

**II CONGRESSO INTERNACIONAL DE
DIREITO E INTELIGÊNCIA
ARTIFICIAL**

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

R382

Relações de Trabalho e Tecnologia [Recurso eletrônico on-line] organização Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial: Skema Business School – Belo Horizonte;

Coordenadores: Ana Carolina Reis Paes Leme; Leonardo Vieira Wandelli; Rômulo Soares Valentini. – Belo Horizonte:Skema Business School, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-271-2

Modo de acesso: www.conpedi.org.br

Tema: Um olhar do Direito sobre a Tecnologia

1. Direito. 2. Inteligência Artificial. 3. Tecnologia. II. Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (1:2021 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



II CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

Apresentação

Renovando o compromisso assumido com os pesquisadores de Direito e tecnologia do Brasil, é com grande satisfação que a SKEMA Business School e o CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito apresentam à comunidade científica os 12 livros produzidos a partir dos Grupos de Trabalho do II Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (II CIDIA). As discussões ocorreram em ambiente virtual ao longo dos dias 27 e 28 de maio de 2021, dentro da programação que contou com grandes nomes nacionais e internacionais da área em cinco painéis temáticos e o SKEMA Dialogue, além de 354 inscritos no total. Continuamos a promover aquele que é, pelo segundo ano, o maior evento científico de Direito e Tecnologia do Brasil.

Trata-se de coletânea composta pelos 255 trabalhos aprovados e que atingiram nota mínima de aprovação, sendo que também foram submetidos ao processo denominado double blind peer review (dupla avaliação cega por pares) dentro da plataforma PublicaDireito, que é mantida pelo CONPEDI. Os oito Grupos de Trabalho originais, diante da grande demanda, se transformaram em doze e contaram com a participação de pesquisadores de vinte e um Estados da federação brasileira e do Distrito Federal. São cerca de 1.700 páginas de produção científica relacionadas ao que há de mais novo e relevante em termos de discussão acadêmica sobre a relação da inteligência artificial e da tecnologia com os temas acesso à justiça, Direitos Humanos, proteção de dados, relações de trabalho, Administração Pública, meio ambiente, formas de solução de conflitos, Direito Penal e responsabilidade civil.

Os referidos Grupos de Trabalho contaram, ainda, com a contribuição de 36 proeminentes professoras e professores ligados a renomadas instituições de ensino superior do país, os quais indicaram os caminhos para o aperfeiçoamento dos trabalhos dos autores. Cada livro desta coletânea foi organizado, preparado e assinado pelos professores que coordenaram cada grupo. Sem dúvida, houve uma troca intensa de saberes e a produção de conhecimento de alto nível foi, mais uma vez, o grande legado do evento.

Neste norte, a coletânea que ora torna-se pública é de inegável valor científico. Pretende-se, com esta publicação, contribuir com a ciência jurídica e fomentar o aprofundamento da relação entre a graduação e a pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais. Fomentou-se, ainda, a formação de novos pesquisadores na seara interdisciplinar entre o Direito e os vários

campos da tecnologia, notadamente o da ciência da informação, haja vista o expressivo número de graduandos que participaram efetivamente, com o devido protagonismo, das atividades.

A SKEMA Business School é entidade francesa sem fins lucrativos, com estrutura multicampi em cinco países de continentes diferentes (França, EUA, China, Brasil e África do Sul) e com três importantes creditações internacionais (AMBA, EQUIS e AACSB), que demonstram sua vocação para pesquisa de excelência no universo da economia do conhecimento. A SKEMA acredita, mais do que nunca, que um mundo digital necessita de uma abordagem transdisciplinar.

Agradecemos a participação de todos neste grandioso evento e convidamos a comunidade científica a conhecer nossos projetos no campo do Direito e da tecnologia. Já está em funcionamento o projeto Nanodegrees, um conjunto de cursos práticos e avançados, de curta duração, acessíveis aos estudantes tanto de graduação, quanto de pós-graduação. Em breve, será lançada a pioneira pós-graduação lato sensu de Direito e Inteligência Artificial, com destacados professores da área. A SKEMA estrutura, ainda, um grupo de pesquisa em Direito e Inteligência Artificial e planeja o lançamento de um periódico científico sobre o tema.

Agradecemos ainda a todas as pesquisadoras e pesquisadores pela inestimável contribuição e desejamos a todos uma ótima e proveitosa leitura!

Belo Horizonte-MG, 09 de junho de 2021.

Prof^a. Dr^a. Geneviève Daniele Lucienne Dutrait Poulingue

Reitora – SKEMA Business School - Campus Belo Horizonte

Prof. Dr. Edgar Gastón Jacobs Flores Filho

Coordenador dos Projetos de Direito da SKEMA Business School

**A LEI Nº 13.467/17 E O DIREITO À DESCONEXÃO PARA OS
TELETRABALHADORES DOMICILIARES BRASILEIROS**

**THE LAW Nº 13.467/17 AND THE RIGHT TO DISCONNECT FOR BRAZILIAN
HOME-BASED TELEWORKERS**

Débora Monteiro Souza Santos ¹

Resumo

A pandemia do coronavírus potencializou regime do teletrabalho, no intuito de evitar a disseminação da doença. Dentre os desafios dessa modalidade, a dificuldade de descansar do labor apresenta-se como um obstáculo à concretude do direito à desconexão. Nessa perspectiva, busca-se responder: o que declara a Lei nº 13.467/17 sobre o direito à desconexão para os teletrabalhadores domiciliares brasileiros? Com o objetivo de identificar o dizer dessa lei sobre a desconexão, a abordagem usada é dedutiva, com procedimento monográfico, e técnica bibliográfica. Por fim, é concluído que a lei é desfavorável a esse direito, pois preferiu ignorá-lo.

Palavras-chave: Direito à desconexão, Home office, Lei nº 13.467/17

Abstract/Resumen/Résumé

The coronavirus pandemic has potentiated the telework regime, to prevent the spread of the disease. Among the challenges of this modality, the difficulty of resting from work presents as an obstacle to the right to disconnect. From this perspective, the question is: what does the Law nº. 13,467/17 say about the right to disconnect for Brazilian home-based teleworkers? In order to identify what this law says about the disconnection, the methodology used is deductive, with monographic method, and bibliographic technique. Finally, it is concluded that the law is unfavorable to this right because it preferred to ignore it.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Right to disconnect, Home-based teleworks, Law nº 13.467/17

¹ Graduanda em direito pela Universidade Federal da Bahia

1. INTRODUÇÃO

Graças aos avanços tecnológicos, trabalhar sem sair de casa já é uma realidade para milhares de trabalhadores. O *home office*, como assim ficou conhecido no Brasil, tornou-se ainda mais comum, tendo em vista o cenário pandêmico do coronavírus. Diminuir o contato social e permanecer em casa mostraram-se como alternativas eficientes para evitar a doença.

No entanto, o teletrabalho também apresenta desafios os quais, se não forem controlados, vão de encontro com o respeito à figura humana. É de suma importância pesquisar sobre essa problemática, pois ao mesmo tempo que a velocidade dos meios de comunicação facilita a realização do trabalho, essa rapidez, não raro, configura-se como uma ameaça ao direito à desconexão do teletrabalhador. Como recentemente, em 2017, o ordenamento jurídico brasileiro passou a regulamentar o teletrabalho, o problema desta pesquisa se pergunta: o que a Lei nº 13.467/17 discorre sobre o direito à desconexão aos empregados em *home office*?

Visto isso, com o objetivo de identificar o que a reforma trabalhista declara sobre esse direito, é utilizada, nesta pesquisa, a metodologia de abordagem dedutiva, bem como o método de procedimento monográfico. A técnica de pesquisa, por sua vez, é a documentação indireta, isto é, bibliográfica.

No primeiro item, é abordado sobre o que é o direito à desconexão, como também quais males a falta desse direito acarreta. Já na segunda parte, no que tange ao descanso do teletrabalhador, é analisada a Lei nº 13.467/17 e é realizada também uma breve citação sobre a legislação francesa.

2. SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO E OS EFEITOS DA SUA AUSÊNCIA

A chegada do Corona vírus no Brasil, em 2020, exigiu tanto da sociedade quanto do Estado medidas urgentes. Graças ao rápido poder de proliferação do vírus, a quarentena e o isolamento social se mostraram como soluções eficazes para o retardo do contágio. Assim, para preservar a saúde dos cidadãos, foram incentivadas as atividades que pudessem ser realizadas de casa, isto é, o mundo, de maneira geral, passou a funcionar no modo *home office*.

O *home office*, conhecido também como teletrabalho domiciliar, caracteriza-se como uma espécie de trabalho a distância o qual o empregado realiza os serviços laborais em seu próprio ambiente familiar por meio de equipamentos eletrônicos e de comunicação, tais como internet, aplicativos de mensagens, celular etc. (DELGADO, 2019).

Por ser realizado de casa, o empregado não precisa mais enfrentar longas horas no trânsito para ir ao trabalho, bem como não sofre o risco de se contaminar com a Covid-19 nos ambientes laborais. Contudo, embora o *home office* seja uma alternativa eficaz para driblar a doença sem parar a produção, esse sistema de teletrabalho possibilita também a sobrecarga de ofício para empregado, dificultando o acesso ao direito à desconexão.

O direito à desconexão, segundo Freire, consiste na liberdade do trabalhador em gozar do seu tempo da maneira que lhe convém, “[...] não sendo, por nenhum meio, vinculado ao seu labor durante este lapso de tempo” (2017, p. 47). O ato de se desconectar pressupõe um rompimento temporário com as questões referentes ao trabalho, isto é, o empregado não pode ser incomodado, fora da jornada empregatícia, com chamadas, mensagens ou quaisquer convocações do ofício.

No entanto, os meios instantâneos de comunicação, aliados a uma falta de senso por parte do empregador, tornam árdua a capacidade de se desconectar. Como os aparatos tecnológicos proporcionam um contato imediato entre os interlocutores, para Freire (2017), essa facilidade tecnológica é vista pelo empregador como uma disponibilidade integral do funcionário, normalizando as constantes invasões do espaço privado deste. Segundo Souto Maior (2003), quando o empregado faz uma refeição ou tira férias com um meio de comunicação com acesso direto aos seus superiores - ainda que não seja acionado, isso também se caracteriza como um descaso ao direito de se desconectar, visto que só a presença desse intercomunicador já se traduz como uma ameaça de contato.

Sem a separação física dos espaços de trabalho e de casa, e com os constantes *e-mails* e ligações de seus superiores, o funcionário em *home office* sente-se ininterruptamente imerso nas atividades laborais. Ficar com a família, descansar, ler um livro, assistir TV e dormir bem, por exemplo, tornaram-se momentos os quais o teletrabalhador praticamente não mais presencia, uma vez que a dinâmica da hiper conectividade só tem espaço para o trabalho.

Quando o direito à desconexão é negado ao trabalhador, os riscos de desenvolver distúrbios psicológicos e demais doenças aumentam consideravelmente. O desgaste físico e mental, conhecido também como Síndrome de Burnout, manifesta-se quando o indivíduo está inserido em uma rotina de trabalho o qual demanda um alto nível de esforço, com curtos ou inexistentes intervalos de repouso. Os sintomas variam conforme a intensidade do estresse, porém, de maneira geral, dor de cabeça, irritabilidade, isolamento, fadiga emocional e física, distúrbios no sono e depressão são alguns indícios mais comuns do super esgotamento, sendo necessária uma mudança na rotina corrida para que o empregado consiga descansar e, conseqüentemente, produzir com qualidade (CÂNDIDO; SOUZA, 2016).

O direito à desconexão, portanto, não deve ser encarado como um incentivo ao ócio ou ao desemprego (SOUTO MAIOR, 2003), uma vez que o principal objetivo desse direito é oferecer ao trabalhador a condição de assegurar a saúde, o lazer, a dignidade, a intimidade e o convívio social, que também contribuem para uma boa produtividade do empregado.

Entretanto, ainda há uma crença a qual defende que a quantidade de horas trabalhadas é diretamente proporcional a qualidade do trabalho. O funcionário é tendenciado a se submeter a essas jornadas exaustivas, pois o próprio mercado global exige do trabalhador um compromisso total do seu tempo e esforço para elevar a empresa a um novo patamar de competitividade (STANDING, 2014). Com essa exclusividade para o labor, a figura da pessoa humana é, na prática, substituída unicamente pela figura do empregado. Assim, ao invés do trabalhador ter tempo para poder desenvolver e alcançar seus sonhos e objetivos pessoais, ele, enquanto empregado “não desconectado”, fica preso apenas aos anseios comerciais da empresa. Para Schäfer e Machado (2013), é justamente esse impedimento ao desenvolvimento pessoal do indivíduo o qual configura-se como um dano existencial, provocando frustrações no que tange à concretude dos projetos de vida da vítima.

Por outro lado, para aqueles que não estiverem dispostos a sacrificar sua dignidade e privacidade, a empregabilidade transforma-se em uma realidade distante. Assim, o medo do desemprego e do fracasso profissional favorecem ainda mais a vulnerabilidade do empregado perante esses “assédios digitais” (GAURIAU, 2021, p. 153). Para Souto Maior (2003), é sob essas circunstâncias que o labor deixa de ser um fator dignificante ao homem, tornando-se justamente o seu maior algoz.

Nesse cenário, o direito à desconexão apresenta-se como uma garantia importante para preservação da dignidade da pessoa humana. Por esse motivo, no próximo item, será abordado como a legislação brasileira, em especial, a Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), versa sobre esse direito para os teletrabalhadores domiciliares.

3. A REFORMA TRABALHISTA E O DIREITO À DESCONEXÃO

A Lei nº 13.467, aprovada em 2017, regulamentou, de maneira mais específica, o exercício dos teletrabalhadores. Define-se, no artigo 75-B, o teletrabalho como “[...] a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação [...]”, não admitindo as possíveis idas ao estabelecimento do empregador como um fator anulador dessa modalidade (BRASIL, 2017).

Em relação ao artigo 62 da CLT o qual versa sobre a duração da jornada de trabalho, está determinado, no inciso III, que “não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo” (BRASIL, 1943) “os empregados em regime de teletrabalho” (BRASIL, 2017). Assim, de acordo com Freitas e Parmegiane, os teletrabalhadores foram excluídos do direito às horas extras, horas por supressão de intervalo e adicional noturno, pois “[...] o legislador entendeu que, nesse caso, não é possível o controle de jornada de trabalho” (2021, p. 1345).

Um ponto controverso é que a não fiscalização da carga horária tem como justificativa o fato de não ser possível realizá-la de maneira remota. Contudo, o empregado se vale justamente dos meios remotos (internet, celular etc.) para fazer e entregar o serviço.

Para Souto Maior (2003), a tecnologia não pode ser utilizada como desculpa para permitir a jornada empregatícia infinita, uma vez que os meios de comunicação já avançaram o suficiente para que um controle online seja feito sobre a carga horária do empregado.

Logo, se acomodar com essa ideia de “incapacidade” é permitir a exposição dos funcionários em *home office* a uma relação trabalhista abusiva, tornando instável “o princípio da dignidade da pessoa humana e [...] todos os direitos sociais conquistados pelos trabalhadores” (FREITAS; PARMEGIANE, 2021, p. 1350). Para Freire (2017), a ausência da desconexão fere os direitos trabalhistas e constitucionais, visto que os efeitos da hiper conectividade vão de encontro com outras garantias, como o lazer, segurança, saúde e convívio social.

O direito à desconexão não é um favor ou um luxo concedido pelo patrão, mas um direito do trabalhador o qual foi arduamente conquistado. Ao não se preocupar em estabelecer limites na jornada de trabalho dos “home officers”, há um evidente desinteresse com o bem-estar do empregado, reduzindo sua humanidade à maquinaria.

No entanto, o conflito da “não desconexão” não é uma mera questão econômica. Esse direito não será assegurado ainda que o patrão decida renumerar o funcionário conforme uma jornada de 24/7, uma vez que o objetivo “não é que o empregado fique mais rico em função das longas jornadas de trabalho por ele laboradas, mas que essas jornadas, efetivamente, não existam” (SOUTO MAIOR, 2003, p. 303). Assim, garantir o acesso aos intervalos devidos de descanso não é uma mercadoria que está à venda.

Diversos tribunais já compreenderam a importância de garantir tal direito, sendo necessários, portanto, limites ao *home office*. Quando tratadas sobre assuntos do ofício, participar de debates nos grupos de mensagem, manter ativo o telefone corporativo e responder *e-mails* são algumas atitudes que, ao serem realizadas fora da jornada empregatícia, são lidas como um desrespeito à duração laboral (SILVA; VIANA, 2020). De acordo com Gauriau

(2021, p. 157), dentre os dispositivos jurídicos constitucionais utilizados para amparar tal perspectiva estão o direito à: “[...] intimidade e à vida privada (art. 5º, V e X), à saúde (art. 6º e 196), à limitação da jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), ao repouso semanal (art. 7º, XV), ao gozo de férias anuais remuneradas (art. 7º, XVII) [...]”.

Entretanto, por mais que, em alguns tribunais, o direito à desconexão seja reconhecido, a não uniformização sobre o tema confere uma enorme insegurança jurídica (FREIRE, 2017).

Percebe-se que a reforma trabalhista, uma vez feita, teve a oportunidade de incluir o direito à desconexão, porém não o fez. Esse silêncio sobre um assunto tão importante, visto o aumento considerável do teletrabalho, já indica uma certa resistência em regular a hiper conectividade da produção obreira. Nesse caso, configura-se como uma resistência em permitir que o teletrabalhador descanse devidamente.

Diferente do Brasil, a legislação francesa, em 2016, incluiu o direito à desconexão no artigo L2242-17, 7º, o qual determina o “[...] estabelecimento pela empresa de mecanismos que regulem a utilização de ferramentas digitais, de forma a garantir o cumprimento do descanso e afastamento [...]” (FRANÇA, 2016, tradução livre). Conforme Gauriau (2021), nas companhias com mais de 50 funcionários, esse direito à desconexão é estabelecido a partir de acordos coletivos entre a empresa e os trabalhadores. Dentre as medidas normalmente presentes nesses acordos estão: o uso de mensagens automáticas no período de descanso; instalação de softwares que registram a jornada de trabalho na plataforma online; e bloqueio de envio, acesso ou recebimento de *e-mails* da conta corporativa durante os intervalos do teletrabalhador (GAURIAU, 2021).

Dessa forma, percebe-se que o direito à desconexão não deve ser taxado como utópico ou irrealizável, já que o controle da jornada de horas do teletrabalho é uma alternativa que se mostra compatível com as tecnologias vigentes. O caminho é, portanto, “[...] buscar com que a tecnologia esteja a serviço do homem e não contra o homem” (SOUTO MAIOR, 2003, p. 298).

4. CONCLUSÃO

A pandemia do novo Coronavírus potencializou as novas formas de trabalho. Embora já existisse o teletrabalho, este, nos dias de hoje, foi ainda mais incentivado, com o intuito de frear a proliferação da Covid-19. Assim, os benefícios e os problemas advindos do *home office* também foram largamente vivenciados. Por um lado, o teletrabalho domiciliar poupa o indivíduo do estresse do trânsito, bem como resguarda sua saúde no que tange ao coronavírus. Por outro, graças também a facilidade de comunicação, o empregado sente a pressão do escritório

continuamente, haja vista que foi perdida a noção de início e fim do horário de labor. Como já exposto, essa ausência de repouso resulta em diversas enfermidades como, a mais conhecida, Síndrome de Burnout.

Diante dessa realidade, o direito à desconexão mostra-se ainda mais relevante para que tanto a empresa quanto o trabalhador conciliem positivamente a boa qualidade de trabalho com o tempo adequado de serviço. Esse direito, por sua vez, diz respeito às garantias do empregado em poder gozar de intervalos sem que assuntos referentes ao ofício sejam tratados, isto é, durante esse tempo, ter o direito de não ser incomodado com mensagens, *e-mail* ou ligações do serviço. A França, visando a assegurar um bom descanso aos teletrabalhadores, admitiu o direito à desconexão no seu ordenamento jurídico, responsabilizando as empresas para encontrarem alternativas tecnológicas para alcançar o objetivo de repouso.

Por fim, no que tange ao problema de pesquisa deste trabalho, a Lei nº 13.467/17 não aborda sobre o direito à desconexão, apesar de definir e tratar sobre o teletrabalho. Esse “não dizer”, no entanto, não significa que a lei se mostra como imparcial em relação a desconexão, uma vez que, no artigo 62, direitos como adicional noturno e horas extras foram excluídos para os “home officers”. Embora alguns tribunais reconheçam, a partir de outras normas jurídicas, o direito de se desconectar, não especificar o direito à desconexão confere uma não padronização dos julgados e, de certa forma, uma insegurança jurídica. Visto isso, percebe que a Lei nº 13.467/17, dada a oportunidade de mudança, escolheu simplesmente ignorar o direito à desconexão para os teletrabalhadores, mostrando-se, portanto, desfavorável ao direito de descansar.

REFERÊNCIAS

BRASIL, **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 07 abr. 2021

BRASIL, **Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis de Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 07 abr. 2021.

CANDIDO, Jéssica; SOUZA, Lindinalva Rocha de. Síndrome de Burnout: as novas formas de trabalho que adoecem. **Psicologia.pt**. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1054.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed.; São Paulo: LTr, 2019.

FRANÇA. *Code du travail. Loi n° 2016-1088, du 08 août 2016*. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039785096/. Acesso em: 09 abr. 2021

FREIRE, Karolina Ferreira. **O direito à desconexão do trabalho e o impacto dos avanços tecnológicos na delimitação do tempo à disposição do empregador**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017.

FREITAS, Vania Vieira de; PARMEGIANE, Daniele. O teletrabalho após a lei 13.467/2017 e os riscos de dano existencial por violação ao direito a desconexão. **Revista Jurídica Luso-Brasileira (RJLB)**, ano 7, nº1, 2021. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/1/2021_01_1335_1353.pdf. Acesso em: 14 abr. 2021.

GAURIAU, R. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 2, p. 152-164, 14 jan. 2021. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/420>. Acesso em: 09 abr. 2021

SCHÄFER, Gilberto; MACHADO, Carlos Eduardo Martins. A reparação do dano ao projeto de vida na corte interamericana de direitos humanos. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**, Curitiba, v. 13, n. 13, p. 179-197, janeiro/junho de 2013. Disponível em: <http://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/340/315>. Acesso em: 18 abr. 2021.

SILVA, Thales Limonge; VIANA, Roberto Camilo Leles. Do direito a desconexão digital do trabalhador. **Revista Científica Univiçosa** - Volume 12 - N. 1 - Viçosa-MG - JAN/DEZ 2020. Disponível em: <https://academico.univicoso.com.br/revista/index.php/RevistaSimpac/article/view/1332>. Acesso em: 08 abr. 2021

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.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Tradução Cristina Antunes. -- 1. ed.; 1. reimp. - Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014 (Invenções Democráticas, v. IV).