadas extenuantes.

[...] Cumpre pontuar que **o dano existencial se afere pela impossibilidade de execução de atividades paralelas ao trabalho que assegurem ao trabalhador o descanso, lazer e a convivência familiar e social e decorre da superexploração da mão de obra**. Noutras palavras, o dano existencial decorre da prática de ato que frustra a realização pessoal do trabalhador. Inviabiliza assim a realização de projetos pessoais e interfere nas relações familiares e sociais do obreiro. Quando é resultado de conduta ilícita praticada por seu empregador, deve ser por este indenizado. Desse modo, **a demonstração de trabalho efetivo sem folgas regulares e sem antecedência na publicação da escala de trabalho denota o evidente prejuízo a seu projeto de vida e às suas relações sociais e familiares, interferindo na sua própria existência**, de modo que a conduta antijurídica do empregador não consiste apenas no descumprimento da norma legal, sendo grave a ponto de ensejar a reparação pretendida, nos moldes fixados na origem [...]. (TRT-3. Recurso Ordinário nº 0010660-07.2021.5.03.0132. Relator: Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro. 11ª Turma. Julgamento: 04/05/2022. Publicação: 11/05/2022d, grifo nosso).

No ano de 2021, o mesmo Tribunal do Trabalho já havia decidido e condenado outra empresa por danos morais em razão das jornadas excessivas que eram desempenhadas pelo Reclamante.

EMENTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DANO EXISTENCIAL. O dano existencial atrativo de dever de reparar decorre, em geral, de **toda lesão capaz de comprometer a liberdade de escolha do indivíduo, frustrando projetos da vida pessoal, em razão do trabalho em jornada excessiva,**

de tal modo que o tempo dedicado ao labor compromete todo o restante disponível para as relações familiares, convívio social, prática de esportes, estudos ou mesmo para o lazer, em vilipêndio ao princípio da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III da Carta Magna). (TRT-3. Recurso Ordinário nº 0010642-47.2016.5.03.0039. Relator: Desembargador Vicente de Paula Maciel Júnior. 7ª Turma. Julgamento: 12/12/2021. Publicação: 14/12/2021c, grifo nosso).

As empresas estão cada vez mais aderindo ao teletrabalho como modalidade principal de trabalho, o que fortalece o debate acerca da positivação do direito à desconexão, sendo necessário observar todas as variantes que decorrem dessa opção, como o respeito a jornada de trabalho, a adoção de meios efetivos de controle de jornada, a qualificação dos trabalhadores para o uso da tecnologia, isso tudo para garantir uma relação de trabalho justa e que respeite os direitos que os trabalhadores possuem. (CAMÊLO; SCALA; CAMARA, 2022, p.4).

Na teoria, as vantagens do teletrabalho seriam a autonomia do empregado em definir o seu próprio horário de trabalho, a melhoria na qualidade de vida, uma maior convivência com a família e o ganho do tempo de deslocamento. Todavia, o que ocorre na prática é exatamente o oposto, o trabalhador está cada vez mais isolado e sem tempo de conviver com a família (mesmo estando em casa), isso porque tem sido acionado em qualquer dia e horário, inclusive em finais de semana, estando sujeito a um trabalho constante, de forma que, aquilo que deveria proporcionar liberdade, tem sido uma prisão ao trabalhador. (CAMÊLO; SCALA; CAMARA, 2022, p.4-5).

A tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho, mas, fora de padrões responsáveis, pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se ao problema, a responsabilidade social. [...] Sem os limites de uma verdadeira responsabilidade, cujos limites devem ser determinados pelo Estado e não pelo livre-mercado, evidentemente, a evolução tecnológica a despeito de gerar conforto estará produzindo o caos. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 298-299).

A flexibilização das normas trabalhistas, o isolamento do trabalhador e a conseqüente precarização das relações laborais, são os maiores problemas da Era Digital. De acordo com Ferrajoli (p. 74-76), o crescimento do desemprego e a concorrência causada pela importação de produtos de países que utilizam mão de obra barata, tem contribuído para a desvalorização do trabalhador e a redução dos direitos sociais. Como consequência da desvalorização, das alterações legislativas no âmbito coletivo e do teletrabalho, que contribui para o isolamento, o trabalhador não se sente mais pertencente a um grupo, de forma que estão em crescente desuso os termos “classe trabalhadora” e “movimento operário”, causando incertezas quanto ao futuro e a dificuldade de o trabalhador planejar a própria vida profissional e familiar.

O direito de desconexão é necessário para que seja efetivada a dignidade da pessoa humana, pois não há como garantir de forma completa a dignidade do trabalhador, sabendo de todas as implicações causadas pela hiperconexão na vida privada e na saúde física e mental do trabalhador.

Ademais, dentre os princípios que regem o Direito do Trabalho, têm-se que o Princípio da Proteção é um dos princípios fundamentais e tem como propósito reduzir as desigualdades materiais e estabelecer uma igualdade substancial entre as partes da relação trabalhista. Desse modo, como as diferenças trabalhistas surgem exatamente pela diferença socioeconômica entre as partes, o princípio da proteção concretiza no trabalho subordinado, o princípio da dignidade da pessoa humana. (VECCHI; GARCIA; PILAU SOBRINHO, 2020, p. 269).

Também, a Constituição Federal de 1988 insere o trabalho como um direito social, integrando a segunda dimensão de direitos e reconhecendo aos trabalhadores direitos fundamentais como o direito a férias, ao repouso semanal remunerado, a um salário mínimo e a limitação de jornada de trabalho. Esses direitos são originários das reivindicações das classes menos favorecidas e estabelecem “um mínimo”, a fim de igualar a extrema desigualdade que caracteriza as relações laborais. Os direitos sociais são essenciais para o exercício das liberdades e para garantir a igualdade de chances, estando intrínseco à noção de democracia e estado de direito. (SARLET, 2012, p. 48-62).

O direito à desconexão por si só já é um direito implícito ao trabalhador brasileiro, pois decorre do direito à duração razoável do trabalho, porém somente mediante a positivação é que será possível exigir o cumprimento. O direito ao trabalho decente é garantido pela Constituição Federal de 1988, pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela Declaração Universal de Direitos Humanos, sendo que, quando se observa a hiperconexão a qual o trabalhador está exposto, torna-se evidente a necessidade de regulamentar um direito de desconectar-se, a fim assegurar o trabalho decente, garantir a dignidade da pessoa humana do trabalhador e concretizar outros direitos fundamentais.

4 Considerações finais

A origem da regulamentação trabalhista é decorrente dos movimentos sociais da classe trabalhadora, que buscava melhorias nas condições de trabalho, como forma de garantir a saúde do trabalhador e evitar acidentes no ambiente laboral. A delimitação da jornada de trabalho é um dos direitos que mais refletem o momento e as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores que lutaram pela positivação dos primeiros direitos trabalhistas.

A quarta revolução industrial e as novas tecnologias impactaram profundamente a forma de se comunicar, de prestar trabalho e de se relacionar. Conjuntamente, as alterações provocadas pela Reforma Trabalhista, principalmente no direito coletivo, a flexibilização das normas, o isolamento do trabalhador e a sua desvalorização, têm gerado uma precarização nas relações laborais e dificultado a concretização de outros direitos.

Da mesma forma que a Era Digital permite a criação de uma modalidade de trabalho em que o trabalhador está mais próximo da sua família, ela também possibilita a ocorrência de turnos integrais de trabalho e a ausência de limites entre vida pessoal e a profissional do indivíduo.

Assim como na sua origem, a delimitação da jornada de trabalho e o estabelecimento de um período considerado como normal para o labor, tem a função de limitar o poder do empregador, coibir abusos e permitir que o trabalhador desempenhe outras funções e não esteja disponível em tempo integral ao empregador.

É em razão da importância que essa limitação possui que a duração razoável do trabalho, a definição dos intervalos intrajornada e interjornada, bem como, o descanso semanal remunerado e as férias, são normas de ordem pública e foram positivadas na Constituição Federal de 1988, na Consolidação das Leis do Trabalho e na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

O direito à desconexão é um direito implícito e intrínseco ao direito de usufruir de uma jornada razoável e mostra-se fundamental para garantir a saúde física e mental do trabalhador, preservar a dignidade da pessoa humana e permitir o exercício de outros direitos como o lazer, o convívio social, o convívio familiar, a profissionalização e o descanso físico e mental.

A dificuldade em estabelecer um tempo de desconexão é um problema de ordem global e diversos países já legislaram sobre o assunto. Contudo, quando se observa a realidade brasileira, identifica-se que apesar de terem ocorrido algumas proposições de Projetos de Leis, todos estão estagnados e carecem de uma decisão.

A positivação de um direito ao não-trabalho encontra obstáculos históricos e culturais, porém a sua regulamentação é importante e necessária, pois somente assim será possível sancionar os descumpridores e debater o problema. Através da positivação do direito à desconexão, será possível dimensionar de forma mais precisa o tamanho da problemática e o número de trabalhadores afetados por ela.

A Era Digital e todas as tecnologias advindas dela, devem servir como instrumentos de melhoria das condições de trabalho e não de precarização do labor. Há inúmeras possibilidades e formas para controlar e garantir a desconexão do trabalhador, para tanto as

empresas devem buscar implementar políticas internas e adotar softwares de controle, bloqueio de e-mails a partir de determinados horários, envio de mensagens automáticas quando o funcionário não estiver disponível, etc.

Ademais, é fundamental a capacitação dos trabalhadores para a utilizações dos meios tecnológicos, a fim de o inserir e o afastar da exclusão do meio laboral, e também, para que seja compreendida a importância e a necessidade do descanso para a sua saúde física e mental. O não-trabalho envolve muitas questões culturais e por isso o treinamento e a conscientização daqueles que exercem modalidades de trabalho remotas e também dos líderes de equipe, são medidas fundamentais para implementar na prática o direito à desconexão.

Portanto, o direito à desconexão é um direito fundamental dos trabalhadores e deve ser tratado como tal, a fim de que seja possível efetivar a dignidade da pessoa humana do trabalhador e todos os demais direitos fundamentais garantidos pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Referências

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 4567/2021**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para instituir o direito à desconexão do trabalhador e do funcionário público, para regular o uso de ferramentas digitais após a jornada diária e após os dias úteis. Brasília: Câmara dos Deputados, 2021a. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2313317>. Acesso em: 14 abril 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 5581/2020**. Dispõe sobre o teletrabalho, realizado fora das dependências do empregador, e altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267606>. Acesso em: 14 abril 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 1510/2022**. Altera dispositivos relativos ao teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Câmara dos Deputados, 2022b. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2326216>. Acesso em: 14 abril 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.425, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 abril 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Acórdão nº 0010642-47.2016.5.03.0039. **Diário da Justiça Eletrônico**. Minas Gerais, 14 dez. 2021c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Acórdão nº 0010660-07.2021.5.03.0132. **Diário da Justiça Eletrônico**. Minas Gerais, 11 maio 2022d.

CAMÊLO, Lahys de Lima; SCALA, Aymina Nathana Brandão Madeiro; CAMARA, Maria Amália Oliveira de Arruda. A inteligência artificial como garantia à efetividade do direito à desconexão: o teletrabalhador hiperconectado e a necessidade de regulamentação do teletrabalhador. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, vol. 226, p. 195-218, ed. RT, nov./dez. 2022. Disponível em: <http://revistadostribunais.com.br/maf/app/document?stid=st-rl&marg=DTR-2022-16473>. Acesso em: 05 abril 2023.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venancio Majer. 6. Ed. São Paulo: Paz e Terra, 2011, 700p.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. 177p.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. 381 p.

DIÉGUEZ, Antonio. **Transhumanismo**: la búsqueda tecnológica del mejoramiento humano. Barcelona: Herder, 2016. 167 p.

FERRAJOLI, Luigi. **Manifesto pela igualdade e por uma constituição da terra**. Tradução de Sérgio Cademartori e Jesus Gomes. Canoas: Unilasalle, 2021. 210 p.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês, estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 189-205, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/70646>. Acesso em: 14 abril 2023.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Direitos fundamentais de trabalhadores vinculados ao sistema sob demanda via aplicativos. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 218, n. 47, p. 293-309, jul./ago. 2021.

JUSTIÇA do Trabalho reconhece dano existencial em casos de trabalhadores submetidos a jornadas exaustivas. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Minas Gerais, 04 abril 2023. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-reconhece-dano-existencial-em-casos-de-trabalhadores-submetidos-a-jornadas-exaustivas>. Acesso em: 04 abr. 2023.

MARANHÃO, Ney; SAVINO, Tiago Amaral Costa. Tecnologia e Disrupção: o mundo do trabalho no contexto da quarta revolução industrial. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 8ª Região**, Belém, v. 54, n. 106, p. 49-70, jan./jun. 2021. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/revista/Revista_106.pdf. Acesso em: 12 abr. 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023. 619 p.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 1998. 424 p.

ONU. Organização Mundial das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos** de 10 de dezembro de 1948. Paris. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 10 abril 2023.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no direito brasileiro. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 196-221, jan. 2022. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/53832/36306>. Acesso em: 10 abril 2023.