

**INSTITUTO BRASILEIRO DE ENSINO, DESENVOLVIMENTO E PESQUISA – IDP  
ESCOLA DE DIREITO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – EDAP  
GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**JOÃO VITOR FARIA DOMINGUES**

**DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO NO BRASIL: ANÁLISE DO  
PROJETO DE LEI Nº 4044/2020 EM COMPARAÇÃO COM AS LEGISLAÇÕES  
FRANCESAS, BELGAS, ESPANHOLAS E ITALIANAS**

**BRASÍLIA  
JULHO 2021**

**JOÃO VITOR FARIA DOMINGUES**

**DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO NO BRASIL: ANÁLISE DO  
PROJETO DE LEI Nº 4044/2020 EM COMPARAÇÃO COM AS LEGISLAÇÕES  
FRANCESAS, BELGAS, ESPANHOLAS E ITALIANAS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado  
como requisito para conclusão da graduação  
em Direito do Instituto Brasileiro de Ensino,  
Desenvolvimento e Pesquisa – IDP.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Machado  
Lourenço Filho

**BRASÍLIA**  
**JULHO 2021**

**JOÃO VITOR FARIA DOMINGUES**

**DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO NO BRASIL: ANÁLISE DO  
PROJETO DE LEI Nº 4044/2020 EM COMPARAÇÃO COM AS LEGISLAÇÕES  
FRANCESAS, BELGAS, ESPANHOLAS E ITALIANAS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado  
como requisito para conclusão da graduação  
em Direito do Instituto Brasileiro de Ensino,  
Desenvolvimento e Pesquisa – IDP.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Machado  
Lourenço Filho

---

**Prof. Dr. Ricardo Machado Lourenço Filho (IDP)**  
Professor Orientador

---

**Prof. Ms. Natália Queiroz Cabral Rodrigues**  
Membro da Banca Examinadora

---

**Prof. Dr. Fernando Hugo Rabello Miranda**  
Membro da Banca Examinadora

**DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO NO BRASIL: ANÁLISE DO  
PROJETO DE LEI Nº 4044/2020 EM COMPARAÇÃO COM AS LEGISLAÇÕES  
FRANCESAS, BELGAS, ESPANHOLAS E ITALIANAS**

João Vitor Faria Domingues

**SUMÁRIO:** Introdução; 1. Uma nova morfologia do trabalho e o estado de mobilização total; 2. Direito à desconexão e o marco regulatório brasileiro; 2.1. O conceito e a delimitação do direito à desconexão; 2.2. Institutos jurídicos existentes no marco regulatório trabalhista de tutela ao direito à desconexão; 2.3. A necessidade de uma legislação específica sobre direito à desconexão do trabalho no Brasil; 3. Projeto de lei nº 4044, de 2020: análise comparativa com as legislações francesa, belga, espanhola e italiana sobre direito à desconexão; 3.1. Análise do PL 4044/2020; 3.2. Legislações francesa, belga, espanhola e italiana sobre direito à desconexão; 3.3. Análise comparativa entre o PL 4044/2020 e as legislações francesa, belga, espanhola e italiana; Conclusão.

## **RESUMO**

O presente estudo buscou investigar se o marco regulatório trabalhista no Brasil é suficiente para conferir garantia ao direito à desconexão a empregados sujeitos a controle telemático por seus empregadores. Inicialmente, analisou-se uma nova morfologia do trabalho combinada com o estado de mobilização total. Na sequência, apresentaram-se os institutos relacionados ao direito à desconexão e sua tutela a partir do marco regulatório trabalhista brasileiro. Em seguida, comparou-se o Projeto de Lei nº 4044 de 2020 com as legislações francesa, belga, espanhola e italiana sobre direito à desconexão. Concluiu-se que o marco regulatório atual é insuficiente em conferir garantia ao direito à desconexão do trabalho no Brasil, uma vez que não tutela efetivamente o não-trabalho em suas duas dimensões: o direito de o empregado se desconectar e o direito de o empregado ser desconectado pelo empregador. Além disso, concluiu-se que o projeto de lei parece conferir condições jurídicas para uma tutela mais adequada do direito à desconexão, por trazer instrumentos diferentes dos que são utilizados hoje pela jurisprudência trabalhista, ainda que sejam necessárias mudanças concernentes ao âmbito de proteção, à rigidez de comandos e às negociações coletivas.

## **ABSTRACT**

The present study aimed to investigate whether the labor regulatory framework in Brazil is sufficient to guarantee the right to disconnect for employees subject to employer's control through technological devices. Initially, this paper analyzed a new morphology of work combined with the state of total mobilization. In the sequence, the legal institutes about the right to disconnect were presented and its protection from the perspective of the Brazilian labor regulatory framework. Then, the Bill No. 4044/2020 was compared with French, Belgian, Spanish and Italian legislations about the right to disconnect. The paper concluded

that the current regulatory framework is insufficient to guarantee the right to disconnect from work in Brazil, since it does not effectively safeguard the non-work in its two dimensions: the employee's right to disconnect and the employee's right to be disconnected by the employer. In addition, it was concluded that the bill seems to provide legal conditions for a more adequate guarantee of the right to disconnect, as it brings different instruments from those used today by the labor jurisprudence, even though changes are needed regarding the scope of protection, the rigidity of commands and the collective bargaining.

## INTRODUÇÃO

Os avanços tecnológicos têm sido objeto de profundas discussões no mundo do trabalho. As análises sobre a digitalização nas novas relações trabalhistas permeiam as grandes problematizações do direito do trabalho na atualidade.

Com o advento da revolução digital<sup>1</sup>, modelos mais sutis de controle do trabalho alteraram as configurações tradicionais de organização produtiva. Os estilos fordista/taylorista (pós-Segunda Guerra Mundial) e toyotista/pós-fordista (a partir década de 1970) dão lugar a um sistema complexo de interações laborais. A organização do trabalho não é mais vista como uma simples engrenagem, cuja forma construída é capaz, por si só, de gerar os resultados esperados de produção. O trabalho não mais se apresenta de forma estática e pré-definida, e sim, como uma rede complexa de interconexões. Um novo trabalhador surge: o trabalhador flexível, disponível e conectado. É o trabalhador capaz de se adaptar a várias estruturas de trabalho e de reagir, em tempo real, aos sinais que lhe são emitidos, para realizar os objetivos assinalados pelo sistema.

A direção do trabalho, pensada até então como uma simples projeção de ordens e comandos - pautada pela subordinação entre empregado e empregador - sofre uma modificação visível: o surgimento da mobilização total para o aumento de resultados e performance.

Os interesses desta organização do trabalho nem sempre são obtidos de forma eficiente pela conjugação dos esforços entre as partes de uma relação trabalhista, devido a uma variedade de razões: o uso da tecnologia é conflitante entre o empregado e o empregador; as

---

<sup>1</sup> INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Digitalization and structural labour problems: the case of Germany.** ILO Research Paper No. 17. Geneva: ILO. 2016. p. 3: “A revolução digital começou com a invenção do microprocessador e levou a um desempenho cada vez maior. Ele possibilitou a produção e o uso de circuitos lógicos digitais e suas tecnologias derivadas, incluindo o computador, o telefone celular digital e a Internet. A digitalização dos processos de informação e comunicação gerou uma explosão de informações (o chamado “Big Data”) e impulsionou a informatização da produção e da entrega de serviços. Avanços em áreas como Aprendizado de Máquina, Inteligência Artificial e Robótica, bem como a crescente usabilidade do Big Data, facilitaram ainda mais a informatização da economia (tradução nossa)”.

formas de controle e comunicação, a condição, o tempo e o lugar do trabalho não são bem definidos; a ausência de previsibilidade aumenta a insegurança do trabalhador; a conexão se confunde com a exigência de disponibilidade.

A ausência de respostas muito claras para os desajustes na ordem social promovidos na era digital do trabalho justifica a necessidade de discutir o direito de se desconectar, a partir de uma perspectiva técnico-jurídica. Há incontáveis debates emergentes sobre os impactos da nova configuração do trabalho na preservação da vida privada e na saúde do trabalhador, considerando a importância do desligamento concreto do trabalho<sup>2</sup>.

O atual cenário desafiador constitui o contexto no qual o tema direito à desconexão será desenvolvido neste trabalho. Com o intuito de demarcar o âmbito de investigação, esse tema é recortado para focar mais diretamente o marco regulatório brasileiro de proteção ao direito à desconexão.

Para essa abordagem ampla, indispensável se faz a compreensão do direito à desconexão em outros países - onde já há legislação específica sobre o tema - e a análise do Projeto de Lei nº 4044, de 2020, que busca acrescentar, alterar e revogar artigos da CLT, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho no Brasil.

A presente pesquisa estabelece como problema central a indagação sobre o atual marco regulatório trabalhista brasileiro de garantia ao direito à desconexão. Faz-se necessário analisar, nesse sentido, se o atual marco regulatório brasileiro é suficiente para conferir garantia ao direito à desconexão a empregados sujeitos a controle telemático por seus empregadores.

O objetivo principal deste estudo é investigar se o marco regulatório trabalhista no Brasil é suficiente para assegurar efetiva tutela aos empregados que se submetem (ainda que implicitamente) ao controle patronal por instrumentos telemáticos, fora da jornada de trabalho pactuada. Com o fito de alcançar esse objetivo geral, a temática é dissociada em três objetivos específicos sucessivos.

---

<sup>2</sup> EUROFUND. **Sixth European Working Conditions Survey**: Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg: 2017. O sexto inquérito europeu sobre as condições de trabalho entrevistou, em 2015, 44 mil trabalhadores, em 35 países europeus. Os trabalhadores foram convidados a responder a uma série de perguntas sobre o seu estatuto profissional, organização de trabalho, aprendizagem e formação, duração e organização do tempo de trabalho, fatores de risco físicos e psicossociais, saúde e segurança, equilíbrio entre vida e trabalho, participação dos trabalhadores, remuneração e segurança financeira, bem como sobre o trabalho e a saúde. Debates acerca do direito à desconexão aumentaram após a identificação de que um trabalhador, em cada cinco (22 %), trabalha no seu tempo livre, várias vezes por mês, para atender às exigências do trabalho.

O primeiro é analisar uma nova morfologia do trabalho como centro de uma categoria conceitual complexa e em construção, enfatizando sua concepção conjugada com o estado de mobilização total, próprio da nova organização do trabalho na era digital. O segundo é estudar o direito à desconexão nos aspectos relativos a sua emergência, aos modelos teóricos para sua compreensão, a sua identificação em sistemas normativos internacionais e a sua aplicação no sistema normativo brasileiro. O terceiro é realizar uma análise comparativa do Projeto de Lei nº 4044 de 2020, com as legislações que dispõem sobre direito à desconexão do trabalho, na França, na Bélgica, na Espanha e na Itália.

## **1. UMA NOVA MORFOLOGIA DO TRABALHO E O ESTADO DE MOBILIZAÇÃO TOTAL**

A identificação do direito à desconexão como uma categoria conceitual é uma necessidade fundamental para qualquer tentativa de sua compreensão. Ao mesmo tempo, a análise preliminar da economia do trabalho na era digital é um dos elementos centrais para o entendimento da nova configuração produtiva. Por isso, a apresentação do direito do trabalho e suas problematizações nucleares atuais são o ponto de partida para a compreensão do direito à desconexão e suas aplicações no Brasil (CHAVES JÚNIOR, 2019a).

O direito do trabalho tradicional foi concebido pela ascensão do capitalismo industrial nas relações de trabalho. A organização produtiva do início do século XX tinha, na disciplina individual do corpo do trabalhador, a marca central da regulação do trabalho humano (CHAVES JÚNIOR, 2019a).

No entanto, a realidade contemporânea do trabalho vem sofrendo fortes alterações em sua configuração e em seus mecanismos de funcionamento. O papel desempenhado pelo trabalho no século XXI se molda a um novo contexto. É o que Antunes (2013) denomina de a nova morfologia do trabalho.

A sociedade subordinada dá lugar à sociedade de controle, a economia industrial dá lugar à economia de rede. A especificação individual do trabalho deixa de ser prioridade e novas formas de acumulação de capital são potencializadas (CHAVES JUNIOR, 2019a). O trabalho mais estratégico para o capitalismo moderno passa a ser aquele que se destina a produzir relações, sejam de conhecimento, ideias, informação, comunicação e até mesmo afetivas (CHAVES JUNIOR, 2019b).

A necessidade de inovar nos processos produtivos fez surgir novas formas de gestão da força de trabalho. Antunes (2014) identifica no Brasil – sobretudo no início da década de 1990 - um nítido crescimento de relações de trabalho mais desregulamentadas, aumento do número de empresas e contratos de terceirização, assim como de trabalhadores temporários. Nessa nova economia, o trabalho mais aproveitado é aquele em que o trabalhador produz mais, no menor tempo possível e apenas quando demandado. O trabalho torna-se temporário, precário, flexível e digital (CHAVES JUNIOR, 2019b).

O modelo organizacional na revolução digital não só modifica as novas formas de gestão do trabalho, como também altera a montagem jurídica quanto aos novos contratos de trabalho (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018).

O novo trabalhador é aquele que se destaca pela prontidão a respostas. Não é mais aquele trabalhador do regime fordista que abdica de sua liberdade por determinado tempo e que se submete às ordens do contratante por aquele período (SUPIOT, 2007).

Na lógica capitalista contemporânea, empresas buscam modelos cada vez mais flexíveis de gestão da força de trabalho. Procuram o trabalhador que seja capaz de reagir a sinais que lhe são emitidos para realizar determinadas tarefas, independentemente do espaço onde se encontra (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018).

Essa direção por objetivos, marcada pela programação e por comandos pré-ordenados, representa uma nova morfologia do trabalho, que se insere no contexto das transformações da economia digital<sup>3</sup>. É uma nova morfologia que consiste na proliferação de plataformas digitais, que permitem a conexão entre empresas e clientes para a entrega de serviços e produtos sob demanda, além da criação de novos modelos de gestão da força de trabalho e novas formas de controle patronal por meios telemáticos de comunicação.

É uma nova morfologia do trabalho que vive em permanente paradoxo. Primeiro, porque o desenvolvimento de plataformas digitais de trabalho tem o potencial de oferecer aos trabalhadores oportunidades de geração de renda, o que leva governos a investirem em estruturas tecnológicas de informação e comunicação; e empresas a terem acesso a uma maior quantidade de dados e força de trabalho, com maior alcance de mercado. No entanto, também

---

<sup>3</sup> O conceito de economia digital é geralmente atribuído a Don Tapscott, que cunhou o termo em 1995 e o discutiu em profundidade em seu livro, *The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence* (McGraw-Hill, 1996). Existem inúmeras definições de economia digital, mas é geralmente aceito que o termo se refere a todas as atividades econômicas que usam a Internet como uma plataforma e informações e conhecimentos digitais como insumos essenciais para o processo de produção, comercialização e distribuição de bens e serviços. O conceito também é definido como os processos econômicos possibilitados pela existência e interação com a Internet, as redes móveis e as tecnologias de informação.

é uma morfologia que esbarra em ameaças como a desregulação e precarização do trabalho e, ausência de proteção social, liberdade de associação e direito à negociação coletiva (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2021).

Esta nova morfologia do trabalho representa bem novas formas de gestão, organização e controle do trabalho. Uma delas é definida por Abilio (2019) como uberização do trabalho. Ela resulta de processos globais em curso há décadas de dispersão do trabalho sem a perda do controle sobre ele. Tal processo consolida o trabalhador como autogerente-subordinado, que se engaja no trabalho por meio de plataformas digitais, sem que haja uma relação contratual do trabalho.

Nesse processo de uberização do trabalho, a empresa detém completo controle sobre a distribuição do trabalho e as regras que a define. É uma forma que garante a disponibilidade do trabalhador, mas o utiliza apenas quando necessário, de forma automatizada, sem pessoalidade. O trabalhador não tem qualquer possibilidade de negociação ou influência na definição e valorização do seu trabalho (ABILIO, 2019).

Ainda que o conceito de uma nova morfologia do trabalho viva em permanente mutação, Harari (2016) defende que, na configuração atual de gestão da força de trabalho, irrelevantes são os nomes dos novos trabalhadores, suas personalidades ou opiniões políticas. Enquanto estiverem conectados e disponíveis para os comandos programados, mais chances terão de se enquadrar à nova lógica de produção. Os que não conseguirem, farão parte da geração de inúteis digitais: geração de trabalhadores não qualificados para trabalhar na era da disrupção tecnológica e da inteligência artificial e mais vulneráveis ao desemprego, no século XXI (HARARI, 2018).

É óbvio que esta nova morfologia do trabalho, fria e calculista, não é identificada com tanta facilidade na realidade fática do mundo do trabalho 4.0. Ela é camuflada em sua materialização. Para Supiot (2007), somente é possível identificar tais relações impessoais pelo reconhecimento de mutações sutis nas relações de trabalho, que concedem ao trabalhador uma fictícia autonomia.

O novo trabalhador de disponibilidade ilimitada é também aquele que escolhe seu local de trabalho e, teoricamente, o momento mais adequado para a sua execução. O que, à primeira vista, parece ser uma troca razoável entre disponibilidade e autonomia, na reflexão de Supiot (2007), a equação para o trabalhador se mostra desvantajosa. Isto porque a autonomia concedida pelos empregadores é travestida de subordinação e programação.

Para Supiot (2007), é falsa a premissa de que o trabalhador age livremente no atual mundo do trabalho flexível. Uma vez programada a tarefa, reações esperadas pelo trabalhador são exigidas. Aqui já não há liberdade de agir. O local e o tempo de trabalho são irrelevantes para a programação, mas a entrega sim. Significa dizer que, quando não há a entrega esperada, não se alcança o resultado almejado, o que leva o trabalhador a uma nova forma de subordinação, uma forma invisível.

Apesar do discurso de modernização e flexibilização do trabalho, o que se vê com os avanços das novas tecnologias na era digital é o estabelecimento de uma organização do trabalho que transfere, para a mente do trabalhador, a ideia de mobilização total. Para que os objetivos desse sistema sejam alcançados, é preciso que o trabalhador esteja disponível a todo momento. Diferentemente dos modelos anteriormente adotados no mundo do trabalho, essa mobilização visa dominar não o corpo, mas o espírito dos trabalhadores, por meio da concessão da chamada autonomia programada (SUPIOT, 2007).

O conceito de mobilização total foi enunciado pela primeira vez em 1930 pelo escritor Ernest Jünger, na obra intitulada *Die totale Mobilmachung* (mobilização total). O autor aplicou tal conceito para definir o estado de mobilização do indivíduo no período da Primeira Guerra Mundial. A mobilização total é um estado marcado pela conversão da vida em energia e prontidão para a economia da guerra e armação do mundo (CURTOLO, 2010).

Nas palavras de Curtolo (2010, p. 20), a tarefa da mobilização total é “sujeitar a captação e a produção de trabalho, de técnica, de movimento, de velocidade, de bens, de poder, de homens, de culto, de natureza na guerra e na paz”. As palavras guerra e paz são usadas pela autora para definir a mobilização como um estado de direcionamento de espírito que busca o alcance de um ordenamento, de uma totalidade e de um sentido aos comandos de quem detém o poder.

Segundo Supiot (2015), o conceito de mobilização total retém um grande valor heurístico na medida em que toma a forma de um mercado total, no qual toda a existência é convertida em um recurso quantificado e que envolve todos os habitantes de todas as nações do mundo em uma guerra econômica perpétua e impiedosa.

A implementação desse estado de mobilização total no contexto de uma nova morfologia do trabalho mostra os becos sem saída encontrados por qualquer forma de normatividade baseada na negação do que especifica o ser humano: sua capacidade de pensar e agir com suas próprias ideias em mente. Já não se espera que os homens ajam livremente dentro dos limites que a lei lhes impõe, mas que reajam em tempo real aos múltiplos sinais

que lhes chegam para atingir os objetivos que lhes são atribuídos. O modo de pensar o trabalho ocupa um lugar central nesta inversão (SUPIOT, 2015).

Nessa nova direção, os trabalhadores que finalizam suas microtarefas recebem premiações e bonificações; aqueles que não se adaptam aos comandos e objetivos são desligados ou punidos. Não basta mais obedecer, é preciso ser competitivo e eficiente: este é o novo horizonte da mobilização total (SUPIOT, 2015). Enaltece-se o trabalhador que Laval e Dardot (2016) definem como o homem neoliberal. Ele é diferente do homem produtivo das organizações industriais e do homem calculador do mercado. Segundo o autor, é aquele inteiramente imerso na competição mundial.

O controle por programação ou comandos (ou por algoritmo) é a faceta moderna da nova organização do trabalho. Disponibilidade e capacidade de resposta são os dois lados - passivo e ativo - dessa mobilização total de pessoas (SUPIOT, 2015). Transmuta-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018).

A relação entre o trabalhador e o tomador de serviços passa a ser uma relação de aliança, com o objetivo de gerar ainda mais engajamento do prestador de serviço. As empresas evitam que se estabeleça uma relação de emprego. Empresas são parceiras e trabalhadores são colaboradores. Homogeneiza-se o discurso do homem em torno da figura da empresa (LAVAL; DARDOT, 2016).

Para Laval e Dardot (2016), a nova técnica de empresa pessoal conduz o trabalhador neoliberal a uma permanente competição para o “sucesso” profissional. A retórica empregada é a de que, se a empresa for bem-sucedida, o trabalhador também será. A valorização ideológica do modelo de empresa faz parte da difusão da chamada cultura empresarial. Na sua construção, a empresa é uma comunidade por meio da qual o empregado empreende, inova e se transforma. Essa cultura busca superar no plano imaginário a contradição entre os valores do consumo com os valores do trabalho. É mais uma forma fictícia de sedução da força de trabalho.

A frase, por vezes ouvidas em discursos motivacionais de trabalho, “trabalhe com o que ama e nunca mais precisará trabalhar na vida”, surge dessa nova relação de dependência do empregado. O espírito do capitalismo neoliberal transfere os riscos ao trabalhador, na medida em que lhe promete falsamente um ambiente de trabalho mais flexível. As empresas começam a exigir disponibilidade e comprometimento maiores e novos dilemas surgem acerca das condições de trabalho do presente e do futuro (LAVAL; DARDOT, 2016).

## **2. DIREITO À DESCONEXÃO E O MARCO REGULATÓRIO BRASILEIRO**

### **2.1. O CONCEITO E A DELIMITAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO**

A pertinência de relacionar o estado de mobilização total do trabalhador numa nova morfologia do trabalho situa-se na construção conceitual do direito à desconexão e seu paralelo com o não-trabalho. Segundo Maior (2003), abordar o não-trabalho num contexto em que o desemprego é traço de inquietação permanente na sociedade pode parecer um paradoxo. Mostra-se essencial o recorte do direito à desconexão no contexto desta nova morfologia do trabalho, pautada pelo estado de mobilização total. A falsa percepção do trabalhador livre nessa nova configuração também se estabelece como relevante.

O controle da força de trabalho é reforçado no contexto da atual organização produtiva. Uma característica do contrato de trabalho é a de individualizar o trabalhador como sujeito de direitos e obrigações na relação trabalhista. O seu desempenho laboral e a situação salarial que lhe está associada participam na identidade profissional do trabalhador, ou seja, no seu reconhecimento como pessoa. A desestabilização dos quadros espaço-temporais de execução do trabalho e a falsa autonomia programada inerente à gestão por algoritmos conduzem, não a uma redução, mas a um aumento do empenho do trabalhador (SUPIOT, 2015).

Essa tendência é agravada pela demanda mais geral de mobilização total da força de trabalho, sobre a qual se identifica cada vez mais a obsessão de grandes empresas em flexibilizar os modelos de controle patronal. Tais modelos nascem com a retórica de tempo coletivo e trabalho flexível. Todavia, o que se observa é um controle patronal por meios telemáticos durante o tempo de folga do trabalhador, o que desestrutura divisões entre vida pessoal e vida profissional (SUPIOT, 2015).

As noções de intensidade e estresse no trabalho e riscos psicossociais, que floresceram no campo da saúde e segurança no trabalho, são o reflexo dessa influência crescente, que já não é exercida apenas de fora, na forma de regramentos, mas a partir do interior, por meio da internalização e da incorporação de constrangimentos e riscos que no modelo fordista eram de responsabilidade exclusiva do empregador (SUPIOT, 2015).

Segundo Harari (2016), é própria dos seres humanos a criação de crenças fictícias sobre sua existência e suas relações com os demais seres e coisas. Tal ficção é denominada,

pelo autor, de realidade intersubjetiva. Entender o direito à desconexão neste contexto de pseudo autonomia do trabalhador ilimitadamente conectado propicia uma investigação mais direcionada ao problema que se propõe neste estudo.

Segundo Souto Maior (2003), o direito à desconexão deve ser entendido a partir de uma perspectiva técnico-jurídica, com o propósito de se reconhecer a existência de um bem da vida a ser tutelado e passível de pretensão que se deduza em juízo: o não-trabalho. Para o autor, é um direito transindividual, pois seu âmbito de proteção não se limita ao trabalhador, mas cobre todos os que de certa forma são interferidos por sua mobilização total. O não-trabalho não deve ser considerado no sentido de desligar-se completamente, mas de desconectar-se com o propósito de preservar a vida privada e a saúde, sobretudo em resposta às exigências atuais de consumo (SOUTO MAIOR, 2003).

Com recorte mais fechado, o Eurofund (2020a) define o direito à desconexão como o direito de o trabalhador desligar seus dispositivos tecnológicos após o expediente regular do trabalho, sem sofrer consequências por não responder a e-mails, telefonemas ou mensagens de texto. Pela própria natureza interpretativa do conceito, o direito à desconexão pode apresentar significados diferentes. Pode ser considerado como o direito de o trabalhador se abster de trabalhar fora do horário acordado no contrato de trabalho: o direito de desconectar-se. Pode ainda ser entendido como uma obrigação do empregador em garantir que seus empregados não trabalhem durante os períodos de descanso, intervalos, licenças e férias: o direito de ser desconectado.

Independentemente da categoria conceitual empregada, as discussões acerca do direito à desconexão buscam encontrar respostas ao desaparecimento cada vez maior das distinções entre o tempo de trabalho e o tempo de não-trabalho, bem como entre os espaços físicos privados e profissionais (EUROFUND, 2020a).

Em alguns locais de trabalho, estar permanentemente disponível e conectado tem sido parte da cultura laboral. Expectativas implícitas ou explícitas levam os trabalhadores a permanecerem conectados ao trabalho por aplicativos de mensagens e a enviarem ou responderem mensagens relacionadas ao trabalho a qualquer momento (EMPLOYMENT AND SOCIAL DEVELOPMENT CANADA, 2019).

Na economia chamada *gig economy*, marcada pelo uso de plataformas on-line da prestação de serviços, ficar conectado e disponível não é apenas necessário para encontrar trabalho, mas fundamental para receber as boas críticas que permitem ao trabalhador

conseguir mais oportunidades. Qualquer tempo offline pode resultar em perda de receita ao trabalhador (STEFANO, 2016).

Estudos mostram que o tempo conectado ao trabalho após o expediente é um fenômeno generalizado. Uma pesquisa on-line do Angus Reid Institute (2015), com mais de 1.500 canadenses adultos, descobriu que 41% daqueles que trabalhavam e usavam tecnologia (e-mail, internet e telefones celulares) no trabalho, checavam seus e-mails de trabalho fora do horário normal de expediente; 31 % respondiam a e-mails de trabalho fora do horário de expediente em uma base regular ou diária; 28% atendiam chamadas telefônicas ou mensagens de texto fora do horário de trabalho; e 31% realmente trabalhavam fora do horário de expediente.

Nos Estados Unidos, pouco mais de um terço dos 3.865 trabalhadores em tempo integral, que participaram de um estudo da consultoria chamada Gallup, disseram que checavam e-mails frequentemente fora do horário de trabalho (HARTER, 2014). Em outro estudo da Gallup, três anos depois, quase 60% dos 812 trabalhadores participantes indicaram que verificavam o e-mail fora do horário comercial regularmente (NEWPORT, 2017). A maioria dos trabalhadores declarou que se conectava para checar se havia surgido algo importante, para ler os e-mails recebidos e para responder questões urgentes. Mais de 20% disseram que não apenas verificavam o e-mail, mas também revisavam as mensagens recebidas e as respondiam da mesma forma que faziam durante o horário normal de trabalho.

Ainda no estudo canadense (ANGUS REID INSTITUTE, 2015), identificou-se que 40% dos entrevistados indicaram que a tecnologia aumentava o tempo que passavam trabalhando. Nessa mesma direção, dois terços dos que participaram do estudo Gallup disseram que o tempo que gastavam trabalhando fora do horário de trabalho aumentou por causa do aparecimento de novas tecnologias móveis de comunicação (HARTER, 2014).

Outro estudo americano, do Center for Creative Leadership, lançou uma pesquisa online com 483 entrevistados e 21 entrevistas com profissionais, gerentes e executivos. Dentre os resultados encontrados, descobriu-se que aqueles que usavam um smartphone estavam conectados ao trabalho mais horas por dia do que aqueles que não usavam; 60% dos que usavam smartphone para negócios trabalhavam entre 13,5 e 18,5 horas por dia, em comparação com apenas 29% dos que não usavam (DEAL, 2015).

A indefinição dos limites entre a conectividade e a disponibilidade pode levar a uma completa desordem nas liberdades do trabalhador frente ao tomador de serviços. O trabalho é feito em casa, em cafeterias, em espaços comerciais compartilhados ou em um parque

enquanto as crianças brincam. As horas são alteradas para atender às necessidades dos empregadores, clientes e funcionários. Muitos trabalhadores gastam tempo enviando, verificando e respondendo a comunicações do trabalho à noite, nos fins de semana e durante as férias (EMPLOYMENT AND SOCIAL DEVELOPMENT CANADA, 2019).

Essa ausência de delimitação do tempo à disposição pode levar o trabalhador a longas horas de trabalho, envolvendo trabalho além do tempo contratual e períodos de descanso insuficientes. Quando esses padrões se tornam uma prática regular, eles podem gerar um impacto negativo no equilíbrio entre vida pessoal e profissional, bem como no bem-estar físico e psicológico do trabalhador (EUROFUND, 2020a).

É o que se verificou no estudo do Center for Creative Leadership (DEAL, 2015). A pesquisa identificou que a conexão permanente ao trabalho fora do horário regular pactuado gera expectativas implícitas ou explícitas de que os funcionários podem e devem responder às demandas de trabalho a qualquer hora do dia e em qualquer local.

Normalmente, os impactos encontrados nesses estudos se referem a uma maior produtividade do empregador. Segundo um estudo de 2017, desenvolvido pelo Eurofund em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho, a tecnologia e a flexibilidade oferecidas aos trabalhadores contribuíram para uma maior retenção de pessoal, melhor desempenho do trabalhador (como resultado de menos interrupções) e maior produtividade. O estudo evidencia que tais resultados estão diretamente relacionados a uma maior quantidade de horas trabalhadas e não remuneradas (EUROFUND; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2017).

Já para o trabalhador, impactos negativos foram identificados nos estudos sobre comunicações eletrônicas para fins de trabalho, fora do expediente. Dentre eles, desequilíbrios entre a vida profissional e pessoal do trabalhador (DERKS; BAKKER, 2014), níveis mais elevados de exaustão e distúrbio do sono (BARBER; SANTUZZI, 2014), impactos psicológicos do isolamento social, dores de cabeça, fadiga ocular e distúrbios musculoesqueléticos (EUROFUND, 2020b).

Os riscos associados a tais arranjos de trabalho são mais proeminentes entre os trabalhadores que prestam serviço exclusivamente ou predominantemente em regime de teletrabalho. Conforme demonstrado em estudo do Eurofund (2020b), essas categorias de trabalhadores são significativamente mais propensas a relatar longas horas de trabalho (acima das 48 horas semanais estipuladas na legislação da União Europeia) e períodos de descanso abaixo de 11 horas entre os dias de trabalho. Uma característica dos trabalhadores que

trabalham à distância é a maior probabilidade de trabalhar no seu tempo livre, o que muitas vezes implica horas extraordinárias não remuneradas (EUROFUND; ILO, 2017).

A extensão do direito à desconexão está ligada diretamente ao desligamento do empregado do ambiente de trabalho. É o afastamento do trabalho para preservação dos momentos de lazer e relaxamento do trabalhador em face de novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado (CASSAR, 2020).

Nesse sentido, o direito à desconexão do trabalho visa proteger direitos constitucionais fundamentais concernentes a normas de saúde, higiene e segurança do trabalho (art. 7º, XXII), direito à limitação da jornada de trabalho (art. 7º, XIII, XIV e XVI), às férias (art. 7º, XVII), ao descanso (art. 7º, XV), ao lazer (art. 6º), assim como direito à intimidade e à vida privada (art. 5º, X) (BRASIL, 1943).

Os preceitos constitucionais acima reforçam o valor intransponível do princípio da dignidade da pessoa humana e sua direta ligação com o aperfeiçoamento das condições de saúde e segurança laborais. Os dispositivos asseguram ao empregado um direito subjetivo à redução de riscos inerentes ao trabalho. Logo, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública e influencia exponencialmente a eficácia de medidas de segurança do trabalhador, adotadas pelo empregador (DELGADO, 2020).

## 2.2. INSTITUTOS JURÍDICOS EXISTENTES NO MARCO REGULATÓRIO TRABALHISTA DE TUTELA AO DIREITO À DESCONEXÃO

Em resposta às evidências apresentadas, alguns pesquisadores sugerem a adoção de políticas e novos marcos regulatórios para melhor alinhamento de expectativas quanto a comunicações eletrônicas fora do expediente de trabalho. A positivação normativa evitaria o aumento da judicialização sobre o tema, promoveria o bem-estar e a saúde do trabalhador e aumentaria a conscientização dos empregadores sobre os impactos da mobilização total na vida do trabalhador (VALLÉE, 2010).

Outros argumentam que não há necessidade de edição de novas leis, uma vez que as normas trabalhistas existentes e a base principiológica dos sistemas normativos já oferecem proteção adequada a outros direitos explícitos. Enfatizam que leis específicas seriam pouco práticas e de difícil implementação, pois estariam desatualizadas no momento em que entrassem em vigor, o que poderia impedir a adoção de contratos de trabalho mais flexíveis (MOULTON, 2017).

As emergentes discussões sobre o tema acompanham alterações legislativas em determinados países. Atualmente, quatro Estados-Membros da União Europeia - França, Bélgica, Espanha e Itália - legislam sobre o direito à desconexão no trabalho (EUROFUND, 2020a).

Em linhas gerais, dois foram os pontos de debate cruciais para a adoção legislativa nestes países: 1º) quando não há limites claros entre o trabalho e o não-trabalho, a legislação específica é a melhor maneira de proteger o direito à desconexão; 2º) mesmo com o aumento de evidências científicas sobre os riscos da disponibilidade ilimitada, não há acordos coletivos suficientes com cláusulas de proteção ao direito à desconexão no trabalho (EUROFUND, 2020a).

Na França, por exemplo, as discussões acerca da adoção de uma legislação específica sobre direito à desconexão foram impulsionadas pelo aumento de litígios envolvendo questões relacionadas à dispensa de trabalhadores que se recusavam a responder ao chamado do empregador fora do expediente (EUROFUND, 2020a).

Após a edição da lei francesa sobre direito à desconexão, acórdãos do tribunal supremo em matéria de direito do trabalho (*Chambre sociale de la Cour de cassation*) já deixam claro que o trabalhador tem o direito de não responder aos diversos pedidos do seu empregador recebidos durante suas férias, licenças, intervalos e descansos, sem sofrer qualquer desvantagem profissional. Executivos de empresas francesas se tornaram os primeiros a serem condenados a assédio moral por violação ao direito à desconexão. Essas decisões não apenas contribuíram para as empresas adotarem acordos coletivos sobre o tema, como também levantaram a questão na agenda política europeia (EUROFUND, 2020a).

No Brasil, os debates acerca do direito à desconexão aumentam na medida em que surgem novas problematizações sobre teletrabalho e trabalhos subordinados por plataformas digitais. Os impactos da pandemia da COVID-19 também ligaram um alerta sobre o tema. Neste período, o trabalho remoto se estabeleceu como uma alternativa para empresas em tempos de quarentena. Distorções se intensificaram acerca do regime de teletrabalho frente ao regime excepcional de trabalho remoto. Violações aos limites estabelecidos na legislação trabalhista e no contrato de trabalho entre o empregador e o empregado se tornaram mais recorrentes (SCALZILLI, 2020).

A adoção de trabalho no período pandêmico não se configura por si só no regime de teletrabalho, disposto no art. 75-A da CLT. Vale ressaltar que a alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho exige acordo mútuo entre empregado e empregador, que deverá

ser registrado em aditivo contratual. Tal entendimento se mostra relevante frente à exceção do regime de jornada de trabalho previsto no art. 62, III, da CLT (BRASIL, 1943).

A despeito das variáveis que influenciam a aplicação do direito à desconexão a diferentes categorias conceituais e regimes de trabalho, identifica-se como necessária a análise do marco regulatório de proteção ao direito à desconexão do trabalho no Brasil.

A Constituição Federal dispõe, em seu art. 7º, XIII, sobre a duração do trabalho normal, que não pode ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, sendo facultada a compensação de horários e a redução da jornada, desde que mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 1988).

O dispositivo busca proteger a saúde do trabalhador quanto a jornadas excessivas de trabalho. Ainda que a CLT excepcione a fixação de jornada de trabalho para empregados que exerçam atividade externa incompatível com a fixação do horário de trabalho (art. 62, I), altos empregados (art. 62, II) e teletrabalhadores (art. 62, III), tal previsão constitucional consagra o princípio da proteção ao trabalhador, que é elemento basilar de todo o sistema trabalhista brasileiro (BRASIL, 1943).

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura-se em seu interior por uma teia de proteção à parte hipossuficiente e vulnerável na relação empregatícia, visando atenuar, no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. É um princípio inspirador de todo o complexo de normas trabalhistas que são elaboradas em vista do alcance de uma vantagem jurídica retificadora de uma diferenciação social prática (DELGADO, 2020).

O art. 4º da CLT é claro ao dizer que deve ser computado como tempo de efetivo serviço não somente aquele em que o empregado esteja efetivamente cumprindo tarefas. O tempo em que o trabalhador estiver à disposição do empregador deve ser considerado horário de trabalho (BRASIL, 1943).

O direito à desconexão tem forte interação com esse dispositivo, uma vez que a ordem jurídica brasileira considera como componente da jornada de trabalho o tempo à disposição do empregador no centro de trabalho, independentemente da ocorrência ou não da prestação de serviços. Logo, amplia-se a composição de jornada, agregando ao tempo efetivamente trabalhado o tido como à disposição do empregador (DELGADO, 2020).

Segundo Delgado (2020), a expressão centro de trabalho não se confunde com a ideia de local de trabalho. Com os avanços das novas tecnologias de informação e comunicação no ambiente de trabalho, as diferenças são ainda mais evidentes entre os conceitos.

Todavia, a Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) procurou reduzir lapsos temporais anteriormente tidos como integrantes do conceito de tempo à disposição do empregador (DELGADO, 2020). O art. 4º, §2º, da CLT, elenca períodos não considerados como à disposição do empregador, e não computados como extraordinários, caso excedam a jornada normal de trabalho. Um desses períodos é o de adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, como lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento pessoal, higiene pessoal, troca de roupa e práticas religiosas.

Como garantir o direito à desconexão quando o trabalho é demandado pelos mesmos aplicativos de mensagem simultânea usados pelo trabalhador em seus relacionamentos privados? Percebe-se nítida interferência do trabalho na vida pessoal do trabalhador e os institutos atualmente dispostos no ordenamento jurídico trabalhista não oferecem respostas claras para cômputo desse tempo. A partir do momento em que o trabalhador, em seu tempo livre, se vincula a atividades laborais, a liberdade deste trabalhador se torna fictícia (SOUTO MAIOR, 2003).

Delgado (2020) afirma que após chamado ao serviço por instrumentos telemáticos de comunicação e controle patronal, o trabalhador que atenda à convocação e compareça ao local de trabalho (ainda que o local não seja o centro do trabalho), passa-se, automaticamente, a ficar à disposição do empregador, prestando horas normais de serviços (ou horas extraordinárias, se for o caso).

Tanto o trabalho em domicílio – na sua configuração tradicional ou na configuração tecnológica moderna - como o teletrabalho, podem se caracterizar pela presença da subordinação, com conseqüente controle de horários e de jornada (DELGADO, 2020). O parágrafo único do art. 6º<sup>4</sup> permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos de controle, supervisão e comando.

No entanto, afirma Delgado (2020) que o avanço trazido pela nova redação do art. 6º e parágrafo único da CLT viabiliza a renovação e o expansionismo da relação de emprego, mas não é capaz de produzir significativas repercussões na jornada de trabalho.

Para o autor, esse alargamento do conceito de subordinação não reflete necessariamente o alargamento da concepção de jornadas controladas. Isto porque as regras

---

<sup>4</sup> Art. 6º, caput e parágrafo único, da CLT: “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”.

sobre o teletrabalho não enfrentaram efetivamente temas alarmantes como a disponibilidade sem limites do trabalhador às demandas do trabalho no ambiente virtual. Abre-se, então, significativo espaço à interpretação e à integração jurídicas nessa nova morfologia do trabalho (DELGADO, 2020).

É nesse sentido que Cassar (2020) defende que não se deve presumir, de forma absoluta, a ausência de fiscalização e controle de jornada do teletrabalhador. Segundo a autora, se o empregado de fato for monitorado por meios telemáticos de controle patronal, deverá ter direito ao controle de jornada. A jurisprudência trabalhista destaca também que, ainda no caso de trabalho externo, a exceção de controle de jornada deve ser considerada como presunção relativa<sup>5</sup>.

### 2.3. A NECESSIDADE DE UMA LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA SOBRE DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Pela base principiológica trabalhista, alguns autores compreendem o direito à desconexão como um direito fundamental implícito no sistema jurídico brasileiro. Ele estaria ligado ao direito à privacidade e ao lazer, ao direito à limitação da jornada de trabalho e aos períodos de descanso (intervalos intra e interjornada, repouso semanal remunerado, licenças e férias anuais remuneradas), ao direito ao meio ambiente do trabalho saudável e ao direito à proteção da dignidade da pessoa humana (SCALZILLI, 2020. ALMEIDA; SEVERO, 2014. SOUTO MAIOR, 2003)<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> TRABALHADOR EXTERNO. CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO. Ao indicar os trabalhadores que exercem atividade externa como não sujeitos à regência das regras sobre jornada de trabalho, a CLT cria apenas uma presunção juris tantum de que tais empregados não estão submetidos, no cotidiano laboral, à fiscalização e ao controle de horário, não se sujeitando, pois à regência das regras sobre jornada de trabalho. Tal presunção pode ser elidida mediante prova em contrário, que demonstre um mínimo de fiscalização e controle por parte do empregador sobre a prestação concreta dos serviços ou sobre o período de disponibilidade perante a empresa. (...) Processo: RR – 1839100-75.2005.5.09.0028. Data de Julgamento: 30/03/2011, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/04/2011.

<sup>6</sup> Nessa mesma linha, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região reconheceu o direito à desconexão como forma de proteção à saúde física e mental e a segurança do trabalhador, com base no princípio da dignidade humana:

DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO. INTERVALO INTRAJORNADA SUBSTITUÍDO POR PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS. NORMA DE ORDEM PÚBLICA E CARÁTER COGENTE. INVALIDADE. O artigo 71 da Consolidação das Leis Trabalhistas, ao prever a obrigatoriedade do intervalo intrajornada, estabelece norma de ordem pública e de caráter cogente, indisponível pelas partes, nem mesmo no campo da autonomia privada coletiva (negociação coletiva). Os períodos de descanso intrajornada previstos em lei devem ser gozados pelo trabalhador com total desvinculação de suas atividades laborais. Trata-se do denominado “direito à desconexão do trabalho”, expressão cunhada pelo doutrinador Jorge Luiz Souto Maior. O “direito ao não trabalho”, durante o intervalo dentro da jornada, tem por escopo a preservação da saúde, física e mental, e a própria segurança do empregado, como forma mínima de assegurar a dignidade da pessoa humana.

Outros autores admitem a necessidade de novas soluções jurídicas para respostas mais claras à nova morfologia do trabalho. Para Góis (2015), não seria adequado considerar tempo à disposição aquele em que o trabalhador permanece conectado ao empregador, já que muitas vezes as trocas de mensagens relacionadas ao trabalho levam pouco tempo, o que deveras não afetaria o estado psicológico do trabalhador.

O autor sugere a adoção de jornadas de trabalho cambiantes, a exemplo do já adotado com trabalhadores marítimos. Pela dificuldade de controle do trabalho fragmentário prestado nos períodos de descanso, ele considera interessante a ideia da adoção de acordos e convenções coletivas de trabalho que pré-estabeleçam um número fixo de horas extras para compensar a potencialidade de trabalho extraordinário, como uma espécie de adicional de desconexão compensatório (GÓIS, 2015).

Tal solução geraria maior previsibilidade no enfrentamento de situações em que o trabalhador é demandado fora do expediente. Por esta alternativa jurídica, o que não era pactuado, passaria a ser previsto no contrato de trabalho, facilitando a tutela em juízo por eventuais violações na relação trabalhista, a exemplo do não pagamento do adicional compensatório proposto (GÓIS, 2015).

No entanto, a sugestão jurídica não busca efetivamente tutelar o bem da vida do direito à desconexão, isto é, o não-trabalho. As razões justificantes para a proteção deste direito se fundamentam na preservação da saúde e bem-estar do trabalhador, assim como no equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional. Direito à desconexão tem uma dupla faceta: é o direito do empregado em dizer não ao trabalho em seu tempo livre (direito de se desconectar); e, ao mesmo tempo, um dever do empregador em garantir o descanso necessário a seu empregado (direito de ser desconectado) (EUROFUND, 2020a).

Outra questão jurídica coexistente ao direito à desconexão relaciona-se ao dano existencial. Segundo Soares (2009, p. 44), “o dano existencial é a lesão ao complexo de relações que auxiliam no desenvolvimento normal da personalidade do sujeito”. Para a autora, ele afeta negativamente um conjunto de atividades que a vítima do dano incorpora ao seu cotidiano. Ele suprime a rotina regular do ser humano e altera sua qualidade de vida, pois a pessoa se sente obrigada a agir de outra forma, o que repercute em sua própria existência (SOARES, 2009).

Scalzilli (2020) entende que o dano existencial se relaciona diretamente ao direito à desconexão pela preocupação de ambos os conceitos com jornadas excessivas laborais. Não só o trabalho, mas também o não-trabalho possibilita que o empregado possa desenvolver sua personalidade de forma plena. O convívio familiar e social completa a formação do indivíduo e melhora sua condição social. Para a autora, o reconhecimento de reparação desse dano constitui um avanço fundamental para a personalidade humana no meio ambiente do trabalho.

Precedentes judiciais também já consideram a aplicação do dano existencial em determinadas relações trabalhistas, pela decorrência de violação ao direito social ao lazer e ao descanso<sup>7</sup>.

No entanto, decisões no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho apontam que a configuração do dano existencial não decorre do mero excesso de jornada, mas da devida comprovação de prejuízo ao convívio, lazer e descanso<sup>8</sup>.

Ainda no que concerne a proposições jurídicas de proteção ao direito à desconexão, merecem destaque as análises a respeito do regime de sobreaviso.

O art. 244, §2º, da CLT, considera o regime de sobreaviso aquele em que o empregado permanece em sua própria casa (restrição à liberdade de locomoção), aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Tal regime tem limites estabelecidos no próprio dispositivo legal: cada escala de sobreaviso será no máximo de 24 horas e as horas de sobreaviso são contadas à razão de 1/3 do salário normal (BRASIL, 1943)<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. 1. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. NÃO CONHECIMENTO. I. O entendimento desta Corte Superior é no sentido de que a submissão do empregado a jornada extenuante que “subtraia do trabalhador o direito de usufruir de seus períodos de descanso, de lazer, bem como das oportunidades destinadas ao relacionamento familiar, ao longo da vigência do pacto contratual” configura dano existencial. II. Tendo a Corte Regional concluído que “da jornada descrita, denota-se claramente a falta de preservação do convívio familiar, bem como relaxamento, lazer, direitos estes inerentes a qualquer trabalhador”, a decisão regional está de acordo com a iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o que inviabiliza o processamento do recurso de revista, conforme os óbices do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula n. 333 do TST. III. Recurso de revista de que não se conhece. [...]. (RR-1001084-55.2013.5.02.0463, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 22.11.2019).

<sup>8</sup> RECURSO DE REVISTA. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. O mero descumprimento de obrigações trabalhistas, como a imposição de jornada excessiva, por si só, não é capaz de ensejar o reconhecimento automático da ofensa moral e, conseqüentemente, do dever de indenizar, sendo necessária a demonstração da repercussão do fato e a efetiva ofensa aos direitos da personalidade, situação não verificada no caso concreto. Recurso de revista conhecido e provido. (ARR-10147- 19.2017.5.15.0076, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 07.01.2020).

<sup>9</sup> A Súmula nº 428 do TST promoveu uma aplicação analógica do art. 244, §2º, da CLT, de forma a esclarecer sobre o regime de plantão do sobreaviso. A permanência em casa tornou-se irrelevante e os instrumentos telemáticos de controle patronal ganharam destaque:

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Para Cassar (2020), o regime de plantão pode parecer mais ameno, em casos relacionados ao direito à desconexão, quando o controle patronal por meios telemáticos não se mostra evidente e não é pactuado entre o empregado e o empregador. Todavia, a restrição de liberdade do empregado deve ser considerada e o pagamento das horas de sobreaviso efetuado desde o momento em que as comunicações enviadas pelo empregador influenciam em direção a uma resposta imediata pelo empregado.

Direito à desconexão é direito a se afastar do ambiente de trabalho e de preservar momentos de relaxamento e lazer. A partir do momento em que o trabalhador se preocupa com as mensagens do empregador em seu tempo livre e com as perguntas não respondidas (ainda que não cobradas explicitamente respostas imediatas), a liberdade é afetada (CASSAR, 2020).

O Tribunal Superior do Trabalho tem se posicionado favoravelmente ao direito à desconexão e ao pagamento de horas de sobreaviso em casos em que haja urgência no chamado e consequente restrição da liberdade de locomoção do empregado<sup>10</sup>.

De fato, a condenação ao empregador para o pagamento de horas de sobreaviso tem sido decidida de forma distinta na Justiça do Trabalho, conforme o caso concreto. Há decisões no sentido de configuração de horas de sobreaviso, com consequente condenação ao empregador ao pagamento das horas<sup>11</sup>; Identificam-se, ademais, decisões no sentido de não configuração do adicional de sobreaviso na situação concreta<sup>12</sup>.

---

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

<sup>10</sup> A concessão de telefone celular ao trabalhador não lhe retira o direito ao percebimento das horas de sobreaviso, pois a possibilidade de ser chamado em caso de urgência por certo limita sua liberdade de locomoção e lhe retira o direito à desconexão do trabalho. (Processo: RR – 64600-20.2008.5.15.0127. Data de julgamento: 27/06/2012. Relatora: Juíza convocada – Maria Laura Franco Lima de Faria, 8ª turma.).

<sup>11</sup> RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. HORAS DE SOBREAVISO. Caso em que os depoimentos colhidos evidenciam que o reclamante ficava à disposição por telefone ou recebendo mensagens no Whatsapp fora do horário de trabalho, estando obrigado a se colocar à disposição da empresa, o que caracteriza o regime de sobreaviso. Recurso provido. (TRT-4 - ROT: 0020459-74.2017.5.04.0233. Data de Julgamento: 28/02/2020, 8ª Turma.).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. HORAS DE SOBREAVISO. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. De acordo com as premissas estabelecidas pelo Tribunal Regional, ficou evidenciado que o autor, nas horas destinadas ao seu descanso, esteve escalado em regime de plantão para ser acionado e que era obrigado a atender ao telefone para resolver a situação de emergência por telefone ou acionar um líder ou mecânico para ir até a empresa solucionar a demanda. Tal circunstância demonstra a existência de controle do empregador sobre o empregado, tolhendo-lhe a liberdade de locomoção, de forma a atender ao chamado patronal. Esse estado de expectativa constante, além de prejudicar a liberdade de ir e vir do empregado, não permite o real e necessário descanso que o período de ausência de labor deveria proporcionar, gerando o direito às horas de sobreaviso, a teor do item II da Súmula 428 do TST. (...)

É possível verificar que a Justiça do Trabalho, apesar da aparente divisão nos julgados, caminha em um sentido de uniformizar o entendimento acerca do regime de sobreaviso. Tendo em conta os elementos fáticos do caso concreto, caso reste demonstrado que as comunicações enviadas pela chefia em horário que ultrapasse o expediente regular exijam que o trabalhador fique à disposição para recebê-las e para resolver as demandas solicitadas, no exato momento em que recebidas, a Justiça Trabalhista, atualmente, tende a considerar o regime de sobreaviso, com fulcro na Súmula 428, II, do TST.

Por outro lado, quando fica evidente que as mensagens recebidas pelo empregado, ainda que fora do seu horário de trabalho, tratam de demandas que poderiam ser solucionadas no dia seguinte ou durante a jornada contratual, não limitando a liberdade de locomoção do trabalhador, no sentido de ficar à disposição no pós-expediente, a Justiça do Trabalho não vem reconhecendo o regime de sobreaviso.

O fato de o regime de sobreaviso ser considerado apenas nos casos em que o empregado consiga comprovar a necessidade de resposta imediata às mensagens recebidas do empregador, gera uma nova questão: o não-trabalho está sendo tutelado com essa solução jurídica? Parece que não.

Declarar que o ônus da prova seja do empregado é permitir que novas formas de controle patronal implícito se perpetuem. Novas estratégias de comunicação, travestidas de autonomia, são potencializadas (VALLÉE, 2010). Não é necessário que o empregador diga “faça agora” para que o trabalhador seja compelido a executar suas tarefas. Mais uma vez surge a reflexão da liberdade fictícia e da autonomia programada (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018).

---

Agravo de instrumento não provido. (TST - AIRR-0000309-20.2017.5.12.0049. Data de julgamento: 04/11/2020, 6ª Turma.).

<sup>12</sup> SOBREAVISO. USO DE WHATSAPP. NÃO CONFIGURAÇÃO. Não resta configurado o regime de sobreaviso se comprovado que a comunicação por intermédio de “Whatsapp” não restringia a locomoção e o descanso da trabalhadora, mormente se a execução das tarefas comunicadas por meio do aplicativo era postergada para o dia seguinte, durante a jornada contratual. (...) Sentença mantida. (TRT-2 – ROT: 1000217-57.2020.5.02.0062. Data de publicação: 11/11/2020, 2ª Turma.).

ADICIONAL DE SOBREAVISO. CONVERSA POR APLICATIVO DE MENSAGENS COM CLIENTES E COM O EMPREGADOR. NÃO CONFIGURADO. As conversas com os clientes e com o empregador via aplicativo de mensagens whatsapp fora do horário de trabalho não caracterizam restrição na liberdade de locomoção do trabalhador, pois tais elementos não demonstram que a autora tivesse a necessidade de permanecer de prontidão fora de seu horário de trabalho, com limitação de sua liberdade, a fim de adotar as providências que a empresa lhe exigisse nesse horário. Recurso a que se nega provimento. (TRT-24 – ROT: 0025738-85.2017.5.24.0006. Data de julgamento: 16/09/2020, 2ª Turma.).

Novos modelos sutis de controle patronal surgem e inquietações permanecem, já que ainda o trabalhador não sente seguro em dizer não ou se abster em responder chamados do empregador. A atual disciplina trabalhista e os precedentes judiciais acerca dos institutos de tempo à disposição do empregador, teletrabalho, sobreaviso e dano existencial parecem não tutelar de forma efetiva o direito à desconexão, entendido em suas duas dimensões (direito de desconectar-se e direito de ser desconectado).

### **3 PROJETO DE LEI N° 4044, DE 2020: ANÁLISE COMPARATIVA COM AS LEGISLAÇÕES FRANCESA, BELGA, ESPANHOLA E ITALIANA SOBRE DIREITO À DESCONEXÃO**

Ao analisar os impactos implícitos e explícitos sofridos pelo trabalhador que é acionado por meios telemáticos durante seu horário de descanso, uma nova agenda política tem sido considerada no mundo do trabalho. Debates recentes acerca de positivação do direito à desconexão ganham espaço no direito europeu. Quatro estados-membros da União Europeia – França, Bélgica, Espanha e Itália – já editaram marcos legais específicos de proteção ao direito à desconexão. Outros países preferem regulamentar as condições de teletrabalho por meio da negociação coletiva, a exemplo da Áustria, da Alemanha, dos países baixos e dos países nórdicos (EUROFUND, 2020a).

De acordo com o relatório do European Parliamentary Research Service (2020), as ferramentas digitais aumentaram a eficiência e a flexibilidade de empregadores e empregados, mas também criaram uma cultura de plantão permanente dos trabalhadores na Europa, sendo facilmente acessíveis a qualquer hora e em qualquer lugar, incluindo fora do horário de trabalho.

O relatório identifica ainda que: a) 37% dos trabalhadores na União Europeia (UE) começaram a trabalhar em casa durante o período de *lockdown* empregado pelos países europeus; b) o teletrabalho confunde a distinção entre o privado e o profissional; c) 27% dos teletrabalhadores prestam serviço ao empregador fora do horário de trabalho; d) as pessoas que teletrabalham regularmente têm duas vezes mais probabilidade de trabalhar mais do que as horas de trabalho máximas estabelecidas na diretiva de tempo de trabalho da UE do que aquelas que não estão em regime de teletrabalho (EUROPEAN PARLIAMENTARY RESEARCH SERVICE, 2020).

A França é considerada a pioneira da UE em reconhecer legalmente o direito de se desconectar e ser desconectado. Em 2013, um acordo intersetorial nacional sobre qualidade de vida no trabalho incentivou as empresas a evitar qualquer interferência na vida privada dos empregados, definindo os períodos em que seus dispositivos de comunicação eletrônica pudessem permanecer desligados (EUROPEAN PARLIAMENTARY RESEARCH SERVICE, 2020).

Este direito foi posteriormente positivado na Lei nº 2016-1088, de 8 agosto de 2016<sup>13</sup>, introduzida no código trabalhista francês pelo artigo L.2242-17. Na Bélgica, o direito à desconexão foi incluído na lei sobre o fortalecimento do crescimento econômico e da coesão social de 2018<sup>14</sup>. Na Espanha, a Lei Orgânica nº 3/2018 sobre proteção de dados introduziu novos direitos digitais no direito do trabalho, incluindo o direito à desconexão<sup>15</sup>. Por fim, na Itália, o direito à desconexão foi positivado na Lei nº 81, de 22 de maio de 2017<sup>16</sup>.

No Brasil, os debates acerca do direito à desconexão ganham maior destaque na medida em que decisões judiciais enfrentam questões sobre comunicação fora do expediente de trabalho. Todavia, não há, no ordenamento jurídico pátrio, uma lei que tutele, de forma explícita, o direito à desconexão. A preocupação quanto ao abuso por parte dos empregadores no uso das novas tecnologias como forma de controle patronal justificou a proposição do Projeto de Lei nº 4044 de 2020 (BRASIL, 2020).

O referido projeto de lei visa alterar o § 2º do art. 244, acrescentar o § 7º ao art. 59 e acrescentar os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho<sup>17</sup>.

Este capítulo analisa as modificações propostas no projeto de lei e as compara com os dispositivos normativos positivados na França, na Bélgica, na Espanha e na Itália. Busca-se, dessa forma, o aprofundamento nas discussões e na análise de possíveis caminhos e decisões políticas acerca do direito à desconexão do trabalho no Brasil.

---

<sup>13</sup> Disponível em:

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=JO53V\\_65dij67lRvMQoMmO1pWrS6r3xlNI0T8Bw0saA=](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=JO53V_65dij67lRvMQoMmO1pWrS6r3xlNI0T8Bw0saA=)

<sup>14</sup> Disponível em:

[https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=107598&p\\_country=BEL&p\\_count=3837](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=107598&p_country=BEL&p_count=3837)

<sup>15</sup> Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

<sup>16</sup> Disponível em: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>

<sup>17</sup> Ponto curioso do PL 4044/2020 é a previsão, em sua ementa, de inclusão do § 7º ao art. 59 da CLT. Todavia, não se identifica qualquer proposição de redação a este parágrafo em todas as oito páginas do projeto. O art. 59 trata do acréscimo de horas extra à duração diária do trabalho. Nota-se total esquecimento do legislador em incluir o texto a ser proposto para este artigo.

### 3.1. ANÁLISE DO PL 4044/2020

O primeiro artigo do PL 4044/2020 conceitua o direito à desconexão do trabalho, que consiste na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada. É possível identificar uma preocupação do legislador em adotar limites ao trabalho a fim de preservar a saúde e o equilíbrio entre a vida privada e profissional do trabalhador.

A aplicação do direito à desconexão está disposta no art. 2º do projeto de lei, ao prever o acréscimo do art. 65-A à CLT. Tal direito aplicar-se-ia aos casos de teletrabalho, mesmo na modalidade parcial, incluída qualquer comunicação por meio de ferramentas telemáticas entre empregado e empregador. O projeto de lei prevê ainda a inclusão de artigos de proteção ao não-trabalho no período de descanso (art. 72-A) e no período de férias (art. 133-A).

No período de descanso, prevê-se que o empregador não poderá acionar o empregado por qualquer ferramenta telemática. As exceções permitidas seriam: a) caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito; b) realização de serviços inadiáveis; c) realização de serviços cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

Tais hipóteses excepcionais deverão estar previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva, conforme estaria previsto no §2º do art. 72-A e, acaso ocorram, seriam aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária.

Uma proteção ainda maior é concedida ao trabalhador na previsão do §1º do art. 72-A: a não configuração de falta funcional pelo fato de ausência de resposta do empregado ao empregador no período de descanso.

No período de férias, o caput do art. 133-A prevê que o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria (ex: whatsapp e telegram) ou de qualquer ferramenta tecnológica de comunicação que venha a ser criada (Art. 133-A, §2º).

O §1º, do art. 133-A, prevê ainda que o empregador poderá adicionar o empregado novamente aos grupos de trabalho somente após o período de gozo das férias. Neste artigo, o legislador também dispõe sobre uma obrigação direcionada ao próprio empregado, que é a de excluir de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação do empregado de reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho. Uma segunda obrigação ao empregado é a de reinstalar tais aplicações apenas depois do período de férias.

Nota-se, pela proposta de inclusão dos arts. 72-A e 133-A, a preocupação do legislador com a efetiva proteção ao não-trabalho, distribuindo ônus de atuação tanto ao empregador quanto ao empregado e segurança jurídica a eventuais represálias pela não comunicação durante os períodos de descanso e de férias.

O projeto propõe ainda a alteração textual do §2º, do art. 244, que conceitua o regime de sobreaviso na legislação trabalhista. Mantêm-se o limite máximo de escala (24 horas) e do valor da hora de sobreaviso (1/3 do salário-hora normal). Todavia, retira do texto a exigência de que o empregado deva permanecer em sua própria casa, aguardando o chamado do empregado.

Na nova redação proposta, considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Tal proposição segue não só o entendimento já sumulado do TST concernente ao sobreaviso (Súmula 428), como também as recentes decisões judiciais acerca do tema, apresentadas no capítulo anterior.

Com a previsão do artigo 75-A de pagamento de horas extraordinárias nas hipóteses de trabalho no período de descanso, o projeto de lei propõe revogar o inciso III, do art. 62, da CLT. Tal inciso dispõe que os empregados de regime de teletrabalho não estão abrangidos pelo regime de controle de jornada de trabalho e, conseqüentemente, pagamento de horas extras.

A atual previsão legislativa inviabiliza uma efetiva tutela ao direito à desconexão no Brasil, justamente por não garantir ao teletrabalhador o adicional de natureza salarial em caso de violação a direitos fundamentais do trabalhador, previstos no art. 7º da Constituição da República, como os de repouso semanal remunerado, jornada de trabalho e duração de trabalho.

Ao analisar os dispositivos propostos no PL 4044/2020 em comparação ao que dispõem as legislações francesa, belga, espanhola e italiana, é possível identificar diferenças importantes no sistema legal de tutela ao direito à desconexão desses países.

### 3.2. LEGISLAÇÕES FRANCESA, BELGA, ESPANHOLA E ITALIANA SOBRE DIREITO À DESCONEXÃO

Na França, a lei de proteção ao direito à desconexão exige que empresas com 50 empregados ou mais estabeleçam acordos coletivos a fim de regular o uso de ferramentas digitais além do horário de trabalho, para especificar os direitos dos empregados de se desligarem e para garantir que esses direitos sejam cumpridos (EUROFUND 2020a).

Na falta de acordo, o empregador deve elaborar uma espécie de regulamento empresarial, ouvido o comitê econômico e social, para assegurar a existência de mecanismos de regulação da utilização de ferramentas digitais, de forma que os períodos de descanso e férias sejam respeitados. Este documento define os procedimentos para o exercício do direito à desconexão e prevê a implementação de ações de treinamento e conscientização para empregados, gerentes e diretores (EUROFUND, 2020c).

A lei belga, assim como na França, é aplicável a todas as empresas com mais de 50 empregados. A principal diferença entre elas é que, na Bélgica, as negociações devem ser desenvolvidas no âmbito dos comitês de saúde e segurança e, se não houver acordo coletivo, o empregador não é obrigado a elaborar um regulamento empresarial (EUROFUND, 2020a).

O empregador é obrigado a negociar com os representantes dos trabalhadores sobre direito à desconexão, com referência à utilização de meios de comunicação digitais. As negociações devem ser realizadas de forma regular, embora uma periodicidade específica não seja indicada pela lei belga (EUROFUND, 2020a).

A lei exige que as negociações sobre esses assuntos ocorram, mas não implica um direito estrito de desconectar. Uma discussão deve ser iniciada cada vez que os representantes dos trabalhadores nos comitês de saúde e segurança solicitarem. No entanto, a lei não prevê a obrigação de se chegar a um acordo nas negociações coletivas. Consequentemente, se a negociação falhar, o direito à desconexão permanecerá desregulado na empresa, o que não impede que o direito à desconexão seja negociado com os próprios empregados (EUROFUND, 2020c).

A lei espanhola é a de maior âmbito de proteção dentre as previamente mencionadas. Ela introduziu o marco regulatório nacional de proteção de dados a partir de uma transposição da legislação europeia de proteção de dados, de forma a incluir novos direitos digitais na esfera do direito do trabalho, incluindo o direito à desconexão digital.

A lei contém cinco artigos especificamente dedicados ao tratamento da proteção de dados no local de trabalho. Um deles reconhece o direito à desconexão para todos os empregados e servidores públicos, tutelando efetivamente o direito ao descanso e às férias,

bem como à privacidade pessoal e familiar. O artigo cumpre também uma função incentivadora para os sindicatos de empregadores e trabalhadores (EUROFUND, 2020c).

A lei não impõe aos sindicatos a obrigação de negociar sobre o direito à desconexão, como é o caso das legislações francesa e belga, mas introduz a obrigação de todos os empregadores a terem uma política e a implementarem o direito à desconexão nas suas empresas, seja por meio de um acordo com os sindicatos seja por regulamento próprio, após consulta aos representantes dos trabalhadores (EUROFUND, 2020a).

O estatuto terá que estabelecer a operacionalização do direito à desconexão e, ao mesmo tempo, indicar as ações que a empresa irá tomar para aumentar a conscientização e melhorar as habilidades dos trabalhadores na utilização e gestão de ferramentas digitais relacionadas ao trabalho. Ao contrário da França e da Bélgica, todas as empresas espanholas devem regulamentar o direito à desconexão, independentemente de seu tamanho (EUROFUND, 2020a).

Na Itália, a lei de proteção ao direito à desconexão não cobre todos os trabalhadores, mas apenas os chamados trabalhadores inteligentes. São empregados que combinam regime presencial e remoto, a fim de conciliar o trabalho e os compromissos familiares. A lei estipula que o regime de trabalho inteligente é estabelecido por um acordo individual entre o empregador e o trabalhador. Este regime não é concebido por um contrato de trabalho autônomo, mas como uma forma diferente de realizar o trabalho comum, que é um acordo de trabalho (EUROFUND, 2020a).

De acordo com a lei, o trabalho inteligente tem como objetivo melhorar a competitividade e facilitar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores. O trabalho é realizado parte nas instalações da empresa e parte em teletrabalho, dentro dos limites do tempo máximo de trabalho fixados na legislação e nos acordos coletivos (EUROFUND 2020c).

A lei também prevê que os acordos individuais entre o empregado e o empregador, definidos por escrito, devem incluir os tempos de descanso do trabalhador, bem como as medidas técnicas e organizacionais necessárias para garantir sua desconexão dos instrumentos tecnológicos de trabalho (EUROFUND, 2020a). Além disso, a lei estabelece que os empregadores devam dar prioridade aos pedidos feitos por mães de filhos pequenos ou pais de crianças com deficiência (EUROFUND, 2020c).

Assim, a lei italiana não reconhece um direito à desconexão de forma explícita. Fornece um marco regulatório mais amplo que basicamente confirma as regras gerais sobre o

tempo de trabalho, cabendo ao acordo individual definir o tempo real de trabalho e as modalidades de exercício. Apesar de enfatizar o papel do acordo individual entre empregador e empregado para o acesso ao regime de trabalho inteligente, a lei italiana não impede a negociação coletiva nesta matéria.

### 3.3. ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE O PL 4044/2020 E AS LEGISLAÇÕES FRANCESA, BELGA, ESPANHOLA E ITALIANA

Evidenciam-se diferenças entre o PL 4044/2020 e as legislações francesa e belga em dois importantes pontos: a) a obrigatoriedade de adoção das regras de direito à desconexão a empresas com 50 ou mais empregados. Em ambos os países, as pequenas empresas podem regular esta questão com base em regulamentos próprios ou por meio de uma prática unilateral da empresa, mas não são obrigadas a tanto (EUROFUND, 2020a); b) a tentativa de negociação coletiva é fundamental e obrigatória entre empregados e empregadores tanto na França quanto na Bélgica. A diferença se dá na consequência de não acordo: na França, o empregador é obrigado a regular um estatuto empresarial sobre direito à desconexão. Na Bélgica não há tal obrigação.

Pela análise do PL 4044/2020, a aplicação do direito à desconexão independe de negociação coletiva. Apenas as hipóteses excepcionais de comunicação entre empregado e empregador no período de descanso que deverão ser previstas em acordo coletivo.

Conforme indicado pela exposição de motivos da lei francesa, o objetivo de valorizar a negociação coletiva na regulamentação é garantir a eficácia do direito ao descanso, especialmente para empregados que exercem funções que dependam de ferramentas digitais. A negociação coletiva deve abranger também a avaliação da carga de trabalho dos empregados com um acordo de jornada de trabalho e levar em conta as práticas ligadas às ferramentas digitais para melhor conciliar a vida pessoal e profissional (EUROFUND, 2020a).

Por outro lado, ao comparar a lei espanhola com o PL 4044/2020, é possível verificar que o âmbito de proteção do direito à conexão na Espanha é mais amplo do que o proposto no Brasil. Embora, em ambos os textos normativos não haja restrição de aplicação do direito a empresas com determinado número de pessoas, na Espanha, tal proteção é aplicável a todos os empregados e servidores públicos.

Já no Brasil, ao analisar o art. 2º do PL 4044/2020, identifica-se certa confusão textual no texto proposto para inclusão do art. 65-A na CLT.

Art. 65-A As disposições deste Capítulo aplicam-se aos casos de teletrabalho, ainda que esta modalidade seja realizada de forma parcial, incluída qualquer comunicação entre empregador e empregado atinente ao trabalho e realizada através de ferramentas telemáticas (BRASIL, 2020, p.2).

A pergunta que se faz na leitura do dispositivo é a seguinte: tal proteção abarca o empregado que não esteja em regime de teletrabalho? O texto não é claro neste ponto. Tal previsão parece remeter às comunicações entre empregado e empregador apenas no regime de teletrabalho. Essa questão é de extrema relevância porque, pela legislação trabalhista brasileira, o fato de o empregado utilizar ferramentas telemáticas no trabalho não caracteriza seu regime como sendo o de teletrabalho. O art. 75-C da CLT deixa claro que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, com as especificações de cada atividade a ser realizada pelo empregado (BRASIL, 1943).

Seria importante uma revisão legislativa do texto proposto no art. 65-A da CLT para abarcar casos em que o empregado que não esteja em regime de teletrabalho também tenha garantida sua proteção ao não-trabalho, ao direito de se desconectar e ao direito de ser desconectado. Caso contrário, as hipóteses fáticas em que o empregado é acionado pelo empregador depois do expediente presencial do trabalho, no seu período de descanso ou no gozo de suas férias, não estariam cobertas.

Dentre as quatro legislações comparadas neste estudo, a legislação italiana é a que mais se assemelha com o PL 4044/2020, no que concerne ao âmbito de aplicação. Ela é aplicável a um regime de trabalho estabelecido por acordo individual entre o empregado e o empregador, assim como o previsto na legislação trabalhista atinente ao regime de teletrabalho. No entanto, a principal diferença entre o projeto de lei e a legislação italiana é que esta obriga o empregador a definir, no acordo individual escrito, o tempo de descanso do trabalhador e as formas de garantir o seu desligamento neste período. Já o projeto de lei não prevê obrigação semelhante.

Para melhor entender os possíveis impactos das soluções jurídicas proposta no PL 4044/2020, entende-se como relevante compartilhar em que medida vem sendo implementado o direito à desconexão na França, na Bélgica, na Espanha e na Itália. A proteção do direito à desconexão nesses países tem sido observada por meio de uma variedade de medidas rígidas e suaves, determinadas principalmente em acordos coletivos e contratos individuais (no caso da Itália).

Medidas mais rigorosas tendem a ser implementadas por meio de desligamento de conectividade após uma hora predefinida ou o bloqueio de mensagens recebidas (direito de ser desconectado). Medidas mais suaves incluem a entrega de mensagens pop-up lembrando os trabalhadores de que não há necessidade de responder aos e-mails fora do horário. Este tipo de medida depende de o empregado tomar a iniciativa de desconectar (direito de se desconectar). Isso geralmente é acompanhado por treinamento sobre a importância de se obter um bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional (EUROFUND, 2020a).

Uma maior variedade de abordagens é encontrada na França em comparação com os outros três países, variando desde uma obrigação de desligar, a definir períodos em que o empregado não pode se conectar e a introduzir softwares de monitoramento. Na Espanha e na Bélgica, a implementação se observa principalmente nos casos em que o trabalhador se abstém de responder a chamados em períodos de descanso, sem qualquer consequência negativa. Na Itália, a ênfase é colocada no compromisso dos empregadores, com o valor da obrigação legal, de não solicitar o desempenho dos trabalhadores fora do horário pactuado. (EUROFUND, 2020a).

Ao analisar mais a fundo as mudanças ocorridas nestes países após a edição de legislação específica de proteção ao direito à desconexão, o Eurofund (2020a) identificou exemplos positivos de adoção de medidas de proteção ao direito à desconexão aos trabalhadores.

Na França, dentre os vários métodos de regulamentação do uso de ferramentas digitais estão previstos em acordos coletivos: a) a integração, em e-mails, de uma mensagem ou janelas automáticas especificando que os e-mails não requerem resposta imediata; b) a implementação de um procedimento em caso de sobrecarga de conexão; c) a avaliação e o monitoramento das ações implementadas e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; d) a previsão a cada dois anos, de uma pesquisa de satisfação dos funcionários sobre o impacto de ferramentas digitais no ambiente de trabalho (EUROFUND, 2020a).

Além disso, de acordo com a avaliação anual do Ministério do Trabalho francês sobre negociações coletivas em 2017, o número de acordos coletivos firmados entre empresas e trabalhadores, impulsionados por regras sobre teletrabalho e direito de desconexão quase duplicou entre 2016 e 2017 (EUROFUND, 2020c).

De acordo com o banco de dados obrigatórios, em vigor desde 28 de março de 2018, cerca de 1.231 acordos com a palavra desconectar em seu título foram registrados. Estes

resultados podem ser vistos como um impacto direto da legislação francesa sobre direito à desconexão. (EUROFUND, 2020c).

Na Bélgica, o Eurofund (2020a) identificou diversas medidas de proteção, como: a) acordos coletivos que declaram formalmente o direito dos empregados de não fazerem login fora do horário de trabalho; b) soluções técnicas para o tráfego de e-mail interno, sendo pausado fora do horário comercial e entregue apenas durante o horário comercial.

Na Espanha, foram adotadas medidas em acordos coletivos, como: a) impedimento do empregado em atender ligações, mensagens ou e-mails; b) proibição de sanções aos trabalhadores que exercem o direito de se desconectar; c) treinamento às gerências para recomendação de não comunicação com os empregados fora do expediente, salvo casos de emergência; d) reconhecimento do desligamento como direito do trabalhador (EUROFUND 2020a).

Na Itália, os exemplos de acordos individuais no âmbito das empresas também são positivos. Destacam-se como medidas mapeadas pelo Eurofund (2020a): a) reconhecimento de que a utilização dos dispositivos telemáticos para o trabalho deve garantir os tempos de descanso diário e semanal, bem como os períodos de férias e outras licenças legítimas; b) direito de o trabalhador não acessar e se conectar ao sistema de informações da empresa; c) direito de desativar dispositivos para evitar o recebimento de comunicações corporativas; d) reconhecimento de que o regime de trabalho inteligente não altera o horário normal de trabalho e que os trabalhadores podem se desconectar dos sistemas durante os intervalos; e) utilização responsável das comunicações de trabalho, respeitando os horários oficiais de trabalho, intervalos diários e semanais, feriados e licenças médicas (EUROFUND, 2020a).

Os acordos individuais na Itália analisados pelo Eurofund (2020c) incluem disposições mais detalhadas e operacionais. Elas tendem a estar relacionadas com: a frequência do teletrabalho; flexibilidade em relação a outros horários durante os quais os trabalhadores inteligentes podem exercer as suas funções; o direito à desconexão; disposições sobre treinamento em saúde e segurança do trabalho; e regras de privacidade.

De acordo com o Observatório de Trabalho Inteligente, da Escola de Gestão Politécnica de Milão, em 2018, havia cerca de 480.000 trabalhadores inteligentes na Itália. Entretanto, apenas 5% dos acordos de empresas italianas cobrem acordos de trabalho inteligentes (EUROFUND, 2020c).

As medidas adotadas demonstram evidências de que a introdução legislativa de proteção ao direito à desconexão levou a uma expansão no número de acordos coletivos e

individuais sobre o tema e uma mudança na cultura das empresas em relação ao controle patronal por ferramentas telemáticas de comunicação.

Na prática, com exceção da Itália, a negociação coletiva é a principal forma de determinar os termos e condições de implementação do direito à desconexão. Isto ocorre porque essa abordagem é apoiada pelas disposições legislativas com definição de medidas a serem adotadas pelas empresas.

O Projeto de Lei nº 4044, de 2020 não adotou a estratégia de priorização da negociação coletiva e não fez qualquer menção a possíveis incentivos de busca a uma mudança de cultura e mentalidade nas empresas.

O projeto de lei, por outro lado, optou por listar obrigações tanto ao empregador quanto ao empregado com o fim de evitar qualquer tipo de contato, para fins de trabalho, entre as partes. Merecem destaque as obrigações para total desligamento no período de férias. O próprio projeto justifica a adoção rígida quanto a este ponto:

No art. 133-A, propomos obrigações mais rigorosas quando se tratar de período de férias: retenção dos aparelhos portáteis do trabalho pelo empregador, exclusão do empregado dos grupos de trabalho de serviço de mensageria (WhatsApp, Telegram etc.) e exclusão de aplicativos exclusivos do trabalho (correio eletrônico etc.). Essas medidas visam prevenir que o empregador entre em contato com o trabalhador durante o gozo de suas férias (BRASIL, 2020, p 6-7).

Quanto ao modelo adotado, a rigidez e a ausência de diversificação de mecanismos de tutela não parecem ser as mais adequadas para proporcionar um ambiente de trabalho saudável e sustentável. Obrigar o trabalhador a excluir aplicações e a se desligar completamente dos grupos de trabalho de que faz parte, sem qualquer opção de escolha, pode gerar consequências negativas na relação de emprego, haja vista as particularidades de cada relação trabalhista. Pode-se, por exemplo, criar barreiras de comunicação e gestão do conhecimento nas equipes e dissociar por completo a vida profissional da vida pessoal do trabalhador.

Abordagens mais equilibradas de estímulo à desconexão, por meio de novas tecnologias e a partir de regulamentos empresariais e negociações coletivas, já foram experimentadas pelos países comparados neste estudo e se adequam mais facilmente a esta nova morfologia do trabalho.

Tais medidas servem para melhor informar os trabalhadores sobre suas condições de trabalho e para obrigar os empregadores a fornecerem aos empregados informações suficientes sobre: disposições práticas de desligamento das ferramentas digitais para fins de

trabalho; a forma como o tempo de trabalho é registrado; a avaliação de saúde e segurança aplicável; e medidas para proteger os trabalhadores contra violações no exercício do controle patronal (EUROFUND, 2020a).

A ausência de dispositivos com adoção de medidas permitindo o diálogo entre representantes dos trabalhadores e empresas é traço característico do projeto de lei. Há a previsão de negociação coletiva apenas nas hipóteses excepcionais de comunicação no período de descanso. Tal estratégia legislativa pode afetar sua implementação na prática trabalhista.

De acordo com o Eurofund (2020a), existe um consenso relativamente amplo entre os especialistas de que as modalidades de conexão e desconexão devem ser determinadas e acordadas por meio do diálogo social entre empresa, setores e sindicatos para garantir que sejam adaptadas às necessidades das empresas. No entanto, foi reconhecido que, nos estados-membros com baixa sindicalização e ausência de negociações coletivas, isso poderia contribuir para um campo de jogo desigual, em desfavor do empregado.

Não obstante, o projeto de lei pode representar o primeiro marco normativo trabalhista brasileiro que busca efetivamente a proteção do direito à desconexão em sua essência conceitual. Isto porque apresenta em seus dispositivos: a) o direito de o empregado se abster de atender a chamados do empregador nos períodos de descanso, férias e licenças, sem que lhe recaia desvantagem profissional (direito de desconectar-se); b) o dever dos empregadores em garantir que seus empregados não exerçam atividades laborais durante os períodos de descanso, férias e licenças (direito de ser desconectado).

Portanto, ainda que sejam necessárias adequações para que o projeto amplie seu âmbito de proteção e incorpore elementos para negociações coletivas, o projeto de lei parece conferir condições jurídicas para uma tutela mais adequada do direito à desconexão do trabalho no Brasil, por trazer instrumentos diferentes dos que são utilizados hoje pela jurisprudência trabalhista.

## **CONCLUSÃO**

A prevalência das tecnologias de informação e comunicação no trabalho aumentou drasticamente nos últimos anos. De acordo com o International Labour Office (2021), durante a pandemia da COVID-19, muitos trabalhadores que mantiveram seus empregos, tiveram que

trabalhar de casa. O trabalho remoto fez surgir novas preocupações a propósito do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada.

A proliferação de plataformas digitais - tanto na oferta de serviços, quanto no controle patronal - marca uma nova morfologia do trabalho, que condiciona o empregado a uma ilimitada conexão com o empregador, acompanhada da retórica de flexibilização do trabalho.

A pseudo autonomia prometida, na verdade, tem a marca de uma nova forma de subordinação. Para que os objetivos deste complexo sistema de gestão da força de trabalho sejam alcançados, é preciso que o empregado, independentemente de seu local de trabalho, esteja disponível ao empregador para responder a seus chamados.

Aumentam os movimentos empresariais de manipulação mental do trabalhador à crença de uma relação de aliança entre empregado e empregador (se um ganha o outro também ganha). O trabalhador então vive em permanente estado de mobilização total. Um estado que domina a mente do empregado a produzir mais e melhor para o alcance de um objetivo maior, que normalmente ele não entende qual é. Um estado que sujeita e direciona seu espírito a um sucesso que ele não sabe como chegar, mas é levado acreditar que aquele é o melhor caminho.

A expansão do trabalho remoto e a ausência de regulamentação sobre direito digital no trabalho encorajaram alguns países a modificar regulamentos ou a adotar iniciativas de proteção ao trabalhador que presta serviços remotamente.

Em países como França, Bélgica, Espanha e Itália, a adoção massiva do teletrabalho tem sido apoiada pelos governos, modificando as disposições legislativas existentes. Tais alterações regulatórias vêm acompanhadas de leis específicas a propósito do direito à desconexão do trabalho.

As recentes leis nos quatro países analisados neste estudo surgem diante da preocupação com os efeitos negativos do controle telemático dos empregados pelos empregadores, evidenciados em pesquisas europeias no ambiente de trabalho. Dentre os efeitos, destacam-se o desaparecimento cada vez maior das distinções entre o tempo de trabalho e o tempo de não-trabalho, níveis mais elevados de exaustão, impactos psicológicos de isolamento social e sobrecarga de trabalho.

O direito à desconexão nesses países vem sendo tutelado por meio de uma variedade de medidas, determinadas principalmente em acordos coletivos. São adotadas estratégias desde a desconexão obrigatória para fins de trabalho até providências mais brandas, como lembretes, treinamentos e incentivos ao desligamento, por parte das empresas.

As mudanças nos referidos países são consideradas úteis em termos de esclarecimento de direitos, sensibilização para a necessidade de alterar os padrões de horário de trabalho e promoção de mudança cultural para uma organização do trabalho mais saudável.

No Brasil, a Lei nº 13.467 de 2017 incluiu o capítulo II-A na CLT, que trata especificamente do regime de teletrabalho. Embora haja relativa quantidade de decisões judiciais que remetem ao direito à desconexão, não há legislação específica que o tutela.

Nesse sentido, indagou-se se o marco regulatório trabalhista brasileiro efetivamente tutela o direito à desconexão a empregados sujeitos a controle telemático por seus empregadores.

O presente estudo identificou construções conceituais no sentido de reconhecer o direito à desconexão como um direito implícito ao sistema jurídico brasileiro. Direito ligado ao direito à privacidade, ao lazer, à limitação da jornada de trabalho e aos períodos de descanso.

Por outro lado, não foram encontradas - seja no marco regulatório trabalhista, seja em decisões da Justiça do Trabalho – construções legais no sentido de uma efetiva garantia do direito à desconexão em suas duas dimensões conceituais: o direito de o empregado desconectar-se e o direito de o empregado ser desconectado pelo empregador.

As soluções jurídicas se limitaram a decisões relativas à configuração ou não do regime de sobreaviso, pagamento de horas extraordinárias ou indenização por dano existencial.

Conclui-se, por conseguinte, que o marco regulatório trabalhista atual não assegura ao trabalhador o direito de desconectar-se em seus períodos de descanso, licenças e férias. Ele não confere garantias ao empregado contra possíveis represálias profissionais por parte do empregador, em casos de ausência de resposta nestes períodos. Ao mesmo tempo, não obriga e não incentiva o empregador a adotar medidas de desconexão do empregado nos períodos de descanso, licenças e férias. Portanto, o marco regulatório brasileiro é insuficiente na efetiva tutela ao direito à desconexão do trabalho.

Em comparação às legislações adotadas na França, na Bélgica, na Espanha e na Itália, analisou-se o Projeto de Lei nº 4044/2020, que visa alterar, acrescentar e revogar artigos da CLT, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho no Brasil.

Em linhas gerais o PL 4044/2020 busca: a) revogar a disposição que excepciona o controle de jornada no regime de teletrabalho; b) prever o pagamento de horas extras do teletrabalhador que exerce atividades em seu período de descanso; c) garantir o direito do

empregado em não responder demandas do empregador durante os períodos de descanso; d) obrigar o empregador a não acionar o empregado em seu período de descanso, salvo exceções que devem estar previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva; e) obrigar o empregador a retirar o empregado de todos os grupos de trabalho previstos em serviços de mensageria, no período de férias; f) obrigar o empregado a excluir de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas de trabalho; g) fornecer nova definição jurídica para o regime de sobreaviso.

O projeto de lei representa um primeiro passo em busca da proteção efetiva ao direito à desconexão, por incorporar tanto o direito de o empregado se desconectar, sem que lhe recaia desvantagens profissionais, quanto o direito de ser desconectado pelo empregador.

Não obstante, recomendam-se alterações em seu texto para maior efetivação do direito, como: não limitar somente aos empregados de regime de teletrabalho, já que não são os únicos acionados por ferramentas telemáticas de controle patronal; prever medidas a serem adotadas por meio de negociação coletiva; e adotar uma lógica mais branda e equilibrada de proteção ao direito de ser desconectado.

## REFERÊNCIAS

ABILIO, L. C. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, 2019. p. 1-11.

ALMEIDA, A. E. A.; SEVERO, V. S. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

ANGUS REID INSTITUTE. **Canadians at work: technology enables more flexibility, but longer hours too; checking in is the new normal**. 2015. Disponível em: <<http://angusreid.org/work-tech/>>. Acesso em: 9 mar. 2021.

ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2013.

ANTUNES, R. A nova morfologia do trabalho e as formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil dos anos 1990. **Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, Porto, v. 27, n. 1, 2014. p. 11-25.

BARBER, L. K.; SANTUZZI, A. M. Please respond ASAP: workplace telepressure and employee recovery. **J Occup Health Psychol**, v. 20, n. 2, 2015. p. 172–189.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1 mai. 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 11 mar. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2021.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 4044, de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília: Senado Federal, 2020f. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>>. Acesso em: 13 mar. 2021.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**. 17 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2020.

CHAVES JÚNIOR, J. E. D. Direito do trabalho 4.0: «controle» e «alienidade» como operadores conceituais para a identificação da relação de emprego no contexto dos aplicativos de trabalho. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 22, n. 1, 2019a. p. 36-51.

CHAVES JÚNIOR, J. E. D. A categoria profissional rumo à multidão: um novo conceito operacional para a organização coletiva da indústria 4.0. In: FARIAS, J. M. A.. **Trabalho e humanidade: em homenagem ao centenário da OIT e aos 10 anos da Escola Judicial do TRT da 16ª Região**. São Paulo: LTr, 2019b. p. 43-52.

CURTOLO, M. C. N. **Mobilização total e Estratégia de aceleração total**: percepções de Ernst Jünger e de Heiner Müller. 2010. 172 f. Dissertação (Mestrado) – Departamento de Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2010.

DEAL, J. J.; **Always on, never done? Don't blame the smartphone**. Center for Creative Leadership: 2015. Disponível em: <<http://cclinnovation.org/wp-content/uploads/2020/02/alwayson.pdf>>. Acesso em: 09 mar. 2021.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 Ed. São Paulo: LTr, 2020.

DERKS, D.; BAKKER, A. smartphone use, work–home interference, and burnout: a diary study on the role of recovery. **Applied Psychology**, v. 63, n. 3, 2014. p. 411-440.

EMPLOYMENT AND SOCIAL DEVELOPMENT CANADA. **Disconnecting from work-related e-communications outside of work hours**. Issue Paper, 2019. Disponível em: <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-standards/reports/disconnecting-e-communications.html>>. Acesso em: 10.03.2021

EUROFUND. **Right to disconnect in the 27 EU Member States**. Work Paper, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020a, 77 p.

EUROFOUND. **Telework and ICT-based mobile work**: Flexible working in the digital age. New forms of employment series. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020b, 66 p.

EUROFUND. **Right to disconnect**: legal provisions and case examples. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020c, 7 p.

EUROFUND; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Working anytime, anywhere**: the effects on the world of work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017, 80 p.

GÓIS, L. M.. Adicional de desconexão: o tempo à disposição do empregador à luz das novas fronteiras da empresa. **Suplemento Trabalhista LTr**. São Paulo: 2015. p. 536-544.

HARARI, Y. N. **Homo Deus**: uma breve história do amanhã. Tradução Paulo Geiger. 1 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HARARI, Y. N. **21 lições para o século 21**. Tradução Paulo Geiger. 1 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

HARTER, J. **Should employers ban email after work hours?** Gallup: 2014. Disponível em: <<https://www.gallup.com/workplace/236519/employers-ban-email-work-hours.aspx>>. Acesso em: 09 mar. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **World Employment and Social Outlook 2021**: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva: ILO, 2021, 280 p.

LAVAL, C; DARDOT, P. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo, Brasil: Boitempo, 2016.

MOULTON, D. **The problem with a ‘right to disconnect’ law**. The Lawyer’s Daily: 2017. Disponível em: <<https://www.thelawyersdaily.ca/articles/2859>>. Acesso em 09 mar. 2021.

NEWPORT, F. **Email outside of working hours not a burden to U.S. workers**. Gallup: 2017. Disponível em: <<https://news.gallup.com/poll/210074/email-outside-working-hours-not-burden-workers.aspx>>. Acesso em: 09 mar. 2021.

OITAVEN, J.; CARELLI, R.; CASAGRANDE, C. L. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

SCALZILLI, R. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte: edição especial, 2020. p. 643-664.

SOARES, F. R. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

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

STEFANO, V. D. **The rise of the "just-in-time workforce"**: on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". ILO Conditions of Work and Employment Series. Geneva: v. 71, 2016, p. 1-43.

SUPIOT, A. **Homo juridicus**: ensaio sobre a função antropológica do direito. Tradução Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão; 2 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

SUPIOT, A. **La gouvernance par les nombres. Cours au Collège de France (2012-2014)**, Coll. Poids et Mesures du Monde, Fayard, 2015, 512 p.

VALLÉE, G. Les nouvelles formes d’emploi et le «brouillage» de la frontière entre la vie de travail et la vie privée: Jusqu’où va l’obligation de de disponibilité des salariés? **Lex Electronica**, v. 15, n. 2, 2010, p. 1–34.