

O DIREITO À DESCONEXÃO E O TELETRABALHO NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO: PERSPECTIVAS DE CONCRETIZAÇÃO

Maria Fernanda Bonduki¹
Marco Aurélio Serau Junior²

Resumo

O presente trabalho busca compreender como o direito à desconexão se comporta na ordem jurídica brasileira, especialmente a partir do recorte temático do teletrabalho. Ademais, diante das alterações legislativas promovidas em 2022 pela Lei nº 14.442, fez-se uma análise das perspectivas de concretização do direito à desconexão no teletrabalho, de modo a identificar se o ordenamento jurídico brasileiro é suficiente no amparo do direito à desconexão ou se haveria outras medidas de efetivação a serem tomadas. Foram, nesse sentido, analisados os conceitos de teletrabalho e direito à desconexão, buscando a relação entre ambos, bem como o reconhecimento das formas de efetivação desse direito na ordem constitucional-trabalhista.

Palavras-chave: Direito à desconexão, teletrabalho, medidas de efetivação.

Abstract

The present work seeks to understand how the right to disconnection behaves in the Brazilian legal system, especially from the thematic perspective of teleworking. In addition, in view of the legislative changes promoted in 2022 by Law nº 14,442, an analysis was made of the prospects for implementing the right to disconnection in telework, in order to identify whether the Brazilian legal system is sufficient to support the right to disconnection or if there would be other enforcement measures to be taken. In that regard, the concepts of teleworking and the right to disconnection were analyzed, seeking the relationship between both, as well as the recognition of the ways of realizing this right in the constitutional-labor order.

Keywords: Right to disconnect, telework, measures to implement.

1 INTRODUÇÃO

A Lei nº 14.442/2022, resultado da conversão da Medida Provisória nº 1.108/2022, trouxe alterações significativas ao texto da Consolidação das Leis Trabalhistas, em especial no que se refere ao capítulo do teletrabalho.

Embora essa modalidade de trabalho não seja tão nova, a pandemia da COVID-19, experimentada mundialmente em 2020, promoveu a efervescência das discussões no que tange ao teletrabalho, haja vista a necessidade do isolamento social e a consequente adoção do *home office*, uma de suas espécies, por muitos empregadores.

O contexto pandêmico, desse modo, parece ter sido o solo fértil para o desenvolvimento das normativas trazidas pela MP nº 1108/2022 e, sequencialmente,

¹ Advogada, formada pela UFPR – Universidade Federal do Paraná.

² Professor na UFPR – Universidade Federal do Paraná. Diretor Científico do IEPREV. Advogado e Consultor. Doutor e Mestre pela USP.

pela Lei nº 14.442/2022, as quais já estavam sendo aguardadas com grande expectativa pelos críticos da Reforma Trabalhista, desde 2017.

À vista disso, a temática do teletrabalho suscita questionamentos ao direito do trabalho, notadamente no que tange à preservação dos direitos trabalhistas conquistados às custas da classe trabalhadora. O teletrabalho, nesse sentido, é capaz de atenuar a separação entre a vida privada e a vida profissional do trabalhador, levando-o a estar conectado ao trabalho sem pausas.

Fala-se, a partir desse contexto, em um direito à desconexão, o que se traduz na preocupação com a preservação dos momentos de descanso e lazer do trabalhador.

Souto Maior utilizou o termo “direito à desconexão” para fazer referência ao não trabalho, de modo a identificá-lo como um bem da vida, cuja preservação pudesse se dar, em concreto, por uma pretensão dedutível em juízo (2003, p. 297). Para ele, a concreção do direito à desconexão se desdobra em aspectos não só relacionados às jornadas extenuantes, mas também à vida privada e a fatores de resgate da natureza humana (SOUTO MAIOR, 2003, p. 310-311).

Ante as alterações legislativas promovidas em 2022 e a ebulição da temática relativa ao teletrabalho, o presente trabalho busca examinar se o sistema jurídico constitucional-trabalhista abriga o direito à desconexão. A metodologia empregada foi a revisão bibliográfica, a partir do cotejo com a legislação brasileira.

Dessa forma, na primeira parte deste trabalho, buscou-se entender o direito à desconexão, a partir, especialmente, do referencial teórico de Jorge Luiz Souto Maior, bem como analisar de que forma o direito à desconexão encontra subsídio no ordenamento jurídico brasileiro.

Na segunda, examinou-se o teletrabalho e as discussões suscitadas nessa temática, de modo a relacionar com o direito à desconexão. Ou seja, tendo como referencial o teletrabalho, buscou-se responder quais elementos traduziriam uma preocupação prática com o direito à desconexão, sem a pretensão de exaurir a temática.

Por fim, na terceira parte, fez-se uma análise dos dispositivos legais acerca do teletrabalho e da jornada laboral, a fim de identificar avanços e lacunas na concretização do direito à desconexão no Brasil.

2 O DIREITO À DESCONEXÃO

2.1 Conceito: o direito ao não-trabalho

O jurista Jorge Luiz Souto Maior, referencial teórico no que tange ao direito à desconexão no Brasil, revela que a preocupação com a desconexão do trabalho é, em verdade, uma preocupação com o não-trabalho. A fim de desenvolver o conceito, o autor expõe que falar em “desconexão” demanda uma análise acerca do mundo moderno, que se pauta em um paralelo entre a tecnologia e o trabalho humano (2003, p. 296).

Ocorre que, para o autor, essa relação entre trabalho humano e tecnologia, essencial ao ideal de desconexão, revela ideais paradoxais, demonstráveis por quatro contradições.

A primeira delas se encontra, justamente, na preocupação com o não-trabalho em

um mundo que tem como traço marcante a preocupação com o desemprego (2003, p. 296). Ou seja, questiona-se como o não-trabalho, marca do direito à desconexão, poderia ser importante diante de uma realidade social na qual o desemprego é tão latente.

A bem da verdade, poder-se-ia ter observado um cenário mais otimista desde o momento histórico no qual o autor teorizou acerca do direito à desconexão, contudo, o que se observou, desde então, foi um retrocesso ainda maior na temática do desemprego. Salienta-se, inclusive, que a pandemia de Covid-19, experimentada em 2020, foi capaz de acentuar as taxas de desemprego no Brasil, que ultrapassou 15 milhões, segundo os dados do IBGE (2022).

Embora a taxa tenha retrocedido em alguma medida, chegando a 9,5 milhões no primeiro trimestre de 2022, é inegável que a preocupação com o número de desempregados permanece viva, de modo que a contradição apontada pelo jurista permaneça em igual medida.

A segunda contradição se relaciona ao fato de que, por um lado, diz-se que o avanço tecnológico está substituindo o trabalho humano, mas, por outro, que a tecnologia tem escravizado o homem (2003, p. 296). Nesse ponto, o autor busca questionar o fato de que o homem cria uma dependência da tecnologia, que, por sua vez, tende a destroná-lo dos postos de trabalho.

Em terceiro plano, Souto Maior indica a contradição entre o aspecto benéfico de haver a possibilidade infinita de informação e atualização em face da escravização pela necessidade de estar sempre informado e atualizado. O autor explica:

[...] revela notar que se a tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com seu tempo, de outro lado, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação transforma-se em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho (2003, p. 296).

Por fim, indica o jurista que o tema sugere, ainda, que o trabalho, de acordo com as concepções filosóficas, dignifica o homem. Contudo, sob outro ângulo, o trabalho retira a dignidade do homem à medida que avança sobre sua intimidade e sua vida privada, dado o uso da tecnologia para tanto (2003, p. 296).

É sobre o paradoxo entre o trabalho humano e a tecnologia, portanto, que se estabelece o direito à desconexão. Vencido esse pressuposto, esclarece o autor que o direito à desconexão não se confunde com a concepção filosófica de não trabalhar, mas corresponde a um bem da vida, o do não-trabalho, sob a perspectiva técnico-jurídica, cuja preservação possa se dar pela via judicial (2003, p. 297).

Em vista disso, o não-trabalho não significa deixar trabalhar completamente, mas, sim, trabalhar até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde. O direito à desconexão, desse modo, consiste na garantia do trabalhador aos seus momentos de descanso fora da jornada de trabalho, proporcionando um desligamento total em relação ao trabalho (FERREIRA; ROCHA; FERREIRA, 2020, p. 450).

O trabalhador tem, dessa forma, o direito de não trabalhar no período não compreendido por sua jornada de trabalho, assim como de não ser interrompido durante

seu horário livre, de modo a garantir o descanso, o lazer, a manutenção de atividades pessoais, tempo com a família ou qualquer outra atividade de seu interesse. À vista disso, sob a perspectiva técnico-jurídica defendida por Souto Maior, o “não trabalho”, como bem da vida, poderia ser demandado judicialmente.

Nesse sentido, cumpre estabelecer se o direito à desconexão encontra amparo na ordem jurídica brasileira.

2.2 Análise do direito à desconexão no sistema jurídico brasileiro

No ordenamento jurídico brasileiro, entende-se que o direito à desconexão está implícito na ordem constitucional, sendo deduzido a partir da interpretação conjunta de alguns de seus dispositivos.

Nessa ótica, o direito à desconexão decorreria da interpretação conjunta do artigo 1º, III e IV, no qual são protegidos os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e a dignidade da pessoa humana; do artigo 5º, X, em que se dá a proteção da intimidade e da vida privada; do artigo 6º, no qual são garantidos a saúde e o lazer como direitos sociais; e do artigo 7º, XIII e XXII, que versa sobre a duração do trabalho e a saúde do trabalhador (BRAGA, 2015, p. 12).

Ademais, importante também mencionar o artigo 170, da Constituição, que dispõe que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano, tem por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social (BRAGA, 2015, p. 12).

Dessa forma, afirma-se que o direito à desconexão, pautado nas noções de desligamento, descanso e não-trabalho, encontra sustentáculo na própria Constituição, de sorte que se apresenta como uma decorrência lógica de uma série de outros valores constitucionais, como a dignidade da pessoa humana, o direito ao lazer e à saúde, a valorização do trabalho humano e a justiça social.

Para elucidar, notadamente, o direito à desconexão encontra pressupostos na ordem constitucional, entre os quais está a proteção à saúde do trabalhador. Nesse sentido, Gabrielle Sarlet e Franciele Rieffel demonstram:

Outro aspecto digno de nota é que, a depender do uso, a tecnologia pode escravizar o Homem aos meios de informação, transformando o prazer em necessidade de estar informado e, nessa medida, sempre atualizado para se manter no mercado de trabalho. O direito à desconexão seria, pois, dentre outras, uma derivação direta do direito à saúde e do direito à integridade física e psíquica, pautado em uma principiologia constitucional em que se destaca a dignidade da pessoa e a garantia aos valores sociais do trabalho (2018, p. 127-128).

A garantia e a preservação dos momentos de desconexão do trabalho revelam uma preocupação com a saúde do trabalhador, haja vista a necessidade fisiológica de descanso e lazer. Tem-se observado, cada vez mais, uma preocupação não só com a saúde física, mas também psíquica do trabalhador, observada especialmente pelos casos da Síndrome de Burnout, conhecida como síndrome do esgotamento profissional.

Nas relações de trabalho, a proteção da saúde do trabalhador, para José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva, apresenta uma dupla perspectiva:

[...] há que se considerar que a proteção à saúde dos trabalhadores, como qualquer direito fundamental, envolve dois aspectos, um negativo e outro positivo, o primeiro relacionado a abstenções tanto do Estado quanto do empregador, e o segundo aglutinando inúmeras prestações que se pode exigir diante de um e de outro. Daí que a saúde do trabalhador se trata de um direito humano fundamental de natureza negativa e positiva, exigindo tanto do empregador quando do Estado não somente a abstenção de práticas que ocasionem enfermidade física ou mental do trabalhador, mas também uma positividade, ou seja, a adoção de medidas preventivas de doenças e acidentes (2013, p. 79).

Por um lado, a proteção à saúde do trabalhador demanda, sob o aspecto negativo, abstenções tanto do Estado quanto do empregador, a fim de que sejam afastadas as condutas prejudiciais à saúde e à integridade física do empregado e, por outro, sob o aspecto positivo, uma série de medidas que buscam a evitação de acidentes, doenças ou de qualquer outro mal à sua saúde.

Como consectário da proteção à saúde do trabalhador, poder-se-ia dizer que o direito à desconexão também comporta uma vertente negativa, assinalada por uma abstenção, bem como uma vertente positiva, evidenciada por medidas e prestações por parte do empregador.

Somado a isso, o direito à desconexão também se relaciona à garantia de limitação do tempo de trabalho, que, historicamente, se apresenta como uma das principais demandas da classe trabalhadora. A concessão de tempo de descanso diante do tempo de trabalho é eficiente ao garantir a recuperação física e mental do trabalhador e, assim, garantir sua saúde (SILVA, 2013, p. 37).

A limitação da jornada também se justifica na medida em que o trabalhador necessita de condições para aproveitar sua vida fora do trabalho, de modo que se realize, integralmente, como ser humano (BRAGA, 2015, p. 110). O direito à desconexão, desse modo, também se realiza na limitação da jornada de trabalho, como garantia fundamental prevista no artigo 7º da Constituição.

O direito à desconexão é demonstrável, ademais, na imprescindibilidade do pleno desenvolvimento da personalidade do trabalhador e da necessidade conciliação de seu trabalho com a vida privada, razão pela qual se pauta em uma série de preceitos constitucionalmente garantidos (BRAGA, 2015).

A garantia do direito à desconexão é resultado, ainda, dos princípios que regem a aplicação do direito do trabalho, os quais visam à proteção do trabalhador em face assimetria da relação do trabalho, na qual o empregador se coloca como detentor do poderio econômico (PONZILACQUA; SILVA, 2022, p. 206).

Esse conjunto de normas das quais decorrem o direito à desconexão colocam-no como um direito distante da abstração e inaplicabilidade, mas próximo do campo prático e da possibilidade de demandá-lo judicialmente.

De acordo com o que sustenta Souto Maior, tendo em vista que o trabalho é

visto como “fator dignificante da pessoa humana” e como “elemento de socialização do indivíduo”, torna-se um grande desafio pensar em um direito ao não-trabalho, ainda mais sob a ótica de proteção jurídica desse bem (2003, p. 298).

Em vista disso, Braga sustenta que, conquanto seja o trabalho um aspecto existencial do ser humano, não deve ser o único a ser observado:

O trabalho, vale enfatizar, é elemento fundante do homem. Essa realidade, contudo, não enseja, em absoluto, conclusão de que ele deva ser o único aspecto da existência humana que merece atenção. Aliás, fosse ele o único aspecto existencial digno de atenção, terrível seria o destino do homem, mormente quando se sabe que o trabalho comporta, também, na sociedade capitalista, vários pontos negativos (2015, p. 110).

É preciso considerar, diante da análise acima feita, que tanto o trabalho quanto o não-trabalho devem ser observados sob a égide de uma perspectiva constitucional e de dignidade. O direito à desconexão, marcado pelo não-trabalho, desenvolve-se a partir de uma série de elementos que constituem o núcleo duro da dignidade da pessoa humana no âmbito do direito do trabalho, razão pela qual emana, igualmente, de tal princípio.

A respeito da acepção jurídica do direito à desconexão, Eduardo Braga assume que este deve, assim, ser concebido como um direito subjetivo fundamental, que obriga o Estado e os particulares (BRAGA, 2015, p. 12). De forma complementar, Souto Maior, sob uma perspectiva mais coletiva, defende que o direito à desconexão não tem como titular apenas o trabalhador, mas, igualmente, a própria sociedade e a própria família (2003).

Sob essa ótica, tem-se que o direito à desconexão encontra subsídio no ordenamento jurídico brasileiro. Contudo, não é possível dizer que ele se manifesta de forma unívoca, tratando-se, pois, de um direito complexo, dados seus desdobramentos e acepções jurídicas.

Em seguida, resta analisar de que forma o direito à desconexão tem sua eficácia consolidada diante da situação do teletrabalho, isto é, busca-se observar como o instituto se comporta diante das nuances enfrentadas pelo uso de meios telemáticos para a prestação dos serviços.

3 O DIREITO À DESCONEXÃO E O TELETRABALHO

3.1 A relação de emprego no teletrabalho: vantagens e desvantagens

Antes que se possa adentrar a questão da eficácia do direito à desconexão em matéria de teletrabalho, serão pinçados alguns pontos relevantes no que se refere a esta modalidade laboral, de modo a destacar conceitos e aspectos relevantes a respeito da matéria.

A concepção jurídica, ainda que não específica, acerca do teletrabalho é existente desde 2011, quando a Lei nº 12.551/2011 alterou o artigo 6º da CLT, que passou a ter a seguinte redação:

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

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

O referido artigo reconheceu o uso de meios telemáticos e informatizados para a prestação do trabalho, bem como a possibilidade de subordinação por tais meios, como requisito essencial à própria existência da relação de emprego. Foi, assim, assentido que a relação empregatícia, marcada, também, pela subordinação, poderia ser desempenhada à distância e mediante o uso das tecnologias de comunicação.

A partir dos aspectos cunhados pelo referido artigo, entende-se que o teletrabalho é gênero do qual são espécies “todas as formas de trabalho realizado fora das dependências do empregador, especialmente a partir do uso de ferramentas tecnológicas que facilitam a continuidade da subordinação jurídica, mesmo à distância” (SERAU JÚNIOR; IANTAS, 2020, p. 74).

Para Renzetti, a possibilidade do teletrabalho se dá em razão do uso da *internet*, recurso absolutamente inserido no contexto social, tendo como marca a conexão mesmo fora do estabelecimento do empregador (2017, p. 136).

Dentre as espécies de teletrabalho, há, conhecidamente, o *home office*, caracterizado pelo teletrabalho prestado do ambiente doméstico, bem como outras formas de trabalho remoto, como, por exemplo, aquele prestado em pontos de apoio do empregador ou em ambientes de *coworking*.

Embora o teletrabalho já ocupasse as discussões na seara do direito do trabalho, foi apenas com a Reforma Trabalhista, instrumentalizada pela Lei nº 13.467/2017, que a Consolidação das Leis do Trabalho ganhou capítulo específico disciplinando a matéria. Foi, assim, incluído o Capítulo II-A, “Do teletrabalho”, abrangendo os artigos 75-A a 75-F.

Das normativas, salienta-se o artigo 75-B, em cuja redação foi apresentada a definição de teletrabalho ou trabalho remoto como sendo “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 1943).

A CLT, com a adição do artigo 75-B, trouxe uma distinção importante, qual seja entre trabalho externo e teletrabalho. Nesse sentido, o trabalho externo é aquele que, por sua própria natureza, é incompatível com a realização nas dependências da empresa, não havendo a necessidade de se empregar as tecnologias de informação e comunicação, além de ser, ainda, incompatível com o controle de jornada e, necessariamente, ser anotado na Carteira de Trabalho do empregado. Por outro lado, o teletrabalho demanda o uso das tecnologias de informação e comunicação e comporta atividades que poderiam, sem qualquer prejuízo, ser exercidas nas dependências do empregador.

Ao analisar a prestação de serviços característica do teletrabalho, ou seja, aquela mediada por tecnologias de informação e comunicação, aponta vantagens e

desvantagens. Destaca-se, entre as vantagens, uma maior flexibilidade de horários para a conjugação da vida profissional com a vida pessoal (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 47). A preocupação com uniforme ou outras vestimentas e a diminuição do tempo de deslocamento também aparecem como vantagens do teletrabalho.

João Paulo Lucena, em estudo realizado para a Revista do Tribunal Regional da 4ª Região, elencou algumas das vantagens apresentadas no teletrabalho, as quais, a depender do modo como o teletrabalho é empregado, transformam-se em desvantagens, a partir do ponto de vista do empregado, do empregador e, ainda, da sociedade.

Do ponto de vista do empregado, cita como aspectos positivos, além das já mencionadas, a maior autonomia e responsabilidade, adequação das tarefas ao biorritmo e maior concentração no desempenho de tarefas. Tais vantagens, para o autor, podem se transformar nos seguintes aspectos negativos: isolamento social, dificuldade de separação entre a vida privada e profissional, controle de produtividade exacerbado, supervalorização do conhecimento tecnológico, doenças psíquicas com ênfase no estresse e depressão e vida mais sedentária (LUCENA, 2015, p. 54-55).

Sob a ótica do empregador, alguns dos aspectos positivos elencados foram a flexibilidade organizacional, a redução de custos com infraestrutura, as maiores possibilidades de recrutamento, a diluição do risco de paralisação de atividades da empresa em situações de força maior. Por outro lado, o empregador corre o risco de ver essas vantagens se transformarem em desvantagens, caso teletrabalho seja tomado de forma indevida, as quais podem corresponder ao aumento do risco quanto à segurança de dados, segredos do negócio e *know how* próprio da empresa; aumento de custos com infraestrutura de conexão de dados, softwares e comunicação para o teletrabalhador; exposição à concorrência devido à dificuldade no controle de exclusividade; ausência de convivência para o compartilhamento de ideias e experiências; e dificuldade de integração ao trabalho em equipe (LUCENA, 2015, p. 55).

Por fim, Lucena elenca, ainda, as vantagens e as desvantagens observadas pela sociedade no que se refere ao teletrabalho. Como vantagens, apontou a maior inclusão social, menores gastos de energia e combustível, redução dos congestionamentos e redução do impacto ambiental (2015, p. 55-56).

Denise Fincato e Julise Lemonje salientam, nesse contexto, a preocupação com mobilidade urbana e a urgência em promover ações visando à mitigação de impactos ambientais, de modo que o teletrabalho se apresente como medida eficaz para tanto, tendo em vista a diminuição do uso de combustíveis fósseis na atmosfera (2019, p. 120).

Como desvantagens para a sociedade, Lucena lista o incremento do potencial de fraude ao contrato de emprego, retrocessos nas garantias trabalhistas, precarização das relações laborais e adoecimento psíquico com repercussão no sistema público de saúde e previdência.

De fato, a relação de teletrabalho é marcada por um maior isolamento do empregado, pela diluição dos limites entre sua vida privada e sua vida profissional e pela busca da produtividade, facilitada e potencializada com o advento e incremento da tecnologia no ambiente laboral. A preocupação com a precarização das relações de trabalho está, à vista disso, em evidência quando se fala de teletrabalho.

A ordem jurídica, como forma de proteção ao trabalhador, deve impedir que o empregado em regime de teletrabalho permaneça ininterruptamente ligado às atividades laborais, sem garantir momentos de descanso e, mais, de desconexão.

3.2 O direito à desconexão nas relações de teletrabalho

Nesse ponto, resta observar de que forma o direito à desconexão, presente na ordem constitucional, desenvolve-se nas relações de teletrabalho.

Como se viu, o desenvolvimento das relações de trabalho decorrentes do uso das tecnologias de informação e comunicação tem consequências práticas na dinâmica constitucional da relação trabalhista, que é, essencialmente, assimétrica. Dessa forma, não se pode deixar de lado a máxima do Direito do Trabalho no que se refere à proteção do trabalhador e ao trabalho pautado na dignidade da pessoa humana, não marcado pela precariedade.

Nas relações de teletrabalho, o empregado está sujeito a dividir seu espaço privado com seu espaço laborativo. É comum, nesse âmbito, que o teletrabalhador se veja conectado ao seu trabalho na integralidade de seu dia, mesmo nos períodos destinados ao descanso.

A partir de uma análise conjuntural, o teletrabalho é resultado das modificações da sociedade e das mudanças na relação entre as pessoas e a tecnologia, cenário em que a técnica assume maior importância diante da perda de valores de cunho coletivo, segundo expõe Eduardo Braga. O uso do ferramental técnico disponibilizado pela tecnologia, “a um só tempo, detém potencial de libertação e de opressão” (2015, p. 87).

É nesse cenário que o direito à desconexão se insere. Pascal Lockie explicita que a visão clássica do trabalho, em que a fronteira entre a vida pessoal e profissional era assegurada por uma referência do tempo e do local de trabalho, dá lugar à técnica (*apud* PONZILACQUA; SILVA, 2022, p. 199). Nesse contexto, o referencial de tempo e espaço não mais se vincula ao local de trabalho, à vista do empregador.

Trabalhar a todo tempo, quando a fronteira entre o âmbito pessoal e o profissional é sensivelmente mitigada, torna-se um hábito, uma vez que as tecnologias permitem a fragmentariedade da prestação de serviços. O acesso ao ambiente virtual de trabalho é possível a partir de qualquer lugar e a qualquer momento do dia, inclusive nos momentos de descanso, desde que haja conexão.

A partir do momento em que se observa a diluição da fronteira entre o espaço privado e o profissional, a fragmentariedade da prestação de serviços, o distanciamento da visão clássica de trabalho, demandando outros referenciais de tempo e espaço que não os do local de trabalho, o problema que se instaura é a hiperconexão do trabalhador, que se vê em seu trabalho a todo tempo.

As novas formas de trabalho não justificam o abandono do arcabouço de direitos conquistados na seara trabalhista, de modo que o Direito precisa estar atento às transformações, a fim de evitar retrocessos.

À vista da hiperconexão, o trabalhador vê prejudicados seus momentos de descanso, lazer, convívio familiar, sua saúde e, até mesmo, sua prática de cidadania perante a sociedade. Nesse sentido, Souto Maior, com a perspicácia que lhe é característica, defende que o direito ao não-trabalho, à desconexão, não representa apenas um direito individual do trabalhador, mas da sua família e da própria sociedade (2003, p. 311).

Além disso, há que se falar que o potencial cognitivo do empregado sofre com a falta de descanso, sob o aspecto psicológico e físico.

O excesso de jornada, sob essa ótica, não pode ser ignorado quando se está

diante do problema da hiperconexão no teletrabalho, uma vez que essa modalidade de trabalho tende a provocar confusão entre o momento de trabalho e de não-trabalho.

A visão clássica de trabalho tinha como referencial do tempo a permanência nas dependências do empregador, de modo que a construção do direito à duração razoável do trabalho se deu com base nessa visão.

Com o desenvolvimento do teletrabalho, não é possível suprimir as normativas de duração do trabalho em nome de uma falaciosa impossibilidade de aferição do tempo, sob pena de esvaziamento dos princípios e regras que visam à proteção do trabalhador.

Nesse sentido, para Souto Maior, o direito à desconexão no teletrabalho está sensivelmente ligado à ideia de fixação de jornada, bem como ao controle:

Uma vez configurada a relação de emprego, o efeito concreto a se produzir, sob o prisma do direito ao não-trabalho, é o da declaração do direito à limitação da jornada de trabalho também nesses serviços, tornando efetivo tal direito com a fixação do pressuposto de que cabe ao empregador estabelecer o limite da jornada a ser cumprida.

Não se pode barrar a ideia do direito ao limite da jornada com o argumento das dificuldades de se qualificar, sob o prisma da prova, a jornada trabalhada. Esta é uma dificuldade instrumental que não interfere na declaração, em tese, do direito. De todo modo, o avanço tecnológico apresenta também o paradoxo de que ao mesmo tempo em que permite que o trabalho se exerça à longa distância possibilita que o controle se faça pelo mesmo modo, pelo contato “on line” ou outros meios [...] (2003, p. 306-307).

Para a concretização do direito à desconexão no teletrabalho, o autor considera que devem ser estabelecidos dois parâmetros jurídicos: “o empregado tem direito ao limite de jornada” e “o encargo de tal prova compete ao empregador”. Afirma, ainda, que é falsa a presunção de que, estando longe dos olhos do empregador, o trabalho remoto não esteja sujeito à limite de jornada.

É inegável que o direito à desconexão, verticalizado nas relações de trabalho, encontra resguardo na observação e fixação das regras de jornada, a fim de que o trabalhador possa ter seus períodos de trabalho e descanso preservados.

Contudo, embora a fixação de jornada represente um passo adiante para a observação do direito à desconexão e diminuição dos efeitos da hiperconectividade, há outros fatores que devem ser considerados.

Para Morel, pesquisadora francesa, a hiperconexão é reflexo de um problema ainda maior, que é a carga de trabalho. A autora parte do pressuposto de que deve haver compatibilidade entre a jornada de trabalho e a carga de trabalho atribuída ao empregado (*apud* PONZILACQUA; SILVA, 2022, p. 203).

Dessa forma, embora a fixação de jornada seja fundamental quando se fala em direito à desconexão, não se pode deixar de observar a questão da sobrecarga laboral.

A Era Digital proporcionou a efervescência do ideal de empreendedorismo de si e acentuou a cobrança por produtividade. Com a prestação do serviço longe dos olhos do empregador, característica do teletrabalho, há uma desconfiança depositada no

empregado, podendo gerar sobrecarga laboral, uma vez que, com a finalidade de manter o trabalhador totalmente ocupado durante sua jornada, o empregador acentua a carga de trabalho.

Apesar da fixação e do controle de jornada, a atribuição de tarefas de forma desproporcional à duração do trabalho acentua a hiperconexão, posto que o empregado, como participante de uma relação essencialmente assimétrica, busca a entrega a qualquer custo em nome da manutenção do emprego. Não há desconexão, nesse sentido, sem a atribuição proporcional de tarefas ao tempo de trabalho.

Ponzilacqua e Silva defendem que a concretização do direito à desconexão depende da adequação da carga de trabalho ao tempo de trabalho, a fim de que haja uma boa articulação entre a vida privada e a vida profissional do empregado (2022, p. 205).

Tem-se, portanto, que o direito à desconexão, que encontra sustentáculo no ordenamento jurídico brasileiro, impõe uma clarividente separação entre o trabalho e o não-trabalho, a conexão e a desconexão. No teletrabalho, o desenvolvimento de um direito à desconexão não se desvincula do estabelecimento de uma jornada de trabalho, bem como da adequação entre carga de trabalho e jornada.

A questão que se apresenta, diante disso, é se o sistema jurídico brasileiro é compatível com a realização do direito à desconexão nas relações de teletrabalho. Para tanto, serão analisadas as principais normativas que circundam o tema, a fim de verificar se as leis brasileiras estão em consonância com o direito à desconexão, especialmente com a Reforma Trabalhista, instrumentalizada pela Lei nº 13.467/2017, e com a conversão da MP nº 1.108/2022 na Lei nº 14.442/2022.

4 ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA: O DIREITO À DESCONEXÃO ENCONTRA SUBSÍDIO NA LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL?

4.1 O teletrabalho da reforma trabalhista à Lei nº 14.442/2022

No que se refere ao teletrabalho, a Reforma Trabalhista, havida em 2017, além de inserir um capítulo específico para a temática, promoveu a inclusão dos “empregados em regime de teletrabalho” no rol de exceções às regras a respeito da jornada de trabalho, presente no artigo 62, da CLT, de modo que, ao lado dos trabalhadores externos cuja atividade é incompatível com a fixação de horário e dos chamados altos empregados, os teletrabalhadores também não fariam jus ao recebimento de horas extras, adicional noturno, intervalos legais, entre outros (BRASIL, 1943).

A consolidação da incompatibilidade do regime de teletrabalho com as regras de fiscalização e regulação da jornada laboral pela Reforma Trabalhista foi objeto de críticas por parte da doutrina. Isso porque, em contrapartida à presunção inserida na CLT em 2017, as tecnologias e os meios telemáticos permitem, sim, a fiscalização e o controle da jornada do trabalhador. Sendo assim, o poder diretivo e fiscalizatório do empregador não seriam impedidos (AFONSO, 2017, p. 722-723).

Nas lições de Maurício Godinho Delgado, o poder diretivo e o poder fiscalizatório do empregador podem ser assim definidos:

Poder diretivo (ou poder organizativo ou, ainda, poder de comando) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidiana no que tange à prestação do serviço.

[...]

Poder fiscalizatório (ou poder de controle) seria o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas é que seriam manifestação do poder de controle (*apud* AFONSO, 2017, p. 722-723).

Sob esse aspecto, o poder diretivo está essencialmente ligado à organização da estrutura empresarial, enquanto o poder fiscalizatório está associado à possibilidade que tem o empregador, como aquele que sustenta o risco da atividade, de vigiar a acompanhar a prestação do serviço do empregado. Tais prerrogativas, especialmente no que se refere ao controle de jornada, são plenamente factíveis no teletrabalho, tendo em vista a disponibilidade de meios para tanto, como, por exemplo, o uso de *softwares* com mecanismo de senhas de *logon e logoff*.

Conquanto a autonomia do empregado possa parecer *prima facie* uma constante no teletrabalho, a partir de uma análise mais profunda, como já se viu, é falaciosa. Segundo o entendimento de Manuel Estrada, a possibilidade de constante fiscalização, somada à imposição de metas e tarefas por parte do empregador, que sempre espera produtividade, leva à conclusão de que a visão de teletrabalhadores livres é equivocada (2014, p. 34-35).

Nesse sentido, também teorizam Cháris Telles Martins da Rocha e Fernanda Spanier Amador:

[...] demonstra-se que tal modalidade de trabalho tende mais à flexibilização do que à autonomia. A autonomia pressuposta no teletrabalho em relação ao tempo e espaço muitas vezes não representa real controle dos trabalhadores, uma vez que são submetidos a grandes exigências de produtividade, adaptabilidade, precisão, inovação etc. Em substituição ao olhar do gestor e controle do tempo de trabalho, os trabalhadores veem-se compelidos a desenvolver técnicas de autocontrole e autodisciplina, de modo a dar conta das muitas exigências de produção imaterial. Mesmo os profissionais liberais altamente qualificados, que teoricamente conquistariam com o teletrabalho um alto grau de autonomia, podem estar situados em certa lógica de submissão, uma vez que têm de gerir seu desempenho pautados pela lógica do mercado (2018, p. 157).

Diante da insubmissão dos teletrabalhadores às regras a respeito da jornada proporcionada pela Reforma Trabalhista, Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Dias Borges, por exemplo, sustentaram uma interpretação mais restritiva da norma, haja vista ser maléfica ao empregado (2017, p. 35).

Ante as críticas e proposições apresentadas como reações ao detalhamento do teletrabalho trazido pela Lei nº 13.467/2017, é possível observar sua insuficiência no atendimento das demandas do direito do trabalho. A inserção dos empregados no rol do artigo 62 parece ter ignorado, inclusive, questões fáticas, posto que a possibilidade de controle de jornada por meios telemáticos é uma realidade.

Sustentar o oposto parece estar em desacordo não só com a realidade paradigmática das tecnologias e das novas, ou não tão novas, formas de trabalho, mas também aos próprios princípios e regras que disciplinam o direito do trabalho.

No que tange ao direito de desconexão, a Reforma Trabalhista esteve em descompasso com a preocupação a respeito da hiperconectividade. Ao deixar de impor ao empregador um dever de fiscalização da jornada e, mais, a observância de um limite de jornada, o efeito concreto do direito à desconexão no teletrabalho, segundo Souto Maior, deixou de ser aferido (2003, p. 306-307).

É possível dizer, assim, que o direito à desconexão não encontrou claras delimitações na CLT pós Reforma Trabalhista.

Mais tarde, porém, foi editada a Medida Provisória nº 1.108/2022, convertida na Lei nº 14.442/2022, que trouxe uma série de alterações nas normativas sobre o teletrabalho, presentes na Consolidação das Leis Trabalhistas.

A lei em comento parece ter “atendido às preces” daqueles que, conforme exposto, teceram duras críticas à inserção de todos os teletrabalhadores nas exceções às regras de jornada presente no artigo 62, da CLT.

Sob esse aspecto, a MP nº 1.108/2022, convertida na Lei nº 14.442/2022, alterou a redação do artigo 62, da CLT, de modo a excluir das exceções às regras de jornada aqueles teletrabalhadores que não prestam serviços por produção ou tarefa, *in verbis*:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa (BRASIL, 1943).

O teletrabalho, dessa forma, atraiu as normativas a respeito da fiscalização e controle de jornada, o que significa, em termos práticos, que os teletrabalhadores por jornada passaram a fazer jus a horas extras, adicional noturno, intervalos legais, entre outros.

Por outro lado, os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa continuam excluídos das regras de jornada, de acordo, também, com

o § 3º, do artigo 75-B, da CLT, considerando que a remuneração, total ou parcial, vincula-se, essencialmente, a unidades de produção ou resultado.

Além da alteração mencionada, a Lei nº 14.442/2022 trouxe mais uma série de detalhamentos a respeito do teletrabalho, dos quais destaca-se, por exemplo, o § 1º, do artigo 75-B, que reconhece a modalidade híbrida de trabalho, sem que o teletrabalho ou trabalho remoto reste descaracterizado, *in verbis*:

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Ademais, a nova legislação possibilitou, expressamente, no § 6º do mesmo artigo, a adoção do regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes, bem como adicionou o artigo 75-F, segundo o qual os empregadores devem dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

Das mudanças observadas, outra que merece destaque é o § 5º, do artigo 75-B, segundo o qual:

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 1943).

O dispositivo determina que, mesmo nas hipóteses em que o empregado estiver fazendo o uso dos equipamentos fora da jornada regular de trabalho, não será configurado o sobreaviso ou prontidão, a menos que haja previsão em acordo individual ou convenção coletiva. Na prática, o diploma leva a crer, por exemplo, que o empregador pode permanecer enviando mensagens, tarefas ou e-mails relacionados ao trabalho fora da jornada regular, a partir dos meios telemáticos, sem que o empregado seja obrigado a corresponder.

Desse modo, conforme o ensinamento de Eduardo Braga, nesta hipótese, o empregado poderia ser importunado com questões afetas a seu trabalho sem que isso impusesse algum dever a seu empregador, seja pecuniário ou não (2015, p. 126).

Superadas as observações a respeito de algumas das alterações promovidas pela Lei nº 14.442/2022, sublinha-se que a lei em análise, de fato, possibilitou um maior detalhamento do teletrabalho.

De um lado, a submissão dos empregados em regime de teletrabalho que não prestam serviço por produção ou tarefa às regras de controle de jornada representa um avanço em prol do trabalhador, de sorte que a sobrejornada passa a ser aferível e

devidamente remunerada. De outro, é preciso ter em mente e observar em qual medida se espera do teletrabalhador uma capacidade autorregulatória, a fim de preservar seus períodos de descanso (MELO, 2016, p. 246).

Diante disso, tem-se que a alteração legislativa certamente concretiza a possibilidade do controle de jornada, afastando uma presunção que, antes, por força do artigo 62, da CLT, atuava em favor do empregador, bem como estabelece outros regramentos.

No mesmo sentido, observa-se que a submissão dos teletrabalhadores por jornada às regras de fixação de jornada estabelecidas na CLT está de acordo com o que se espera de efetivação do direito à desconexão no sistema legal brasileiro.

Com o deslocamento dos teletrabalhadores por jornada para o campo de incidência das regras de jornada da CLT, especialmente no Capítulo II, tem-se que o teletrabalhador passou a ter direito ao limite de jornada e que, assim, o ônus da prova quanto a isso, na esfera judicial, recai, em um primeiro momento, sobre o empregador.

Tal alteração contribuiu, sem dúvidas, para o desenvolvimento do direito à desconexão no sistema jurídico brasileiro, tendo em vista que a limitação da jornada, somada à necessidade de fiscalização, torna, no que tange ao tempo, claro o limite entre trabalho e não-trabalho.

A demanda pela inclusão do teletrabalhador às regras de jornada já era evidente desde a lacônica Reforma Trabalhista no que se refere ao tema, contudo, resta dizer se foi suficiente ou se o caminho para a concretização do direito à desconexão do teletrabalho ainda encontra alguns quilômetros à frente.

4.2 A (in)suficiência da legislação atual na concretização plena do direito à desconexão: outras práticas de efetivação

Notadamente, há uma correspondência entre o direito à desconexão e a fixação de jornada no teletrabalho, observada na Lei nº 14.442/2022. Contudo, conforme já exposto, a observância da jornada de trabalho deve estar atrelada à carga de trabalho, a fim de que o direito à desconexão possa ser aferido nas relações de emprego.

É evidente que o estabelecimento de critérios práticos para a adequação da carga de trabalho à jornada parece ser irreal, mas a questão deve ser, nas relações de emprego, observada tendo como parâmetro teleológico a preservação do tempo de não-trabalho. Braga sustenta que “o empregador tem a obrigação de passar a seus empregados uma quantidade de serviço possível de ser realizada dentro de uma jornada normal de trabalho, sem extrapolações” (2015, p. 142).

A exclusão dos teletrabalhadores por jornada do rol do artigo 62 representa um avanço na concretização dos direitos trabalhistas, principalmente diante das demandas da Era Digital. No entanto, o direito à desconexão não se esgota no controle de jornada do teletrabalho.

Não se mostra razoável fechar as portas aos avanços legislativos diante da resposta ao problema da falta de respaldo do controle de jornada no teletrabalho, mas resta esmiuçar, ainda que de forma exemplificativa, outros caminhos a serem adotados na efetivação do direito à desconexão.

Embora a Lei nº 14.442/2022 tenha assegurado o limite na duração do trabalho

dos teletrabalhadores por jornada, deixou de impor ao empregador um dever de não importunar o empregado fora do horário de trabalho com informações e solicitações de serviços a serem realizados em momento posterior. Mesmo que o empregado possa realizar a tarefa em sua próxima jornada, a desconexão só poderá ocorrer se o empregador respeitar a cisão entre a vida privada e profissional do trabalhador (BRAGA, 2015, p. 143).

A exemplo disso, Eduardo Braga cita a medida tomada pela Volkswagen na Alemanha. No final de 2011, a empresa proibiu o envio de e-mails a seus empregados fora da jornada de trabalho (2015, p. 143).

Sob esse aspecto, Ponzilacqua e Silva também defendem:

[...] o empregador tem o dever de não interferir de nenhuma forma na esfera da vida privada do empregado, abstendo-se de enviar mensagens cujo conteúdo seja relativo ao trabalho, sob pena de se caracterizar o abuso de direito e sujeitar o responsável ao pagamento de indenização por danos morais ou existenciais (2022, p. 210).

Ademais, Luiz Marcelo Góis propõe a existência de um “adicional de desconexão” especialmente nos casos de trabalho intelectual, pela simples potencialidade que tem o trabalhador de estar conectado mesmo fora da jornada de trabalho (2015, p. 5).

Braga cita, ainda, como medida de concretização do direito à desconexão, a possibilidade de se determinar o cancelamento do acesso ao sistema informatizado das empresas após o decurso das horas da jornada ou após o horário estipulado (2015, p. 142).

Nesse sentido, a submissão às regras de jornada, expressamente trazida pela Lei nº 14.442/2022, mostra-se como uma das práticas de efetivação do direito à desconexão. Entretanto, é necessário, ao lado de tal medida, demandar uma série de comportamentos do empregador, os quais devem ser compatíveis com a ordem constitucional e trabalhista de proteção ao direito à desconexão.

O direito à desconexão se realiza, também, quando o empregador passa a ser obrigado a não interferir, de forma alguma, nos momentos de não-trabalho do empregado.

É preciso salientar, diante disso, que as medidas apontadas não exaurem a temática do direito à desconexão no teletrabalho, de sorte que o tema se apresenta de forma ampla e complexa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Era Digital, sem dúvidas, fez surgir uma série de questionamentos a respeito da relação entre o ser humano e a tecnologia, os quais se desdobram nas relações trabalhistas. O teletrabalho, como decorrência dos avanços das tecnologias de comunicação e informação, trouxe a preocupação com a manutenção dos direitos trabalhistas em face de uma realidade tão distinta do paradigma clássico.

O direito à desconexão, nesse contexto, revela uma preocupação do Direito do Trabalho característica de um momento em que a conexão, em sua acepção referente à internet, parece ser uma constante. O não-trabalho deve, assim, ter tanta importância

quanto o trabalho.

Ante as alterações legislativas promovidas recentemente, a partir das quais os teletrabalhadores por jornada foram sujeitos às regras de controle e fiscalização de jornada, o sistema jurídico parece ter dado um passo à frente no sentido da manutenção dos direitos trabalhistas. No entanto, é preciso dizer que a concretização do direito à desconexão encontra um longo caminho adiante.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Kleber Henrique Saconato. Teletrabalho: escravidão digital e o dano existencial por lesão ao lazer e convívio familiar. **Revista de artigos do 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito**, v. 1, n. 1, 2017. Disponível em: <http://bit.ly/2IDJC6b>. Acesso em: 17 jan. 2022.

AIDAR, Letícia; RENZETTI, Rogério; LUCA, Guilherme de. (org.). **Reforma Trabalhista e reflexos no direito e processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRAGA, Eduardo Souza. **Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador**. 2015. 165 f. Dissertação (Mestrado em Direito) Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2015.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: Acesso em: 15 out. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, [1988]

CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho & Direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014.

FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Claudio Janotti da; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (Unifafibe)**, São Paulo, v. 8, n. 2, 2020. Disponível em: www.unifafibe.com.br/revista/index.php/

direitos-sociais-politicas-pub/index. Acesso em: 18 jan. 2022.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. **A telemática como instrumento de labor**: teletrabalho e hiperconexão. Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>. Acesso em: 23 jan. 2023.

GÓIS, Luiz Marcelo. **Adicional de desconexão**: o tempo à disposição do empregador à luz das novas fronteiras da empresa. Suplemento Trabalhista LTr, São Paulo, n. 106, 2015. Disponível em: https://www.bmalaw.com.br/arquivos/clipping/suplemento_trabalhista_img_106.pdf. Acesso em: 28 jan. 2023.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: **Desemprego**. Brasília, DF. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em: 18 jan. 2022.

LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do teletrabalhador à distância. **Revista Eletrônica da Escola Judicial Tribunal Regional da 4ª Região**, Porto Alegre, v. 11, n. 187, p. 50-64, 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/81744>. Acesso em: 24 jan. 2023.

MELO, Camila Barbosa Almeida. O teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista da Esmam**, São Luís, v. 10, n. 10, p. 231-249, jan./dez. 2016.

MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. **RJLB**, v. 4, n. 6, 2018. Disponível em: http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1007_1030.pdf. Acesso em: 18 jan. 2022.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Rev. Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, 2022.

ROCHA, Cháris Telles Martins; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **FGV Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, Rio de Janeiro, 2018.

SARLET, Gabrielle Bezerra Sales; RIEFFEL, Franciele Bonho. As novas tecnologias de informação e de comunicação (TIC) e o direito à desconexão como direito humano e fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista de Direitos Humanos e Efetividade**, Salvador, v. 4, n. 1, 2018.

SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio; IANTAS, Isabel Ceccon. O abuso de teletrabalho a partir da legislação emergencial da pandemia Covid-19. **Revista de Direito UnB**, Brasília, v. 4,

n. 2 (Tomo II), 2020.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do TRT da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.

Data de submissão: 10 jul. 2023. Data de aprovação: 09 out. 2023

Para submeter seu artigo para avaliação, acesse:

rbds.ieprev.com.br/rbds

 **IEPREV**
 **EDITORA**

www.editoraieprev.com.br

 **EDIÇÕES ANTERIORES**

www.editoraieprev.com.br/rbds