

# **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 Gaigner 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](http://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

# O DIREITO À DESCONEXÃO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS E A DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR

## THE RIGHT TO DISCONNECTION ON DIGITAL PLATFORMS AND THE HUMAN DIGNITY OF THE WORKER

Vanessa Rocha Ferreira <sup>1</sup>

Fabiana Sabino <sup>2</sup>

### Resumo

Texto que tem como finalidade discutir o direito à desconexão dos trabalhadores que prestam serviço por meio de plataformas digitais, uma vez que o direito ao descanso é uma garantia fundamental do trabalhador brasileiro, consubstanciado na Constituição Federal Brasileira de 1988 (CRFB/88), além de ser uma medida que garante a dignidade da pessoa humana desses sujeitos. Trata-se, portanto, de pesquisa teórico-normativa, que busca suporte na legislação e na doutrina, adotando o método jurídico-dedutivo, para analisar o tema proposto.

**Palavras-chave:** Direito à desconexão, Dignidade humana, Plataformas digitais, Gig economy

### Abstract/Resumen/Résumé

Text that aims to discuss the right to disconnection of workers who provide services through digital platforms, since the right to rest is a fundamental guarantee of the Brazilian worker, embodied in the Brazilian Federal Constitution of 1988 (CRFB/88), besides being a measure that guarantees the dignity of the human person of these persons. It is, therefore, a theoretical-normative research, which seeks support in legislation and doctrine on the subject, adopting the legal-deductive method, to analyze the proposed theme.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Right to disconnection, Human dignity, Digital platforms, Gig economy

---

<sup>1</sup> Doutora em Direitos Humanos (USAL/ES). Mestre em Direitos Fundamentais (UNAMA/PA). Professora da Graduação e Mestrado (CESUPA). Auditora do TCE-PA.

<sup>2</sup> Mestranda em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional no Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (PPGD/CESUPA). Advogada Trabalhista.

## 1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho tem sofrido diversas modificações, mormente no que tange a forma em que o trabalho é realizado. As formas tradicionais e formais de emprego, nas quais o vínculo entre as partes é reconhecido, são, aos poucos, substituídas pelas relações autônomas, informais, que por sua vez conquistaram espaço com o uso de um discurso que apela para uma necessidade maior de modernidade, compartilhamento e acessibilidade.

O alto índice de desemprego, correspondente ao índice de 14,8 milhões no 1º trimestre de 2021 (IBGE, 2021), somado com a possibilidade de se obter uma fonte de renda de modo rápido e prático, no que remete ao trabalhador a percepção de qualidade de vida e bem-estar, uma vez que seria chefe de si mesmo, com direito a flexibilidade e autonomia, o resultado só poderia ser o alto nível de adesão ao trabalho sob demanda por meio das plataformas digitais, no que se convencionou denominar de *gig economy* ou “economia compartilhada”.

Em tese, essas plataformas funcionam como intermediadoras. Basicamente essas formas de trabalho ocorrem de modo a oferecer o serviço a quem precisa, no caso, o cliente, e de prestar o serviço, tornando disponível a oferta para quem quiser cumprir com a demanda ou tarefa, sendo remunerado pelo serviço ali prestado. A *celeuma* se instaura quando se verifica que não há o reconhecimento de vínculo empregatício entre quem realiza esses serviços e a plataforma, no que diversos direitos e garantias fundamentais e trabalhistas são violadas, já que o trabalhador sequer possui qualquer tipo de proteção jurídica-trabalhista na relação que possui com a plataforma digital.

Dentre todos os direitos que deveriam ser observados ao trabalhador que exerce suas atividades em um contexto de *gig economy*, destaca-se o direito à desconexão, primordialmente porque se trata de direito fundamental, consubstanciado no art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88). No entanto, é uma realidade que ainda enfrenta muitos desafios e está longe de cumprir integralmente com o preceito constitucional do direito ao descanso, mormente porque esses trabalhadores estão, geralmente, submetidos a uma jornada de trabalho longa e exaustiva, o que compromete substancialmente a sua saúde física e mental, além de impedir o gozo de outros direitos, a exemplo do direito ao lazer, bem como violar o princípio da dignidade da pessoa humana.



Nesse sentido, diante da atualidade do tema, o presente artigo se propõe a discutir a fundamentalidade do direito à desconexão nas plataformas digitais como meio de garantia da dignidade da pessoa humana do trabalhador. Metodologicamente, trata-se de uma análise teórico-normativa, que utiliza o método jurídico-dedutivo, para analisar os impactos que as longas, intensas e exaustivas jornadas de trabalho, suportadas por esses trabalhadores de plataformas digitais, impedem o acesso a direitos constitucionalmente garantidos, violando o disposto no art. 7º, inciso XIII, CRFB/88, impedindo o direito à desconexão.

O presente artigo encontra-se estruturado em cinco itens, sendo o primeiro esta introdução; no segundo, faz-se uma delimitação e contextualização acerca do direito ao descanso; o terceiro item é voltado a analisar o novo mundo do trabalho instituído pelo contexto da *gig economy*, e para tanto, será necessário conceituar esse termo e adentrar mais especificamente no trabalho sob demanda via plataformas digitais, a exemplo dos aplicativos iFood, Uber Eats e Uber; o quarto discute, de maneira crítica, se o direito à desconexão e as plataformas digitais são uma realidade possível, e de que modo isso pode ser alcançado; por fim, o último item apresenta as conclusões da autora sobre o tema proposto.

## **2 O DIREITO AO DESCANSO: DELIMITAÇÃO E CONTEXTUALIZAÇÃO**

As exaustivas jornadas de trabalho, somadas as precárias condições em que os trabalhadores eram submetidos durante o século XIX, propiciaram uma gama de movimentos revolucionários em prol de direitos e garantias trabalhistas mínimas. De acordo com os ensinamentos de Quintaneiro, Barbosa e Oliveira (2002), os operários dessa época cumpriam jornadas de 12 a 16 horas por dia, podendo chegar até a 18 horas diárias.

Até o século XX, o descanso era, primordialmente, considerado como sinônimo de lazer, na medida em que recuperaria a disposição dos trabalhadores (GOMES, 2008). Entretanto, ainda não havia a concepção de que o descanso era necessário até mesmo para uma melhor realização das atividades laborais.

Consoante os movimentos trabalhistas se acentuaram, o intervencionismo Estatal foi necessário, de modo a estabelecer limites e obrigações aos empregadores, a fim de preservar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Em que pese a celeuma acerca

das jornadas exaustivas e estafantes de trabalho sejam uma realidade longínqua, que acompanham e ultrapassam séculos e gerações, a primeira regulamentação formal que se obteve, de cunho político-social, foi a Constituição de 1917 do México, baseadas no movimento do constitucionalismo social (TESTI, 2019).

Destarte, esse movimento considera algumas funções essenciais e atribui ao Estado o dever de realiza-las, a exemplo da justiça social, no que se faz necessária a inserção de direitos trabalhistas e sociais fundamentais. Em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou a sua 1ª Convenção, a qual não é ratificada pelo Brasil, prevendo uma limitação na duração do trabalho nas indústrias, que poderia ser de até 40 horas semanais e 8 horas diárias.

No Brasil, o direito ao descanso passou a figurar como um direito trabalhista fundamental somente com a promulgação da Constituição Federal de 1988, momento em que passou a ocupar uma posição de absoluta centralidade e importância no ordenamento jurídico brasileiro. Nos dizeres de Goldschmidt e Graminho, é nesse sentido que se infere a relação íntima que o direito ao descanso possui com o princípio da dignidade da pessoa humana, este, por sua vez, basilar da CRFB/88, porque ambos visam a proteção do trabalhador.

Tendo em vista que o direito fundamental ao trabalho e o princípio da dignidade humana (valores nucleares do ordenamento jurídico) têm como finalidade a proteção do ser humano e a garantia da efetividade dos direitos fundamentais também nas relações laborais, entende-se que é direito do trabalhador, laborar em condições dignas e de igualdade, ter a sua saúde e segurança preservadas, bem como receber remuneração justa que assegure condições dignas de vida. (GOLDSCHMIDT; GRAMINHO. 2020, p. 07)

Ademais, a Carta Magna ainda conferiu especial destaque à tutela e proteção dos direitos trabalhistas. Primeiramente, o art. 6º, ao elencar o rol dos direitos sociais, fez bem em estabelecer o trabalho como pertence a esse grupo. Não obstante, a Constituição da República Federativa do Brasil prevê, do art. 7º ao 11º, diversos direitos aos trabalhadores, no que se verifica um grande e memorável avanço legislativo do direito do trabalho no Brasil, em especial no tocante ao que prevê o inciso XVII do art. 7º, o qual passou a estabelecer como garantia fundamental o direito ao descanso.

Em que pese o direito ao descanso seja a total desconexão do trabalhador a atividade laborativa, de modo a possibilitar que haja o equilíbrio e o usufruto do lazer, do tempo com a família, dentre outros, não há como falar em direito ao descanso sem mencionar a necessidade de uma jornada saudável de trabalho, com uma limitação razoável de horas diárias e semanais a serem cumpridas pelo trabalhador.

Em sendo assim, a Constituição, no art. 7º, inciso XIII, também limitou a jornada normal de trabalho em 8 horas diárias e 44 horas semanais, bem como prevê o repouso semanal remunerado, no inciso XV. De modo igualmente importante, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) preocupou-se em editar a Súmula 110, estipulando que deve haver, obrigatoriamente, um repouso mínimo de 11 horas entre uma jornada de trabalho e outra, o que também consta expresso no art. 66 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Por fim, cumpre comentar que o art. 67 da CLT também assegurou o direito ao trabalhador de descansar, uma vez por semana, por um dia inteiro. Os direitos trabalhistas que conferem ao trabalhador a garantia do descanso, da desconexão, e, conseqüentemente, do não trabalho, visam, sobretudo, medidas de segurança, tanto físicas quanto mentais. O alto nível de estresse, ansiedade, o desenvolvimento da Síndrome de *Burn Out* ou Síndrome do Esgotamento Profissional, somado com a fadiga física, são atores que podem ensejar em acidentes do trabalho e danos irreversíveis ao obreiro.

Portanto, o direito ao descanso não visa somente o benefício do lazer, em que pese seja um direito também constitucionalmente garantido ao trabalhador, porém, também há a necessidade de resguardo da saúde física e mental daquele sujeito, consoante expõe Testi:

[...] Além de visar a proteção física e mental do trabalhador, o gozo do descanso permite que o trabalhador desenvolva outras vertentes de sua personalidade, promovendo o convívio familiar, o direito ao lazer e a execução da condição de consumidor (TESTI. 2019, p. 07).

Entretanto, embora diversos dispositivos tenham atribuído a importância e a necessidade do direito ao descanso do trabalhador, além de ser essencial para o desenvolvimento econômico e social, uma vez que quanto melhor for a qualidade de vida de um trabalhador, melhor será a sua produtividade na realização de suas atividades laborais, não havia uma previsão ou solução que abrangesse a chegada de uma nova instituição de trabalho, modificando a forma tradicional de labor.

A vulnerabilidade do direito à desconexão diante das ferramentas digitais de trabalho, em especial as modalidades de economia compartilhada, doravante denominadas de *gig economy*, na qual é realizado o trabalho sob demanda, é um desafio a ser enfrentado, tema este que ainda será melhor abordado nos próximos tópicos do presente artigo. Por enquanto, faz-se necessário ratificar que ao trabalhador informal, o qual opta pelo uso dessas modalidades de trabalho através das plataformas digitais, não

há como falar em gozo do direito ao descanso, nomeadamente porque não há direito, tampouco descanso.

Finalizadas as principais delimitações e contextualizações acerca do direito ao descanso, prossegue-se com a análise acerca do novo mundo do trabalho, no que convencionou-se chamar de *gig economy*.

### **3 O NOVO MUNDO DO TRABALHO: A GIG ECONOMY**

A tradicional relação de emprego, notadamente construída a partir do modo de produção capitalista, sobretudo com enfoque no trabalhador industrial, insere-se na clássica estrutura bilateral, antagônica e de interesses opostos, isto é, de um lado, o empregador, que visa o lucro, e para tanto, precisa de mão de obra, e de outro lado, o empregado, que necessita da contrapartida de ordem econômica, ou seja, o seu salário (NANTAL, 2018).

No entanto, com o avanço da tecnologia da comunicação, o encurtamento da distância que somente as plataformas digitais podem oferecer, somadas com o atual e infeliz número de desempregados, que somente no Brasil, já são mais de 14,8 milhões de pessoas (IBGE, 2021), o resultado é que as mais variadas formas de trabalho informal surgiram, atendendo a demanda urgente de quem necessita de uma fonte de renda. Para mais, há um intenso e sedutor discurso de que, ao utilizar essas ferramentas como meios de trabalho, o sujeito, em tese, se torna autônomo, faria jus a uma flexibilidade de horários, poderia decidir e determinar onde, quando e como começará a trabalhar.

Essas novas modalidades de trabalho possuem características que oscilam com os requisitos para a configuração de uma relação formal de emprego, isto é, prestação de serviços por pessoa física; subordinação; habitualidade; pessoalidade; onerosidade, no que seria, em tese, possível a caracterização do vínculo, conforme dispõe o art. 2º da CLT. Entretanto, como bem observa Nantal (2018), essas características oscilam entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, restando muito difícil o enquadramento legal do vínculo entre esse trabalhador e a plataforma digital.

De igual modo, verifica-se a mesma dificuldade nas relações de trabalho que foram instituídas a partir da economia de compartilhamento, denominada de *gig economy*. Primeiramente, é necessário conceituar o referido termo, bem como exemplificá-lo. De acordo com o dicionário de Cambridge, *gig economy* é “[...] a way

*of working that is based on people having temporary jobs or doing separate pieces of work, each paid separately, rather than working for an employer”<sup>1</sup>.*

Dessa forma, o sistema de produção é como de um *just-in-time*, no qual os trabalhos são sendo executados na medida em que a demanda for surgindo. Ao final da execução, o trabalhador é recompensado (NANTAL, 2018). Em 2020, no Brasil, 4 milhões de pessoas utilizam essas plataformas digitais como fonte de sustento, que variam entre renda principal ou complementar, e o principal aplicativo a ser utilizado é a *Uber*, o qual atua na área de transporte de passageiros. (CANALTECH, 2020).

A título de exemplo, na referida plataforma digital, o trabalhador só realizará trabalhos quando houver demanda, isto é, o cliente seleciona a sua localização inicial e o seu destino final, aceita o valor a ser pago ao final da corrida e o aplicativo faz a busca pelo motorista, que decide se aceita, ou não, a viagem.

Embora a *Uber* já tenha se expandido de tal forma no território nacional que se tornou um dos principais meios de transporte utilizados diariamente por brasileiros, não faz mal comentar que há outras plataformas de trabalho sob demanda que também utilizam dinâmica semelhante na prestação de serviços, a saber, *iFood*, *UberEats*, *99Pop*, *Rappi*, dentre diversos outros.

Não obstante, é fundamental ressaltar que a tendência das plataformas digitais decorre da Revolução Industrial 4.0, marcadamente reconhecida por revolucionar os meios de comunicação e informação, sofisticando e modernizando as mais diversas relações humanas, seja da forma como as pessoas se relacionam, até o modo como um trabalho pode ser realizado.

É nesse sentido que as plataformas digitais se destacam, pois tornou-se dispensável a necessidade de um local físico ou de uma real aproximação entre as partes para que um negócio seja fechado. Portanto, a barreira da distância, hoje, não é mais empecilho para que um trabalhador consiga realizar um trabalho sob demanda, intermediado por uma plataforma, e isso é o que arrebatou o crescimento exponencial da *gig economy*.

Essa redução de barreiras é precisamente o que impulsiona a *gig economy*, que pretende garantir que os bens sejam acessíveis e disponíveis em larga escala e pelo custo mais baixo possível, o que é obtido por meio do compartilhamento de recursos e não da sua acumulação (NANTAL, 2018, p. 32).

---

<sup>1</sup> “Um mercado de trabalho baseado em pessoas tendo trabalhos temporários ou executando partes específicas de um trabalho, cada um pago separadamente, em vez de trabalharem para um empregador.” (tradução livre).

Conforme dito acima, essa pretensão em compartilhar recursos é o que move muitas das plataformas digitais que trabalham sob demanda, tanto é que a *Uber*, ao ser fundada, possuía o propósito de ser um aplicativo de reunir pessoas que não tinham carro, e indo para o mesmo destino de alguém que tivesse carro, dividiriam, juntas, os custos da viagem, numa espécie de “*free rides*” ou “caronas grátis”.

Entretanto, fato é que a linha entre compartilhamento de recursos e exploração econômica passou a se tornar muito delicada, uma vez que a plataforma digital se apropria do recurso do trabalhador sob o pretexto de intermediar a realização de determinados serviços, o que é evidenciado quando se verifica que a plataforma não auxilia, por exemplo, com manutenções ou reparações que se fizerem necessárias no veículo que seja utilizado para o transporte dos clientes, viagens essas que a plataforma auferiu lucro.

Igualmente, o trabalhador de aplicativo não possui, em regra, nenhum tipo de seguro contra acidentes, tampouco goza de algum direito trabalhista, tal como o direito a desconexão, objeto do presente artigo. É o que Nantal (2018, p. 33) ratifica ao confirmar a tenuidade da relação entre compartilhamento e exploração.

[...] Um dos anfitriões do *Airbnb* em Barcelona, por exemplo, possui um portfólio de 204 apartamentos em Barcelona<sup>93</sup>, o que parece extrapolar a ideia de mera economia compartilhada. O mesmo ocorre quando o *Uber*, a pretexto de intermediar caronas, passa a intervir nas relações entre motoristas e passageiros, estabelecendo tarifas fixas e lucrando com as supostas “caronas” sem assumir qualquer risco ou vínculo empregatício com os motoristas, o que parece constituir uma nova forma de exploração do trabalho pelo capital e não apenas uma relação de colaboração entre motoristas, passageiros e a plataforma.

Portanto, a ideia de que se trata de um mercado que visa somente o compartilhamento de recursos sob demanda, facilitando o acesso das pessoas a esses serviços, e que, portanto, não haveria a possibilidade de se configurar um vínculo formal entre as partes, não há de prosperar, uma vez que não são pessoas independentes e livres entre si, mas há sujeição entre a parte hipossuficiente, isto é, o trabalhador, à plataforma digital.

Na verdade, o que se tem na *gig economy* é uma nítida forma de precarização do trabalho, a qual convencionou-se chamar de moderna, tornando mais aceitável ao senso comum se autodenominar de empreendedor e chefe de si mesmo em troca da escravidão moderna e digital ao qual o trabalhador se submete.

Então, em que pese o trabalhador tenha que aceitar o trabalho na medida em que a demanda surgir, e por assim dizer, se submeter a realização da atividade, isso não implica, necessariamente, em uma total liberdade desse sujeito de conduzir a tarefa do modo como achar melhor, ou ainda, de poder utilizar a plataforma de acordo com as suas preferências de horários, ao contrário do discurso que seduziu o trabalhador a aderir a essa forma de trabalho.

É que há a implementação de regras internas, de modo muito sutil, que fiscaliza a atuação do trabalhador perante a plataforma. De acordo com o relatório da Organização Internacional do Trabalho sobre as plataformas digitais e seus impactos no mundo do trabalho (OIT, 2021), embora esses mercados sejam associados com noções que permeiam a flexibilidade e a autonomia do trabalhador, essas ideias não prosperam, na medida em que o algoritmo da plataforma extrai, para si, dados que os trabalhadores geram a partir do trabalho que foi realizado.

Nesse sentido, ocorre uma verdadeira assimetria de informações, à vista que o trabalhador não possui, com exatidão, clareza sobre como esses dados são utilizados na plataforma. Ademais, outra celeuma de igual importância é verificada quando o trabalhador se vê na posição de não poder recusar ou cancelar uma demanda, porque isso poderia ocasionar uma queda em sua pontuação/classificação frente ao algoritmo, sujeitando-o a menos oportunidades de recebimento de demandas. Acrescente-se que se essa for uma situação recorrente, o trabalhador pode ser banido da plataforma, sendo sumariamente impedido de acessá-la.

Sobre o tema, acrescenta Nantal (2008, p. 41):

Ocorre que, embora considerados terceiros independentes, por terem liberdade para ligar o aplicativo e dirigir quando e pelo tempo que quiserem, os motoristas da Uber também se sujeitam a diversas regras impostas pela empresa que contradizem – ou tornam questionável, no mínimo – a suposta independência dos motoristas. Por exemplo, se um motorista tiver uma taxa de cancelamento maior ou uma taxa de aceitação do que as taxas referências da cidade nas quais atua, ou mantiver uma média de avaliação por parte dos usuários abaixo da média de avaliação da cidade, terá sua conta desativada, sendo impedido de acessar a plataforma.

Em face do exposto, seria suficiente desclassificar a noção que fora falsamente atribuída ao trabalho nas plataformas digitais sob demanda como uma oportunidade de realização de trabalho com maior flexibilidade e autonomia, pois o trabalhador sequer tem total controle e poder de escolha sobre o aceite do trabalho. É nesse sentido que o desafio da desconexão se verifica na vida desse trabalhador, porque o pensamento do

descanso está logo associado ao risco de perder a oportunidade de algum trabalho, além do medo de ser definitivamente expulso da plataforma.

Para as pessoas que dependem desse mercado como única e principal fonte de renda, a mera alusão a possibilidade de perder o acesso na plataforma é o suficiente para que o trabalhador se submeta a jornadas exaustivas. Percebe-se, assim, que a *gig economy* conquista o trabalhador com a promessa de uma oportunidade de fonte de renda moderna, contemporânea, que se adequa ao cronograma individual de cada um, com trabalhos que podem ser realizados em qualquer lugar, e logo o sujeito se vê cumprindo uma carga horária que chega ao dobro de uma relação formal e tradicional de emprego, sem direitos trabalhistas e sem qualquer seguro contra acidentes ou dispensas arbitrárias.

Finalizadas as principais considerações acerca desse novo mundo do trabalho, popularmente conhecido como *gig economy*, faz-se necessário partir para a análise acerca do direito à desconexão e as plataformas digitais, de modo a responder se, afinal, trata-se de uma realidade possível.

#### **4 DESCONEXÃO E PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA REALIDADE POSSÍVEL?**

Primeiramente, é necessário ressaltar a importância de um respaldo maior por parte do Poder Judiciário a esses trabalhadores de aplicativo, mormente quando se constata que há uma omissão do legislador em regulamentar, definitivamente, a relação entre a plataforma e o usuário.

Em que pese algumas decisões oriundas de Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) já tenham se posicionado no sentido de que há o vínculo de emprego entre um motorista da *Uber* e a plataforma<sup>2</sup>, por exemplo, ainda persiste a figura de uma verdadeira insegurança jurídica, porque enquanto alguns poucos trabalhadores obtêm sucesso com o reconhecimento da relação empregatícia na Justiça do Trabalho, milhares de outros ficam em desvantagem, tendo seus pleitos negados no judiciário.

No que tange ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), a situação não se torna mais otimista, porque ainda não há um entendimento pacífico acerca da temática em

---

<sup>2</sup> Decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13<sup>o</sup> Região, nos autos do Processo Judicial n<sup>o</sup> 0000699-64.2019.5.13.0025.



comento. No entanto, a 5ª Turma do TST<sup>3</sup>, em fevereiro de 2020, afastou o reconhecimento de vínculo empregatício entre um motorista e a *Uber*, entendimento que foi seguido também pela 4ª Turma<sup>4</sup>, que por sua vez confirmou que não há relação de emprego entre a *Uber* e seus motoristas.

Conforme o aumento exponencial das ações trabalhistas que visam regulamentar a relação entre o usuário e a plataforma digital, a pressão por parte da sociedade se revelou numa necessidade real de enquadrar e regulamentar essa situação. Assim, o Projeto de Lei (PL) nº 3748/2020, de autoria da Deputada Tabata Amaral, busca dispor e regulamentar o trabalho sob demanda.

O objetivo do referido PL é, justamente, conceder proteção social aos trabalhadores, além de implementar uma remuneração mínima e assegurar condições justas de trabalho. Ademais, também há a possibilidade de licença maternidade para as trabalhadoras; afastamento sem prejuízo de remuneração nos casos de doença ou acidente de trabalho; a depender do caso, o trabalhador pode fazer jus ao benefício do seguro-desemprego; dentre outros direitos sabidamente conhecidos como trabalhistas, a exemplo das férias, 13º salário, fornecimento de Equipamento de Proteção Individual (E.P.I) e descanso semanal remunerado (BRASIL, 2020).

Portanto, o que resta esclarecer é que o atual contexto de completa ausência, omissão e insegurança jurídica em que esses trabalhadores estão submetidos não deve se prolongar, de modo a não se ocasionar em violações irreversíveis à dignidade humana desses indivíduos. A normatização da relação entre os usuários e as plataformas digitais de trabalhos sob demanda deve pôr fim ao limbo jurídico que atualmente assombra esse novo mercado.

Na verdade, é impossível falar em direito à desconexão sem que essas plataformas sejam incumbidas judicialmente a fornecer um ambiente de maior proteção ao trabalhador. Ora, se até o presente momento, enquanto não há uma regulamentação que de fato estabeleça a relação entre o trabalhador e a plataforma, essas empresas sequer tiveram a iniciativa de preocupar-se com a saúde dos seus prestadores de serviço, seria utópico crer que haveria a possibilidade de ocorrer de modo voluntário.

---

<sup>3</sup> Decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho. 5º Turma (TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038).

<sup>4</sup> Decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho. 4º Turma (TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003).

A necessidade do direito à desconexão desses trabalhadores não se limita à esfera jurídico-trabalhista, mas a uma questão de saúde pública. É que as extensas jornadas de trabalho não são relatadas por grupos isolados de trabalhadores, ao revés, são constatadas e confirmadas por números alarmantes, com potencial de crescimento. Assim, esses indivíduos estão submetidos a uma alta carga emocional de estresse, e conseqüentemente, esse quadro pode resultar em um esgotamento físico ou mental, prejudicando a saúde física e mental de diversas pessoas.

Em uma pesquisa realizada por André, Silva e Nascimento (2019, p. 22), os relatos de alguns motoristas da *Uber* confirmaram a realização de jornadas extenuantes.

[...]. Os motoristas entrevistados, com exceção de dois, mencionaram que trabalham regularmente uma carga horária muito maior do que as 8 horas diárias consideradas normais pela CLT. O motorista 5 menciona que chega a trabalhar 20 horas por dia e o motorista 7 afirma não ter sequer um dia de descanso apesar de trabalhar de 10 a 12 horas por dia. Um dos motoristas relatou que a média do trabalho dos motoristas é de 10 a 16 horas diárias. Os motoristas que não trabalham acima de 8 horas diárias regularmente admitiram trabalhar mais horas algumas vezes, além de um deles mencionar que trabalha 7 dias da semana. Cabe destacar, entretanto, que esses motoristas que têm uma jornada de até 8 horas possuem uma outra fonte de renda, decorrente de um trabalho regular além do trabalho de motorista.

Apesar dos relatos de trabalhadores que chegaram a cumprir jornadas de 20 horas diárias de trabalho, o único impedimento que inviabilizou a continuidade dessas jornadas foi a insustentabilidade de se manter saudável e o medo de sofrer acidentes. Em um dos relatos coletados por André, Silva e Nascimento (2019) um motorista da *Uber* alegou que decidiu fazer “somente” 12 horas diárias de jornada porque começou a dormir enquanto dirigia. Conforme dispõe os autores, “alguns motoristas afirmam que não conseguem assumir uma carga horária maior em razão do comprometimento da saúde” (2019, p. 22).

Ademais, importante lembrar que as punições impostas aos trabalhadores que recusam, ou cancelam, serviços sob demanda fazem parte do incentivo indireto dado pelas plataformas digitais da realização de jornadas extenuantes de trabalho. Em outras palavras, é como se a plataforma sinalizasse ao trabalhador que enquanto ele trabalhar menos, ele será punido, e enquanto ele trabalhar mais, melhor será sua classificação e mais oportunidades de demandas surgirão.

Portanto, além da regulamentação legislativa, que atualmente possui um caráter emergencial, pois é fundamental que haja uma normatização acerca da relação entre o

usuário e essas plataformas digitais, é igualmente importante que essas empresas busquem mecanismos que visem a segurança e a proteção desses trabalhadores.

A necessidade de conceber um direito à desconexão nas plataformas digitais possui tamanha relevância que, em 2019, a França passou a estender esse direito aos trabalhadores de plataformas da indústria de transportes, permitindo que esses indivíduos se desconectassem das plataformas sem qualquer risco de retaliação (OIT, 2021).

Para além, a Índia, em novembro de 2020, promoveu uma regulamentação através das Diretrizes dos Agregadores de Veículos Automotores Indianos, especificando que os intermediadores digitais – os quais operam através do mercado da *gig economy* – devem observar algumas medidas de segurança e saúde aos trabalhadores (OIT, 2021).

De modo a garantir o direito a desconexão desses usuários, as plataformas devem ter o controle rigoroso do tempo em que o trabalhador fica conectado ao sistema, de modo a respeitar um limite de 12 horas por dia. Ao alcançar essas horas de conexão, é obrigatório que haja uma pausa de 10 horas (OIT, 2021).

À vista do exposto, percebe-se que se trata de uma realidade possível e aplicável, mas que carece de interesse por parte das plataformas digitais, uma vez que inexistente no Brasil uma regulamentação interna que proteja o trabalhador contra essas jornadas exaustivas e que o incentive a descansar.

É necessário ratificar que o direito ao descanso, conforme já fora explicitado no presente artigo, não se esgota em uma questão de saúde e segurança do trabalhador, mas são nesses momentos que o obreiro pode se conectar com a sua verdadeira identidade e personalidade, que vai muito além de se limitar a um trabalhador, e poder usufruir das suas variadas nuances como pai, esposo, filho, amigo, irmão, dentre outros, é o que deve promover, verdadeiramente, a felicidade.

O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Recurso Extraordinário nº 477.554, reconheceu o direito fundamental à busca da felicidade como um direito que decorre, de modo implícito, do núcleo do princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que assume papel importante para a concretização de direitos e garantias fundamentais (BRASIL, 2011).

Goldschmidt e Graminho (2020, p. 103) alerta para a cautela que se deve ter à essa “overdose” de trabalho, uma vez que prejudica diretamente o trabalhador de gozar do direito fundamental implícito da busca da felicidade. Na verdade, arrisca-se a afirmar

que a sociedade que for construída sob a consciência de que o trabalho deve ser a principal e única atividade da vida de um indivíduo será fadada ao fracasso em longo prazo, uma vez que haverá o comprometimento do convívio familiar e das relações afetivas como um todo.

Dessa forma, o direito à desconexão é, na verdade, uma forma de concretização da dignidade da pessoa humana do trabalhador, e deve ser alcançado mediante o esforço coletivo do legislador em regulamentar a matéria e trazer segurança jurídica à essas relações, juntamente com a implementação de medidas por parte das plataformas digitais que visem a segurança e a saúde dos trabalhadores.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Nada obstante o direito ao descanso possua relevância e alcance internacional, tendo sido regulamentado na Constituição Federal de 1988 como direito constitucional e fundamental a todos os trabalhadores, ainda há diversas violações a essa norma, notadamente em virtude da chegada de um novo mundo do trabalho, doravante denominado de *gig economy*.

Dessa forma, esse mercado fundamentado na economia de compartilhamento, a partir do trabalho sob demanda, atraiu os trabalhadores com a oportunidade de realização de tarefas remuneradas, mediante a intermediação entre a plataforma digital e o usuário.

No entanto, essas formas de trabalho não possuem regulamentação, estando a margem do ordenamento jurídico, sendo essas questões decididas pela discricionariedade do magistrado quando há judicialização dessas temáticas, no que se têm diversas decisões divergentes, ora reconhecendo o vínculo empregatício, ora negando a relação de emprego.

Nesse sentido, os trabalhadores de plataformas digitais não possuem qualquer respaldo jurídico-trabalhista, no que se verifica a incidência de uma série de violações a direitos trabalhistas, primordialmente no que tange a jornada de trabalho. Conforme fora exposto, há relatos de trabalhadores que cumpriam 20 horas de trabalho diárias, comprometendo não só direitos relativos a saúde e ao descanso, mas inviabilizando o efetivo cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana, basilar da CRFB/88.

Portanto, o direito à desconexão nas plataformas digitais vai além da promoção ao lazer e a saúde do trabalhador, mas logra êxito em dar passos rumo a concretização da dignidade humana daquele usuário, que passa a construir a sua personalidade e projeto de vida sob uma perspectiva individual e subjetiva, que não se resume somente ao trabalho.

Para tanto, é necessário que haja uma maior celeridade na promulgação de regulamentos que visem estabelecer parâmetros de proteção e direitos a esses trabalhadores, principalmente no que tange aos aspectos trabalhistas que, até então, são consubstancialmente ignorados. Além disso, igualmente importante que as plataformas digitais observem medidas que busquem a proteção de seus usuários.

## REFERÊNCIAS

ANDRÉ, R. G.; SILVA, R. O. da; NASCIMENTO, R. P. (2019). “*Precário não é, mas eu acho que é escravo*”: *Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização*. In: **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, 18 (1), 7-34.

BARBIERI, Mateus. **Análise jurídica da relação de trabalho entre prestadores de serviço e plataformas de aplicativos à luz do artigo 3º da CLT**. Curitiba, 2021. 61 p. – Centro Universitário Curitiba.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 3748/2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>. Acesso em: 11 jul. 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), de 13 de julho de 2017**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 11 jul. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 477554**. Relator: Min. Celso de Mello. Data de Julgamento: 01/07/2011, Data de Publicação: 02/08/2011, 2ª Turma. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE477554.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2021.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 11 jul. 2021.

CAMBRIDGE DICTIONARY. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/gig-economy>. Acesso em: 11 jul. 2021.

CANALTECH. **Quase 4 milhões de autônomos no Brasil usam apps como principal fonte de renda.** Disponível em: <https://canaltech.com.br/mercado/quase-4-milhoes-de-autonomos-no-brasil-usam-apps-como-principal-fonte-de-renda-140555/>. Acesso em: 11 jul. 2021.

DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*. In: **International Labour Office (ILO)**. Conditions of Work and Employment Series, n. 71, Geneva, 2016, p. 4. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>. Acesso em: 11 jul. 2021.

FERREIRA, Vanessa Rocha; PINHEIRO, Francilei Maria Contente. A importância do direito à desconexão para a saúde e bem-estar do trabalhador. In: **Direito fundamental ao Trabalho: O Valor Social do Trabalho Inserido no Contexto da Sociedade 4.0**. Vol. II. Portugal, Porto: Editora Juruá, 2020, p. 205-214.

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

GOMES, Christianne Luce. **Lazer e descanso**. Seminário de Lazer em debate, 9, 2008, São Paulo. Anais. São Paulo: USP, 2008 in MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida. *Direito à Desconexão do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2018.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 10 jul. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **World employment and social outlook 2021: the role of digital labour platforms in transforming the world of work**. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021.

NANTAL, Carine Pandolfo. **O DIREITO DO TRABALHO NO CONTEXTO DA GIG ECONOMY: Análise da (in)suficiência da estrutura típica da relação de emprego diante das formas de trabalho emergentes**. Porto Alegre, 2018. 92 p. – Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **História da OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-->

pt/index.htm#:~:text=Na%20primeira%20Confer%C3%Aancia%20Internacional%20do,di%C3%A1rias%20e%2048%20horas%20semanais. Acesso em: 11 jul. 2021.

QUINTANEIRO, Tania; BARBOSA, Maria Ligia de Oliveira; OLIVEIRA, Maria Gardênia Monteiro de. **Um toque de Clássicos: Marx, Durkheim e Weber**. 2.ed. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2002. 159 p.

TESTI, Amanda Eiras. O direito à desconexão do trabalho na era tecnológica: uma análise acerca dos desafios e consequências da não fruição do descanso. In: **Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. ISSN 2674-7324, v. 1, n. 1, jan. /jun. 2019.