

IV ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal 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 Napolini - 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 - Unicuritiba - 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 [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Luciana de Aboim Machado; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-421-1

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

Tema: Constitucionalismo, desenvolvimento, sustentabilidade e smart cities.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IV Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



IV ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o IV Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 09, 10, 11, 12 e 13 de novembro de 2021, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities”.

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.

Os primeiros artigos possuem uma abordagem mais histórica. O primeiro deles, com o título “A Revolução 4.0 e as novas concepções de trabalho”, trouxe em seu escopo demonstrar as consequências da quarta revolução industrial e o modo como ela impactou as relações de trabalho, além da análise do modo como o século XXI inseriu novas tecnologias ao modo de produção. O segundo artigo objetivou demonstrar que a reforma trabalhista interrompeu o itinerário histórico de proteção do Direito do Trabalho (“Algumas alternativas para a retomada do itinerário histórico de proteção do Direito do Trabalho”). Em seguida vislumbra-se o artigo intitulado “Meio Ambiente do Trabalho Sustentável e sua relação com as multidimensões da sustentabilidade” que analisa o meio ambiente do trabalho com enfoque nas multidimensões da sustentabilidade e os desafios existentes para sua proteção.

Em seguida observa-se uma sequência de artigos que abordam temas relacionados à tecnologia. Com o escopo de apresentar o quão prejudicial a parassubordinação é para o conceito de alteridade nas relações de trabalho, que já não eram equânimes tem-se o artigo “Subordinação e Alteridade no Direito do Trabalho sob a luz das novas tecnologias”. O artigo “Direito à desconexão: avaliação do avanço das tecnologias da informação e comunicação no mundo do trabalho” estuda sobre o problema da disponibilidade permanente para o trabalho, facilitada pelo uso das novas tecnologias da informação e comunicação

(TICs), com ênfase nos trabalhadores em regime de teletrabalho nos seus domicílios. Na minha linha foi apresentado o artigo “Direito à desconexão e soberania temporal nos trabalhos digitais: considerações a partir de um paralelo normativo entre Brasil e França”

Em “A Gig Economy no curso da crise sanitária: as relações de trabalho no contexto das plataformas digitais” os autores relacionaram direito e economia e o emprego das ferramentas de tecnologias de acordo com o valor social do trabalho. O artigo “Direito do Trabalho e Smart Cities: a proteção ao trabalho em face da automação decorrente dos avanços da tecnologia” dispõe sobre como os poderes públicos e o Estado não podem manter-se inertes diante da evolução que reflete em outras graves questões como pobreza, fome e miséria extremas. Analisando e discutindo a utilização de tecnologia no processo judicial trabalhista, particularmente nas audiências telepresenciais tem-se o artigo “Tecnologia e Processo Trabalhista na sociedade da informação: aspectos positivos e negativos da audiência judicial telepresencial”. Com a finalidade de discutir o direito à desconexão dos trabalhadores que prestam serviço por meio de plataformas digitais vislumbra-se o artigo “O direito à desconexão nas plataformas digitais e a dignidade humana do trabalhador”.

Ainda em voga, duas abordagens da Covid-19 nos trabalhos: “Teletrabalho e Covid-19: desafios e perspectivas para o mundo do trabalho” e “Repercussões da pandemia do Covid-19 no teletrabalho brasileiro”.

Estudo sobre a escravidão foi feito no artigo “Da definição da escravidão e acordo com a Corte Interamericana de Direitos Humanos à luz do caso trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs Brasil”. Com o objetivo de discutir a caracterização do trabalho escravo contemporâneo, as condições de trabalho dos garimpeiros e a utilização daqueles tem-se “a remodelação da escravidão nos garimpos do estado do Pará pela utilização de instrumentos estatais”. Em “Os direitos humanos da mulher trabalhadora imigrante refugiada no Brasil sob a perspectiva das empresas transnacionais” os autores abordam a ligação entre trabalho, economia e as empresas transnacionais frente à absorção da força de trabalho das mulheres refugiadas como meio efetivador dos direitos humanos, trazendo a discussão quanto ao existente tráfico de mulheres refugiadas no exercício de trabalhos degradantes ou análogo à escravo.

Com o objetivo analisar o ensino superior nas entidades privadas e os impactos que a mudança para o meio virtual acarretou aos direitos da personalidade dos professores, tais como o direito à imagem, à privacidade, e à liberdade de cátedra tem-se o artigo “Precarização da Docência: os direitos da personalidade frente ao trabalho remoto”. Em “A mercantilização do ensino superior e a relação precarizada de trabalho do professor” foram

apresentadas as mudanças na relação laboral docente em decorrência da entrada dos grandes grupos educacionais ao mercado da educação advindos do capitalismo do século XXI.

Dentre outros pontos, foram analisados se os instrumentos jurídicos que regulamentam a tipologia jurídica do contrato de associação são respeitados no artigo intitulado “Uma possível precarização dos direitos trabalhistas, sob a ótica do advogado associado, nos limites da Seccional da Bahia”. Com o escopo de compreender de que forma a globalização do direito aumenta a vulnerabilidade jurídica dos trabalhadores migrantes, com ênfase nos que atuam no ciclo produtivo das empresas tercerizadoras de serviço tem-se “Terceirização e a (des)cidadania dos trabalhadores migrantes: um estudo da emergência globalizada de vulnerabilidades interseccionais”.

Com a difícil tarefa de explicar a relação íntima que a nova Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais tem sobre as relações laborais no ambiente de trabalho pode-se vislumbrar “A Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho – uma análise aos efeitos decorrentes da circulação de dados pessoais no ambiente laboral”. E, em “O sistema de responsabilidade civil do empregador por violação de dados do empregado” analisa-se a relação entre a privacidade e a proteção de dados dentro do contrato de trabalho, os aspectos legais e a definição do sistema apropriado para a imputação da responsabilidade.

Com tema bastante inovador de uso de plataformas digitais observa-se três artigos, quais sejam: “Novas formas de subordinação do trabalhador da economia do compartilhamento: uma análise crítica de decisões do Tribunal Superior do Trabalho”, “As condições de trabalho dos motoristas profissionais de acordo com a Lei 13.103/2015: uma análise qualitativa sobre o perfil do caminhoneiro no Brasil” e “O trabalhador por aplicativo e o vínculo empregatício”.

Por fim, temos o artigo com o título “Competência de jurisdição sobre o trabalho artístico infantil” que cuida do impacto do trabalho artístico infantil no desenvolvimento pessoal e social dos menores de 18 anos que se sujeitam a realizá-lo e, em “Resíduos domiciliares e a Súmula 448 do Tribunal Superior do Trabalho” a temática assume relevância ao englobar os requisitos para a concessão de adicional de insalubridade para trabalhadores que manejam diretamente os resíduos domiciliares.

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

Luciana de Aboim Machado

Universidade Federal de Sergipe

Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

DIREITO À DESCONEXÃO E SOBERANIA TEMPORAL NOS TRABALHOS DIGITAIS: CONSIDERAÇÕES A PARTIR DE UM PARALELO NORMATIVO ENTRE BRASIL E FRANÇA

RIGHT TO DISCONNECTION AND TEMPORAL SOVEREIGNTY IN DIGITAL WORK: CONSIDERATIONS BASED ON A NORMATIVE PARALLEL BETWEEN BRAZIL AND FRANCE

Kamayra Gomes Mendes

Resumo

A pesquisa busca identificar e propor caminhos a respeito de um direito à desconexão que abranja os trabalhadores digitais no Brasil, a partir de um paralelo com a França, primeiro país a legislar o assunto. Realizou-se uma comparação contextualizada sobre os dados colhidos em legislações, relatórios temáticos e jurisprudências. Notou-se que o Brasil não aprovou até o momento uma lei sobre o tema e que a jurisprudência pátria reconhece o direito atrelado ao tempo de descanso, de forma que a sua ausência viola direitos existenciais ou configura sobreaviso. O foco, contudo, ainda recai nos trabalhos assalariados, como teletrabalho.

Palavras-chave: Desconexão, Tempo de descanso, Jornada de trabalho, Trabalhos digitais, Legislação francesa

Abstract/Resumen/Résumé

The work intends to identify and propose paths regarding a right to disconnection that covers digital workers in Brazil, based on a parallel with France, the first country to legislate on the subject. A contextualized comparison was made of the data collected from legislation, thematic reports, and jurisprudence. As a result, it was noted that Brazil has not yet passed a law on the subject and that the country's jurisprudence recognizes the right to rest time, so that its absence violates existential rights or constitutes overtime. The focus, however, still falls on salaried jobs, such as telecommuting.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Disconnection, Time off, Working hours, Digital work, French legislation

1. INTRODUÇÃO

O trabalho, ação criadora essencial do ser humano, não foge ao império do tempo. Ao contrário, as atividades são envolvidas cada vez mais pela malha das horas. (ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade**, 2017, p. 9)

A flexibilização laboral acompanhada dos incrementos tecnológicos de controle modificaram a percepção espaço-temporal do trabalho. Por meio da internet, a conexão pode se dar de forma contínua e é cada vez mais difícil separar o momento de trabalho e descanso.

Se antes a riqueza e a geração de valor ocorria com base na terra e nos instrumentos de rotinização do tempo, época da chamada modernidade pesada, hoje prospera a “era do software” (BAUMAN, 2001), em que a eficácia temporal sai do modelo de racionalidade instrumental weberiana para ascender valor rumo a uma incógnita, ao infinito.

O filósofo argumenta que a liquidez do tempo está atrelada com a sua desvalorização e espoliação, pois “[...] como todas as partes do espaço podem ser atingidas no mesmo período de tempo (isto é, em “tempo nenhum”), nenhuma parte do espaço é privilegiada, nenhuma tem um “valor especial” (2001, p. 125).

O avanço das tecnologias vem transpassar e colaborar para essa mudança nas percepções espaço-temporais das relações humanas, de forma que a onda decrescente do valor do tempo (e seu paradoxal aumento de velocidade) se projeta na jornada laboral e atinge, de forma desproporcional, à categorias mais precarizadas.

A disponibilidade, independente do local de presença do trabalhador, e a flexibilidade de horários, para produzir além ou independente da jornada-padrão, possui defensores e denunciadores das suas vantagens e desvantagens, já que, por um lado aproxima e acelera a troca de informações e por outro pode implicar em esgotamento psicossocial.

Para Byung-Chul Han (2015), a sociedade está cada vez mais cansada, dada a necessidade, fomentada pelo mercado, de sempre produzir, engajar e aumentar o desempenho individual. O “paradigma do desempenho” relaciona-se diretamente com o desejo de maximizar a produção, um esquema de poder que naturaliza a transformação de todo tempo em tempo passível a ser um momento de trabalho, resumida na máxima atribuída a Benjamin Franklin: “tempo é dinheiro”.

Nesta perspectiva, autores da seara trabalhista estudam a possibilidade técnico-jurídica de identificar e tutelar um bem temporal que reserve e comporte a necessidade vital de espaço e tempo do trabalhador para si e para o outro, ou seja, que englobe

desde a reposição de energia deste, o ócio, a ligação com a família e a oportunidade de se informar e construir afetos sociais e políticos.

Essa ideia de um direito ao não-trabalho é um tema que aparenta, ao menos no primeiro contato, uma contradição. De acordo com Souto Maior (2003), parece paradoxal tal preocupação em momento de crescente desemprego e instabilidade econômica. Entretanto, é inegável a necessidade de pensar um direito ao não-trabalho associada aos problemas específicos trazidos pelo cenário tecnológico e marcado pela hiperconectividade, com a constância de mensagens sendo enviadas a qualquer hora e bonificações que demandam continuidade excessiva de carga laboral.

Assim, o artigo pretende identificar os contornos de um possível direito à desconexão no Brasil, a partir de um paralelo com o primeiro país a legislar o tema, a França, de forma a compreender quais os caminhos estão sendo percorridos nos dois locais e quais constatações podem ser extraídas de tal análise sob o paradigma da soberania do tempo.

Para concretizar o objetivo, os métodos utilizados foram a comparação contextualizada, que incluiu coleta, seleção, análise e apreciação crítica. Em seguida, os resultados foram destacados, tendo em vista as diferenças no trabalho digital realizado por meio de teletrabalho, em sua maioria de assalariados e com vínculo garantido em relação ao realizado por trabalhadores via plataformas, autônomos em grande parte, que não estavam englobados pelas principais referências normativas encontradas.

Estes últimos, em especial, que são atingidos pela dificuldade de estabelecimento entre liberdade e soberania do tempo, foram confrontados pelo marco teórico de Christian Laval e Pierre Dardot (2016) sobre a emergência da racionalidade neoliberal e de Wendy Brown (2018) sobre cidadania sacrificial e repasse de custos. Por fim, o artigo volta ao prisma da soberania do tempo como um direito relacionado não somente com a saúde, mas com a própria dignidade, que deve ser assegurado a todos, independente da forma laboral escolhida.

2. BREVE EXPLANAÇÃO SOBRE DIREITO À DESCONEXÃO

O fomento a uma necessidade de qualificação contínua e de disponibilização imediata para operar respostas e funções por meio de dispositivos como celulares, pagers e computadores conectados à internet, oportuniza novas formas de operação comercial e reorganização da circulação de produção, tornando mais rápidas e dinâmicas as atividades.

Em contrapartida, a conexão em excesso pode causar aumento de ansiedade, devido à alta estimulação e atenção constante; síndrome de burnout, que é a escalada de estresse e

exaustão mental até um sentimento de combustão total (VÁLIO, 2018); doenças relacionadas à exposição excessiva a telas, como a miopia; além de distúrbios de personalidade como o vício em trabalho, a exemplo dos workaholics.

Para Martins (2015, p. 32), a competitividade deixa o empregado sujeito a metas maiores, produtividade crescente e a um ambiente de trabalho de assédio moral e psicológico, o cerne é a supressão do período de descanso em virtude de aumento da jornada por meios telemáticos.

Além da saúde, o direito à desconexão engloba a atenção ao tempo de férias e descanso, o respeito à vida familiar e íntima, além de atingir a esfera social, pois se uma pessoa está trabalhando excessivamente e outras estão sem qualquer trabalho existe um desequilíbrio massivo se retroalimentando (CARLI, 2018).

Assim, falar em direito a se desconectar é aludir a uma forma de resistir à diluição ou espoliação do espaço e tempo, conforme aponta Frederic Carli (2018), mas também uma forma de respeito à própria soberania do trabalhador sobre sua temporalidade humana, a não ter que se submeter a uma demanda constante por conexão telemática além da jornada de trabalho acordada ou essencial para a manutenção da vida. A seguir, será feita uma aproximação do que pode ser esse direito, através da síntese de entendimentos das práticas legislativas e jurisprudências brasileiras e francesas.

3. PARALELO ENTRE BRASIL E FRANÇA

O mundo está sendo afetado pela compressão do tempo de não-trabalho e uma exposição à superconexão. Com a pandemia do coronavírus, em 2020, aumentou-se a demanda por trabalhos digitais, de forma que diversos países começam a se atentar para a necessidade de um tratamento jurídico adequado que resguarde seus trabalhadores nessas áreas.

Desta forma, a fim de gerar balizas do estado da arte do direito à desconexão no Brasil, pugnou-se por fazer uma pesquisa exploratória em paralelo ao que acontece na França que discute desde 2016 sobre limites à conexão excessiva como forma de aumentar a qualidade de trabalho.

Não é demais recordar que o art. 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas elenca como uma das fontes jurídicas supletivas do ordenamento o Direito Comparado. Assim, refletir sobre a dinâmica interna através desse olhar para o outro é importante e pode antecipar

questões ainda em elaboração na legislação nacional. Foram analisadas as decisões dos órgãos com maior hierarquia e legislações que expressamente mencionam a desconexão.

3.1 FRANÇA

Antes da aprovação legal sobre o direito à desconexão, a jurisprudência francesa já possuía um histórico de amparo a questões sobre a comunicação eletrônica e o tempo de não-trabalho. Em 2004, julgando o caso de número n. 01-45.889, sobre um motorista de ambulância que durante o intervalo não atendeu a três chamadas e foi despedido por suposta falta grave e desrespeito à ética da profissão, o Tribunal de Cassação francês decidiu pela inviabilidade da demissão dado que o trabalhador não é culpado por manter-se longe do celular em seu horário de repouso.

No mesmo sentido, articularam-se as instituições públicas e privadas para compreender as mudanças no trabalho e propor alguns limites temporais entre vida pessoal e pessoal, conforme aponta o Acordo Nacional Interprofissional, de 19 de junho de 2013 (FRANÇA, 2013), sobre a qualidade de vida do trabalho e o Relatório Mettling, de 2015, dirigido à Myriam El Khomri, na época ministra do trabalho, com um compilado dos impactos da tecnologia no setor trabalhista francês, que além disso continha uma série de recomendações sobre o direito à desconexão que devia ser generalizado por meio de negociações coletivas.

A formulação legal não demorou a vir e em 21 de julho de 2016 foi aprovada a inclusão de uma menção direta ao direito à desconexão, que entrou em vigor no dia 1 de janeiro de 2017. A lei do trabalho, também denominada “El Khomri” por conta da agente governamental supracitada, veio para consagrar inicialmente no artigo L.2242-8, e agora previsto no artigo L. 2242-17, especificamente no ponto 7, a seguinte abordagem:

Article L. 2242-17: As negociações anuais sobre igualdade profissional entre mulheres e homens e qualidade de vida no trabalho enfocam:

7°) Os procedimentos para o pleno exercício pelo trabalhador do seu direito de se desligar e o estabelecimento pela empresa de dispositivos que regulamentem a utilização de ferramentas digitais, com vista a garantir o cumprimento dos tempos de descanso e afastamento, bem como pessoais e familiares vida. Na falta de acordo, o empregador elaborará um estatuto, ouvindo o conselho social e econômico. A presente carta define as modalidades de exercício do direito de desligamento e prevê ainda a implementação, por parte dos colaboradores e dos quadros de supervisão e gestão, de ações de formação e sensibilização sobre a utilização racional de ferramentas digitais.”¹ (grifo nosso)

¹ Conforme tradução livre do original: ”Article L. 2242-17. La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur : 7°) Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de

Conforme a relação com as demais normas do Código de Trabalho francês, a negociação mencionada deve ser iniciada preferencialmente todos os anos ou uma vez de quatro em quatro anos, se tiver sido celebrado um acordo coletivo sobre a periodicidade das negociações, nas empresas em que sejam formadas uma ou mais seções sindicais de organizações representativas. É uma norma que se dirige, assim, para empresas com mais de 50 funcionários. No caso de uma falta de acordo, o empregador elabora um estatuto, após consulta do Conselho Social e Econômico, onde define os procedimentos para o exercício do direito à desconexão. A lei ainda prevê a implementação de ações de sensibilização, um trabalho de fomento à educação e respeito entre as partes para que ambas possam utilizar o meio digital de forma não-danosa.

Com o advento da lei, os Tribunais conseguem enquadrar melhor as situações sobre o direito a não permanecer conectado. O Tribunal de Cassação no caso de n. 17-13.029 de 12 de julho de 2018, reafirmou a obrigação de uma empresa do setor de limpeza em compensar funcionário que, promovido a chefe de um setor, tinha a obrigação de estar permanentemente disponível através do celular para responder eventuais emergências e estar pronto a intervir em caso de necessidade, em horários fora da jornada acordada. Foi reconhecida, assim, a necessidade do mesmo receber bônus fixo de plantão.

Em outra decisão, de n. 17-18725 realizada em 19 de dezembro de 2018, que tratava sobre o controle da carga de trabalho, o Tribunal de Cassação veiculou que cabe ao empregador comprovar que implementou o monitoramento de carga horária conforme convenção coletiva, de forma que a empresa, por não cumpri-la, teve que pagar horas extras.

3.2 BRASIL

No Brasil ainda não há nenhuma lei específica que mencione diretamente o direito à desconexão, mas há alguns dispositivos que devem ser observados, a exemplo da literalidade do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, que não faz distinção dos meios de controle tradicionais que ocorrem no estabelecimento do empregador aos realizados por meios telemáticos, que por extensão são formas de intervir no descanso e desconexão destes:

l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en oeuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques."

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

(Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

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

Ainda na CLT, o artigo 62 aborda um rol de empregados não abrangidos pelas regras padrões de jornada, o que por sua vez dificulta o controle adequado da conexão exposta. São eles os empregados que exercem atividade incompatível com a fixação de horários; os gerentes e exercentes de cargos de gestão e conforme adição da reforma trabalhista os teletrabalhadores.

Ressalta-se que há projetos de lei em trâmite, como o de n. 4.044/2020, assinada por Fabiano Contarato, do Rede-Es, que almeja tutelar o direito à desconexão dos celetistas, cuja violação será considerada como tempo de sobreaviso.

Adentrando na área jurisprudencial, verifica-se um esforço para compreender tal direito em situações de controle patronal contínuo por meio de instrumentos telemáticos.

Em caso emblemático de identificação TST-AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, que envolvia uma analista que ficava conectado ao trabalho durante plantões por 14 dias seguidos, inclusive trabalhando de madrugada, a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que o regime de sobreaviso telemático limitava a liberdade do empregado, já que o mesmo tinha que estar em local com sinal constante para receber chamadas telefônicas, mensagens via whatsapp, dentre outras formas de comunicação realizadas pela empresa de forma contínua e repetida, além de requerimentos enviados fora do horário acordado, o que lhe causava danos de ordens existenciais. O relator destacou as doenças ocupacionais que podem decorrer desse método, como ansiedade e depressão, sendo que ao fim a empresa foi condenada a pagar ao trabalhador danos morais.

Outras decisões foram identificadas com a mesma linha decisória, elencando o desrespeito ao tempo de conexão como dano existencial, modalidade interna ao dano moral, no qual vigoram valiosos apontamentos, como se observa na ementa abaixo:

EMENTA: VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL. A supressão de tempo para que o trabalhador se realize, como ser humano, pessoal, familiar e socialmente é causadora de danos morais. Viver não é apenas trabalhar; é conviver; é relacionar-se com seus semelhantes na busca do equilíbrio interior e exterior, da alegria, da felicidade e da harmonia, consigo próprio, assim como em toda a gama das relações sociais materiais e espirituais.

Quem somente trabalha, dificilmente é feliz; também não é feliz quem apenas se diverte; a vida é um ponto de equilíbrio entre o trabalho e o lazer, de modo que as férias, por exemplo, constituem importante instituto justralhista, que transcende o próprio Direito do Trabalho. **Com efeito, configura-se o dano moral, com coloração existencial, quando o empregado tem ceifada a oportunidade de dedicar-se às atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o lazer, a cultura, vilipendiado ficando o princípio da dignidade da pessoa humana - artigo 1º, III, CRF.** Consoante Sartre, "Ter, fazer e ser são as categorias cardeais da realidade humana. Classificam em si todas condutas do homem" (O Ser e o Nada), sem as quais, acrescento, em sua comunhão, carece a pessoa humana daquilo que o mesmo filósofo denominou de "transcendência-faticidade". **Nos casos de jornadas de trabalho extenuantes, o trabalhador é explorado exaustiva, contínua e ininterruptamente, retirando do prestador de serviços a possibilidade de se organizar interiormente e externamente como pessoa humana, sempre e sempre em permanente evolução, desprezado ficando, de conseguinte, o seu projeto de vida.** A sociedade industrial pós-moderna tem se pautado pela produtividade, pela quantidade e pela qualidade, pela multifuncionalidade, pelo sistema *just in time*, pela competitividade, pela disponibilidade *full time*, pela conexão permanente e pelas metas, sob o comando, direto e indireto, cada vez mais intenso e profundo do tomador de serviços, por si ou por empresa interposta. Nessas circunstâncias, consoante moderna doutrina, desencadeia-se o dano moral com conotação existencial, de cunho nitidamente extrapatrimonial. (TRT da 3.ª Região, proc. n. 0011657-47.2016.5.03.0105. Disponibilização: 27/06/2018; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otávio Linhares Renault). (grifo nosso).

Outra linha de decisão é caracterizar o direito à desconexão como similar ao direito ao descanso, como forma de preservar a saúde física e mental do trabalhador. O TRT da 4ª Região no RO n. 0119900-03.2009.5.04.0332 entendeu que o intervalo intrajornada, enquanto norma de ordem pública e cogente, não pode ser substituído pelo pagamento de horas extras, tendo o relator invocado as considerações de Souto Maior sobre desconexão (2003) e o direito ao não-trabalho *lato sensu*.

Por fim, nas jurisprudências brasileiras analisadas foi constatada uma linha argumentativa que se aproxima do projeto de lei anteriormente mencionado. No processo de n. 0003132712012501046, o TRT da 1ª região compreendeu que o tempo do trabalhador conectado por meio de aparelho móvel caracteriza regime de sobreaviso, na esteira da súmula 428 do TST, conforme toma-se nota do trecho da decisão:

ADICIONAL DE SOBREAVISO. DIREITO À DESCONEXÃO. Em que pese o artigo 244 da CLT referir-se à categoria dos ferroviários, quanto ao adicional de sobreaviso, nada impede a sua aplicação a empregados que exercem outras atividades, por analogia, ainda mais que se trata de norma de proteção à saúde e higidez do empregado. Nestes termos, inclusive, a súmula nº 428 do c.TST. A qualquer cidadão é garantido o direito constitucional ao lazer, ao descanso, sendo este imprescindível inclusive para a higidez física e mental de qualquer ser humano. Assim, manter **o trabalhador conectado ao trabalho nos momentos em que deveria estar descansando, os colocando à disposição do trabalho por meio de aparelho móvel, fere o que modernamente vem sendo chamado de direito à**

desconexão do empregado. (Processo nº 00031327120125010461, Órgão julgador: Décima Turma, Relator: Leonardo Dias Borges) (grifo nosso).

A súmula n. 428, em seu inciso II, considera sobreaviso quando o empregado é submetido a controle por instrumentos informatizados ou telemáticos e permanece em regime de plantão aguardando uma chamada durante o descanso que pode acontecer em qualquer momento.

3.3 ANÁLISE E PERSPECTIVAS

Brasil e França passam por momentos de ruptura com o padrão da estabilidade e afrouxamento de conquistas sociais decorrentes de demandas flexíveis. Ambos passaram por reformas trabalhistas em 2017 e enfrentaram as instabilidades sanitárias, sociais e jurídicas ocasionados pela pandemia mundial do coronavírus em 2020-2021.

Entretanto, o contexto de proteção legal e o impacto das relações mercadológicas ainda se dá de forma destoante entre um lugar e outro. Assim, confrontando a linha normativa que está sendo firmada entre os dois foi possível destacar, ao menos por ora, duas linhas aptas a gerar uma reflexão pertinente na construção de um direito local à desconexão: a) o fato da fixação de instruções francesas se dá por meios negociais e não legais; b) a ampla direção do tema aos trabalhos assalariados; c) e o conseqüente aprofundamento da área cinzenta de regulação quanto ao tempo de conexão dos trabalhadores por plataforma, ou com vínculo não reconhecido.

As principais críticas ao que foi legislado na França sobre o direito à desconexão dispõem que ela não precisa bem as instruções necessárias para a consolidação da garantia, além de não mencionar meios sancionatórios em caso de não acordo. A escolha legislativa primou pelo favorecimento da negociação de acordos para adequar o tempo dependendo do tipo de empresa, setor e até mesmo da dimensão internacional dos negócios.

Tal direito aparece como uma pauta a ser negociada e é interessante em países com poder sindical e coletivo que consiga mobilizar e estipular direitos com o empregador, de forma a beneficiar trabalhadores com demandas específicas de horário, como grávidas, idosos, jovens que estudam no horário comercial, dentre outros.

É inegável que os acordos podem ser positivos para ambas as partes, entretanto com uma dilapidação do poder sindical no Brasil e do histórico de poder patronal associado ao patrimonialismo, talvez a maior certeza de respeito a um direito seja ainda por meios expressos e legais, com sanções claras em caso de afronta ao direito.

Nesta esteira, a Argentina, país latinoamericano que compartilha mais proximamente essa realidade, em 30 de julho de 2020 editou a Lei n. 27.555 que trata sobre o teletrabalho e prevê no art. 5 o direito à desconexão, proibindo expressamente que o empregado trabalhe em sobrejornada e que o empregador o contate, mesmo que de forma remota, através de mensagens. Segue o trecho do dispositivo legal:

Artigo 5º - Direito à desconexão digital. A pessoa que trabalha sob a modalidade de teletrabalho terá o direito de não ser contactado e de se desligar de aparelhos digitais e/ou tecnologias de informação e comunicação, fora do horário de trabalho e nos períodos de licença. Não pode ser sancionado por fazer uso desse direito. O empregador não pode exigir da pessoa que trabalha a execução das tarefas, nem enviar-lhe comunicações, por qualquer meio, fora do horário de trabalho.²

O Brasil, como mencionado, não possui uma legislação consolidada sobre o tema e tampouco menciona sobre a necessidade de um acordo no âmbito das negociações coletivas ou individuais. A principal base é a Constituição Federal que vela pelo respeito ao descanso ao limitar as horas diárias e semanais máximas, estabelecer o descanso remunerado, além da própria CLT conter as balizas para os intervalos inter e intrajornada. Deveria ser suficiente, todavia a jurisprudência ainda analisa de forma distinta cada caso.

Tal diferença e omissão entre os padrões de trabalhos reais e o animus de proteção legais só corrobora um cenário de incerteza e proliferação de áreas sem lei, ou melhor, zonas cinzentas, na linha do trabalho de Christian Azais (2019, p. 155)

Um ponto em comum entre as tratativas sobre desconexão enquanto direito tanto na França como no Brasil foi a ênfase dada aos trabalhos assalariados e em casos de teletrabalho, na sua maioria. Tal constatação leva a outras inquietações, dada a insurgência grande de trabalhadores por aplicativos e que utilizam plataformas para se comunicar com quem prestarão serviço, mas que pouco resguardo possuem em relação ao excesso de conexão.

Eis aqui a principal constatação sobre a direção que está tomando o direito à desconexão, em sua forma expressa: Ele ainda é voltado para o trabalho assalariado, com o bônus de não englobar apenas os que possuem jornadas fixas, mas abrange o teletrabalho e o trabalho remoto.

² De acordo com a tradução livre do original: “Artículo 5º- Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho. El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral”.

Ocorre que tal situação está ligada à discussão anterior, advinda do embate entre reconhecimento de subordinação e da autonomia.

Se na subordinação clássica os trabalhadores eram submetidos à autoridade do empregador em um local específico, hoje as práticas de sujeição são mais difusas. Mesmo no trabalho independente é possível ver casos de subordinação maiores do que em empregados formalizados. Já a autonomia aparenta ser “mais a consequência das transformações na organização do trabalho do que o resultado de decisões individuais. O indivíduo tornou-se o único responsável pelo seu destino e sociabilidade”. (AZAIS, 2019, p. 184).

Com a insurgência de novas formas de trabalho com vínculos não reconhecidos ou intermediados, é necessária uma análise que considere a soberania temporal independente da modalidade de trabalho e do vínculo envolvido. O tempo assim, pode ser pensado sobre um paradigma de indissociabilidade da própria personalidade de quem labora, mas também tem um projeto de vida apartado da demanda do mercado.

4. PRINCIPAIS DIFERENÇAS DENTRO DOS TRABALHOS DIGITAIS E EFEITO DA RACIONALIDADE NEOLIBERAL SOBRE O TEMPO E OS CORPOS

Em 2020, com a pandemia do coronavírus, a principal forma de conter o avanço da doença contagiosa foi por meio do distanciamento social, o que levou a um aumento da utilização de novas formas de trabalho por meios telemático, como o teletrabalho, o *home office*, trabalho remoto e a prestação de serviços por meios digitais.

O teletrabalho é uma nova forma de produção, fora do regime de duração da jornada, de acordo com o artigo 62, III da CLT, em que o instrumento de ligação com o empregador ou cliente é o próprio computador ou celular. Ele foi regulado no Brasil pelos artigos 75-A e seguintes da Lei n. 13.467/2017 e engloba “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (art. 75-B, CLT). Nem todo teletrabalho é um trabalho a domicílio, nos moldes do art. 6 da CLT, ou do trabalho remoto, mas nota-se um amparo para os celetistas longe do que ocorre para o outro eixo de trabalho que ocorre por meio das plataformas digitais.

Os trabalhos realizados por meio de plataformas digitais são diversos e complexos. As plataformas permitem a intermediação entre trabalhadores e usuários, autônomos muitas vezes, que para a produção de renda acabam se expondo mais constantemente à uma

hiperconexão em decorrência da flexibilidade das tarefas e da possibilidade de uma convocação aberta e constante, sobretudo nas do tipo *crowdwork*.

Apesar das particularidades e da abrangência legal voltada sobretudo para o teletrabalho, os trabalhadores digitais como um todo estão afetados pela hiperconexão e pelo discurso contemporâneo a respeito da disposição do corpo e da mente ao tempo do mercado.

A ideia propagada de uma liberdade de trabalho na hora que desejar conflitua com a própria programação dos algoritmos que desafia a números mínimos de corrida, números máximos de cancelamento, bonificações em decorrência da conexão constante, dentre outras requisições específicas, sem mencionar a própria insegurança da vida mercantilizada, onde uma maior exposição gerará mais dinheiro, logo a sujeição contínua, ainda que em um ambiente de grande exposição à vírus, é melhor do que trabalho algum.

Conforme Dardot e Laval, a mercantilização das atividades da vida fomenta uma valorização da empresa como forma geral de sociedade, que implica em diminuição de laços solidários e instigação maior à concorrência. O mercado enquanto mobilizador de informação é visto ainda como construtor do próprio sujeito, “um processo subjetivo autoeducador e autodisciplinador, pelo qual o indivíduo aprende a se conduzir.” (2016, p. 141). Se as empresas analisam os riscos, o mesmo vale para os sujeitos que devem projetar-se como empresas, os riscos, por sua vez, envolvem não somente as finanças próprias, mas o corpo, a saúde e a linha indisponível da subjetividade, o tempo.

A racionalidade neoliberal que hoje prepondera deriva de uma prática normativa que pretende, de forma mais profunda, designar uma natureza humana e o que o homem enquanto agente de necessidade pode ou deveria poder produzir e consumir. Instiga-se o desejo em prol do mercado e do dinheiro, pois estes trazem a segurança que a comunidade, cada vez mais vulnerável e destituída, não vai garantir. Dardot e Laval sintetizam que:

Porque o efeito procurado pelas novas práticas de fabricação e gestão do novo sujeito é fazer com que o indivíduo trabalhe para a empresa como se trabalhasse para si mesmo e, assim, eliminar qualquer sentimento de alienação e até mesmo qualquer distância entre o indivíduo e a empresa que o emprega. Ele deve trabalhar para sua própria eficácia, para a intensificação de seu esforço, como se essa conduta viesse dele próprio, como se esta lhe fosse comandada de dentro por uma ordem imperiosa de seu próprio desejo, à qual ele não pode resistir. (2016, p. 328).

O sujeito laborans que a nova governamentalidade empresarial requer deve internalizar a busca pela maximização dos resultados, introjetar liquidez (SUPIOT, 2017, P. 235), se expor a riscos e assumir a responsabilidade de fracassos como um fluxo da liberdade que sujeitos livres e iguais possuem, ao menos na teoria (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 331).

O tempo e a disposição de trabalhadores por plataforma com vínculos não reconhecidos, apesar da subordinação envolvida no processo de produção, são elementos explícitos do empreendedorismo transpassado pela nova racionalidade discorrida acima. Quanto mais tempo destinado na operação de tarefas maior é a satisfação do ganho, que envolve ainda modelos de gamificação e bonificação por hora conectado. Na linha do pensamento de Han, há uma liberdade coercitiva para a maximização do desempenho (2015, p. 30) que opera internamente.

Nesse sentido, a autonomia não exclui a pressão por metas mais amplas, por vezes a inflama, um fracionamento que chama cada vez mais trabalhadores de plataformas a ceder tempo para uma hiperconexão ao comando de aplicativos, que por sua vez abaixam e comandam o valor de recebimento pelas tarefas a serem desempenhadas.

Os perigos dessa racionalidade se espalham pela própria política, conforme esclarece Wendy Brown (2015), pois se todos são capitalizados na revolução 4.0, invisibiliza-se as categorias políticas pensadas para identificar desigualdades e vulnerabilidades, como a de empregador e empregador.

5. SOBERANIA DO TEMPO E OUTRAS PROPOSTAS PARA UM DIREITO À DESCONEXÃO

Ao introduzir jornadas flexíveis no processo de trabalho, o capital está movendo um mecanismo que converte tempos de não trabalho em tempos de trabalho, trazendo para a esfera de controle do capital horas laborais que estavam sistematicamente fora de sua dominação, ativando o processo de subsunção real. (ROSSO, Sadi dal. **O ardil da flexibilidade**, 2017, p. 16)

Se a jurisprudência vem entendendo, em partes, que a exposição exacerbada ao trabalho é uma forma de dano existencial apto a ensejar a indenização prevista no art. 5º, V e X, da CRFB/88 c/c o art. 186 do Código Civil, é porque há uma gravidade urgente e desproporcional além do permitido em um ordenamento que tem como pilar o trabalho.

Um dos pontos centrais nessa soberania é poder negar uma ordem em horário de descanso, não ser acessado por meios telemáticos em intervalos, e nem ser demandado a responder mensagens que exijam conexão constante. Tudo está diretamente relacionado, não obstante, à vedação de retaliação em caso de recusa.

Na linha do que dispõe a lei argentina, é necessário consolidar a soberania temporal como bem de vida a ser preservado e não disponível, sem que isso repercuta no emprego. Resgatar a soberania sobre o tempo de não-trabalho implica em uma reativação de poder

sobre a temporalidade da vida, no sentido de profanação, conforme trata Giorgio Agamben (2007, p. 85), com a desativação da força dos dispositivos de poder que podem confiscar esferas de cunho pessoal.

Talvez essa seja a pendência mais importante de ser considerada, como construir um direito que preserve a existência e seja capaz de resguardar o trabalhador do gerenciamento que acontece na prática, afinal, é notório que em um cenário com reserva de trabalhadores, desemprego alto e rotatividade elevada, o trabalhador que se furta de observar a ordem dada, mesmo em horários de descanso, será penalizado ou preterido aos que “se doam de corpo e alma à empresa”.

Dentre as soluções apontadas para trilhar esse resgate há alguns instrumentos de regulação como: a) a fixação dos períodos de desconexão; b) a utilização de janelas e pop-ups automáticas para vedar ou inibir a troca de mensagem nestes horários programados; c) a configuração de telefones profissionais no modo "não-perturbe" durante finais de semana, d) a educação de boas práticas aos gerentes e demais colaboradores (LECOT, p. 1, 2017).

Em relação aos trabalhos por plataformas e como exemplo o de motoristas de aplicativos, muitos usuários entram em contato e dão notas baixas pela ausência de resposta, desconsiderando que os mesmos podem estar em plena viagem e conseqüentemente não darão a assistência devida sem uma exposição no trânsito. Assim, a informação direcionada a eles pode ser dada como um alerta da emergência de tal direito, até como possibilidade de um sistema solidário e mais sustentável nas relações comerciais, que considere as capacidades razoáveis do trabalhador em responder a um chamado e também de descansar da conexão.

Indo além, a soberania temporal aplica-se mesmo nos casos de trabalhadores em jornadas padrões, já que mesmo nos horários de trabalho a desconexão garante concentração, intercâmbios interpessoais, dentre outras esferas que colaboram para um trabalho mais saudável e satisfatório para as partes envolvidas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para além da jornada de trabalho convencional e com o auxílio de mecanismos tecnológicos como o celular e a internet, as horas passam a ser moldadas pelo mercado, que requer a flexibilização laboral, seja para cumprir uma ordem ou dela não ter autonomia de se afastar, tanto formal quanto materialmente. Pensar sobre um direito à desconexão, assim, tem como finalidade proteger o tempo do trabalhador do monitoramento tecnológico que o cerca, para que ele possa dispor desse tempo em prol de seu desenvolvimento e descanso neuronal.

No paralelo entre Brasil e França, mesmo com a pandemia, percebe-se que localmente ainda não há uma regulação expressa sobre desconexão, mas há projetos em curso, vide o Projeto de Lei n. 4.044/2020, bem como a jurisprudência antecipando a tutela por meio de três eixos argumentativos, que: i) Considera a ausência de um tempo de não-trabalho como dano existencial, dentro do dano moral; ii) Reconhece o direito à desconexão associado diretamente ao direito ao descanso; iii) Admite a conexão contínua como um regime de sobreaviso, nos moldes da Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho.

Por sua vez, a França, que já reconhece o direito à desconexão no seu Código do Trabalho, relaciona a qualidade do trabalho ao direito do trabalhador de se desconectar e estabelece a responsabilidade da empresa em ter sistemas para regular o uso de ferramentas digitais e em negociar as condições de tal direito. Decisões judiciais apontam para o pagamento de horas extras e indenizações de sobreaviso quando há excessiva demanda por conexão constante, entretanto, nenhuma sanção quanto a elaboração de um documento de negociação coletiva sobre desconexão, nos moldes propostos pela lei, foram verificadas.

Vislumbrou-se, ainda, que dentre as reflexões possíveis deste paralelo realizado, é possível verificar que: a) fixação de instruções francesas se dá por meios negociais e não legais, o que desponta a hipótese de insuficiência dessa direção geral no Brasil; b) a ampla direção das normativas franco-brasileiras aos trabalhos assalariados; c) o aprofundamento da área cinzenta de regulação quanto ao tempo de conexão dos trabalhadores por plataforma, ou com vínculo não reconhecido, já que ambos os países dirigem sua atenção mais especificamente ao teletrabalho.

O trabalho por plataformas, que com uma subordinação ainda negada é equiparado a um empreendedorismo sem limite do tempo máximo de conexão, é o mais preocupante dos trabalhos com hiperconectividade crescente sem o necessário equilíbrio de tempo e da atenção do poder público.

Em arremate, nota-se que em um contexto de sociedade de desempenho, individualização da responsabilidade, desemprego e crescente rotatividade sempre aumentando a insegurança dos que trabalham, é extremamente necessário refletir sobre o que é a soberania de tempo do trabalhador sob a perspectiva ontológica e de saúde pública, acoplando ao direito à desconexão a possibilidade de não ocorrer sanções ou represálias para quem decide vivenciar seu tempo de não-trabalho afastado do comando informacional.

REFERÊNCIAS

AGAMBEN, Giorgio. **Profanações**. Tradução: Selvino J. Assmann. 1a. ed. São Paulo: Boitempo, 2007.

ARGENTINA. Ley n. 27554 de 30 Jul de 2020. **Régimen legal del contrato de teletrabajo**. Buenos Aires, Argentina. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm>. Acesso em 27 set. 2021.

AZAÏS, Christian. **Figures émergentes**. In: BUREAU, Marie-Christine et al (directeurs). Les zones grises des relations de travail et d'emploi: Un dictionnaire sociologique. Buenos Aires: Teseo, 2019.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. 1a ed. Tradução: Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do trabalho**, Brasília, DF, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 22 set. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Presidência da República [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4044, de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em 28 set. 2021.

TRT - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1a REGIÃO. **Recurso Ordinário n. 00031327120125010461**. Relator: Leonardo Dias Borges, Data de Julgamento: 28/01/2015, Décima Turma, RJ. Data de Publicação: 04 mar. 2015. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1131844096/recurso-ordinario-ro-31327120125010461-rj/inteiro-teor-1131844118>. Acesso em: 28. set. 2021.

TRT - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3a REGIÃO. **Recurso Ordinário n. 00116574720165030105 MG 0011657-47.2016.5.03.0105**. Relator: Luiz Otavio Linhares Renault. Data de Julgamento: 26 jun. 2018, Primeira Turma, Data de Publicação: 27 jun. 2018. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1110761237/recurso-ordinario-trabalhista-ro-116574720165030105-mg-0011657-4720165030105/inteiro-teor-1110761254>. Acesso em 28. set. 2021.

TRT - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4a REGIÃO. **Recurso Ordinário n. 1199000320095040332 RS 0119900-03.2009.5.04.0332**. Relatora: Denise Pacheco. Data de Julgamento: 04 ago. 2011, 2ª Vara do Trabalho de São Leopoldo. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20180637/recurso-ordinario-ro-1199000320095040332-rs-0119900-0320095040332>. Acesso em: 28. set. 2021.

BROWN, Wendy. **Cidadania Sacrificial**: neoliberalismo, capital humano e política de austeridade. Trad. Juliane Bianchi. Pequena Biblioteca de Ensaio, Zazie Edições, 2018.

CARLI, Federico Rosenbaum. El “derecho” a la desconexión. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, edição especial, p. 41.1-41.7, 2018.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Trad. Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** - rev. e atual. 18a ed. São Paulo: LTr, 2018.

FRANÇA. **Code du Travail**, Article L. 2242-17, Paris, France. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901767/2008-05-01. Acesso em: 29 set. 2021.

FRANÇA. **Arrêt n. 01-45.889 du 17 février 2004**. Labor Chamber of the Cour de Cassation. Pres. Cons. M. Bouret. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/>. Acesso em: 29 set. 2021.

FRANÇA. **Decisão n. 17-13.029 de 12 de julho de 2018**. Tribunal de Cassação, Câmara Social. Presidente: Mme Goasguen. Disponível em: <https://www.doctrine.fr/d/CASS/2018/JURITEXT000037384264>. Acesso em: 29 set. 2021.

FRANÇA. **Arrêt n. 17-18.725**. Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 19 décembre 2018. Presidente: Mme Goasguen. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037851011/>. Acesso em: 29 set. 2021.

FRANÇA. **Qualité de vie au travail**. Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013. Disponível em: https://www.journalofficiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2013/0041/boc_20130041_0000_0011.pdf. Acesso em: 29. set. 2021.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. 2a ed. Petrópolis: Vozes, 2015.

LECOT, Marianne. Le droit à la déconnexion, mythe ou réalité ?. **Village-justice**, 17 février 2020. Disponível em: <https://www.village-justice.com/articles/droit-deconnexion-mythe-realite,24542.html>. Acesso em: 24 set. 2021.

METTLING, Bruno. **Transformation numérique et vie au travail**: Rapport établi par M. Bruno Mettling à Myriam El Khomri. Set, 2015. Disponível em: <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf>. Acesso em 24 set. 2021.

ROSSO, Sadi dal. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. 1a ed. São Paulo: Boitempo, 2017. Edição do Kindle.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 01 out. 2021.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador**. 1a ed. São Paulo: LTr, 2018.