

# **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](http://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

## **TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO NO CONTEXTO DA SOCIEDADE EM REDE**

### **THE RIGHT TO DISCONNECTION IN THE CONTEXT IN THE NETWORK SOCIETY**

**Maria Augusta Leite de Oliveira e Souza**

#### **Resumo**

O presente estudo busca, através de uma pesquisa qualitativa, dimensionar o grau de interferência da tecnologia na vida das pessoas, mensurando como a subjetividade do indivíduo vem sendo afetada pelo grande avanço da tecnologia e dos meios de comunicação, capaz de mesclar o tempo de vida com o tempo de trabalho em face da dificuldade da desconexão da sociedade contemporânea, uma vez que esses novos paradigmas afetaram sensivelmente as atividades laborais humanas. Para tanto elegeu-se o tema a respeito do teletrabalho uma vez que ele guarda similitudes com características intrínsecas a tecnologia, observando o formato em que as pessoas desempenham suas atividades laborais na nova realidade da sociedade atual e com a subjetividade dos trabalhadores que nela se iniciam. Relaciona-se, nessa pesquisa, a legislação nacional com a de Portugal com o escopo de verificar em que grau estão acontecendo ou não os avanços civilizatórios obtidos pela classe trabalhadora no Brasil, através desse estudo comparado.

**Palavras-chave:** Teletrabalho, Direito a desconexão, Sociedade informacional, Desconexão, Direito dos trabalhadores

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

The present study seeks, through a qualitative research, to measure the degree of interference of technology in people's lives, measuring how the subjectivity of the individual has been affected by the great advance of technology and the means of communication, capable of mixing the time of life with working time in view of the difficulty of disconnecting from contemporary society, since these new paradigms have significantly affected human work activities. For this purpose, the theme of telecommuting was chosen, since it has similarities with intrinsic characteristics of technology, observing the format in which people carry out their work activities in the new reality of today's society and with the subjectivity of workers who start in it. In this research, national legislation is related to that of Portugal with the aim of verifying to what degree the civilizing advances obtained by the working class in Brazil are happening or not, through this comparative study.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Telework, Right to disconnect, Informational society, Disconnection, Workers' rights

## 1 INTRODUÇÃO

O tema do teletrabalho ganhou maior importância em decorrência do aumento dessa modalidade de contrato com a pandemia do Coronavírus, que levou parcela significativa das empresas a adotar o trabalho em home office como solução para garantir o isolamento social, preservando a saúde dos trabalhadores e a manutenção das atividades econômicas.

O teletrabalho integra o rol das novas morfologias do trabalho que pregam uma maior flexibilização e autonomia do trabalhador, no entanto esta modalidade, vem se dissociando do conceito de trabalho decente e das premissas estabelecidas pelo Estado Democrático de Direito.

Como estratégia, as novas modalidades de trabalho intentadas pelo neoliberalismo, nesse contexto de mundo globalizado e tecnológico, capturam a subjetividade do trabalhador para a ideia de autonomia, o que tem permitido a desregulamentação e flexibilização de direitos historicamente conquistados.

Neste sentido, a tão conhecida revolução informacional da indústria 4.0, caracterizada pela mercantilização da informação tem ocasionado uma hiperconexão dos trabalhadores ao ambiente laboral, visto que constantemente metas mais ousadas são estipuladas, exigindo que a jornada de trabalho se prorrogue, em descompasso com a Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>1</sup>, defensora dos direitos da pessoa humana quanto a uma garantia de saúde e bem-estar.

Esse direito básico vem sendo desrespeitado, direta ou subliminarmente, pelo poder diretivo do empregador, que assim atuando, privilegia vantagens para o empreendimento em detrimento dos direitos do teletrabalhador, que aos poucos vai se afastando da vida familiar e social, e compromete sua liberdade de escolher seus projetos de vida.

O presente estudo afirma, através de uma pesquisa qualitativa, baseada no estudo da melhor literatura e da jurisprudência específica sobre o tema, que o teletrabalho deve ser executado no contexto de adequação ao trabalho digno de forma que permita ao teletrabalhador a necessária desconexão do ambiente laboral para que possa alcançar a concretização na sua subjetividade, realizar-se na sua vida relacional e positivar nos seus projetos de futuro.

---

<sup>1</sup> Art. 24: Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 17/12/2022.

Para tanto, a partir da contextualização do teletrabalho no ambiente da Revolução Tecnológica, se apresentará os principais elementos que caracterizam os conceitos chaves; quais sejam o teletrabalho e direito a desconexão

Importante assinalar que os temas ora abordados são recentes e para melhor elucidá-los o presente estudo apresentará pesquisa acerca do entendimento firmado sobre a proteção do teletrabalhador e o direito a desconexão nos Tribunais brasileiros e a legislação adotada em Portugal.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEORICA**

### **2.1 TELETRABALHO NA SOCIEDADE TECNOLÓGICA**

Historicamente, passamos de um capitalismo industrial para um capitalismo informacional, em que as tecnologias da informação e da comunicação têm grande influência nas relações de trabalho e na produção, isso faz parte da chamada revolução 4.0, indicativa dessa integração entre tecnologia e trabalho humano (MORAES, 2021). Da mesma maneira, as relações sociais e a cultura passam a ocorrer nesse novo espaço - ciberespaço, isto é, um “novo espaço de comunicação, de sociabilidade, de organização e de transação, mas também novo mercado de informação e do conhecimento”. (LEVY, 1999, p. 32)

Reiterando, verdadeiramente, a tecnologia da informação revolucionou toda a vida social, política e econômica da sociedade contemporânea, inclusive transformando as dinâmicas laborais e empresariais. (CASTELLS, 2002)

Eis um mundo novo, não necessariamente pior ou melhor, já que o uso desses adjetivos vai depender das formas como a sociedade atual se relaciona com a tecnologia, pois este século é substancialmente informacional, no qual as máquinas desempenham um papel preponderante.

No presente, a sociedade vivencia a experiência do trabalho remoto. O também chamado teletrabalho não surgiu neste século, no entanto neste se consolidou. Mormente durante o período da pandemia, ocasionada pela disseminação do vírus SARS-CoV-2, mundialmente conhecido como Covid-19, comprovou sua efetividade e está plenamente inserido na realidade da sociedade informacional; nesse aspecto, não há como não deixar de observar que, entre as diversas consequências trazidas pelo período pandêmico, uma das mais relevantes ocorreu no tocante às relações humanas voltadas para o exercício da atividade laborativa.

A partir de 2020, com a disseminação desenfreada do vírus ocasionando uma situação sanitária nunca vista na história da sociedade moderna, as relações humanas sofreram modificações severas; as medidas de distanciamento e, notadamente, isolamento alteraram substancialmente as relações laborativas. As mais diversas atividades deveriam ser prestadas, de repente, de forma “remota”. O teletrabalho se tornou, então, a melhor opção.

Exsurge, portanto, delimitar a sua importância para o empregado no que concerne a autonomia e flexibilidade para organização do tempo de não-trabalho, proporcionando equilíbrio entre a vida profissional e a vida particular, possibilitando desse modo mais qualidade de vida, melhor convívio social e familiar, e garantindo, portanto, um ambiente saudável para aquele trabalhador.

Observamos, diante disso, que o teletrabalho está inserido na era da informatização, na qual se intensificam as formas de extração do trabalho. As noções de tempo e de espaço estão metamorfoseadas, e isso muda o modo do capital produzir as mercadorias sejam elas materiais ou imateriais, corpóreas ou simbólicas. (JONSSON, 2000).

Antecipa-se, que de toda sorte, para que o trabalhador tenha uma melhor qualidade de vida, é necessário que todos observem o direito a desconexão, defendido aqui como um direito implícito na Constituição Federal do Brasil posto que se relaciona com o direito fundamental do trabalho digno, no que tange a jornada de trabalho.

Lamentavelmente com a Lei nº 13.467/2017, conhecido como a lei da Reforma Trabalhista, deu-se ao contrário do esperado, causando, sob alguns aspectos, uma possível precarização das relações laborais, nas quais se insere o teletrabalho, apesar de ter sido normatizado pela referida alteração legislativa.

Por outro lado, em alguns países, particularmente em Portugal, observam-se avanços principalmente no que concerne ao direito a desconexão.

Na sociedade informacional o limite entre o tempo de trabalho e o de lazer fica muito tênue, algumas vezes inexistentes, em consequência da excessiva conectividade que toma conta da sociedade contemporânea, obviamente promovida pelo desenvolvimento contínuo e significativo dos meios de informação e de comunicação; a dificuldade, portanto, de se verificar o tempo efetivamente trabalhado com aquele previsto para o não-trabalho precisa ser observada e dirimida.

Esses novos valores da sociedade contemporânea ressignificam o período de não-trabalho do empregado, destinado ao lazer e ao descanso, no qual se dão o convívio social e familiar, as atividades lúdicas da vida na sua variada dimensão cultural, religiosa, política, dentre outras, considerada a sempre e constante necessidade de conectividade sob pena de que

esses trabalhadores sejam excluídos do cenário laboral estipulado pelo novo capital globalizado e de viés neoliberal.

Paulatinamente o direito fundamental ao lazer vem sendo mitigado pela contradição gerada pelo capital que se justifica dialeticamente na preocupação com o não-trabalho, em um mundo que tem como traço marcante a inquietação com desemprego. Importa mencionar que essa conexão permanente com a atividade laborativa pode causar severos impactos na saúde física e mental dos trabalhadores, vítimas, portanto, dessa hiperconexão (MELO E LEITE, 2021).

Desse modo os novos trabalhadores que se ativam nessa hodierna sociedade em rede, nos quais se destacam, para fins deste estudo, os teletrabalhadores, colocam a disposição do capital não apenas a sua força de trabalho mas precipuamente a sua subjetividade como uma garantia de um diferencial que lhes ofereça um maior reconhecimento e segurança num competitivo mercado de trabalho. Diga-se de passagem, uma inaudita segurança.

A definição trazida pela Consolidação da Leis do Trabalho é inspirada no Código do Trabalho Português, que indica, através de seu artigo 165, ser o teletrabalho “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso e tecnologias de informação e de comunicação”. (PORTUGAL, 2009)

A regulamentação portuguesa segue por mais dez artigos que conduzem as configurações do chamado teletrabalho; em sentido contrário, o legislador brasileiro quedou-se omissos no que diz respeito a regulamentação dessa nova forma de prestação laboral; não indicando na legislação, sequer, a jornada de trabalho compatível com essa nova forma de exercer a atividade laborativa.

## **2.2 DIREITO À DESCONEXÃO E A REALIDADE DO TRABALHO NO BRASIL**

“No início do século XIX, na maioria dos países da Europa, a jornada de trabalho era por volta de 12 a 16 horas por dia, com grande utilização de mão de obra das mulheres e crianças” (GARCIA, 2011, p. 826). Nessa época, as jornadas extenuantes eram habituais devido ao espírito liberal, onde o mercado deveria garantir sua autorregulação, e a um Estado não interventor, contribuindo para a exploração exacerbada dos empregados, já que o objetivo primordial era a geração de riquezas.

O inesperado, entretanto, era que a tensão de forças criada entre o capital e o trabalho acabava por aproximar os aviltados. Garcia (2011, p. 826) afirma:



A pressão exercida pelos trabalhadores, formando grupos profissionais que deram origem ao movimento sindical, refletiu em leis estabelecidas pelo Estado, como forma de atender às manifestações, mas também com o fim de manter certo controle a massa trabalhadora, de modo a não se instaurar um quadro revolucionário

A partir da criação da Organização Internacional do Trabalho, a maioria todos os países ocidentais limitaram a jornada de trabalho; isso ocorreu no Brasil, em 1932, quando a legislação delimitou que o período trabalhado, para comerciários e industriários seria de oito horas. Na década de 1940 essa jornada foi unificada para todos os trabalhadores, o que se manteve na atual Constituição Federal, havendo apenas uma redução para jornada máxima de quarenta e quatro horas semanais. (BARROS, 2006).

A legislação trabalhista, entretanto, indica exceções à jornada padrão observando a possibilidade de realização de horas extraordinárias de trabalho. Essa indicação sempre será insta salientar, regulamentada pela legislação e deve ser observada e remunerada em caráter extraordinário.

De acordo com a legislação trabalhista brasileira, as oportunidades em que se pode se exceder a jornada jornal de trabalho seriam: a) através compensação de jornadas em virtude de convenção ou acordo coletivo (Art. 7, inc. XIII, CF); b) por duas horas diárias mediante acordo individual, convenção ou acordo coletivo, sendo as horas suplementares acrescidas de, pelo menos, 50% superior à hora normal (Art. 59, §1º, CLT); c) por duas horas diárias, durante o período máximo de 45 dias por ano, por ato do empregador, quando houver interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, mediante autorização prévia da autoridade competente (Art. 61, §3º, CLT); d) até 12 horas diárias em caso de necessidade imperiosa, por motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, mediante o pagamento de, pelo menos, 50% superior à da hora normal (Art. 61, §2º, CLT); e) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal (Art. 7º, XVI, da CF); está claro que quando o trabalhador exceder a sua jornada de trabalho deve ser remunerado com o adicional de 50% referente a essas horas extraordinárias. Mas, importa mencionar novamente que, “o trabalho extraordinário deve ser considerado excepcional; sua permanência representa um retrocesso histórico”. (CARRION, 2013, p. 141).

Ao manter o trabalhador laborando por longos períodos, põe-se de lado a sua saúde, facilita-se o acontecimento de acidentes de trabalho, visto que quando as pessoas estão cansadas ficam mais tendentes a desatenção. Além disso, priva-se o trabalhador do convívio

em sociedade, da vida privada, da família e da sua individualidade; ocasionando, portanto, uma queda em sua qualidade de vida e possíveis consequências em seu estado físico e mental.

Importante ressaltar que a própria relação do indivíduo com as ferramentas digitais acaba, também, se associando ao trabalho e a relação do tempo de descanso e do lazer, com a proximidade daqueles instrumentos realizadores da atividade laboral, geram uma situação complexa que merece ser observada; antes um notebook, por exemplo, era usado para questões de lazer, hoje, ele é ferramenta de trabalho. Observamos facilmente então que a execução trabalho se confunde com os afazeres domésticos, por exemplo.

Essa mudança situacional é impulsionada, conforme anteriormente mencionado, pela pandemia do Covid19; devido as medidas de distanciamento e/ou isolamento social as atividades laborativas ganharam novos contornos, principalmente no tocante ao teletrabalho. A epidemia de informações, já mencionada nesse estudo, que trouxe consigo uma revolução nos meios de produção, foi potencializada pela pandemia global.

Originalmente, o direito a desconexão advém da França, em 2016, e ele tornou-se compulsório para empresas com mais de 50 colaboradores. Esse novo direito é decorrente, portanto, dessa interconectividade humana para com os aparelhos eletrônicos, que busca um amparo legal para melhoria do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores (GAURIAU, 2020).

A legislação brasileira não traz previsões, de forma vasta e específica para o direito a desconexão. Entretanto, de forma indireta a proteção ao não trabalho encontra amparo no artigo Art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal, que observa a duração da jornada, e da própria Consolidações das Leis do Trabalho, que em sua totalidade busca proteger o trabalhador no tocante a duração laboral. Sendo assim, entende-se que “a limitação da jornada de trabalho é condição real do direito fundamental à desconexão” (ALMEIDA, 2014. p. 47).

A primeira vista, pode-se creditar e identificar que isso pode ser um exagero legislativo, uma vez que é um direito específico, que está fora do ambiente de trabalho; mas é preciso entender, que em razão da digitalização do mundo e a exposição dos usuários à plataformas digitais online, há uma necessidade cotidiana na utilização desses aparelhos eletrônicos e justamente isso serviria para identificar alguns incômodos que possam ser facilmente ocasionados pela importunação no horário de lazer e descanso do trabalhador.

Ao prolongar a jornada, “os empregadores esquecem que diferentemente dos aparelhos eletrônicos, os seus empregados não ligam e desligam ao apertar de um botão. A vida não se resume, somente, em trabalho”. (SILVA, 2017, p. 20)

Com a informatização em todos os aspectos da vida humana fica difícil observar até que ponto a extensão da jornada de trabalho ocorre fora dos limites da organização. A hiperconexão pode parecer intransponível, é preciso observar, contudo, o que indica Jorge Souto Maior (p.13-14):

O avanço tecnológico apresenta também o paradoxo de que ao mesmo tempo em que permite que o trabalho se exerça à longa distância possibilita que o controle se faça pelo mesmo modo, pelo contato “online” ou outros meios, sendo que até mesmo pela mera quantidade de trabalho exigido esse controle pode ser vislumbrado.

Então se busca garantir toda essa gama de outros direitos relacionados ao período de não-trabalho e garantidos constitucionalmente, advindos do direito a desconexão, de modo a perpetuar um ambiente de trabalho saudável, independente do labor ser prestado no imóvel do empregador ou na residência do obreiro.

A realidade brasileira ainda caminha em direção as novas realidades já que não temos, em nosso ordenamento, conforme dito, legislações específicas; o trabalho do Legislativo, entretanto, segue nesse sentido e temos o Projeto de Lei nº 4.044/2020, propondo reflexões em nossa Consolidação das Leis do Trabalho acerca do direito à desconexão, senão vejamos:

Art. 72-A Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária.

§ 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional.

§ 2º As exceções previstas no caput desde artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva.

(...)

Art. 133-A Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. Projeto de Lei do Senado 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. Autoria: Fabiano Contarato. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 19/12/2022.

É possível observar, portanto, que o legislador, ao tentar se adequar as novas tecnologias, busca garantir ao trabalhador o direito à desconexão e preservar a execução da atividade laboral de forma digna e sem prejuízos a saúde física e mental do indivíduo.

### **2.3 ANÁLISE SOBRE O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO Á LUZ DO DIREITO PORTUGUÊS.**

Conforme mencionando em tópico específico, o direito à desconexão ainda não possui ampla jurisprudência nos tribunais trabalhistas brasileiros, considerando ser este, um tema que começou a ser discutido recentemente.

É possível observar, entretanto, decisões que corroboram o direito do trabalhador em situações específicas; em período anterior a pandemia do COVID-19 já se falava na garantia da desconexão, entretanto com o aumento dos índices de utilização do teletrabalho, a discussão ganha novos contornos e se torna ainda mais pertinente.

Considerando o burocrático tramite legislativo para a elaboração de leis no Brasil, os diplomas legais não conseguem alcançar as modernidades da vida em sociedade. Não se pode, todavia, ignorá-las por completo; a realidade social precisa ser observada, a aceleração do mundo moderno, com ampla possibilidade de precarização e transgressões, precisa ser abarcada, senão pela legislação que seja pelo judiciário.

A literatura entende que o tempo utilizado pelo empregador para realização do trabalho para o qual foi contratado, seja em home office, teletrabalho ou presencialmente, é contado como lapso temporal trabalhado e deve ser remunerado como tal (CASSAR, 2014).

Quando houver, de forma reiterada a inobservância ao direito do não trabalho, com sua consequente desconexão, o ambiente de trabalho não pode ser considerado saudável e o desenvolvimento da pessoa, como ser humano, está excessivamente afrontado (ALMEIDA, 2014. p. 109).

Exigir horas extras habituais, não conceder descansos, exigir horas extras e não remunerá-las, exigir horas extras e compensá-las com folgas concedidas meses depois não são hipóteses de descumprimento de direitos patrimoniais. O valor correspondente às horas de trabalho é talvez o bem menor retirado do trabalhador. Tais condutas implicam suprimir o direito à convivência familiar, à diversão, ao estudo, à leitura, à organização em grupo, à discussão, à intervenção nas questões que afetam a comunidade em que está inserido.

A literatura nos indica o que pode acontecer com o trabalhador que não tem garantido seu direito a desconexão. (MAIOR. p.18):

Para levar esta discussão a um nível inimaginável, pense-se o presente tema sob a perspectiva de um filho que não vê seu pai por dias inteiros, porque este diuturnamente está voltado ao trabalho. A sua preocupação, a do pai, pode ser a mais nobre possível (oferecer meios de subsistência e conforto ao filho), mas pode ser também que a sua vinculação ao trabalho, de forma incessante, não passe de um vício, o vício provocado pela tela do computador ou pela vaidade de galgar posições cada vez mais altas e vencer na concorrência do mundo do trabalho. Pois bem, será que este filho não tem um bem jurídico a ser preservado judicialmente? Será que não tem ele o interesse jurídico para pleitear em juízo que seu pai cumpra o dever de lhe oferecer a sua presença? Será que não se pode pensar no direito a uma indenização para o trabalhador que, por estar subordinado de forma ilimitada ao trabalho, como consequência da rede de produção que lhe impõe seu empregador, acaba negando este direito a seu filho e aos seus demais familiares?

Nesse sentido, o presente trabalho selecionou julgados esclarecedores no tocante ao direito à desconexão.

Tomemos como ponto inicial, o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, em período anterior a pandemia, onde é possível analisar a observância da garantia da desconexão relacionada ao intervalo intrajornada com a sua respectiva substituição por horas extras. Em decisão exemplar, prolatada em sede de Recurso Ordinário, firmou-se o entendimento que a substituição do intervalo com o seu respectivo pagamento, é prejudicial à saúde do trabalhador e viola o direito à desconexão, já que o trabalhador permanecerá a disposição do empregador mesmo em seu horário de descanso e/ou alimentação.<sup>3</sup>

Na utilização do direito à desconexão sempre foi possível perceber decisões relacionando esse instituto com as horas de sobreaviso, tomemos como exemplo decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. O entendimento do egrégio Tribunal é no sentido de que, usurpado o direito de se permanecer desconectado do trabalho no momento correto, o trabalhador teria prejudicado o seu tempo livre e sua vida íntima, prejudicando, portanto, sua saúde.<sup>4</sup>

Ainda na ausência de conceito próprio, o Tribunal do Trabalho da 2ª Região também seguia no caminho de favorecer a aproximação do direito à desconexão com as atividades de sobreaviso.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO n. 00003949420125040019 RS 0000394- 94.2012.5.04.0019. Relator: Des. Alexandre Corrêa da Cruz. Julgado em: 15 maio 2014. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129131024/recurso-ordinario-ro3949420125040019-rs-0000394-9420125040019/inteiro-teor-129131032?ref=juris-tabs>. Acesso em: 16 dez. 2022

<sup>4</sup> RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. RO n. 00014910920135010301 RJ. Relator: Des. Leonardo Dias Borges. Julgado em: 04 nov. 2015. Publicado em: 12 jan. 2016. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/296628651/recurso-ordinario-ro14910920135010301-rj/inteiro-teor-296628662?ref=juris-tabs>. Acesso em: 16 dez. 2022

<sup>5</sup> SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. RO n. 00027692020135020074 SP 00027692020135020074 A28. Relator: Des. Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Julgado em: 20 out. 2015.

Com o advento da Reforma Trabalhista, já mencionada, através do Art. 75-B, temos a conceituação legal de teletrabalho e novas nuances no que se refere ao direito à desconexão. O dispositivo legal nos indica que é “teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologia (...), não se constituam como trabalho externo”. (BRASIL, 1943)

Nesse novo momento podemos mencionar o julgado recente do TRT12 no sentido de que, em se tratando de teletrabalho, não há que se falar na possibilidade do empregado estar a inteira disposição da empresa “24 horas por dia”, havendo “a violação do direito à desconexão – direito da personalidade, diretamente relacionado aos direitos ao descanso, à higiene física e mental e ao lazer”, o que caracteriza violação a lei e ao contrato de trabalho, já que “a manutenção de um ambiente seguro e saudável de trabalho, com períodos de descanso para efetiva higiene física e mental do trabalhador, é cláusula acessória do contrato”.<sup>6</sup>

Conforme mencionado, o direito à desconexão é instituto consideravelmente recente da forma como estamos observando no período pós-pandemia; anteriormente ele, pouco discutido, era relacionado com institutos diferentes do Direito do Trabalho. Nos últimos anos, entretanto, se tornou primordial que os Tribunais garantam a viabilização da desconexão do obreiro no período que a lei determina que seja utilizado para o seu descanso, não havendo possibilidade de se permitir um trabalho que se perpetue acima do prazo legal.

Nesse sentido Portugal, recentemente, pela Lei nº 83, de 6 de dezembro de 2021, delineou novos rumos para o teletrabalho e também para o desenvolvimento do direito a desconexão, cujas violações de direitos, caracterizadas pela importunação pós-laboral, foram identificadas como uma prática costumeira da comunicação do empregado, fora do horário de trabalho, necessitando, portanto, que fossem definidas algumas garantias expressas ao direito à conexão além de diversas outras medidas. (PORTUGAL, 2021)

Tanto o legislativo quanto o judiciário foram, diante de todo o exposto, sensíveis ao ponderar que cada dia que passa, principalmente na realidade pós-pandemia, fica mais difícil distinguirmos entre o ambiente de trabalho e o de descanso.

O legislador português, entretanto, foi expresso ao garantir as especificidades do teletrabalho, de modo a garantir ao obreiro o seu direito ao não-trabalho. Exemplificativo é o

---

Publicado em: 06 nov. 2015. Disponível em: <<https://trt2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/312274046/recurso-ordinario-ro-27692020-135020-074-sp-00027692020-1350200-74-a28/inteiro-teor-312274063?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 16 dez. 2022

<sup>6</sup> SANTA CATARINA. TRT-12 - ROT: 00000445620225120012, Relator: HELIO HENRIQUE GARCIA ROMERO, 3ª Câmara, Data de Publicação: 11/11/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/1684944874/inteiro-teor-1684944876>. Acesso em: 16 dez. 2022

dispositivo que proíbe a conexão permanente entre as partes, bem como as indicações quanto a possíveis visitas no domicílio do trabalhador com a finalidade de fiscalização do trabalho. (PORTUGAL, 2021)

Voltando para o cenário brasileiro, com já foi explanado, percebe-se que a matéria não é pacífica, apesar de existirem algumas jurisprudências deferindo o direito a desconexão com compensação pecuniária devida aos trabalhadores.

Mas não há qualquer lei específica sobre o tema ainda que exista uma permissibilidade laboral da conexão do empregado com os meios de comunicação como teletrabalho, por exemplo, então há uma necessidade de regulamentação sobre assunto dada a utilização extensiva desse regime e a falta de diretrizes que asseguram as novas e definitivas concepções de atividade laboral, que surgem também com essas novas modalidades de trabalho.

Pode-se identificar que, ainda que existam suportes jurídicos, a indicação de um direito implícito no ordenamento, não satisfaz de modo integral, o direito ao pleno lazer e as atividades extra laborais.

Então o ativismo jurídico nesse caso, identificado em determinadas decisões dos Tribunais do Trabalho, apenas sinaliza a importância de elementos básicos para o desenvolvimento e aplicabilidade da matéria em solo brasileiro.

O fato de o Brasil não ter uma legislação específica para a proteção do direito à desconexão, deixa o trabalhador contemporâneo desprotegido, portanto.

### **3 METODOLOGIA**

Conforme entendimento de Prodanov e Freitas (2013) as pesquisas, como fruto de observação científica, podem ser classificadas quanto a natureza, aos objetivos e aos procedimentos técnicos.

Em observância a esses aspectos, o presente trabalho, do ponto de vista técnico, corresponde a uma pesquisa bibliográfica, baseada na literatura específica sobre o tema ora analisado, como revistas, livros, artigos científicos, dissertações e etc.

Por se tratar de discussão jurídica, faz-se necessário a análise da jurisprudência mais recente quanto ao instituto do teletrabalho e o consequente direito a desconexão.

De modo semelhante, para melhor consecução dos objetivos desejados, em especial a análise do teletrabalho a partir da Reforma Trabalhista e do período pandêmico, foi utilizado um estudo comparado com a legislação portuguesa.

Quanto a natureza, ainda seguindo Pronadov e Freitas (2013) foi utilizado o método hipotético dedutivo, sendo uma pesquisa exploratória de abordagem qualitativa.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Conforme anteriormente demonstrado, o teletrabalho, previsto na legislação trabalhista pós reforma, em especial no Art. 75-A e seguintes da CLT, é tema pertinente perante a jurisprudência pátria, notadamente no que se refere ao direito à desconexão, de modo a proporcionar um ambiente de trabalho saudável.

Por ser uma discussão recente, abordando o direito a desconexão aos trabalhadores em regime de teletrabalho, para se alcançar o problema de pesquisa, qual seja, entender as vantagens e desvantagens ao empregado e ao empregador quando da adoção do teletrabalho e sua consequente garantia a desconexão, buscou-se fortalecer o entendimento baseado, precipuamente, em artigos científicos anteriormente publicados.

Sendo assim, fizemos uma análise da legislação brasileira, ainda omissa no tocante ao direito a desconexão, comparativamente com o Código de Trabalho de Portugal.

Ora, quando se trata de teletrabalho o controle/fiscalização das atividades exercidas deve ser feito de forma eletrônica; importa mencionar que no Brasil o obreiro não dispõe, de muitas garantias já que se entende que o teletrabalho é flexível. Tão relevante é essa discussão que muito tem se debatido sobre esses pontos, principalmente quanto ao pagamento pelo trabalho extraordinário e uma jornada mínima.

Ocorre que, conforme supramencionado, o trabalhador tem direito ao não trabalho; desse modo o direito a desconexão deve ser tipificado no ordenamento jurídico brasileiro como feito no país europeu analisado neste estudo.

#### **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Para subsidiar a pesquisa, quanto ao teletrabalho e direito a desconexão, dois temas novos que se coadunam com a sociedade informacional, com a sociedade tecnológica do século XXI, é importante debater sobre esses sistemas principalmente neste momento em que o Direito do Trabalho passa a ter uma grande importância no ambiente laboral.

Não se procura aqui fazer apologia contra o teletrabalho, muito pelo contrário; registre-se que o teletrabalho, quando bem realizado e executado, vai trazer inúmeras oportunidades para a sociedade, para o empregado e para o empregador.



Evidente se fez que, com o surgimento da pandemia sanitária, durante o chamado período de quarentena, o trabalho realizado dentro do domicílio foi possível, e era naquele momento o mais indicado, mas não pode ser visto como um privilégio, haja vista ter trazido consigo um ônus.

Os limites entre trabalho e descanso foram pulverizados; as demandas oriundas do teletrabalho são infundáveis. A hiperconexão assolou a vida das pessoas que, entretanto, continuam assoberbadas pelos compromissos extra laborais.

No tocante ao aspecto jurídico, a conceituação mais abrangente e que se implica a generalidade dos trabalhadores em Portugal seria a mais correta quando se fala em direito à desconexão. E o Brasil demonstra que está visivelmente desatualizado do movimento jurídico do seu tempo, onde a concretização desse direito, na atual crise econômica e política, se torna uma tarefa cada vez mais difícil.

Qualquer que seja, entretanto, o caminho legislativo brasileiro é imperioso observar que o teletrabalho dever ofertar uma relação mais justa e eficiente e deve-se buscar uma forma de robustecer os limites entre esse labor virtual e a vida dos trabalhadores, já que o direito à desconexão, apesar de apresentar um alto índice de indeterminação, deve ser observado como uma garantia primordial no mundo moderno.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. Valdete Souto Severo – São Paulo: LTr, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BBC BRASIL. **Franceses ganham direito a ‘folga de e-mail’ fora do horário de trabalho**. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/internacional-38471356>

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

\_\_\_\_\_. **Consolidações das Leis do Trabalho de 1943**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decree/lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decree/lei/Del5452.htm)

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 38 ed. São Paulo. Saraiva, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.

- CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002.
- COSTA, I. S. A. **Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades**. Revista de Administração Pública, v.41, n.1, p.105-124, 2007.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. Ed. Rio de Janeiro, RJ: Forense, 2011.
- GAURIAU, Rosane. **Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês: estudo comparado franco-brasileiro**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 10, n. 93, p. 37-50, out. 2020.
- GLEICK, James. **Acelerado: a velocidade da vida moderna: o desafio de lidar com o tempo**. Tradução Cristina de Assis Serra – Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- JÖNSSON, Bodil. **Dez considerações sobre o tempo**. Tradução de Marcos de Castro. Rio de Janeiro: José Olympio, 2004.
- MACIEL, Álvaro dos S., & Lando, G. (2021). **Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil**: Revista Espaço Acadêmico, 20, 63-74. Recuperado de <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58043>. Acesso em: 02/12/22
- MAIOR, Jorge Souto. **Do Direito à Desconexão do Trabalhador**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3odo-trabalho>
- MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **Direito à desconexão do trabalho**. São Paulo: LTR, 2021.
- MORAES, Rodrigo Bombanati de Souza (org.). **Indústria 4.0 Impactos Sociais e Profissionais**. São Paulo: Blucher, 2021.
- NOHARA, J. J., Acevedo, C. R., Ribeiro, A. F., & Silva, M. M. da. (2010). **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores**. INMR - Innovation & Management Review, 7(2), 150-170. Recuperado de <https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79174>. Acesso em 02/12/22.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático**, Genebra, Bureau Internacional do Trabalho, 2020, 88 p.1. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_772593/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_772593/lang-pt/index.htm). Acesso em 01/12/22.
- PORTUGAL. **Código do Trabalho**. Lei nº 7/2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 10/12/2022.
- \_\_\_\_\_. **Lei nº 83/2021**. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114>. Acesso em 10/12/2022.

PRODANOV, C.C.; FREITAS, E.C.. **Metodologia do Trabalho Científico: métodos e técnicas de pesquisa**. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

SILVA, Erica de Kassia Costa da; FERREIRA, Vanessa Rocha. **Direito à desconexão: o direito a realização do projeto de vida do trabalhador**. In: MACHADO, Luciana de Aboim; MESQUITA, Valena Jacob Chaves; TAVARES, Silvia Gabriele Correa (coord.). *Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho*. Florianópolis: CONPEDI, 2019. ISBN: 978-85-5505-836-3 Pág. 276-293. Disponível em: <http://conpedi.daniloir.info/publicacoes/048p2018/5599g2ws/h7G8783OpP16wD12.pdf>. Acesso em: 17/11/ 2022