XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS I

JOSÉ RENATO GAZIERO CELLA

LITON LANES PILAU SOBRINHO

Copyright © 2024 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
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 - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP – Pernambuco

D597
DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI
Coordenadores: José Renato Gaziero Cella, Liton Lanes Pilau Sobrinho – Florianópolis: CONPEDI, 2024.
Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5274-061-8
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS
1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito. 3. Governança e novas tecnologias.
XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).
CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS I

Apresentação

No XXXI Congresso Nacional do CONPEDI, realizado nos dias 27, 28 e 29 de novembro de 2024, o Grupo de Trabalho - GT “Direito, Governança e Novas Tecnologias I”, que teve lugar na tarde de 27 de novembro de 2024, destacou-se no evento não apenas pela qualidade dos trabalhos apresentados, mas pelos autores dos artigos, que são professores pesquisadores acompanhados de seus alunos pós-graduandos. Foram apresentados artigos objeto de um intenso debate presidido pelos coordenadores e acompanhado pela participação instigante do público presente no Centro Internacional de Convenções do Brasil - CICB, em Brasília/DF.

Esse fato demonstra a inquietude que os temas debatidos despertam na seara jurídica. Cientes desse fato, os programas de pós-graduação em direito empreendem um diálogo que suscita a interdisciplinaridade na pesquisa e se propõe a enfrentar os desafios que as novas tecnologias impõem ao direito. Para apresentar e discutir os trabalhos produzidos sob essa perspectiva.

Os artigos que ora são apresentados ao público têm a finalidade de fomentar a pesquisa e fortalecer o diálogo interdisciplinar em torno do tema “Direito, Governança e Novas Tecnologias”. Trazem consigo, ainda, a expectativa de contribuir para os avanços do estudo desse tema no âmbito da pós-graduação em direito, apresentando respostas para uma realidade que se mostra em constante transformação.

Os Coordenadores

Prof. Dr. José Renato Gaziero Cella

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho

O TELETRABALHADOR E O DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS TRABALHISTAS COMO VIA REGULAMENTADORA NO BRASIL

THE TELEWORKER AND THE RIGHT TO DISCONNECT: AN ANALYSIS OF COLLECTIVE LABOR BARGAINING AS A REGULATORY PATH IN BRAZIL

Júlia Maria Feliciano [1]
Lourival José de Oliveira [2]
Luís Felipe Assunção de Oliveira Santos [3]

Resumo

Nos últimos anos, o Brasil enfrenta modificações, via Reforma Trabalhista, que flexibilizaram os direitos trabalhistas, contribuindo para o surgimento de empregos precários, especialmente no contexto do teletrabalho. Assim, este estudo aborda a problemática do excesso de jornada no teletrabalho e busca estabelecer o direito à desconexão como uma solução. Destaca-se a lacuna na legislação brasileira e a morosidade do processo legislativo, propondo o uso das negociações coletivas como meio de remediar os problemas do teletrabalho. Utiliza-se de uma abordagem qualitativa com base na obra de autores como Mauricio Godinho Delgado e Enoque Ribeiro dos Santos, o estudo analisa a regulamentação do teletrabalho, a problemática dos excessos e a proposta de legislação (Projeto de Lei nº 4044/2020). Conclui-se que a legislação trabalhista brasileira carece de normativas específicas para o teletrabalho, ressaltando a importância da atuação dos sindicatos em negociações coletivas para estabelecer condições de trabalho adequadas às necessidades de cada categoria.

Palavras-chave: Direito negocial, Direito à desconexão, Teletrabalho, Negociações coletivas

Abstract/Resumen/Résumé

In recent years, Brazil has undergone changes through Labor Reform, which have relaxed labor rights, contributing to the emergence of precarious jobs, especially in the context of telework. Thus, this study addresses the issue of excessive working hours in telework and seeks to establish the right to disconnect as a solution. It highlights the gap in Brazilian legislation and the slow legislative process, proposing the use of collective bargaining as a means to remedy telework-related issues. Employing a qualitative approach based on the

[1] Mestranda em Direito Negocial. Universidade Estadual de Londrina. Pesquisadora aluna do Grupo de Pesquisa Sindicalismo - UDF.

[2] Doutor em Direito. Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito Negocial. Universidade Estadual de Londrina.

[3] Mestrando em Direito Negocial. Universidade Estadual de Londrina.

works of authors such as Mauricio Godinho Delgado and Enoque Ribeiro dos Santos, the study analyzes the regulation of telework, the problem of excessive working hours, and the proposed legislation (Bill No. 4044/2020). It concludes that Brazilian labor legislation lacks specific norms for telework, emphasizing the importance of unions' role in collective bargaining to establish working conditions that meet the needs of each category.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Business law, Right to disconnect, Telework, Collective bargaining

Introdução

Nos últimos anos no Brasil ocorreu uma alta oscilação entre as taxas de desemprego e informalidade. Isto é, ainda em 2017 a taxa de desemprego, de acordo com o IBGE, encontrava-se em 13%, enquanto, a de informalidade estava em 40%, portanto, aproximando-se de metade dos trabalhadores e trabalhadoras do Brasil estarem em uma relação empregatícia, mas sem os seus direitos garantidos pela assinatura do empregador na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Foi nesse contexto trabalhista-econômico que o Projeto de Lei nº 6787/2016 foi aprovado com modificações e promulgado a Lei nº 13.467/2017, conhecido como a "Reforma Trabalhista". Dentro das múltiplas modificações, a flexibilização dos direitos trabalhistas possui frente entre às problemáticas da sua aprovação por possibilitar o surgimento de ditos novos empregos, mas, na realidade, empregos precarizados digitais.

Nada obstante, sua aprovação trouxe o capítulo II-A com os artigos 75-75-A até 75-F tratando sobre a modalidade de teletrabalho na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Em sequência ao ano de 2017, iniciou a pandemia da *Covid-19* onde forçou as pessoas ao redor do mundo à se recolherem em suas casas, de forma que o trabalho antes realizado presencialmente passou a ser efetuado de dentro das residências. Portanto, avançando em alguns anos o processo de migração entre o trabalho presencial e o remoto, proporcionado e possível via às novas tecnologias.

Consequentemente, dificuldades de controle de jornada, aumento de produtividade, acúmulo de funções, principalmente no que diz respeito às mulheres com filhos que têm a si a imposição do trabalho não-pago de cuidado e do doméstico, entre outros. Acabaram sendo acrescentados às mudanças causadas pela época, das quais ainda permeiam em alguns trabalhadores e trabalhadoras que não retornaram ao presencial de forma integral.

Nesse sentido, o presente trabalho possui como escopo abordar a problemática quanto ao excesso de jornada em razão do acúmulo de função proporcionado pelo trabalho realizado em casa, bem como, o aumento das metas atribuídas aos teletrabalhadores pelos empregadores. Em continuidade, busca-se estabelecer o direito à desconexão que vem sendo apresentado em outros ordenamentos jurídicos como uma possível solução a esses excessos.

Verifica-se se a legislação brasileira possui uma lacuna nesse aspecto normativo trabalhista, possibilitando afirmar que o processo legislativo acaba sendo lento frente às necessidades específicas dessa modalidade de trabalho. Portanto, apresenta-se como hipótese o uso das negociações coletivas trabalhistas para atender particularidades do teletrabalho e

proporcionar períodos de desconexão efetiva do ambiente de trabalho, utilizando-se princípio da criatividade jurídica e da adequação setorial negociada que é trazida pelo autor Mauricio Godinho Delgado.

Para tanto, utiliza-se de uma metodologia de análise bibliográfica com método de compilação de escritos publicados em periódicos qualificados, livros, etc. Tem-se como base epistemológica para a compreensão de negociações coletivas trabalhistas os autores Mauricio Godinho Delgado e Enoque Ribeiro dos Santos.

Inicialmente, expõe-se a regulamentação do teletrabalho permitida pela Reforma Trabalhista/2017, bem como explicando a problemática quanto aos excessos advindos dessa nova forma de trabalho e a consequente mistura entre espaço laboral e pessoal. Em seguida, analisa-se o Direito à Desconexão que vem adquirindo visibilidade nos debates jurídicos internacionais com intuito de melhor regulamentar a jornada de trabalho para garantir o direito ao descanso do trabalhador. Ademais, apresenta-se Projeto de Lei nº 4044/2020 que busca disciplinar sobre a jornada, sobreaviso, períodos de descanso e férias do teletrabalhador.

Demonstrada a necessidade de uma regulamentação mais particularizada, propõe-se como possibilidade de complementação as negociações coletivas, que poderão se consubstanciar ou não em tratativas coletivas, considerando principalmente a valoração do trabalho.

1. A reforma trabalhista e o teletrabalho

A possibilidade de trabalhar fora do estabelecimento fixo empresarial não é uma novidade da sociedade informacional, visto que os trabalhadores como os vendedores comerciais externos existem há anos. De tal forma que sua função exige constantes deslocamentos, sendo regido no ordenamento jurídico pátrio pelo artigo 62 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Contudo, o teletrabalhador e o trabalhador externo são modalidades de trabalho com múltiplas diferenças entre si.

O teletrabalho possui como marco temporal a década de 1970 nos Estados Unidos e a Europa ocidental frente a menor produção industrial, crise energética e ao exercício do trabalho ligado às tecnologias de informação e conhecimento (TIC), conforme Rocha e Amador (2018). De acordo com Samia Moda Cirino (2021, p.256), o teletrabalho previsto no artigo 75-B da Consolidação das Leis Trabalhistas se refere ao serviço que será prestado "independentemente do local onde estiver o(a) empregado(a), conseguirá ter acesso à rede e plataforma virtual da empresa para realizar as suas atividades laborais". Nos últimos anos, essa modalidade de

trabalho fora ganhando forças em razão da redução de custos com espaço físico, equipamentos, manutenção para os empregadores, o aumento da produtividade, a flexibilização de jornada junto com a dita dificuldade em controle de jornada.

Não obstante, ainda em 2017 entra em vigor a Lei nº 13.467 que modificou mais de 100 dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas. Trazendo flexibilização de direitos e modificando de vez o pensamento jurídico do social para o econômico (Coutinho, 2018). Isto é, a mudança de perspectiva do trabalhador como ser humano que está sendo expropriado e explorado da sua força de trabalho para a subsistência para o pensamento de lucro a todo e qualquer custo.

Isso pode ser visto através da flexibilização de direitos que institui a desvalorização do trabalho humano com o discurso de fuga da informalidade (Oliveira; Mussi, 2012). Quando, em realidade, acaba por degradar o trabalho com o aumento da precarização via crescimento da ideologia empresarial da competitividade em conjunto com o desmantelamento das forças regulatórias e combativas estatais (Garnica; Sorgi; Ribeiro, 2021).

A Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, trouxe o capítulo II-A com seis novos artigos do 75-A ao 75-F, do quais legislam sobre o teletrabalho. Ao longo deles, definiu-se que essa modalidade ocorre quando o trabalhador presta os serviços fora do estabelecimento do empregador como auxílio de tecnologias da informação e de comunicação, desde que não esteja caracterizado aquele trabalho externo trazido no início do tópico.

Ainda, para que não haja confusão entre o teletrabalho e a prestação do serviço em home office ou à domicílio, o artigo 75-B define que a prestação de serviço de telemarketing não caracteriza o teletrabalho. Quanto ao comparecimento esporádico nas dependências do empregador, não descaracteriza essa modalidade. Ademais, para a contratação do teletrabalhador é necessário que esteja expresso a modalidade em Contrato individual de trabalho, bem como a alteração do regime presencial para o teletrabalho se houver acordo mútuo entre as partes com registro em aditivo contratual.

Além disso, Samia Moda Cirino (2021, p.258) explica que se não há o reconhecimento da delimitação de jornada, logo, não há o pagamento dos direitos trabalhistas referentes a esses. Tais como, as horas-extras, a fruição dos intervalos intrajornada e interjornada, a existência de trabalho aos finais de semana, entre outros. À vista disso, a autora (Cirino, 2021, p.259) afirma que “o teletrabalho acaba por inverter o requisito da alteridade nas relações de trabalho”, isso porque, os custos de realizar aquele trabalho acaba sendo sofrido pelo empregado que está trabalhando com os próprios aparelhos tecnológicos, aumento de gastos com o pagamento da conta de energia elétrica, etc.

Os autores Chárris Telles Martins da Rocha e Fernanda Spanier Amador (2018, p.157), discutem a problemática do controle de jornada, uma vez que sem o controle costumeiro realizado de forma presencial, faz-se necessário outros tipos de controle do processo e do resultado do trabalho. À vista disso, a principal forma de realizar esse controle se dá pela estipulação e cobranças de metas que devem ser atingidas, diárias, semanalmente ou até ao em um período mais longo pré-determinado. Contudo, a estipulação dessas metas acaba por levar em consideração uma produtividade exacerbada em vista do discurso compensatório de maior flexibilidade e tempo, por conta da falta de deslocamento entre casa até o local de trabalho, por exemplo.

Nesse sentido, o teletrabalhador acaba em uma posição de produção atípica com arranjos e maior pressão para a apresentação dos resultados e produções de seu trabalho. Além disso, com o uso de dispositivos tecnológicos móveis, o ambiente de trabalho se torna qualquer espaço em que há a prestação daquele serviço, seja em um cômodo separado dentro da residência daquele teletrabalhador ou na cafeteria. Assim, a demanda de desconexão se faz imprescindível para o justo desligamento e respeito ao horário livre daquele teletrabalhador (Rocha; Amador, 2018).

Ademais, aponta-se com atenção o tempo histórico do debate trazido pelos autores (Rocha; Amador, 2018), uma vez que em 2020, ocorreu a pandemia do coronavírus. Levando os países ao redor do globo decretarem quarentena (*lockdown*) das pessoas em suas residências para evitar a contaminação da doença. Em razão disso, o trabalho à distância, à domicílio, o teletrabalho que eram pouco utilizados, tornaram-se regra para que os trabalhos fossem continuados fora do ambiente físico do trabalho.

Tal fato levou o mundo do trabalho avançar rapidamente em tecnologias para produção à distância. Exemplo disso é a empresa Zoom que valia US$ 29 bilhões antes da pandemia para US$44 bilhões (Dias, 2020). Nada obstante, agora, três anos após o início da *Covid-19*, algumas empresas voltam a serem presenciais, como a própria Zoom (Golberg, 2023), outras implementam o cada vez mais o teletrabalho. Exemplo disso foi o levantamento de dados trazidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) via Pesquisa de Inovação Semestral 2022: Tecnologias Digitais Avançadas[1], teletrabalho e Cibersegurança, do qual mostra que 47,8% das empresas industriais com 100 ou mais pessoas ocupadas implementaram o teletrabalho.

[1] Pesquisa de Inovação Semestral 2022: Tecnologias Digitais Avançadas. **IBGE**, Coordenação de Estatísticas Estruturais e Temáticas em Empresas. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

À vista disso, passa-se a analisar o direito à desconexão. A seguir, busca-se expor o conceito, formas empregadas em outros países, bem como compreender sua importância e efeito no teletrabalhador. Ademais, analisa-se as negociações coletivas como meios de atuação no vácuo da lei para regulamentar a jornada do teletrabalhador enquanto a legislação for genérica. Uma vez que mesmo com os artigos na CLT, o teletrabalho ainda possui pouca regulamentação legal com forças estatal. Nesse sentido, busca-se compreender se os instrumentos de acordos e convenções coletivas são legítimos para essa atuação.

2. O direito à desconexão

O direito à desconexão vem conquistando visibilidade nos debates acadêmicos jurídicos em vista do aumento da quantidade de pessoas que trabalham à distância do ambiente físico de trabalho. Isto é, a modalidade de teletrabalho. De forma semelhante junto aos princípios constitucionais, o direito à desconexão já se encontra positivado no artigo 6º, caput, da Constituição Federal via direito ao lazer e ao direito às férias no artigo 7º, inciso XVII.

Ele está diretamente relacionado como reflexo da globalização e criação tecnológica. Isso porque com a praticidade proporcionada pelas novas ferramentas tecnológicas, pode-se gerar maior exploração do empregado pelo empregador. Isso porque, elas proporcionam, por exemplo, que clientes entrem em contato direto e a qualquer tempo com aquele trabalhador, algo mais distante a ser feito quando do início do século que eram necessárias resolver os problemas presencialmente.

Outro exemplo permeia o trabalho interno da empresa, por exemplo, a possibilidade de o supervisor ou empregador contatar os funcionários para sanar dúvidas quanto ao trabalho realizado dentro do período de jornada, mas que apenas está sendo revisto em momento posterior – fora da jornada do trabalhador. Ressalta-se que a problemática se dá em razão do contato ser realizado em momentos posteriores ao fim da jornada daquele trabalhador, portanto, retirando-o, mesmo que brevemente, do seu tempo de descanso.

Jéssica Kaczmarek Marçal Ribeiro da Fonseca (2021) estabelece que esse novo cenário trabalhista onde o teletrabalhador está constantemente conectado cria-se uma hiperconexão ou hiperconectividade, da qual impede a fruição adequada da vida devido aos excessos que não delimitam na prática a jornada de trabalho. Conforme aponta Guy Standing (2013, p.198) sobre o trabalhador precariado, “horas no trabalho, não são a mesma coisa que ‘horas de trabalho”. Nesse sentido, a tecnologia que em tese seria para facilitar e agilizar a vida cotidiana, retira do teletrabalhador a divisão entre vida profissional e pessoal, uma vez que

costumeiramente o aparelho tecnológico utilizado é o mesmo para ambos os âmbitos. Conduzindo-os a uma utilização quase ininterrupta, portanto, a contínua e imparável prestação de serviços (Fonseca, 2021).

Nesse sentido, a problemática frente ao direito à desconexão permeia as questões práticas quanto ao controle de jornada haja vista que é através dessa gerência que o teletrabalho tem seus direitos garantidos. Isto é, o direito ao recebimento à horas adicionais trabalhadas na jornada – horas extras – somente pode ser concretizado se houver o controle de que aquele teletrabalhador realizou o trabalho para além de sua jornada, por exemplo, de oito horas diárias.

Assim, as tecnologias acabam por contaminar o tempo livre, de lazer e descanso do trabalhador. Reflexo esse que também vai de encontro com a disseminação do sujeito neoliberal no mundo globalizado. Isso porque, com a precarizado do trabalho e consequente baixa remuneração, o tempo antes utilizado para descaso – ócio – passa a ser desvalorizado em vista de não gerar renda (Standing, 2013).

À vista disso, as formas de ócio como participação ativa em atividades artísticas e cultural é atravessada pela necessidade de o capital humano se vestir constantemente de ocupações que remuneram. Sob essa ótica, Fabio Freitas Minardi (2010) afirma a necessidade do reconhecimento da extensão do direito fundamental da sadia qualidade de vida nas relações de emprego para que inclua a saúde mental do trabalhador. Para que seja evitado a síndrome de Burnout ou de Staff burn-out, ou seja, o esgotamento que as pessoas podem chegar em razão das condições extremas de trabalho.

Essa síndrome vai além de um simples cansaço. De acordo com Minardi (2010), ela pode atingir a integridade físico-psicológica do trabalhador, de modo que seu comportamento é afetado, consequentemente, limitando ou impedindo de realizar seu trabalho adequadamente. A Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2022 na 11ª Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-11) alterou o código da Síndrome de Burnout para QD85, o que na prática possibilitou o reconhecimento pelo Ministério da Saúde no Brasil da síndrome como doença ocupacional do trabalho .

Tal reconhecimento dá aos trabalhadores esgotados profissionalmente o direito de afastamento, estabilidade, bem como a continuidade dos depósitos de FGTS e, caso o afastamento não seja suficiente, poder ingressar com pedido de aposentadoria por invalidez, condicionada à perícia técnica do Instituto Nacional de Seguro Social (Cavallini, 2022). Apesar do importante passo para garantias dos direitos dos trabalhadores nesses casos, não elimina a importância em prevenir que se chegue ao ponto de exaustão e esgotamento profissional.

Portanto, faz-se necessário que, frente às novas formas de trabalho e rapidez das comunicações, haja uma regulamentação que verse sobre o tema. Com vistas nisso, o senador do Espírito Santo Fabiano Contarato do partido político Rede Sustentabilidade propôs em 2020 o Projeto de Lei nº 4044 com intuito de alterar os dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que versam sobre o teletrabalho e sobreaviso para implementar o direito à desconexão.

Nele, os artigos definem que o empregado seja removido dos grupos de conversa referente ao trabalho quando ele estiver gozando de suas férias, bem como não seja contatado fora do período de jornada laboral, exceto em caso de necessidade inadiável. Ainda, estabelece que os teletrabalhadores também possuem o direito ao recebimento do valor extra em razão a escala de sobreaviso. Nestes casos, exemplifica-se com a função de atendente bancário via whatsapp que acaba sendo contatado por clientes em momentos de descanso, como aos sábados e domingos.

Além disso, essa problemática toma maior proporção ao adicionar o gênero como uma das categorias de análise. Isso porque, a divisão sexual do trabalho ainda é um fator muito presente na sociedade (Biroli, 2018). Contudo, ressalta-se que a dupla jornada das mulheres decorrentes das imposições androcêntricas de cuidado e do trabalho doméstico já era uma realidade anterior à pandemia do coronavírus e o teletrabalho.

Ao se deparar com a facticidade sobre estar em casa e com intenções de diminuição de gastos financeiros, muitas famílias rescindiram os contratos com prestadores de serviço de cuidado infantil ou escolas em tempo integral, de forma que essa "terceirização da opressão" diminuiu proporcionalmente ao aumento da carga de trabalho não-pago que às mulheres desempenham (Cirino, 2021, p.264).

Logo, ao abordar sobre o direito fundamental da sadia qualidade de vida nas relações de emprego, deve-se considerar que nas estruturas do capitalismo é importante analisar a mulher como um sujeito político, indo além das questões de classe, observando também as questões de gênero (Scott, 1995). Haja vista que o sistema se sustenta "por meio de seu processo caraterístico de obtenção de lucro contra a necessidade de os seres humanos se sustentarem por meio de processos que chamamos de produção de pessoas", assim dizendo, que essa produção de pessoas ou reprodução social se utiliza dos corpos das mulheres para a maximização dos lucros em vista da força de trabalho gerada (Aruzza; Bhattacharya; Fraser, 2019, p. 106).

Nada obstante, conforme Joan Scott (1995) aponta, são três as categorias de análise classe, gênero e raça. Danubia Fernandes (2016) expõe como a mulher negra, ao longo da história, sofreu duplamente, por ser mulher e por ser negra. Isto é, as injustiças de gênero e raça

emanam de um sistema colonial branco que desumanizou o corpo negro por vê-lo como inferior, menos humano.

Ademais, acrescenta-se que legislar sobre o direito à desconexão não seria uma originalidade do ordenamento jurídico brasileiro. No âmbito internacional, a França foi pioneira em legislar sobre o assunto em agosto de 2016 com a Lei nº 2016-1088, a Loi El Khomri . O texto visou reformar o Código do Trabalho para modernizar a legislação trabalhista.

Ao longo dos 130 dispositivos legais implementados, a negociação coletiva tomou maior força quanto à regulamentação específica dessa modalidade de trabalho. Tal afirmação, comprova-se com o aumento da flexibilidade quanto ao horário de trabalho, fixado nacionalmente em 35 horas, mas com possibilidade de extensão em até 46 horas durante 12 semanas. Ainda, fortaleceu a representatividade dos sindicatos ao impor a necessidade da obtenção de assinatura dos sindicatos representativos com mais de 50% dos votos em casos de acordos majoritários .

Já no que tange à temática do presente estudo, o direito a se desconectar deve ser estabelecido em acordo ou convenção coletiva de trabalho com a participação das empresas com seus representantes sindicais quando houver mais de 50 funcionários via Négociation Annuelle Obligatoire (Negociação Anual Obrigatória – NAO). Desse modo, limitando o uso de aparelhos digitais que retirem o descanso do trabalhador.

Ademais, outros países passaram a instituir legislações quanto a desconexão. A Espanha em 2018 com no artigo 88 da Lei de proteção de Dados e a definição de “Direito à desconexão digital no âmbito laboral” . Já a Itália adotou a modalidade de trabalho flexível, do qual os trabalhadores que estão aqui inseridos não possuem horário ou local fixo de trabalho, mas no contrato de trabalho deve estar delimitado qual será o período descanso desse trabalhador. A isso, chamou-se de Contrato de Trabalho Ágil para o Trabalho inteligente .

Exposto as conceituações quanto ao direito à desconexão e a problemática envolvendo o teletrabalho e a atual falta de limite do empregador brasileiro quanto as jornadas e períodos de descanso do trabalhador, passa-se a analisar as negociações coletivas de trabalho no Brasil como uma via de regulamentação específica para atuação trabalhista em vista do vácuo da legal.

3. As negociações coletivas trabalhistas

Apresentada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) pela primeira vez em 1944 na Declaração da Filadélfia[2] e, posteriormente, pela Convenção 98[3], as negociações coletivas possuem diversos conceitos. Dentre eles, pode-se compilar no procedimento de diálogo social que possui a participação dos trabalhadores e empregadores via seus representantes sindicais ou de forma direta, quando possível.

Ainda, as negociações não seriam uma mera conversa, uma vez que possuem características intrínsecas e princípios norteadores dos quais produzem efeitos normativos jurídicos, pode-se considerar que a negociação coletiva é um instituto do Direito do trabalho.

Esse instituto se encontra dentro da ramificação do Direito Coletivo do trabalho. Para Mauricio Godinho Delgado (2019), do Direito do Trabalho possui duas principais ramificações, sendo elas o Direito Individual e o Direito Coletivo, portanto, as normativas jurídicas trabalhistas estipuladas nessas negociações produzem efeito na esfera individual do trabalhador, uma vez que esses coexistem entre si.

Não obstante, a negociação coletiva não produz automaticamente efeitos jurídicos, logo, sendo necessário à sua instrumentalização. Nos casos brasileiros, a natureza contratual que se adquire é possível através do depósito do Acordo ou Convenção Coletiva do trabalho. Ou seja, após a participação de todos os sujeitos necessários, sindicatos e empregadores, contratualiza-se coletivamente aquela organização e regulamentação da categoria.

Ressalta-se que o direito do trabalhador é um direito fundamental previsto no artigo 7º da Constituição Federal, portanto, sua normatização não pode ser realizada de forma arbitrária e abstrata. À vista disso, Mauricio Godinho Delgado (2019) afirma que a autocomposição das negociações coletivas deve levar em consideração os *princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicas das normas produzidas pelos contratantes coletivos,* dos quais reúnem e fixam diretrizes que refletem no direito individual do trabalho. Por conseguinte, o autor (Delgado, 2019) divide esse grupo em dois indispensáveis princípios: o (I) da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva e o (II) da Adequação Setorial Negociada.

[2] Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang--pt/index.htm. Acesso em: 09 de dezembro de 2023.
[3] Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_098.html. Acesso em: 09 de dezembro de 2023.

Inicialmente, Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 1513) trata do princípio da Criatividade jurídica das negociações coletivas que proporciona aos acordos e convenções coletivas de trabalho o "real poder de criar *norma jurídica*". À vista disso, aquele diálogo social ultrapassa a esfera subjetiva e abstrata de uma conversa de modo a atingir a teoria e prática jurídico-trabalhista.

Ainda, a criatividade jurídica proporciona a criação de cláusulas jurídicas que são componentes dos acordos ou convenções frutos da negociação coletiva. Após firmadas, não podem ser revogadas dentro do período estipulado, produzindo efeitos na prática individual e coletiva trabalhista. Assim, se é possível que o negociado produza efeitos jurídicos irrevogáveis, então, faz-se necessário estabelecer quais são as possibilidades e os seus limites.

Em razão disso, a negociação coletiva possui principal importância na administração e garantia de direitos. Isto é, uma vez que na legislação brasileira não há preceituado uma forma de proteção aos teletrabalhadores frente às suas jornadas, horas extras, valor de sobreaviso e à disposição, entre outros que são realizadas fora do ambiente físico do trabalho, é possível, com base nesse princípio, que as entidades sindicais de trabalhadores demandem o direito à desconexão via negociação coletiva.

Em conjunto com a criatividade jurídica, há o Princípio da adequação setorial negociada que delimita as possibilidades e limites do que pode ser negociado e transformado em norma jurídica. Aqui existem três objetivos, a criação de novos direitos, portanto, atuando no vácuo da lei. A ampliação dos direitos previstos na Lei, como, por exemplo, em casos de aumentar a porcentagem do pagamento da hora-extra. Ainda, a efetivação dos direitos e, com a reforma trabalhista, a possibilidade de flexibilização de direitos já previstos, tais como jornada e salário.

Não obstante, o princípio da adequação setorial negociada pode produzir normas autônomas, contudo, para que essas normas produzidas em negociação possam prevalecer sobre o padrão geral justrabalhista, ou seja, as legislações trabalhistas já existentes. Faz-se necessário que o negociado eleve as normas trabalhistas. Logo, proporcionando mais direitos aos trabalhadores frente aos que estão na legislação trabalhista.

Como um segundo critério para que a norma tenha validade e eficácia ocorre na permissão principiológica de negociar direitos trabalhistas que são indisponíveis relativamente, tais como pactuação de jornada e modalidade de pagamento salarial. Nesse sentido, respeitado os limites e critérios, é possível a prática da criatividade jurídica na negociação coletiva trabalhista (Delgado, 2019, p.1577).

Desse modo, não poderia prevalecer a norma negociada coletivamente "se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação)" (Delgado, 2019, p.139), bem como a adequação não pode ser transacionada quando direitos indisponíveis absolutos. Isso devido ao interesse público de proteção a esses direitos, dado que são garantidos via normas constitucionais, tratados e convenções internacionais e normas infraconstitucionais que buscam manter o patamar civilizatório mínimo junto com a dignidade daquele trabalhador ou trabalhadora.

Assim, é no conjunto harmônico desses dois princípios que o presente trabalho encontra respaldo científico-jurídico para a proposição da negociação coletiva atuar como forma de legal de regulamento ao direito à desconexão.

Não obstante, conforme apontado, a negociação é um instituto, uma via de diálogo que serve para a produção de normas e cláusulas jurídicas. Nesse sentido, no ordenamento jurídico brasileiro é permitido duas formas de contratualização como resultado da negociação, são eles o Acordo coletivo trabalhista e Convenção coletiva trabalhista.

Localizado no Título VI, artigo 611 e seguintes na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a Convenção Coletiva de Trabalho é definida como um "acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos [...] estipulam condições de trabalho aplicáveis, [...], às relações individuais de trabalho". Ou seja, a convenção coletiva é um negócio jurídico bilateral ou plurilateral que gera prestação e contraprestação às partes signatárias.

Nesse sentido, Arnaldo Süssekind (2010) afirma que tanto a convenção quanto o acordo coletivo possuem duas principais caraterísticas: a normativa, em vista de sua aplicabilidade aos empregadores e trabalhadores que estão naquela categoria representados pelos sindicatos; e a característica contratual frente às obrigações recíprocas que são geradas pelas cláusulas jurídicas negociadas.

Apesar disso, esses dois instrumentos possuem diferenças pragmáticas na esfera procedimental. Para que a convenção coletiva seja válida e possa produzir eficácia, é necessária a participação dos sindicatos de trabalhadores e patronais. Isso porque, a Convenção coletiva (Delgado, 2019) é um instrumento que atinge uma coletividade maior de trabalhadores e empregadores, uma vez que sua negociação pode ser feita de forma mais abrangente dentro de um Estado, de forma nacional ou até mesmo transnacional (Vasconcelos Filho, 2017) quando empresas multinacionais.

Já o Acordo coletivo é mais específico da categoria econômica. Nesse sentido que Mauricio Godinho Delgado (2019, p.1652) afirma que o acordo é um "pacto de caráter

normativo" que deve ser constituído por, no mínimo, um sindicato dos trabalhadores. Aqui a principal diferença é a possibilidade de os representantes sindicais negociarem diretamente com uma ou mais empresas, sem a participação do sindicato patronal. Contudo, faz-se necessário que seja correspondente da mesma categoria econômica.

Assim, frente uma forma escrita, após aprovação em Assembleia Geral do sindicato dos trabalhadores e com uma vigência máxima de 2 anos, esses instrumentos contratuais podem versar sobre a jornada, principalmente no tempo de descanso, sem a obrigação de respondem mensagens vinculadas ao trabalho, bem como, definir critérios e limites quanto à acionar o teletrabalhador, entre outros.

À vista de todo o exposto, conclui-se que as negociações coletivas podem ser uma via de reconhecimento e garantia do Direito à desconexão, uma vez que as cláusulas jurídicas estabelecidas em Acordo ou Convenção coletiva possui o caráter normativo e contratual. Logo, aplicável aos empregadores e trabalhadores daquelas categorias signatárias.

Conclusão

Ao longo do presente trabalho fora exposto de forma linear a legislação trabalhista quanto ao teletrabalho, os reflexos do aumento da produtividade e das metas para esses trabalhadores e as bases legais e principiológicas das negociações coletivas.

Verificou-se que a legislação brasileira quanto ao teletrabalho é genérica, visto que apenas faz breves definições quanto o que não se enquadra na modalidade específica de teletrabalho. Dentre esses, as modalidades de trabalho à domicílio como atendente de telemarketing ou trabalhadores externos, como vendedores comerciais, não estão abrangidos pelos artigos 75-A ao 75-F da CLT.

Ainda, estabeleceu-se que a possibilidade do não controle de jornada pelas vias tradicionais feitas no modelo presencial gera excessos por parte dos empregadores. Nesse sentido, fora apontado que uma das formas usual de controle é a delimitação de metas periódicas pré-determinada, quando não pelas metas, então por contínuas interferências na vida pessoal e tempo livre do teletrabalho.

Em seguida, ressaltou-se a importância de uma análise que aborde a categoria gênero também. Isso porque, as mulheres possuem uma dupla jornada, quando não tripla jornada, em razão das imposições androcêntricas quanto ao trabalho doméstico e de cuidado não-pago. À vista disso, as mulheres estão mais propensas ao esgotamento profissional, uma vez que seu tempo dito livre em realidade está ocupado pelo trabalho não-pago de reprodução.

No segundo tópico, buscou-se demonstrar os efeitos desse excesso de metas, cobranças e intervenções por parte dos empregadores. Dentre os efeitos, a Síndrome de *Burnout* foi reconhecida como doença do trabalho, uma vez que sua causa se dá em razão de altas cargas de estresses por longos períodos, levando ao esgotamento físico e mental da pessoa.

Exposto isso, demostrou-se a necessidade de uma melhor delimitação legal quanto ao tema, principalmente no que tange ao controle de jornada para que o tempo livre e de descanso do teletrabalhador exista e seja respeitado.

Nesse sentido, compreende-se que a negociação coletiva pode versar sobre aquelas formas de controle de jornadas e delimitação de metas expostos no tópico dois. Isto é, no acordo ou convenção coletiva definir se e quando os teletrabalhadores serão retirados dos grupos de mensagens e videoconferência para obter verdadeiramente seu descanso. Ainda, definir dentro daquela modalidade a proporção entre necessidade e razoabilidade de metas, de forma que as metas sejam definidas conforme necessidade do empregador. Contudo, sem aumentar a exploração do teletrabalhador com a justificativa de ele estar trabalhando de casa com suposto mais tempo.

No instrumento de contratualização da negociação coletiva, pode-se também definir o valor de horas-extras e quantas vezes o empregador pode acionar o teletrabalhador via mensagens ou curtas ligações sem que isso atinja o direito à desconexão.

Por fim, a promulgação do Projeto de Lei nº 4044 pode ser vantajosa aos teletrabalhadores que não fazem parte de uma categoria organizada sindicalmente, logo, não possuindo acesso aos direitos e definições das negociações coletivas.

Referências:

BRASIL. **Projeto de lei nº 4044 de 2020**. Planalto, Brasília, 2020. Disponível em: < https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 11 de dezembro de 2023.

BIROLI, Flávia. Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil. Boitempo: 2018.

CAVALLINI, Marta. Síndrome de Burnout é reconhecida como doença ocupacional; veja o que muda para o trabalhador. **G1**, online, 2022.Disponível em: https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2022/01/11/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-doenca-ocupacional-veja-o-que-muda-para-o-trabalhador.ghtml. Acesso em 12 de dezembro de 2023.

CIRINO, Samia Moda. Teletrabalho de mulheres durante a pandemia e o discurso do feminismo liberal. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**. p.256. Disponível em: https://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/26025. Acesso em: 16 de dezembro de 2023.

COUTINHO, Aldacy Rachi. Reforma trabalhista brasileira e o supremo tribunal federal: as escolhas trágicas? **Revista da faculdade mineira de direito**. 2018.

DELGADO, Mauricinho Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obriga revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. São Paulo: Ltr, 2019.

DIAS, Marina. Criador da Zoom fica US$ 4 bi mais rico durante a pandemia. **Folha de São Paulo**, online, 2020. Disponível em: < https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/05/criador-do-zoom-fica-us-4-bi-mais-rico-durante-a-pandemia.shtml>. Acesso em: 17 de dezembro de 2023.

FERNANDES, Danubia de Andrade. O gênero negro: apontamentos sobre gênero, feminismo e negritude. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis, v. 24, n. 3, p. 691-713, 2016. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2016000300691&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 15 de setembro de 2023.

GARNICA, Vitor Gabriel; SORGI, Amanda Machado; RIBEIRO, Luiz Alberto Pereira. Crise Estrutural do trabalho: do exército industrial de reserva à precarização das condições de trabalho e flexibilização de direitos. **Revista do Direito Público**. Londrina, 2021. Disponível em: < DOI: 10.5433/24157-108104-1.2021v16n2 p26>. Acesso em: 29 de novembro de 2023.

GOLBERG, Emma. Zoom, símbolo do home office na pandemia, exige seus funcionários de volta ao escritório. **Folha de São Paulo**, online, 2023. Disponível em: < https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/08/zoom-volta-ao-escritorio-e-quer-modelo-hibrido-apos-virar-simbolo-da-pandemia.shtml>. Acesso em 17 de dezembro de 2023.

MINARDI, Fabio Freitas. **Meio ambiente do trabalho**: proteção jurídica à saúde mental. Curitiba: Juruá, 2010.

OLIVEIRA, Lourival José; MUSSI, Lina Andréia Santarosa. Da proteção ao ambiente do trabalho: os novos marcos definidores do risco do trabalho. **Cognitio juris**. João Pessoa: 2012. Disponível em: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3918125.pdf. Acesso em: 01 de ago. de 2023.

Pesquisa de Inovação Semestral 2022: Tecnologias Digitais Avançadas. IBGE, Coordenação de Estatísticas Estruturais e Temáticas em Empresas. Rio de Janeiro: **IBGE**, 2023. Disponível em: < https://news.un.org/pt/story/2021/07/1756362>. Acesso em: 10 de dezembro de 2023.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O Teletrabalho: conceituação e questões práticas. **FGV EBAPE**, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 de dezembro de 2023.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação realidade**: p. 71-99, 1995.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Direito constitucional do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2010
VASCONCELOS FILHO, Paulo Américo Maia de. Negociação coletiva, transnacionalização e procedimentalidade. **Tese** (doutorado). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito, 2017. Disponível em: <https://www.bdtd.uerj.br:8443/handle/1/9349>. Acesso em: 20 de novembro de 2023.