

INSTITUTO BRASILEIRO DE ENSINO, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO  
MESTRADO PROFISSIONAL EM DIREITO

RITA DE CÁSSIA ANCELMO BUENO

**TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E O DIREITO À DESCONEXÃO: um diálogo  
hispano-brasileiro sobre a proteção do teletrabalhador**

**Brasília/DF**

**2022**

RITA DE CÁSSIA ANCELMO BUENO

**TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E O DIREITO À DESCONEXÃO: um diálogo  
hispano-brasileiro sobre a proteção do teletrabalhador**

Dissertação de Mestrado desenvolvida no Programa de Mestrado Profissional em Direito, sob a orientação da professora Mônica Sapucaia apresentado para obtenção do Título de Mestre em Direito do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP.

**Brasília/DF**

**2022**

RITA DE CÁSSIA ANCELMO BUENO

**TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E O DIREITO À DESCONEXÃO: um diálogo  
hispano-brasileiro sobre a proteção do teletrabalhador**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito Constitucional do IDP, como requisito para obtenção do título de Mestre em Direito Constitucional

02/03/2023

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Professora Dra. Mônica Sapucaia Machado**  
**Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa - IDP**

---

**Prof. Dr. Guilherme Pereira Pinheiro**  
**Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa - IDP**

---

**Profa. Dra. Patrícia Cristina Brasil Massmann**  
**Faculdade de Direito de Franca - FDF**

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, agradeço à Deus que me concede, diariamente, saúde e perseverança para continuar em busca de desenvolvimento pessoal, intelectual e profissional.

Ao meu marido e companheiro de vida, Alex, que sempre me incentivou e compartilhou dos momentos de angústia e felicidade durante a elaboração desse trabalho.

Aos meus filhos, Giovanni e Benjamin, que são a razão da minha vida e por quem busco sempre ser uma mãe, pessoa e profissional melhor todos os dias.

Aos meus pais, que me permitiram trilhar um caminho de valores, onde me foi permitida a dedicação para que eu pudesse me empenhar ao conhecimento em sua forma ampla. Sem o apoio moral e de amor incondicional por eles fornecido, não teria chegado até aqui.

À Deuzuila Lustosa, que carinhosamente dedica seus dias aos cuidados dos bens mais preciosos da minha vida – Giovanni e Benjamin - e, que com isso, permita que eu tenha tempo hábil para me dedicar à vida acadêmica e profissional.

Ao escritório Mudrovitsch Advogados, especialmente em nome do sócio fundador Rodrigo Mudrovitsch, do qual eu faço parte há mais de 10 anos. Certamente sem o apoio e confiança que sempre me foram conferidos, não teria alcançado os resultados até hoje obtidos.

À amiga e companheira de trabalho Tatiana Tomie, que durante esse período foi compreensiva e muito me ajudou nos momentos de angústias e aflições.

Por fim e não menos importante, agradeço a minha orientadora, Professora Doutora Mônica Sapucaia, que me incentivou a elaborar esse trabalho e me inspira diariamente com a sua inteligência e competência.

## RESUMO:

A presença das tecnologias para as atividades básicas do cotidiano ilustra o cenário virtualizado e digital que impera na estruturação das relações sociais da contemporaneidade. Em que pese os ganhos e avanços positivos não devam ser desconsiderados, a forma como as tecnologias retiram, por vezes, excessivamente, os limites de contato e conexão entre pessoas faz com que avaliar o papel das ferramentas tecnológicas na relação laboral se torne tarefa fundamental. Nesse cenário, o uso exacerbado de tecnologias de comunicação poderá ocasionar o apagamento dos limites já tênues entre vida pessoal e vida profissional, fazendo com que o empregador se utilize dessas ferramentas para manter um poder de controle ininterrupto e para realizar demandas a qualquer momento. O teletrabalhador, por sua vez, poderá se sentir obrigado e responsável a atender as demandas de uma conectividade infinita, ainda que isso interfira em sua saúde e bem-estar no exercício das atividades laborais. Esse cenário problemático evidenciado faz com que seja necessário questionar qual a proteção que deve ser conferida ao teletrabalhador e ao seu direito à desconexão. Para a obtenção de uma resposta que não se restrinja à tímida movimentação legislativa brasileira, utilizar-se-á da metodologia comparativa, a partir de uma pesquisa bibliográfica e legislativa analítica e exploratória para comparar a realidade sociojurídica brasileira com referências internacionais que guardam similitudes de ordem jurídica, social ou cultural. Assim, em um primeiro momento serão analisados os principais aspectos e conceitos relacionados ao teletrabalho e ao direito à desconexão no Brasil para, em seguida, ser realizada uma análise exploratória e compreensiva das referências legislativas internacionais para, por fim, ao identificar a legislação espanhola como a melhor e mais adequada referência, realizar o estudo comparativo entre a legislação e o cenário jurídico de proteção à desconexão do trabalhador lá existente em contraponto, ou em harmonia, à realidade jurídico-social do teletrabalhador no Brasil. Busca-se, assim, identificar os principais pontos de convergência e de divergência e estabelecer, por fim, um caminho teórico-hermenêutico adequado para a construção de um direito à desconexão que seja de fato aplicado às relações trabalhistas modernas no Brasil.

**Palavras-chave:** Teletrabalho; Direito à desconexão; Tecnologias.

## **ABSTRACT:**

The presence of technologies for basic daily activities illustrates the virtualized and digital scenario that prevails in the structuring of contemporary social relations. Despite the gains and positive advances that should not be disregarded, the way in which technologies remove, sometimes excessively, the limits of contact and connection between people makes evaluating the role of technological tools in the labor relationship a fundamental task. In this scenario, the exacerbated use of communication technologies may erase the already tenuous boundaries between personal and professional life, causing the employer to use these tools to maintain an uninterrupted power of control and to carry out demands at any time. The teleworker, in turn, may feel obliged and responsible to meet the demands of infinite connectivity, even if this interferes with his health and well-being in the exercise of work activities. This highlighted problematic scenario makes it necessary to question what protection should be given to teleworkers and their right to disconnect. In order to obtain an answer that is not restricted to the timid Brazilian legislative movement, comparative methodology will be used, based on an analytical and exploratory bibliographical and legislative research to compare the Brazilian socio-legal reality with international references that keep similarities of order legal, social, or cultural. Therefore, at first, the main aspects and concepts related to teleworking and the right to disconnection in Brazil will be analyzed, and then an exploratory and comprehensive analysis of international legislative references will be carried out, finally identifying Spanish legislation as the best and most appropriate reference, to carry out a comparative study between the legislation and the legal scenario for the protection of the worker's disconnection existing there in counterpoint, or in harmony, with the legal and social reality of the teleworker in Brazil. Moreover, the aim is to identify the main points of convergence and divergence and, finally, to establish an adequate theoretical-hermeneutic path for the construction of a right to disconnection that is actually applied to modern labor relations in Brazil.

**Keywords:** Telework; Right to Disconnect; Technology.

## **LISTA DE SIGLAS**

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MP – Medida Provisória

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

PL – Projeto de Lei

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 - percentual potencial de teletrabalhadores por Unidade da Federação

Tabela 2 - Ocupações passíveis de teletrabalho



## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1: Gráfico de estimativa do teletrabalho conforme a renda dos países do mundo

Figura 2 - Gráfico do percentual de pessoas em potencial de teletrabalho por região

Figura 3 - Gráfico de trabalhadores em teletrabalho por atividade

Figura 4 - Gráfico da distribuição de pessoas em teletrabalho por escolaridade

Figura 5 - Gráfico da distribuição de pessoas em teletrabalho por gênero

Figura 6 - Gráfico da distribuição de pessoas em teletrabalho por cor/raça

Figura 7 - Gráfico da distribuição de pessoas em teletrabalho por idade

Figura 8 - Evolução dos teletrabalhadores na Espanha

Figura 9 - Porcentagem da diferença entre homens e mulheres que trabalham em casa

Figura 10 - Porcentagem de trabalhadores na Espanha por comunidade

## Sumário

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	12
<b>CAPÍTULO 1. TRABALHO, TECNOLOGIAS E DESCONEXÃO: O DIREITO DO TRABALHO NA ERA DAS REDES</b> .....	<b>15</b>
<b>1.1 A TRANSIÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E A EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA</b> .....	15
<b>1.2 O TELETRABALHO NO BRASIL:</b> .....	25
1.2.1 Medida Provisória nº. 927/2020 e a ausência de acordo mútuo para conversão em teletrabalho .....	31
1.2.2 Medida Provisória nº. 936/2020 e a Lei nº. 14.020/2020: o aperfeiçoamento legislativo incipiente.....	32
1.2.3 Medida Provisória nº. 1.108/2022 e a Lei nº. 14.442/2022: avanços legislativos significativos .....	33
<b>1.3 O DIREITO À DESCONEXÃO:</b> .....	36
<b>CAPÍTULO 2. PANORAMA JUSLABORAL INTERNACIONAL DA PROTEÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO</b> .....	<b>44</b>
<b>2.1 MACROANÁLISE INTERNACIONAL: RECOMENDAÇÕES E RESULTADOS DA OIT</b> .....	44
<b>2.2 PANORAMA INTERNACIONAL DE PROTEÇÃO DO direito à desconexão</b> .....	49
2.2.1 O pioneirismo francês e a Lei El Khomri .....	50
2.2.2 As iniciativas portuguesas: avanços não concluídos .....	53
2.2.3 Argentina e Colômbia: as referências interamericanas.....	57
2.2.5 A proteção espanhola ao teletrabalho e a tutela do direito à desconexão....	60
<b>3. A REALIDADE BRASILEIRA da desconexão laboral: AS REGRAS E OS DADOS</b> .....	<b>70</b>
<b>3.1 ANÁLISE COMPARADA: O DIREITO COMPARADO E SUA APLICAÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	71
<b>3.2 teletrabalho e desconexão no brasil: os dados do cenário CONTEMPORÂNEO NACIONAL</b> .....	74

<b>3.2 UMA ANÁLISE COMPARADA: o contexto espanhol e brasileiro acerca do DIREITO DA DESCONEXÃO .....</b>	<b>81</b>
3.2.1 O direito à desconexão no brasil: perspectivas e idealizações.....	82
3.2.2 O diálogo hispano-brasileiro sobre o direito à desconexão .....	86
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>95</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>98</b>

## INTRODUÇÃO

As tecnologias de comunicação desempenham um papel central nas sociedades contemporâneas, permitindo a realização de tarefas básicas cotidianas por meio de aparelhos eletrônicos que funcionam ininterruptamente em uma rede de conexão instantânea e contínua.

A vida em rede impacta diferentes aspectos da sociedade e permeia também as relações sociais de trabalho, reestruturando, redefinindo e realocando conceitos, direitos e deveres a serem respeitados e seguidos pelos envolvidos na relação laboral.

Dentro desse contexto desponta o direito à desconexão, compreendido como o direito do trabalhador a se desconectar da rede de trabalho a partir do estabelecimento de limites definidos de jornada laboral que não podem ser ultrapassados pela hiperconectividade permitida pelas tecnologias.

Em outras palavras, não pode o empregador exigir por e-mail, mensagens instantâneas ou outros recursos telemáticos que o trabalhador realize e desempenhe funções, ou ao menos se sinta coagido a assim fazer, fora do seu período de trabalho pela simples possibilidade do imediatismo criado pelas tecnologias.

O objeto da presente pesquisa se traduz, portanto, no direito à desconexão do empregado que se encontra submetido à realização de atividades utilizando os meios telemáticos, e o objetivo é identificar os acertos e desacertos na busca pela efetiva proteção do teletrabalhador brasileiro à desconexão de suas atividades laborais, isto é, ao direito ao não trabalho.

Assim, ao longo do presente trabalho, foi realizado um recorte temático com foco na aplicação do direito ao teletrabalhador brasileiro, analisado a partir da comparação com experiências internacionais, permitindo que fossem verificadas as inconsistências e falhas na garantia de um direito que proteja o teletrabalhador do apagamento dos limites entre sua vida profissional e pessoal, assim como a invasão do ambiente de trabalho e das tarefas laborais ao contexto doméstico e familiar, fazendo com que se questione qual seria a possível teoria a ser adotada para construção de um sólido direito à desconexão no Brasil.

Diante disso, revelou-se imprescindível buscar compreender o direito à desconexão, suas consequências e o risco da ausência de sua aplicação, sobretudo quando verificado que o uso das ferramentas telemáticas cresce exponencialmente, assim como o número de teletrabalhadores no Brasil e no mundo.

Valendo-se da metodologia bibliográfica analítica de estudo comparativo, foi analisada a proteção existente do teletrabalhador e o seu direito à desconexão, assim como a avaliação e

conhecimento do panorama internacional juslaboral sobre o tema para, por fim, compreender a realidade social brasileira e suas possibilidades de aplicação.

A metodologia comparada empregada na pesquisa, foi utilizada de modo que a aludida análise tanto do cenário nacional, quanto do cenário internacional, tivesse como escopo a reflexão do que um pode agregar para o outro, enxergando as vantagens e fragilidades de cada cenário legislativo, sem ignorar o panorama sociocultural que subsiste em cada um dos ordenamentos jurídicos analisados.

Dessa forma, no capítulo 1, buscou-se analisar a legislação e a proteção existente acerca do teletrabalho no Brasil, identificando as movimentações legislativas recentes e o conceito do direito à desconexão que se encaixa ao objeto de pesquisa deste trabalho.

Assim, foram abordadas questões sociológicas acerca do uso das tecnologias de comunicação, combinada com o tratamento de matéria jurídico-legislativa, a partir de um olhar transversal para construção do capítulo inicial.

Em seguida, no capítulo 2, foram trabalhadas as perspectivas internacionais sobre o direito à desconexão, com a análise da dinâmica internacional global, a partir das resoluções da Organização Internacional do Trabalho, seguida pela análise pormenorizada de legislações e projetos de leis internacionais de países que guardam semelhanças jurídicas, sociais ou culturais com o Brasil.

Nesse sentido, adentrou-se à esfera exploratória e qualitativa de estudo da dinâmica legislativa francesa, pioneira no tratamento do direito à desconexão, a portuguesa, que em que pese não tenha convertido seus projetos de lei em lei, evidencia boas tentativas de avanços de destaque, a argentina e colombiana, que representam recentes referências dentro do cenário interamericano e, por fim, a legislação espanhola, compreendida como aquela que possui disposições mais completas e abrangentes sobre o tema.

Por fim, no terceiro capítulo percorre-se a realidade social brasileira do teletrabalhador, a fim de identificar o contexto no qual o direito à desconexão deve ser solidificado e posteriormente aplicado no Brasil, a partir de reflexões comparativas com referências internacionais que puderam explicitar pontos positivos e negativos a serem observados na construção de uma teoria do direito à desconexão e de uma cultura consciente sobre os riscos da conectividade excessiva no Brasil.

Referida tarefa de construção teórica, amparada por recursos metodológicos comparativos não pretendeu a importação inconsciente de referências estrangeiras, mas, pelo contrário, no sentido de uma comparação para expansão com a preservação da consciência da

realidade social brasileira, buscou-se evidenciar conceitos e pressupostos mínimos que devem pautar essa e futuras discussões sobre a desconexão do teletrabalhador no cenário brasileiro.

Assim, o presente trabalho, culmina na realização de uma análise das relações sociais intermediadas pelas tecnologias de informação e comunicação requerendo que toda sociedade esteja consciente, sensível e atenta aos benefícios e riscos inerentes e, sobretudo, que permaneça vigilante à forma como estruturas de trabalho não sejam estabelecidas de maneira a oprimir e violar silenciosamente, sob justificativas equivocadas de avanços tecnológicos, os direitos básicos do trabalhador.

## **CAPÍTULO 1. TRABALHO, TECNOLOGIAS E DESCONEXÃO: O DIREITO DO TRABALHO NA ERA DAS REDES**

As relações sociais são estabelecidas, hodiernamente, em um contexto no qual os limites de espaço e tempo são diminuídos ou apagados pelas linhas imaginárias da racionalidade globalizada, marcados pelo intercâmbio contínuo e ininterrupto de informações, mercadorias e produtos e reforçados por uma realidade tecnológica que se desenvolve constantemente.

Como ensina Anthony Giddens<sup>1</sup>, as interações entre indivíduos e contextos sociais de uma coletividade são alterados pela forma como o espaço e o tempo se tornam conceitos menos concretos e mais porosos, menos formais e mais materiais, como uma noção abstrata que abrange uma ampla gama de situações cada vez mais complexas.

Enquanto sociedade baseada, majoritariamente, na acumulação de capital por meio da mercantilização de produtos e do próprio trabalho, reconhecer alterações na dinâmica espaço-temporal significa tornar necessária a análise dos impactos diretos e indiretos das modificações sobre o funcionamento da sociedade, incluindo a percepção de como o trabalho e a dignidade e a liberdade do trabalhador passam a ser compreendidos.

### **1.1 A TRANSIÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E A EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA**

A aproximação de lugares anteriormente distantes por meio da globalização das relações e a diminuição do tempo necessário para a realização de tarefas, contatos e conexões atribui a sociedade pós-industrial contornos de contemporaneidade e não de uma pós-modernidade como ruptura com a estrutura e os mecanismos sociais anteriormente estabelecidos.

Significa dizer que o apagamento de barreiras geográficas e a superação dos limites temporais não altera a forma como se mantém vigente uma estrutura social baseada na hierarquização e na busca pelo lucro, mas sim reveste o contexto capitalista a partir de novos contornos globalizados, de aparente universalização e novos níveis de competição.

A regulação econômico-social capitalista, apesar de sofrer incontestes alterações com o advento das tecnologias de informação e comunicação, ainda subsiste como modelo econômico

---

<sup>1</sup> GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. Tradução de Fernando Luis Machado e Maria Manuela Rocha. Oeiras: Celta Editora, 1992.

estruturante das relações sociais estabelecidas, permanecendo como aquilo que confere ao trabalho uma dualidade paradoxal de concessão simultânea de autonomia e sujeição<sup>2</sup>.

Isso significa que a ideia do trabalho persiste como aquilo que imputa ao homem o dever e o valor do labor enquanto simultâneos exercício e restrição de sua própria liberdade.

Dessa forma, por se tratar o trabalho de peça fundamental para o funcionamento da engrenagem social do capital, é certo que os impactos sofridos pelas alterações tecnológicas na sociedade refletem diretamente na forma como o trabalho é executado, tornando necessário que a proteção dos direitos ao trabalhador seja respectivamente reforçada e aperfeiçoada.

Neste cenário, no final do século XX e primeiras décadas do século XXI, especialmente nos anos de 1979 e 1980, nos países ocidentais, foram verificadas duas conjunções de fatores para uma efetiva transição do direito do trabalho: (i) a crise econômica (a chamada “*crise do petróleo*”), que colocou em xeque as políticas públicas para uma resolução rápida e eficaz e (ii) um processo de profunda renovação tecnológica (capitaneada pela microeletrônica, robotização e microinformática), mudando, inclusive, as formas de prestação de serviços (como o teletrabalho e *home-office*)<sup>3</sup>.

As mudanças promovidas pelo anseio por um Estado Social efetivamente assegurado de direitos e garantias básicas aos indivíduos, aliado ao intenso e contínuo avanço tecnológico, com a midiaticização e virtualização das relações sociais são os alicerces para compreensão dos impactos da evolução das tecnologias, sobretudo as de informação e comunicação, sobre o direito do trabalho.

Para Marshall McLuhan<sup>4</sup>, os meios de comunicação transformaram-se em uma extensão do próprio ser humano, o que faz com que se perceba que o homem passa a encontrar nessas ferramentas instrumentos de trabalho, de estudo, de relacionamento social privado e profissional.

A especialização de um grande número de funções em um único aparelho ilustra um avanço importantíssimo na facilitação de tarefas do cotidiano e no intercâmbio de informações, produtos e na possibilidade de relações à longa distância de forma instantânea.

---

<sup>2</sup> Sobre isso Cf. ESTEVES, Juliana Teixeira. COSENTINO FILHO, Carlo. O teletrabalho na Lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v.8, n. 75, p. 28-57, fevereiro 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br>. Acesso em 21 de junho de 2022.

<sup>3</sup> DELGADO, M. G. Curso de Direito do Trabalho: obra revisitada e atualizada conforme a Lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

<sup>4</sup> MCLUHAN, Marshall. Understanding media. The extensions of man. Cambridge: The MIT Press.1994.



Todavia, o rompimento de barreiras de espaço e tempo traz consigo responsabilidades e consequências para as quais o indivíduo e a própria sociedade como um todo não se preparou e não conseguiu se preparar para lidar.

Os limites do saudável, do legal, do permitido, do ético-moral são indefinidos, com regulação mínima ou inexistente, e acompanhados por possibilidades de uso cada vez mais amplas, complexas e interligadas.

Para Boaventura de Sousa Santos<sup>5</sup>, a modernidade transmuta-se para uma nova dinâmica espaço-temporal marcada pela digitalização e informatização dos modos de produção, o que faz com que se entenda que a defesa dos direitos trabalhistas adentre à uma esfera de modernização e de novas necessidades de tutela.

As tecnologias de informação e comunicação (TIC's) modificaram e ainda transformam continuamente a estrutura social, criando papéis sociais dentro de cada contexto cultural, reforçando padrões anteriores e remodelando as formas de relações dentro das esferas públicas política, social e jurídica.

A adaptação às novas tecnologias e a função que estas assumem na vida pessoal, política, econômica, laboral e social dentre os vários contextos culturais, interage com a forma de organização da sociedade existente e guarda estreita relação com a forma como cada indivíduo será inserido ou excluído da realidade social criada, afetando diretamente as partes já vulneráveis em contextos sociais anteriores, como é o caso do trabalhador.

Fazer da virtualidade a realidade, como alertado por Manuel Castells<sup>6</sup>, faz com a estrutura tecnológica vigente altere substancialmente a forma como o trabalho é explorado e, conseqüente, as formas como o trabalho deve ser protegido. Não se pode distanciar o direito do trabalho da realidade social sobre o qual os direitos trabalhistas serão aplicados.

Nesse sentido sintetiza Bruna Kitanishi os efeitos e consequências das inovações tecnológicas na vida do trabalhador:

As incessantes inovações tecnológicas e econômicas, dentro do atual contexto global, provocam alterações nas formas de vida e trabalho, impondo um novo ritmo nas atividades humanas. Conseqüentemente esse desenvolvimento acelerado dos meios de comunicação, juntamente com uma maior exigência de qualificação dos trabalhadores, contribui para que o modelo tradicional de organização do trabalho, desenvolvido no capitalismo industrial dos Séculos

---

<sup>5</sup> SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade**. 5 ed. Porto: Edições Afrontamento, 1996.

<sup>6</sup> CASTELLS, Manuel. **A era da informação: economia, sociedade e cultura. A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venancio Majer. 6 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999, p. 462.

XVIII e XIX, seja redefinido no tempo e no espaço, cedendo lugar para novos processos na organização e no desenvolvimento do trabalho em si.<sup>7</sup>

A transição do direito do trabalho, portanto, com a evolução dos meios de comunicação e telemáticos, fazem com que o modelo tradicional de organização do trabalho seja retificado, de modo a criar uma estrutura jurídica própria se adequando a realidade social a qual se insere e se efetiva.

O direito do trabalho também se caracteriza por ser um ramo do direito privado que, por receber influência direta do direito constitucional, dos direitos humanos e do direito internacional público, visa à correção das desigualdades sociais e econômicas entre as forças do capital e do trabalho e à efetivação dos valores, de modo a alcançar a dignidade da pessoa humana na relação de trabalho, com o escopo expansivo apto a alcançar outras relações de trabalho<sup>8</sup>.

Assim, tem-se que a alteração substancial das normas trabalhistas faz parte integrante de uma flexibilização do mercado de trabalho, como forma de trazer meios aptos a equilibrar o direito do trabalho com as mudanças decorrentes de fatores econômicos, sociais, políticos e tecnológicos, não se resumindo tão somente em uma medida tão somente jurídica<sup>9</sup>.

Com o aumento da competição capitalista pelos avanços tecnológicos, e consequente maior prestígio da reestruturação das estratégias e modelos clássicos de gestão empresarial<sup>10</sup>, importantes mudanças no ambiente laboral foram verificadas, seja pelo modo de organização da empresa e de sua produção ou ainda pelo tipo de trabalho e pelo modo da atividade a ser desempenhada.

Diferentemente do trabalho anteriormente estável e controlado, dentro de um espaço pré-determinado, de forma integralmente centralizada, passa-se a uma nova organização laboral, com modalidades descentralizadas, com horários flexíveis, em local independente das da empresa (podendo, inclusive, ser a casa do empregado), atingindo todas as áreas e profissões<sup>11</sup>.

---

<sup>7</sup> KITANISHI, Bruna Oliveira Sousa. As faces do teletrabalho e uma análise do controle de jornada à luz da Lei n. 13.467/2017 = The faces of teleworking and an analysis of the working hours control according to the Law n. 13.467/2017. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 54, p. 283-300, jan./jun. 2019, p. 284

<sup>8</sup> LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

<sup>9</sup> NASSAR, R. D. N. S. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1991.

<sup>10</sup> Sobre isso Cf. DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revisitada e atualizada conforme a Lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

<sup>11</sup> DE MASI, D. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

A relação de trabalho clássica é, portanto, modificada e subvertida para parâmetros de controles diversos aos já existentes, sendo certo que o gerenciamento e vigilância foram aperfeiçoados por meio das novas tecnologias existentes, assim como o aproveitamento da força do trabalho também foi ampliado, o que gera um poder de cobrança maior e não limitado ao espaço e tempo regulares de trabalho, os quais foram flexibilizados por essas tecnologias.<sup>12</sup>

A transição do direito do trabalho é marcada, portanto, pela transição das relações clássicas para novas modalidades do exercício das atividades pelo trabalhador, com destaque ao teletrabalho.

Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho normatizou o teletrabalho como espécie de gênero do “teletrabalho à distância”, regido pela Convenção 177, de 1996, e pela Recomendação 184, não ratificadas pelo Brasil.

Em síntese, a OIT definiu o teletrabalho como aquele executado em um local distante do escritório central ou instalação de produção, onde o trabalhador não mantém contato pessoal com colegas, devendo, ainda, ser desenvolvido com o auxílio de tecnologias de comunicação e transmissão de dados (art. 1º).

Previu ainda que deve haver igualdade de tratamento com os outros empregados com respeito à remuneração, aos direitos previdenciários, idade mínima de admissão e proteção à maternidade (art. 4º).<sup>13</sup>

De forma mais recente, aprofundando os estudos acerca do teletrabalho e a promoção de um meio ambiente laboral saudável, a Organização Internacional do Trabalho e a Organização Mundial da Saúde promoveram novo estudo vinculando questões de saúde e de trabalho, trazendo como definição de teletrabalho a seguinte:

Teletrabalho é definido como o uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC) – como computadores, laptops, tablets e smartphones – para trabalhar que é realizado fora das dependências do empregador. Isso inclui o trabalho realizado de casa, à satélite ou em outro<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> ESTEVES, Juliana Teixeira. COSENTINO FILHO, Carlo. Op.cit., p. 32.

<sup>13</sup> KITANISHI, Bruna Oliveira Sousa. Op. cit., p. 286.

<sup>14</sup> Organização Mundial da Saúde e Organização Internacional do Trabalho. Healthy and safe telework: Technical brief. 2021. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>. Acesso em 26 de junho de 2022. Tradução livre: Telework is defined as the use of information and communications technology (ICT) – such as desktop computers, laptops, tablets and smartphones – for work that is performed outside the employer’s premises. This includes work performed from home, a satellite office or another location

A multiplicidade de instrumentos tecnológicos pelos quais é possível desempenhar atividades relacionadas ao trabalho demonstra a ampla variedade de formas como o teletrabalho pode ocorrer, assim como poderá ser demandado.

Dessa forma, as mudanças estruturais geradas ao empregado e ao empregador fizeram com que a OIT e a OMS ampliassem a definição sobre o teletrabalho, entendendo-o também como aquele realizado remotamente, separando o trabalhador do contato presencial com outros trabalhadores e das instalações de produção, assim como aquele marcado por novas tecnologias que possibilitam essa separação por meio da facilitação da comunicação, garantindo um trabalho *online* ou *offline*, individualmente ou coletivamente organizado, constituindo parte ou a integralidade do trabalho a ser realizado por um autônomo ou empregado.<sup>15</sup>

Essa definição considera como fatores que devem ser considerados ao se buscar um conceito sobre o teletrabalho: (i) a proporção das funções realizadas de forma remota, se integralmente ou parcialmente; (ii) o local de trabalho fora da empresa, se fixo ou passível de mobilidade; (iii) a agenda, se fixa ou variável; (iv) o nível de colaboração com outros empregados, se alto ou baixo; (v) a sincronicidade, se individual ou concorrente e (vi) a autonomia, se existente um alto nível ou baixo nível de poder de escolha<sup>16</sup>.

As diferentes formas pelas quais pode ser caracterizado o regime de teletrabalho carrega consigo uma variedade de possíveis vantagens e desvantagens, seja a nível da sociedade, como na esfera do empregador ou do trabalhador.

Enquanto à nível da sociedade o teletrabalho aparenta ser mais sustentável, com a redução de problemas de infraestrutura, a colaboração global e positivamente ser mais favorável e inclusivo às pessoas com deficiência, na esfera do trabalhador, a OIT e a OMS<sup>17</sup> apesar de verificar a possível redução de custos indiretos, apontam problemas relacionados à segurança, a incompatibilidade com algumas tarefas e o aumento de demandas do setor de informática.

Já no âmbito do trabalhador, apesar de ser verificada a redução de custos e tempo de trabalho, bem como uma flexibilidade e maior autonomia, com potencial redução de conflitos familiares pelo trabalho, também pode ser constatado o embaçamento dos limites entre a vida

---

<sup>15</sup> Organização Internacional do Trabalho. Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors. 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS\\_531111/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_531111/lang--en/index.htm). Acesso em 26 de junho de 2022.

<sup>16</sup> Sobre isso Cf. J.M. Nicklin et al.: “Telecommuting: What? Why? When? and How?” in J. Lee (ed.): The impact of ICT on work (Singapore, Springer Science+Business Media, 2016), p. 46, table 3.2 apud. Organização Internacional do Trabalho. Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors. 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS\\_531111/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_531111/lang--en/index.htm). Acesso em 26 de junho de 2022.

<sup>17</sup> Idem.

profissional e privada, o aparecimento de outros conflitos familiares por conta do teletrabalho, a dificuldade em se desconectar do trabalho, o isolamento social e o trabalho nas férias.

Observa-se, portanto, que a diversidade de formas de realização do teletrabalho promove resultados imprevisíveis, tanto positivos como negativos, sendo certo que o trabalhador não pode, e não deve, ficar à mercê dos possíveis resultados do exercício do teletrabalho.

Por conta disso, delimitar a definição do que pode ser enquadrado como teletrabalho, a partir de sua diferenciação com outras formas de trabalho que apareceram e continuam a surgir com os avanços tecnológicos e novas formas híbridas das atividades laborais, revela-se medida primordial para que a tutela a ser estabelecida e aplicada seja verdadeiramente eficaz e abrangente.

Com isso, diferenciar o teletrabalho de outras formas de trabalho realizados “de casa” ou “virtualmente” é tarefa importante para a construção de uma proteção adequada e para uma coleta de dados e informações que de fato representem a realidade dos teletrabalhadores, permitindo um acompanhamento capaz de medir e identificar o que está ou não adequado em suas jornadas de trabalho:

A maioria dos estudiosos sustenta que o termo “teletrabalho” só deve ser aplicado ao trabalho realizado regularmente fora das instalações de trabalho reconhecidas do empregador por pelo menos um dia na semana. Os “trabalhadores virtuais”, por outro lado, devem referir-se principalmente àqueles que trabalham fora do escritório em tempo integral; (...) Argumenta-se igualmente que o “teletrabalho” não deve ser assumido sempre como “trabalho flexível”, embora muitos estudos e comentários sobre o teletrabalho sejam frequentemente realizados na perspectiva de arranjos de trabalho flexíveis. Embora trabalhar em um local fora do centro operacional do empregador possa, de fato, permitir alguma flexibilidade aos funcionários, os acordos de teletrabalho podem variar em termos de estrutura e flexibilidade. (...) E, embora seja o termo mais frequentemente utilizado de forma intercambiável com teletrabalho, “teletrabalho” é estritamente aplicável apenas a regimes de trabalho que permitem ao trabalhador dispensar a deslocação até ao local de trabalho habitual do seu empregador, pelo menos, parte do Tempo. A falta de precisão com que todos esses termos são frequentemente usados cria um sério problema para determinar o que realmente é o teletrabalho e, portanto, o que incluir estatisticamente na sua medição<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Organização Internacional do Trabalho. Op. cit., p. 2. Tradução livre: Most scholars maintain that the term “telework” should only be applied to work carried out on a regular basis away from the recognized work premises of the employer for at least a day in the workweek. “Virtual workers”, on the other hand, should refer primarily to those who work away from the office on a full-time basis; (...) It is similarly argued that “telework” should not be assumed to always be “flexible work”, although a lot of telework studies and commentary are often carried out from the perspective of flexible work arrangements. While working from a location outside the employer’s operational hub may indeed permit employees some flexibility, telework arrangements can vary in terms of structure and flexibility. (...) And, while it is the term most often used interchangeably with telework,

Denota-se que com o advento e o rápido e crescente desenvolvimento do teletrabalho, uma das principais consequências verificadas, além da dificuldade em uma conceituação pelo contínuo desenvolvimento e modificações na sociedade causadas pelas TIC's, é que a tênue e já fragilizada articulação e o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional tornam-se cada vez mais complexos, com o adentrar da esfera laboral em todas as nuances e faces da vida privada do trabalhador, que tem sua rotina diária vinculada ao uso contínuo de ferramentas tecnológicas.

Revela-se, portanto, cada vez mais indispensável a busca pelo equilíbrio entre a livre iniciativa e a autonomia de gerência das empresas, sem, no entanto, autorizar a invasão da esfera da liberdade individual do trabalhador e suas garantias trabalhistas, promovendo um exercício de diálogo entre as tecnologias de informação e comunicação e a teoria de garantias trabalhistas.

Esse seria o caminho ideal para fazer com que o avanço tecnológico represente, de fato, uma evolução e não um retrocesso na proteção do trabalhador.

Isso porque, as tecnologias, como mencionado, atuam no apagamento dos limites espaço-temporais, fazendo com que a presença na estrutura física do local de trabalho seja dissolvida pela possibilidade do exercício de tarefas à distância, assim como permite que comandos, solicitações e tarefas sejam realizados ainda que distantes e em um curto espaço de tempo.

Essa facilitação espaço-temporal, por outro lado, é uma via de mão dupla, uma vez que ao empregado permite o trabalho em diferentes locais, incluindo sua própria residência, bem como o atendimento de tarefas de forma célere e eficaz, mas, ao empregador, autoriza um poder de controle quase onipresente e ininterrupto, exercido à distância e ao tempo de um simples envio de correspondência eletrônica, mensagem ou outro recurso telemático.

Nesse sentido, a vida privada do empregado também acaba sendo invadida, como previamente delineado, a partir da entrada da vida profissional ao ambiente privado e que possibilita ao empregador sua inserção sem limites e restrições específicas de horas, datas e de momentos de subordinação ao poder diretivo do empregador.

Tal cenário ilustra como se perfaz o alerta de Manuel Castells<sup>19</sup> ao pontuar que as alterações promovidas pelas tecnologias na chamada “sociedade em rede” acabam por reforçar

---

“telecommuting” is strictly speaking applicable only to work arrangements that enable workers to dispense with having to commute to their employer’s usual work premises at least part of the time. The lack of precision with which all these terms are often used creates a serious problem in determining what really is telework and therefore what to include statistically in its measurement.

<sup>19</sup> Sobre isso Cf. CASTELLS, Manuel. Op. Cit., p. 449.

padrões já existentes, como é o caso da subordinação, por vezes excessiva, do trabalhador ao empregador. É também nesse sentido que Esteves e Consentino Filho exemplificam o caráter contínuo da conexão do empregado ao seu trabalho:

Neste sentido, se o trabalhador se encontra, por exemplo, em conexão direta e permanente, por meio do computador, com o centro de dados da empresa, o empregador poderá fornecer instruções, controlar a execução do trabalho e comprovar a qualidade e a quantidade de tarefas de forma instantânea, como se o empregado estivesse no estabelecimento do empregador.<sup>20</sup>

Criam-se, portanto, novas formas e configurações de empregador e empregado, novas modalidades de limites e meios do exercício do controle, além do surgimento de novas formas híbridas de subordinação e disponibilidade do empregado.

Ao mesmo tempo, insurgem novos modelos de organização empresarial, de funcionamento do mercado, de controle do capital, fazendo com que o uso das TIC's na estruturação das empresas e atividades laborais constitua um paradoxo entre a flexibilização das regras sobre relações de trabalho dimensionadas pela ausência de presença física obrigatória e a possibilidade de respostas à comandos comunicativos informatizados por ferramentas telemáticas e, do outro lado, o assoberbamento das atividades e demandas, podendo configurar um caráter ininterrupto de solicitações e em horários não estipulados.

Isso significa que, se por um lado subsiste uma flexibilização da realização do trabalho pelo empregado, em aparente ganho de liberdade e de gerência do seu tempo pessoal, por outro lado há também um elemento restritivo da liberdade do trabalhador, limitado muitas vezes pela espera por comandos e demandas a qualquer tempo e em qualquer lugar.

O silêncio acerca dos limites mínimos em um campo de múltiplas oportunidades da atividade laboral pode, então, significar o oposto da flexibilidade esperada, transformando-se em uma completa absorção do tempo diário ao contexto laboral, retirando os limites, já frágeis entre a vida pessoal e profissional e inserindo elementos subjetivos de culpa, responsabilidade e escolhas ao empregado que se vê subliminarmente obrigado a cumprir horários e deveres de forma não coordenada e previamente acordada.

A transição do direito do trabalho, intrinsecamente vinculada a transição das formas de relações de trabalho deve, portanto, abarcar todas as inovações e alterações tecnológicas, assumindo todos os benefícios, mas também todos os riscos que elas implicam.

---

<sup>20</sup> ESTEVES, Juliana Teixeira. COSENTINO FILHO, Carlo. Op. cit., p. 37.

Não sem propósito, a última grande alteração expressiva se traduz nas modificações provocadas por conta das medidas de segurança e saúde pública delimitadas desde 2020 em razão da pandemia do COVID-19, resultando em uma transição rápida e sem precedentes ao teletrabalho ao redor de todo o mundo:

As medidas de saúde pública e sociais introduzidas por causa da pandemia de COVID-19 resultaram em uma transição sem precedentes e rápida para o teletrabalho em muitos setores e regiões ao redor do mundo. Na Europa, por exemplo, a proporção de trabalhadores envolvidos em teletrabalho aumentou de 11% antes da pandemia para 48% durante esse período, sendo que cerca de 40% das horas de trabalho remuneradas durante a pandemia de COVID-19 ocorreram por teletrabalho). Na região da América Latina e Caribe, mais de 23 milhões de pessoas (3, 4 fizeram a transição para o teletrabalho no segundo trimestre de 2020). Globalmente, a maior parte da transição para o teletrabalho ocorreu entre trabalhadores com maiores níveis de renda e escolaridade.<sup>21</sup>

O aumento exponencial de trabalhadores em regime de teletrabalho colocou essa forma de relação trabalhista em evidência, chamando atenção as lacunas de proteção existentes e da infinidade de questões a serem mais bem debatidas, globalmente e também em nível nacional, de forma a melhor atender a realidade existente em cada país.

Dentre as principais discussões, destacam-se a divergência quanto à possibilidade ou impossibilidade de controle da jornada de trabalho do teletrabalhador, considerando o tempo despendido em casa pelos trabalhadores durante a pandemia, “conectados” aos dispositivos de trabalho e, também, a capacidade de poder diretivo dos empregadores nesses casos, dispondo atualmente de um leque de recursos para monitoramento e controle remoto sobre seus funcionários por meio das TIC’s.

Sobre a primeira questão levantada, o Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região assim exemplifica:

A ideia de impossibilidade de controle da jornada de um trabalhador externo ou de um teletrabalhador não subsiste diante da realidade dos avanços tecnológicos. Com uso de aplicativos de smartphone, o empregador consegue monitorar cada passo do seu empregado, inclusive sua localização através de sistema de rastreamento por GPS (Sistema de Posicionamento Global).<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Organização Mundial da Saúde e Organização Internacional do Trabalho. **Healthy and safe telework**: Technical brief. 2021. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>. Acesso em 26 de junho de 2022. Tradução livre: The public health and social measures introduced because of the COVID-19 pandemic resulted in an unprecedented and rapid transition to telework in many sectors and regions around the world. In Europe, for example, the proportion of workers engaged in telework increased from 11% before the pandemic to 48% during it, with about 40% of paid workhours during the COVID-19 pandemic taking place by telework). In the region of Latin America and the Caribbean, more than 23 million people (3, 4 transitioned to telework in the second quarter of 2020). Globally, most of the transition to telework occurred among workers with higher income and education levels

<sup>22</sup> MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 73-83, fev. 2019, p. 75.



É incontestado que, com os recursos hoje disponíveis, o controle de jornada de um teletrabalhador não é uma tarefa mais impossível, não podendo o legislador e o Poder Judiciário deixar de reconhecer o impacto que essas tecnologias implicam ao reconhecimento e julgamento de casos atinentes ao regime de teletrabalho no mundo e, sobretudo, no Brasil.

De igual forma, falar sobre as novas formas de controle e o poder diretivo exercido pelo empregador implica reconhecer que os potenciais benefícios do teletrabalho, como já indicado anteriormente, devem ser contrapostos e sopesados aos riscos acerca das novas formas de subordinação e de controle, como delineado por Bruna Kitanishi:

(...) se essa modalidade de trabalho garante ao trabalhador o tão “sonhado equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho” ou pode se tornar uma “nova forma de escravidão”, principalmente quando se trata do tempo à disposição ao empregador. E diante dessa contextualização, com o advento da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, analisar se a regulação desse instituto permitiu a proteção do trabalhador, especificamente quanto à jornada do trabalho.<sup>23</sup>

Conhecer o contexto no qual o teletrabalho e as garantias trabalhistas vêm se modificando e se edificando é fundamental para que se possa analisar, de forma mais crítica e consciente, a adequação da regulamentação existente no Brasil, sobretudo de forma a entender as alterações legislativas recentes, seus impactos e quais pontos devem ser debatidos para o aperfeiçoamento teórico a fornecer suporte para a hermenêutica aplicada pelos Tribunais no país.

## **1.2 O TELETRABALHO NO BRASIL:**

O mundo do trabalho passou por mudanças sociais, políticas e jurídicas expressivas conexas ao todo ou em partes às alterações e inovações tecnológicas que permeiam as relações sociais contemporâneas.

Muito embora o movimento de informatização e de relativização espaço-temporal das relações de trabalho ocorra em âmbito global, é primordial que cada localidade analise os impactos desse contexto mundial dentro da realidade social regional, a fim de vincular os efeitos das tecnologias sobre as particularidades do cenário social na qual estão e serão introduzidas.

---

<sup>23</sup> KITANISHI, Bruna Oliveira Sousa. Op. cit., p. 285.

No Brasil, em um histórico de desigualdade crônica<sup>24</sup>, bem como de controversas modificações legislativas no campo do direito do trabalho, avaliar a repercussão das TICs nas relações trabalhistas requer uma releitura crítica, sensível e cuidadosa sobre a literalidade da lei e seus potenciais efeitos práticos.

Nos últimos cinco anos, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), principal diploma normativo no que tange à regulação e à normatização do trabalho e do emprego, sofreu diversas alterações, conforme se demonstrará.

No âmbito do teletrabalho, modalidade que constitui o objeto principal de análise deste trabalho, por exemplo, em 2011, publicou-se a Lei n.º 12.551, que equiparou o trabalho exercido no estabelecimento do empregador, com o trabalho executado no domicílio do empregado, desde que presente todos os pressupostos da relação de emprego. Já em 2017, aprovou-se a Lei n.º 13.467, denominada Reforma Trabalhista, que alterou substancialmente o texto original da CLT. Mais recentemente, foi sancionada a Medida Provisória n.º 1.108/2022, que tinha como um de seus objetivos “modernizar e oferecer maior clareza conceitual e segurança jurídica às relações trabalhistas regidas pela modalidade [teletrabalho], em complemento às inovações já trazidas pela Lei n.º 13.467, de 2017”.<sup>25</sup>

Dentro do contexto jurídico-brasileiro, portanto, o teletrabalho foi inserido como modalidade de labor somente no ano de 2011, sendo regulamentado pela Lei n.º 12.511/2011, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para equiparar os efeitos da subordinação exercida pelos meios telemáticos àqueles outrora exercidos somente por meios pessoais e diretos, assim dispondo:

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.

No período da redação alterada em 2011, buscava-se tutelar a modalidade exercida por meio de exceção pela classe trabalhadora, sendo a regra geral que o labor ainda fosse realizado de modo presencial, ainda que os meios telemáticos e informatizados já fossem relativamente desenvolvidos, mas sem alcançar as funcionalidades contemporâneas.

---

<sup>24</sup> SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana**. 2 ed. São Paulo: Fórum, 2016.p. 72.

<sup>25</sup> BRASIL. Congresso Nacional. Medida Provisória n.º 1108, de 2022. Exposição de Motivos da Medida Provisória n.º 1.108/2022. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/152406>. Acesso em 17 de maio 2022.

Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>26</sup>, o teletrabalho configuraria uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio, em razão deste regime de trabalho não se limitar ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar, devendo, entretanto, ocorrer em ambiente virtual, independente da localidade geográfica.

Em similar sentido, Manoel Carlos Toledo Filho conceitua o teletrabalho, dentro do contexto jurídico brasileiro, sinalizando a evidente incorporação dos elementos idealizados pela OIT e OMS, dispondo que:

De sorte que o teletrabalho requer, para sua configuração plena, dois pressupostos ou requisitos básicos e cumulativos: a realização do labor longe da sede patronal – conquanto não necessariamente na residência ou no domicílio do trabalhador - com a utilização para tanto, de tecnologias atuais de informação e comunicação.<sup>27</sup>

Pressupõe-se, portanto, que o teletrabalhador a ser protegido pela lei brasileira deve, ao mesmo tempo, desempenhar suas funções em local distinto das dependências do empregador, bem como devem estar presentes as tecnologias de informação e comunicação (TICs), tratando-se de requisitos de ordem espacial e de ferramentas de trabalho a serem verificadas.

Todavia, Sandro Nahmias Melo alerta para que um conceito de teletrabalho não seja absoluto e imutável, uma vez que apesar de primariamente estar relacionado ao trabalho à distância e ao uso das tecnologias, “não pode ter seus contornos estratificados, engessados, tampouco implica, necessariamente, em falta de controle da jornada de trabalho pelo tomador de serviço”<sup>28</sup>.

Dessa forma, para efetiva proteção e melhor delimitação do escopo laboral a ser protegido, devem também ser observados outros requisitos a fim de salvaguardar o empregado e o empregador, mantendo-se, assim, um meio ambiente de trabalho saudável.

Oportuno destacar que, ao se defender um meio ambiente de trabalho saudável não se está referindo as dependências físicas de um estabelecimento, mas sim aludindo ao local, ao espaço e ao lugar onde o trabalhador exerce suas atividades”, uma vez que este é “constituído por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa”<sup>29</sup>.

---

<sup>26</sup> LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

<sup>27</sup> TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Paraná, v. 8, n. 75, p. 15-27, 2019, p. 18.

<sup>28</sup> MELO, Sandro Nahmias. Op. cit., p. 77

<sup>29</sup> Idem.

Ao se buscar compreender e, conseqüentemente, tutelar o meio ambiente de trabalho deve-se levar em consideração que este se elastece e passa a abarcar, no caso do teletrabalho e de outras formas contemporâneas de trabalho, as moradias de vários brasileiros e brasileiras<sup>30</sup>, assim como também deve abranger as relações interpessoais, sobretudo aquelas relacionadas ao exercício do poder de controle e a situação de subordinação a qual se submete<sup>31</sup>.

Dessa forma, as diferentes formas pelas quais o fenômeno subordinativo pode ocorrer devem ser ponderadas e reconhecidas, sobretudo com a partir do artigo 6º, da CLT, modificado pela Lei 12.551/2011.

O Eminent Ministro e Doutrinador Mauricio Delgado Godinho<sup>32</sup> afirma em sua obra que a mudança do quanto disposto no artigo supramencionado, especialmente, com o acréscimo do parágrafo único, trouxe à baila os conceitos de subordinação objetiva e subordinação estrutural, as quais são equiparadas para fins de reconhecimento da relação de emprego, não sendo somente analisada a subordinação clássica para caracterização do vínculo empregatício, ou seja, o dispositivo legal passa a permitir que aqueles empregados que são submetidos à realização do trabalho à distância por meios telemáticos, igualmente terão seus direitos observados por meio da CLT.

Por essas razões, a Lei n. 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista, sofreu críticas e deve ser apreciada com a devida cautela, principalmente no que se refere aos novos artigos dedicados ao teletrabalho.

O artigo 62, em seu inciso III, a legislação de 2017 inicialmente incluiu os empregados em regime de teletrabalho ao rol daqueles que não se encontram sujeitos às regras de duração de jornada de trabalho.

Entretanto, referida norma acaba por implicar que o teletrabalhador não disponha de direitos atinentes ao controle da jornada de trabalho, o que não coaduna com a realidade das inovações tecnológicas que permitem o apagamento dos liames espaço-temporais, acabando por favorecer formas de controle e monitoramento por parte do tomador de serviço. Nesse sentido preleciona Vólia Bomfim Cassar:

Dessa forma, mesmo que controlado, o teletrabalhador não terá direito à hora extra, noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e entre jornada. De fato, no passado era difícil a mensuração do trabalho de um empregado em domicílio. Entretanto, diante das novas tecnologias, que permitem, em tempo real, o contato entre o empregado e o patrão, esse meio de trabalho tem sido mais controlado e fiscalizado. Absurdo, por isso, o comando legal que exclui

---

<sup>30</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 383.

<sup>31</sup> Sobre isso Cf. MELO, Sandro Nahmias. Op. cit., p. 78

<sup>32</sup> DELGADO. Mauricio Godinho. Op. cit., p. 1069.

os teletrabalhadores de tantos benefícios pela mera presunção de que não são controlados. Estes também deveriam ter os mesmos direitos de todos os demais trabalhadores externos.<sup>33</sup>

Em igual sentido, Nahmias Melo defende que a presunção do inciso incluído no artigo 62, da CLT, “não afasta por si só, a possibilidade de fiscalização do horário de trabalho”<sup>34</sup>, bem como pondera que o uso de ferramentas tecnológicas igualmente não implica em imediato trabalho realizado, tratando-se de uma dualidade a ser observada. Por essas razões, tece contundente crítica acerca do aparente desacerto legislativo do artigo 62, inciso III, da CLT, afirmando que:

(...) o excesso de conectividade nas relações de trabalho está ligado diretamente ao volume de labor a ser desenvolvido diariamente. Os meios informatizados – vinculados a uma atividade de trabalho – ainda que, potencialmente, possam estabelecer maior flexibilidade na rotina do trabalhador, ampliam, sobremaneira, a possibilidade de fiscalização do trabalho diário do mesmo. Neste sentido, o novel inc. III, do art. 62 da CLT, acrescido pela Lei 13467/2017, está em claro descompasso com a realidade tecnológica atual.<sup>35</sup>

Referido posicionamento coaduna-se com o anteriormente exposto, acerca do risco de se desconfigurar e, conseqüentemente, desproteger o trabalhador que exerce seu labor em regime de teletrabalho, uma vez que os meios telemáticos e os recursos hoje disponíveis possibilitam o controle e monitoramento das atividades desenvolvidas e não podem se subverter em novas modalidades de excessivos e ilegais abusos no exercício do poder patronal.

De igual forma, os artigos 75-B, 75-C, 75-D e 75-E podem ser vislumbrados como “parâmetros definidores”<sup>36</sup> do regime de teletrabalho. Nos mencionados dispositivos legais, sobretudo no artigo 75-B da CLT, o legislador buscou conceituar de maneira clara e objetiva o que seria o teletrabalho, ao dispor que:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

---

<sup>33</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 35.

<sup>34</sup> MELO, Sandro Nahmias. Op. cit., p. 79.

<sup>35</sup> Ibidem, p. 81

<sup>36</sup> TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Op. cit., p. 21.

Referido conceito permanecia, entretanto, ainda muito genérico e amplo, dando margem para dúvidas quando da sua interpretação e aplicação em casos concretos, sendo posteriormente acrescido de nove parágrafos, conforme se analisará detidamente em momento posterior.

Neste momento cabe sinalizar que o artigo 75-B em sua redação original era auxiliado pelo disposto no artigo 75-C, ao prever a obrigatoriedade de expressa previsão no contrato individual de trabalho, com possibilidade de alteração entre regime presencial e de teletrabalho (artigo 75-B, §1º, da CLT) e disposições acerca da responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos (artigo 75-D) e instruções sobre a evitação de doenças e acidentes de trabalho (artigo 75-E).

Isso significa que o legislador entendeu que, para que essa modalidade tenha validade e eficácia, necessário se faz que conste expressamente essa condição no contrato de trabalho, bem como que sejam fornecidos os equipamentos necessários à realização das atividades (o que, por si só, não integrarão a remuneração do empregado), devendo, ainda, ser feitos programas de conscientização acerca das precauções necessárias a salvaguardar a saúde e segurança do trabalhador.

Algumas considerações, entretanto, são necessárias, sobretudo sobre a obrigação de se interpretar as normas de forma a ampliar e não restringir o conteúdo jurídico a ser protegido.

Dessa forma, o artigo 75-C ao dispor sobre a obrigatoriedade de pactuação em contrato escrito deve ser compreendido para além da não eficácia de ajustes verbais ou tácitos. Além disso, o assinalado no dispositivo em comento torna necessária uma “especificação consistente das atividades ou tarefas”<sup>37</sup> por meio de formal e prévia estipulação a ser identificada no contrato escrito, não podendo dispor de previsões genéricas, como aponta Toledo Filho.

Concatenada a avaliação crítica do conteúdo normativo do artigo 75-C, o artigo 75-D, ao dispor sobre a responsabilidade de aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos a ser estabelecido em contrato escrito deve pressupor a regra geral de responsabilização do empregador, de modo que eventual ajuste para atribuição dessa responsabilidade ao teletrabalhador não implique em redução salarial indireta<sup>38</sup>.

De igual forma, o distanciamento do trabalhador da sede patronal e do relacionamento com os demais trabalhadores não pode implicar no enfraquecimento ou na obstacularização do acesso à representação sindical, assim como reitera-se a importância de que as normas aplicáveis ao teletrabalho devem ser pautadas por uma interpretação sensível à realidade dos contextos analisados em cada processo, individualizando-se as condições avaliadas para que

---

<sup>37</sup> *Ibidem*, p. 22.

<sup>38</sup> TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. *Op. cit.*, p. 24.

não se sobreponha uma aplicação generalizada e simplificada a relações de trabalho cada vez mais complexas.

Por ser o contexto social condição a ser observada na proteção do teletrabalho, com a ocorrência da pandemia do coronavírus declarada pela Organização Mundial da Saúde, foram editadas, com escopo de salvaguardar os empregos e dar continuidade à economia do país, Medidas Provisórias para enfrentamento do estado de calamidade pública.

Dentre as regulamentações elaboradas, destacam-se as Medidas Provisórias de nº. 927/2020; 936/2020; 944/2020; 945/2020; 946/2020 e 1.108/2022, sendo certo que nem todas foram convertidas em lei, entretanto, dentro do período de sua vigência, tiveram sua eficácia garantida, regulamentado, sobretudo, o teletrabalho.

Por se tratar de disposições legislativas que alteraram, significativamente, alguns aspectos da legislação até então vigente acerca do teletrabalho, amparadas por um cenário econômico-social extraordinário, importante se faz avaliar as principais modificações realizadas.

### **1.2.1 Medida Provisória nº. 927/2020 e a ausência de acordo mútuo para conversão em teletrabalho**

A primeira medida objeto de análise se trata da Medida Provisória nº. 927/2020, a qual dispõe “sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências”.

É válido salientar que a mencionada norma com força de lei não foi convertida, posteriormente, em lei, mas, especificamente sobre o tema do teletrabalho, trouxe à regulamentação, no artigo 3º, I, de que o empregador poderia colocar seus empregados em teletrabalho como medida “para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda”.

Além disso, dedicou seu Capítulo II para regulamentar, de forma emergencial, essa modalidade, dispensando, inclusive, os empresários de cumprirem os requisitos que haviam sido anteriormente delimitados na CLT, especificamente nos artigos 75-A; 75-B, 75-C, 75-D e 75-E.

Deste modo, verifica-se que, durante sua vigência, foi dispensada a realização de acordo individual ou coletivo, a celebração de contrato expresso, dentre outras questões, colocando-se

como única condição um aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas para mudança do regime presencial para o telepresencial.

Ou seja, a partir da edição dessa medida provisória, tornou-se claro que a conversão do regime presencial para o teletrabalho ou vice-versa dependia tão somente da vontade do empregador, deixando-se de lado o “acordo mútuo” estabelecido pela Reforma Trabalhista.

Todavia, considerando que, dentro do prazo estabelecido, não foi editado pelo Congresso Nacional um Decreto Legislativo, conforme definido no art. 62 da Constituição Federal, a medida provisória perdeu sua eficácia, sem, contudo, ser possível desconsiderar seus impactos durante o período em que esteve vigente, prejudicando a já conflituosa aplicação protetiva das medidas controversas já existentes a partir da Reforma Trabalhista em 2017.

### **1.2.2 Medida Provisória nº. 936/2020 e a Lei nº. 14.020/2020: o aperfeiçoamento legislativo incipiente**

A Medida Provisória nº. 936/2020 instituiu o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda” e dispôs sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública em razão da pandemia do COVID-19. Assim como a medida provisória previamente analisada, trata-se de norma editada em caráter extraordinário durante o período pandêmico e que carrega previsões de significativo impacto ao regime de teletrabalho.

Prefacialmente, destaca-se que, diferentemente da medida provisória n. 927/2020, acabou sendo efetivamente convertida na Lei nº. 14.020/2020, merecendo destaque, dentre as principais regras incrementadas: (i) a redução da jornada de trabalho e do salário e, (ii) a suspensão do contrato individual de trabalho, sendo certo que essa regulamentação oportunizou às partes realizarem essas negociações de forma individual ou coletiva.

Sem adentrar ao mérito do pagamento do Benefício Emergencial a ser quitado com recursos da União nas hipóteses especificadas, verifica-se a abertura da possibilidade, ao empregador, de reduzir a jornada de trabalho e proporcionalmente o salário, bem como suspender temporariamente o contrato de trabalho, nos prazos previstos em lei.

Dessa forma, assim como na medida provisória anterior, vislumbra-se um assoberbamento do poder do empregador sobre o trabalhador em situação de maior vulnerabilidade por conta do estado de calamidade pública. Entretanto, diferentemente da MP n. 927/2020, esta prevê formas de minimizar e resguardar o trabalhador ainda que suspenso seu



contrato de trabalho ou reduzida sua jornada laboral, assinalando a tentativa de equilibrar os interesses de ambas as partes no período vivenciado.

Assim, convertida em lei, oportunizou as partes a possibilidade da realização de acordo para redução da jornada e das contraprestações pecuniárias por um período específico, respeitando-se percentuais para recebimento em caso de trabalho.

Especificamente sobre o teletrabalho, a lei indica no § 4º do artigo 8º<sup>39</sup>, que, se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Nessas hipóteses, o empregador estará sujeito (i) ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período; (ii) às penalidades previstas na legislação em vigor; e, (iii) às sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, caso existentes.

Denota-se, assim, um aperfeiçoamento legislativo que, ao ponderar medidas de um programa emergencial, ainda que de forma precária, deixou de se atentar apenas ao empregador, mas voltou um olhar um pouco mais cauteloso acerca da vulnerabilidade na qual se encontrava o trabalhador nesse período, com reflexos até os dias atuais.

### **1.2.3 Medida Provisória nº. 1.108/2022 e a Lei nº. 14.442/2022: avanços legislativos significativos**

De maneira mais recente, foi editada a Medida Provisória nº. 1.108/2022 que tratou sobre o auxílio alimentação e alterou a CLT, com destaque as consideráveis modificações nos artigos que dispõem sobre o teletrabalho anteriormente analisados.

Propositamente, foram analisadas as redações originais dos artigos 62, 75-B e 75-C, de forma a, primeiramente, ser avaliada criticamente a forma como eram dispostos para, neste momento, poder avaliar o possível acerto ou desacerto, as correções ou incorreções promovidas pelas alterações provisórias.

---

<sup>39</sup> § 4º Se, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e

III - às sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Inicialmente, importante frisar que esta medida provisória foi convertida em lei recentemente, por meio da Lei n. 14.442, de 2 de setembro de 2022<sup>40</sup>

Apesar da relevância das alterações relativas ao auxílio alimentação, em razão do recorte temático do presente trabalho acerca do teletrabalho, serão analisadas as alterações promovidas por meio do artigo 6º da Medida Provisória, no que tange aos teletrabalhadores.

No mais, é possível observar que os parágrafos inseridos no artigo 75-B<sup>41</sup> acabaram por solucionar algumas dúvidas com relação à efetivação da modalidade de trabalho à distância por meios telemáticos, sinalizando aparente preocupação do legislador em definir que, ainda que o empregado comparecesse à sede do empregador para realização de tarefas específicas, tal situação não descaracterizaria o regime de teletrabalho.

Dessa forma, vislumbra-se que, em que pese a aludida norma tenha sido elaborada com escopo de tratar sobre o pagamento do auxílio alimentação, em verdade trouxe em sua composição grandes questões relacionadas ao teletrabalho a fim de regulamentar a mencionada modalidade nos contratos de trabalho.

A primeira alteração se refere ao artigo 62, III, da CLT, o qual dispõe que estão excluídos do controle de jornada os empregados no regime de teletrabalho que prestam serviços por produção ou por tarefa, de forma a regulamentar que para os demais empregados deve haver o controle de jornada, dirimindo sobremaneira as lacunas e ambiguidades da redação original que permitia uma desproteção do teletrabalhador.

---

<sup>40</sup> BRASIL. Presidência da República. Lei n. 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm). Acesso em 04 de novembro de 2022.

<sup>41</sup> § 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

Já o artigo 75-B, da CLT, passa a dispor que o teletrabalho ou o trabalho remoto se dá por meio da “prestação dos serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de equipamentos de tecnologia da comunicação e da informação que por sua natureza não configure trabalho externo”.

Noutro giro, em evidente ânimo de salvaguardar o trabalhador de eventuais abusos e não especificação do trabalho, restou assinalado que o comparecimento nas dependências do empregador, ainda que de maneira habitual, não descaracterizaria o teletrabalho e que, em regra, o tempo de uso de equipamentos de tecnologia e de infraestrutura necessária, ou outros meios para realizar o teletrabalho, fora da jornada normal de trabalho não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso.

Nesta medida provisória restou expressamente indicado que, aos empregados em regime de teletrabalho, aplicam-se as disposições previstas na legislação local e, nas convenções coletivas relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado, e não a localidade em que esteja residindo ou ainda prestando as suas atividades, preenchendo uma lacuna acerca da realidade de muitos trabalhadores em regime de teletrabalho que residem em outras cidades.

Além disso, indicou-se na Medida Provisória que o acordo ou convenção coletiva poderá dispor sobre horários e meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os descansos mínimos legais, garantindo que o empregado se desconecte do trabalho, para não receber e-mails, mensagens, telefonemas fora do expediente de trabalho.

Estabeleceu-se ainda que o empregador não será responsável pelas despesas resultantes ao retorno do trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Inobstante todas as especificações, o legislador ainda se preocupou em conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou crianças sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade, para realização de teletrabalho, autorizando ainda o regime de trabalho remoto aos aprendizes e estagiários.

Evidencia-se, portanto, que a medida provisória acabou por deixar o teletrabalho melhor regulamentado, dispondo de forma clara que deverão ser realizados os controles de jornadas daqueles empregados que não trabalham por tarefa ou por produção, bem como especificando outras questões importantes que se encontravam com lacunas mesmo com os acréscimos dos artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E na CLT.

Com isso, reitera-se a ideia inicial do capítulo ao sinalizar a imprescindibilidade da constante revisão e atenção às questões trabalhistas na era das tecnologias de informação, ao passo que, da mesma forma como a sociedade se encontra em contínuo processo de aprendizagem e adequação à realidade tecnológica, deve também se manter atenta às mudanças sociais e institucionais que essas ferramentas e possibilidades delas oriundas provocam, incluindo-se as relações de trabalho e os direitos trabalhistas.

Não se defende, por outro lado, uma eterna modificação das leis, sendo necessária uma segurança jurídica que assegure aos trabalhadores uma previsibilidade e segurança dos seus direitos. No entanto, é importante que as legislações e a interpretação dada sobre a lei sejam sempre reanalisadas, objetivando-se não sua supressão, mas seu aperfeiçoamento teórico e hermenêutico, com parâmetros de interpretação cada vez mais sólidos, específicos, sensíveis e concretos.

Nesse sentido, uma realidade que deve ser melhor avaliada se trata da ausência de desconexão do trabalhador, com o apagamento ainda mais forte dos limites entre a vida pessoal e profissional, sobretudo daqueles que se encontram em regime de teletrabalho, com acesso à comunicação com o empregador/tomador de serviço de forma constante e instantânea.

### **1.3 O DIREITO À DESCONEXÃO:**

*“enquanto uma grande parcela da população não tem acesso ao trabalho e isto põe em risco a sua sobrevivência, uma outra parcela, não menos considerável, está se matando de tanto trabalhar ou alienando-se no trabalho!” (Jorge Luiz Souto Maior)<sup>42</sup>*

Assim como McLuhan previu que as tecnologias se transformariam em uma extensão do ser humano, verifica-se que a dissociação entre o humano e o virtual torna-se cada vez mais fragilizada no contexto da realidade altamente tecnológica, na qual as relações sociais são incontestavelmente influenciadas por essa virtualidade.

No cenário das relações de trabalho, há inegavelmente a influência do rápido desenvolvimento das TICs, uma vez que a conexão instantânea e extrema permitida pelos aparelhos e recursos telemáticos fazem com que o controle da vida de um indivíduo permaneça continuamente monitorado, seja como empregado ou como pessoa em descanso ou desconexão de sua vida profissional.

---

<sup>42</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003, p. 313

Adentrando-se a esfera da privacidade do trabalhador e com um constante cenário de vigilância por parte do empregador, cria-se um meio ambiente de trabalho no qual a consagração do labor como algo inerente ao valor humano pode ser utilizada de forma a distorcer os limites de um trabalho saudável, levando os indivíduos a se reconhecerem dignos de respeito, de direitos e de garantias apenas caso estejam, continuamente, exercendo suas atividades laborais.

É nesse sentido que, de forma emblemática, Jorge Luiz Souto Maior exemplifica como a elevação do trabalho à condicionante do reconhecimento humano faz com que o não-trabalho, e conseqüente descanso e desvinculação da vida profissional, se torne um desvalor, adquirindo contornos de inadequação e irresponsabilidade:

(...) impera, culturalmente, a idéia do trabalho como fator dignificante da pessoa humana e como o elemento de socialização do indivíduo, tornando-se um grande desafio falar em direito ao não-trabalho, ainda mais sob o prisma da efetiva proteção jurídica deste bem. Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.<sup>43</sup>

De fato, o trabalho como elemento dignificador do homem não se trata de uma máxima recente ou unicamente vinculada ao aparecimento das tecnologias.

Todavia, as possibilidades criadas pelas TICs, como o já mencionado apagamento das barreiras espaço-temporais e a criação de uma rede de intensa e ininterrupta conexão em redes fazem com que a responsabilidade social e a consciência individual do empregador e também do empregado em face da saúde, respeito e delimitação de limites ao resguardo da privacidade nas relações laborais se torne algo ainda mais imprescindível e que requer uma nova sensibilidade e criticidade, tanto por parte daquele que exerce novas formas de poder e controle como daquele que se subordina e deve saber reconhecer seus direitos nessa nova realidade.

Como anteriormente alertado, ao mesmo tempo em que se flexibilizam ao trabalhador as possibilidades de gerenciamento de tempo e espaço para realização de suas atividades pelo regime de teletrabalho, o poder de controle do empregador também se elastece e, se executado de forma inadequada, pode significar a supressão da liberdade do teletrabalhador e sua subordinação intensificada sem a especificação de limites.

---

<sup>43</sup> Ibidem, p. 298.

A regulamentação do teletrabalho e das novas formas de trabalho proporcionadas pelo uso de recursos tecnológicos não representa tão somente a sua positividade em letra de lei, mas também significa a proteção do trabalhador frente as novas formas de abuso do poder de controle do empregador e as novas formas de se tornarem consumidos “no incessante ritmo alucinado do trabalho direcionado pelos comandos da produção moderna”<sup>44</sup>.

Em tempos de extrema conectividade, desligar-se, literalmente, se torna quase impossível. A presença das TICs como verdadeiros prolongamentos da vida humana, tornando os indivíduos integralmente dela dependentes, além dos problemas psicossociais que podem surgir também, fazem com que “desconectar-se” do trabalho também se torne uma ação distante, revestida de contornos de quase impossibilidade pela vinculação extrema aos aparelhos telemáticos.

A imediatez que a tecnologia proporciona também faz com que se crie uma expectativa de responsividade instantânea por parte do trabalhador ao ser demandado pelo empregador, ainda que fora do seu pressuposto horário de labor.

Sandro Nahmias Melo alerta que “estas novas tecnologias, além de permitirem o controle de jornada podem contribuir para um elástico exagerado desta, inclusive aos fins de semana e em períodos reservados para descanso, como férias”.<sup>45</sup>

Em razão desse cenário de vulnerabilidade do trabalhador e da possibilidade do uso abusivo do controle e da supervisão por meio dos recursos tecnológicos, a figura do direito à desconexão ou, em outras palavras, ao direito ao não-trabalho desponta como questão de extrema importância a ser observada e devidamente tratada.

Nahmias Melo assim apresenta o direito à desconexão:

O direito à desconexão do ambiente de trabalho é inerente a todo e qualquer empregado e consiste no “desligamento”, na desconexão, como o próprio nome sugere, tanto físico ou mental, do empregado ao ambiente em que trabalha. O direito a desconexão é antes de tudo fator de resgate da natureza humana que na era da conexão em tempo integral encontrasse comprometida pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas. O descanso e o direito a desligar-se do trabalho apresentam-se essenciais ao bem estar físico e mental do trabalhador, importando em sua qualidade de vida e saúde, sendo essencial até mesmo a sua produtividade, importando na defesa de vários direitos constitucionais conexos, como o direito à saúde, ao lazer e ao meio ambiente sadio.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit., p. 302.

<sup>45</sup> MELO, Sandro Nahmias. Op. cit., p. 80.

<sup>46</sup> MELO, Sandro Nahmias. Op. cit., p. 80.

Sobreleva-se que o simples fato de ser necessário o reconhecimento de um direito à desconexão e ao descanso do trabalhador já é, por si só, um sinal de alerta sobre o funcionamento da sociedade que se mantém a sobrepor as necessidades do mercado às garantias das necessidades básicas dos trabalhadores, que encontram no trabalho em excesso uma forma de sobrevivência e de aquisição de capacidade econômica para arcar com os custos de uma vida minimamente digna.

O direito à desconexão deve ser compreendido, então, do ponto de vista (i) do empregador, quem deve respeitar e estabelecer limites coerentes com a manutenção da vida privada do prestador de serviço; (ii) do empregado, que não pode assimilar a conexão ininterrupta ao labor e a extinção de uma vida pessoal desvinculada do trabalho como condição necessária para cumprimento adequado de suas funções; (iii) do Estado, que ao mesmo tempo em que não pode tolerar a desumanização do trabalhador, como se uma máquina fosse, também deve a ele garantir condições mínimas de existência que não necessitem de um labor excessivo para serem alcançadas.

Isso significa dizer que não se trata apenas da responsabilidade privada do empregador que pode ou não estabelecer limites saudáveis ao poder exercido sobre o teletrabalhador, mas também cabe ao empregado reconhecer os limites do trabalho saudável e a eles se impor, desmistificando a ideia de que a dignidade e o sucesso profissional serão alcançados apenas se se exaurirem física e mentalmente no trabalho.

Além disso, há também uma responsabilidade coletiva a ser assumida pelo Estado e pela sociedade, no sentido de estabelecer limites, por meio de leis e políticas públicas que promovam uma conscientização acerca da necessidade, dever e importância de separar, ainda que minimamente, uma esfera privada do indivíduo, que vivencia relações familiares e relações sociais informais de uma esfera profissional do trabalhador em uma relação trabalhista.

Ainda que o trabalho configure elemento essencial para a vida em sociedade, as relações sociais não devem a ele se restringir, sendo necessário o respeito e garantia de uma vida saudável para além do trabalho, como condição de se auferir saudabilidade para o próprio meio ambiente laboral.

Medidas nesse sentido despontam no cenário internacional e, de forma mais tímida e recente, no contexto nacional.

A diretiva europeia sobre o tempo de trabalho, por exemplo, surge como um exemplo de tutela do direito à desconexão, como um meio pelo qual se estabelecem condições básicas para a defesa dos direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho, como é o caso da

previsão de períodos de descanso diários e semanais, duração de trabalho e seus respectivos limites mínimos e máximos:

A Diretiva do Tempo de Trabalho, ao definir o tempo de trabalho, o horário máximo de trabalho e os períodos mínimos de descanso diário e semanal que devem ser respeitados para salvaguardar a saúde e a segurança dos trabalhadores, refere-se a um conjunto de direitos que indiretamente se relacionam com questões de “direito de desligar” : nomeadamente, a definição do tempo de trabalho, das horas máximas de trabalho, dos períodos mínimos de descanso diário e semanal necessários para salvaguardar a saúde e a segurança dos trabalhadores.<sup>47</sup>

Dentro da ótica do ordenamento jurídico brasileiro, conforme anteriormente exposto, o legislador dedicou especial atenção à tutela do teletrabalho, ainda que não tenha ocorrido da forma mais completa possível.

Dentre as lacunas aptas a serem observadas tem-se a ausência de previsão expressa ou que incorporasse o direito à desconexão de forma mais latente ao regramento legal nacional, tornando sua interpretação e aplicação não segura. Assim também pondera Mauricio Godinho Delgado:

Em suas novas regras sobre o teletrabalho, a CLT ainda não enfrentou temas candentes como as limitações à tendência de exacerbação da disponibilidade obreira às demandas do trabalho no ambiente virtual e o denominado “direito à desconexão” — temas que são importantes na dinâmica desse novo regime laborativo. A par disso, não determinou a fixação imperativa de qualquer custo ao empregador — que absorve, evidentemente, os riscos do empreendimento (art. 2º, caput, CLT) —, referindo-se apenas à previsão “em contrato escrito” (art. 75-D, CLT). Abre-se, portanto, significativo espaço à interpretação e à integração jurídicas nesse novo segmento jurídico laborativo.<sup>48</sup>

A abertura de espaço à interpretação jurisprudencial em relação à elemento em constante modificação, como é o caso do teletrabalho e os impactos das inovações tecnológicas, não é, em sua integralidade ruim, ao passo que permite ao julgador apreciar a situação em conformidade com a realidade a ela aplicável, sem o risco de extrema limitação à disposição de lei.

---

<sup>47</sup> KLAUS, Muller. **The right to disconnect**. Briefing. European Parliament. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS\\_BRI\(2020\)642847](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2020)642847). Acesso em 24 de junho de 2022, p. 6. Tradução livre: The Working Time Directive, by defining working time, maximum working hours and minimum daily and weekly rest periods that should be respected in order to safeguard workers' health and safety, refers to a number of rights that indirectly relate to 'right to disconnect' issues: in particular, the definition of what working time is, maximum working hours, the minimum daily and weekly rest periods that are required in order to safeguard workers' health and safety.

<sup>48</sup> DELGADO, M.G. Op. cit., p. 1070.



Por outro lado, a ausência de uma previsão específica, ainda que mínima, acerca dos limites de tempo de trabalho e de descanso, por exemplo, criam um cenário de insegurança jurídica quanto a como e quando será reconhecido e aplicado o direito à desconexão.

Alguns exemplos de discussões jurisprudenciais acerca do direito à desconexão sinalizam para uma progressiva incorporação positiva de nuances do direito à desconexão. Dessa forma, contrapõem-se duas decisões: (i) uma datada do ano de 2011 e (ii) outra do ano de 2022, ambas reconhecendo o direito ao descanso do trabalhador.

Vale destaque à fundamentação trazida, a qual aduz que ainda que sejam quitadas as horas extras em caso de supressão do intervalo intrajornada, tem-se que esse direito trata-se de norma de ordem pública e de caráter cogente, de modo que não poderia ser disponível para as partes, devendo ser assegurado ao trabalhador que efetivamente goze do período para descanso e alimentação utilizando-se do “direito de desconexão do trabalho”<sup>49</sup>.

Do primeiro julgado, apoiado sobre tímida movimentação acerca do tema, vislumbra-se sua fundamentação, sobretudo, sobre o pioneirismo de Jorge Luiz Souto Maior ao introduzir o direito ao não-trabalho à realidade judicial brasileira, como forma de preservar a saúde do trabalhador, dentre outras garantias.

Verifica-se, portanto, uma movimentação jurisprudencial que ainda buscava inserir o direito à desconexão como algo a ser reconhecido e protegido, com ênfase na proteção do intervalo intrajornada.

Quase uma década após este primeiro julgado, e após as recentes movimentações acerca da busca por uma maior definição e proteção do trabalhador, sobretudo no regime de teletrabalho ou formas de trabalho não-convencionais, verifica-se uma postura mais protetiva e sensível acerca do reconhecimento e aplicação do direito à desconexão em recente decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em Abril de 2022.

Denota-se que o julgamento transcende a esfera da simples análise do caso concreto, mas o insere em uma macroanálise sobre a realidade da forma como a sociedade se comporta frente às exigências de máxima produtividade em detrimento da vida humana em sua esfera pessoal, familiar e social<sup>50</sup>.

---

<sup>49</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 10a. Turma, 0119900-03.2009.5.04.0332 RO, em 04/08/2011, Desembargadora Denise Pacheco - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargadora Denise Pacheco, Desembargador Emílio Papaléo Zin, Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em 01 de julho de 2022.

<sup>50</sup> BRASIL. Tribunal Regional da 3ª Região. Primeira Turma. 0011375-55.2018.5.03.0164 (ROT), 05.04.2022, Redator: Luiz Otavio Linhares Renault. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>. Acesso em 01 de julho de 2022. VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL. A supressão de tempo para que o trabalhador, na sua condição humana, se realize

Importante frisar que os impactos da ausência do reconhecimento do direito à desconexão vão além da falta de consciência social, mas refletem em situações práticas que interferem diretamente na saúde do trabalhador:

Outro apontamento que direciona para os malefícios do teletrabalho seria a conexão permanente do trabalhador em razão da forte dependência tecnológica desenvolvida, acarretando um prolongamento da jornada de trabalho. Essa situação pode vir a provocar uma série de problemas de saúde, em especial no que se refere a transtornos visuais e oculares, fadiga mental, desconforto ou dor nas costas, pescoço e mãos, estas últimas, as conhecidas lesões por esforços repetitivos (LER).<sup>51</sup>

Além disso, a partir da decisão recente do Tribunal, faz-se verdadeira reflexão acerca desumanização do trabalhador que tem sua vida privada invadida pelo trabalho excessivo.

Evidencia-se, assim, o processo de “coisificação” do trabalhador em uma ferramenta que opera outra ferramenta (TICs), em um constante processo de despersonalização do empregado e prestador de serviços, que deixa de ser reconhecido enquanto detentor de uma vida privada, elevando a vida profissional a única dinâmica, de fato, vivida.

O teletrabalho e os impactos das tecnologias de informação dentro da esfera laboral não podem ser superficialmente analisados, trazendo ao direito do trabalho novas temáticas a serem estudadas, combatidas, aprimoradas e reinventadas. É necessário, portanto, que o ordenamento jurídico e aqueles que o aplicam estejam vigilantes e conscientes acerca dos danos provocados pela violação e desconsideração do direito à desconexão, sobretudo em contextos sociais de

---

peçoal, familiar e socialmente é causadora de uma devastação interior. Viver não é apenas trabalhar; é conviver; é relacionar-se com seus semelhantes na busca do equilíbrio interior e exterior, da alegria, da felicidade e da harmonia, consigo próprio, assim como em toda a gama das relações sociais materiais e espirituais, que se expande também para o meio ambiente laboral, potencializando a produtividade e reduzindo os riscos de doenças profissionais e de acidentes de trabalho. Quem somente trabalha, dificilmente é feliz; também não é feliz quem apenas se diverte; a vida é um ponto de equilíbrio entre o trabalho e o lazer, de modo que as férias, por exemplo, constituem importante instituto justralhista, que transcende o próprio Direito do Trabalho. Com efeito, configura-se o dano moral, com coloração existencial, quando o empregado tem ceifada a oportunidade de dedicar-se às atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o lazer, a cultura, vilipendiado ficando o princípio da dignidade da pessoa humana - artigo 1º, III, CF. Consoante Sartre, "Ter, fazer e ser são as categorias cardeais da realidade humana. Classificam em si todas condutas do homem" (O Ser e o Nada), sem as quais, acrescento, em sua comunhão, carece a pessoa humana daquilo que o mesmo filósofo denominou de "transcendência-faticidade". Nos casos de jornadas de trabalho extenuantes, o trabalhador é explorado exaustiva, contínua e ininterruptamente, retirando do prestador de serviços a possibilidade de se organizar interiormente e externamente como pessoa humana, sempre e sempre em permanente evolução, desprezado ficando, de conseguinte, o seu projeto de vida. A sociedade industrial pós-moderna tem se pautado pela produtividade, pela quantidade e pela qualidade, pela multifuncionalidade, pelo sistema just in time, pela competitividade, pela disponibilidade full time, pela conexão instantânea e permanente, assim como pelas metas, sob o comando, direto e indireto, cada vez mais sutil, porém agudamente intenso e profundo do tomador de serviços, por si ou por empresa interposta. Nessas circunstâncias, consoante moderna doutrina, desencadeia-se o dano moral com conotação existencial, de cunho nitidamente extrapatrimonial.

<sup>51</sup> KITANISHI, Bruna Oliveira Sousa. Op. cit., p. 289.

intensa exploração do trabalhador com contínuas demandas de alta produtividade, em detrimento de sua vida privada.

Novas formas de funcionamento das relações trabalhistas demandam novas formas de se entender e tutelar essas relações. O direito ao não-trabalho ganha destaque em uma sociedade que se reputa altamente tecnológica e informatizada, mas que se olvida do lado humano daqueles que dessas tecnologias se utilizam.

Compreendido o panorama jurídico-legislativo no Brasil acerca do direito à desconexão, torna-se necessário avaliar o comportamento adotado por outros países acerca da proteção e validação deste direito, para que seja possível, posteriormente, averiguar a efetividade da proteção nacionalmente aplicada em comparação às experiências internacionais conforme a realidade sociojurídica nelas existente.

Além disso, comparar realidades sociopolíticas distintas também servirá para investigar o impacto dessas questões sobre a forma como os direitos dos trabalhadores são reconhecidos, além de possibilitar a elaboração de recortes sociais sobre o tema, oportunizando, ao final, identificar os impactos da questão de gênero sobre a proteção do direito ao não-trabalho analisado.

## **CAPÍTULO 2. PANORAMA JUSLABORAL INTERNACIONAL DA PROTEÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO**

O desenvolvimento do direito à desconexão e a proteção do teletrabalhador não se trata de tutela adotada pioneiramente pelo Brasil, mas segue tendências internacionais que já abordaram e ainda estão aperfeiçoando a defesa desses direitos.

Conhecer e traçar o panorama juslaboral da proteção do teletrabalho e do direito à desconexão importa em observar as principais características normativas e avaliar os impactos até agora verificados, a partir de uma análise crítica e atenta às principais legislações, os obstáculos encontrados e os erros e acertos identificados.

A compreensão do conceito do direito à desconexão vai além da leitura dos dispositivos brasileiros, mas repercute no estudo da realidade tecnológica e de exercício das atividades laborais e seus respectivos impactos para fins da construção de uma expectativa de comportamento esperada como minimamente adequada, justa e razoável do empregador e do teletrabalhador.

Para isso, em um primeiro momento e em consonância com a análise do panorama legislativo previamente realizado, será feita uma averiguação das recomendações e resultados das normativas elaboradas pela OIT, seus desdobramentos e a dinâmica a ser macroanalisada como um conjunto de resolução e diretivas globais para o tema.

Em seguida, a partir do estudo das realidades jurídico-normativas de países que guardam similitudes culturais, sociais ou a nível de sistema jurídico com o Brasil, serão abordados os principais e mais relevantes aspectos de legislações internacionais, de modo a verificar como se dá a experiência internacional na temática do teletrabalho e do direito à desconexão.

Alicerçada por uma base legislativa internacional solidamente construída a partir da análise qualitativa dos direitos avaliados avançar-se-á para as próximas etapas para construção de um direito à desconexão brasileiro qualificado para sua efetividade em uma sociedade funcionalmente complexa e juridicamente influenciada por elementos externos à realidade do país.

### **2.1 MACROANÁLISE INTERNACIONAL: RECOMENDAÇÕES E RESULTADOS DA OIT**

Inexiste no panorama internacional uma convenção ou recomendação específica acerca do teletrabalho, valendo-se apenas do tratamento deste regime de trabalho por meio da

Convenção n. 177 e pela Recomendação n. 184, ambas dispendo acerca do trabalho em domicílio, situação que sinaliza, por si só, a ausência de qualquer parâmetro global vinculante que normatize e regule devidamente e com a especificidade necessária a questão do teletrabalho.

Dentre as principais considerações acerca da Convenção n. 177<sup>52</sup>, datada ainda de 1996, destaca-se que o documento apresenta requisitos para identificação do trabalho como “em domicílio”, assim como exceções ao seu reconhecimento, como é o caso dos empregados que não se tornam “*homeworkers*” apenas por, ocasionalmente, realizar seu trabalho em casa (art.1).

Além disso, a alínea c, do art. 1 dispõe sobre o conceito de empregador como aquele que exerce, direta ou indiretamente, o poder de demandar alguma atividade em favor da sua própria atividade empresarial<sup>53</sup>, em uma tímida movimentação normativa para buscar impedir que o trabalho em domicílio fosse confundido com o trabalho autônomo.

A Convenção também previu, em seu art. 4, o dever de tratamento igualitário entre aqueles que trabalham em domicílio com demais trabalhadores, pontuando situações concretas na qual a igualdade de tratamento deve ser promovida, como por exemplo, a equidade para participar de atividades e integrar organizações de sua escolha, igualdade de remuneração, iguais condições de proteção contra discriminação no emprego e ocupação e de acesso ao treinamento (alíneas a, b, d, e).

Entretanto, salienta-se que a referida convenção internacional não foi ratificada pelo Brasil, bem como a adesão à convenção é consideravelmente deficiente, considerando que, até o ano de 2022, apenas treze países a ratificaram, quais sejam: Albânia, Antígua e Barbuda, Argentina, Bélgica, Bósnia e Herzegovina, Bulgária, Finlândia, Irlanda, Holanda, Macedônia do Norte, Eslovênia, Espanha e Tadjiquistão<sup>54</sup>.

A dificuldade e os óbices à adesão ao documento que promove, de forma simplória, a igualdade entre o trabalho em domicílio e os demais assalariados, bem como busca salvaguardar minimamente os direitos daqueles que exercem o trabalho em casa, demonstra a fragilidade e ausência de um consenso acerca das medidas protetivas a serem adotadas, recaindo sobre a discricionariedade de cada país que não ratificou o documento, o tratamento acerca da proteção a ser ofertada à essa classe trabalhadora.

---

<sup>52</sup> Organização Internacional do Trabalho. C177 - **Home Work Convention**, 1996 (No. 177). Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID.P12100\\_LANG\\_CO\\_DE:312322,en:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID.P12100_LANG_CO_DE:312322,en:NO). Acesso em 13 de julho de 2022.

<sup>53</sup> Idem. Tradução livre: c) O termo empregador designa a pessoa singular ou coletiva que, diretamente ou por intermédio, com ou sem intermediários previstos na legislação nacional, presta trabalho a domicílio no exercício da sua atividade empresarial.

<sup>54</sup> Idem.

A isso, soma-se problemas e déficits político-sociais experimentados de forma desigual por cada Nação, de modo que a proteção do teletrabalhador pode se tornar, portanto, extremamente variável, incerta e desigual.

Por sua vez, a Recomendação n. 184<sup>55</sup>, também datada de 1996 e em muito se assemelha as previsões contidas na Convenção n. 177. No entanto, é certo que a recomendação é mais abrangente e completa, ao dispor de previsões específicas sobre a supervisão do trabalho em domicílio, idade mínima, direito de organização e negociação coletiva, condições detalhadas sobre a remuneração, sobre a segurança e saúde ocupacional, sobre horas de trabalho, períodos de descanso e saída, sobre seguridade social e proteção à maternidade e no caso de término do trabalho.

Sobre a recomendação prevista acerca das horas de trabalho, períodos de descanso e saída, destaca-se que ambas indicam diretivas para que haja o devido respeito ao descanso diário e semanal, o que pode ser aplicado não apenas ao teletrabalho, como também na defesa do direito à desconexão.

Além disso, o item 24 da recomendação também aponta que leis nacionais e normativas reguladoras deveriam se atentar aos benefícios para os trabalhadores em domicílio, como é o caso de feriados públicos pagos, férias anuais e licenças médicas remuneradas<sup>56</sup>.

Vislumbra-se, portanto, um panorama de recomendações e disposições internacionais que, apesar de não tratarem especificamente do teletrabalho, a ele pode ser aplicado quando analisado por cortes internacionais.

Outrossim, apesar da inexistência de documento legal vinculante, bem como pela inexpressividade do número de países que ratificaram a convenção, como é o caso do Brasil, reconhece-se que as diretivas das normas e instrumentos da OIT podem atuar como um guia de orientação e de interpretação, seja na aplicação direta pelas cortes e tribunais internos, como também para sua utilização como parâmetros e influência na criação da legislação interna.

Inobstante a possibilidade do uso das recomendações é certo que a ausência de uma convergência e de uma unicidade das diretivas básicas a serem adotadas revela uma

---

<sup>55</sup> Organização Internacional do Trabalho. R184 - **Home Work Recommendation**, 1996 (No. 184). Disponível em:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312522,es:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312522,es:NO). Acesso em 13 de julho de 2022.

<sup>56</sup> Organização Internacional do Trabalho. R184 - **Home Work Recommendation**. 24. National laws and regulations should establish the conditions under which homeworkers should be entitled to benefit, as other workers, from paid public holidays, annual holidays with pay and paid sick leave. Tradução livre: 24. As leis e regulamentos nacionais devem estabelecer as condições em que os trabalhadores a domicílio devem ter direito a beneficiar, como outros trabalhadores, de feriados remunerados, feriados anuais remunerados e licenças médicas remuneradas.

precariedade do tratamento conferido ao teletrabalho, encontrando-se intermediado por orientações gerais e não específicas.

Esse cenário acaba por tornar o teletrabalhador, sobretudo quanto ao reconhecimento do seu direito à desconexão, relativamente desprotegido, vulnerável a uma insegurança jurídica com uma imprevisibilidade da forma como seus direitos serão efetivamente tratados.

Isso porque, a ausência de documento que trate especificamente sobre o teletrabalho se estende à deficiência do tratamento do direito à desconexão, ao ser intrinsecamente vinculado a essa modalidade de trabalho referente ao uso de ferramentas tecnológicas de comunicação.

Como disposto no capítulo anterior, a pandemia do COVID-19 colocou o tema do teletrabalho e suas respectivas problemáticas em evidência e deve ser compreendida como verdadeira possibilidade de busca por uma convergência e sintonia entre as proteções básicas ao trabalho em domicílio ao teletrabalhador, acrescentando a devida proteção às suas respectivas vulnerabilidades criadas, preponderantemente, pela inserção das tecnologias no escopo da realização das atividades laborais.

A dificuldade em se obter uma tutela básica efetiva e global acerca do teletrabalho distancia ainda mais a possibilidade de uma verdadeira proteção ao direito à desconexão, relegada a campos de abstração jurídica e de subjetividade dos julgadores.

Com isso, apesar das recomendações e em virtude dos novos cenários criados, os dados existentes denotam a persistência do desrespeito e descumprimento dos direitos dos trabalhadores em domicílio, conforme noticiado pela Organização Internacional do Trabalho:

Trabalhadores em domicílio ganham em média 13% menos no Reino Unido; 22% menos nos Estados Unidos da América; 25% menos na África do Sul e cerca de 50% na Argentina, na Índia e no México. Além disso, os trabalhadores em domicílio também enfrentam maiores riscos para a saúde e segurança e têm menos acesso à formação do que outros trabalhadores, o que é prejudicial para as suas perspectivas de carreira.<sup>57</sup>

Se o cenário para aqueles trabalhadores cuja regulação subsiste há mais de 25 anos se encontra ainda em cenário de insegurança e de instabilidade, pondera-se o quão necessário e urgente se faz discutir, pensar e reformular uma efetiva normativa específica ao teletrabalhador e, sobretudo, ao seu direito a desconexão.

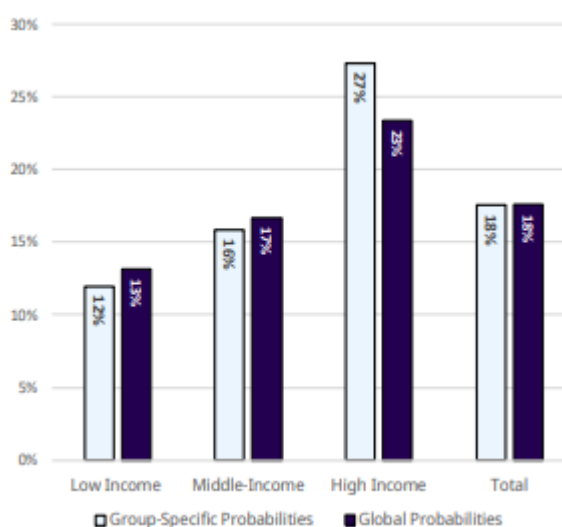
---

<sup>57</sup> Organização Internacional do Trabalho. **OIT defende melhor proteção para trabalhadores em domicílio.** Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_766231/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_766231/lang--pt/index.htm). Acesso em 13 de julho de 2022.

Para além de uma positivação exagerada ou desnecessária, se mostrou verdadeiramente necessária a construção de uma normativa vinculante global que enseje a aderência e a posterior fiscalização e monitoramento de cumprimento das medidas de proteção do teletrabalhador.

A distribuição de pessoas que trabalham dentro de suas casas no mundo também se dá de forma desigual, havendo nítidas diferenças conforme a renda dos países. O Relatório da OIT sobre estimativas do potencial mundial de teletrabalho<sup>58</sup> indicou que são estimados 13%, 17% e 25% de trabalhadores remotos em países de baixa, média e alta renda, respectivamente:

Figura 1: Gráfico de estimativa do teletrabalho conforme a renda dos países do mundo



Fonte: Organização Mundial do Trabalho. Working from Home: Estimating the worldwide potential, Policy Brief. 2020.

Referidos dados, entretanto, não se referem apenas aos teletrabalhadores, mas todos aqueles que exercem suas funções em casa, sejam atividades informais e/ou domésticas, salientando a fragilidade dos dados até agora obtidos e a realidade de disparidade que deve ser considerada quando se reflete sobre a implementação de medidas garantidoras de direitos a trabalhadores em condições político-sociais e econômicas distintas.

Ademais, conforme mencionado, a instabilidade na proteção do teletrabalhador acerca de garantias mínimas afeta diretamente a proteção de um viés de desconexão, o qual exige uma sensibilidade e criticidade ainda maior para ser reconhecidas, sobretudo em um ambiente virtual

<sup>58</sup> Organização Mundial do Trabalho. Working from Home: Estimating the worldwide potential, Policy Brief. 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS\\_743447/lang-en/index.htm#:~:text=The%20objective%20of%20this%20brief,associated%20with%20working%20from%20home](https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang-en/index.htm#:~:text=The%20objective%20of%20this%20brief,associated%20with%20working%20from%20home). Acesso em 04 de novembro de 2022.



de contatos por ferramentas tecnológicas associadas a respostas instantâneas e demandas infinitas.

Por essas razões a forma como um determinado país lida com as tecnologias e sua regulamentação também influenciará diretamente na forma como os direitos dos trabalhadores são protegidos frente ao uso de aparelhos tecnológicos.

É a partir da abordagem macroanalítica do panorama global existente que se torna possível verificar como se dá a proteção internacional do teletrabalho e do direito à desconexão dentro de contextos nacionais, buscando identificar os acertos e desacertos e averiguar quais as melhores e mais adequadas referências atuais na proteção do teletrabalho.

## **2.2 PANORAMA INTERNACIONAL DE PROTEÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO**

Uma vez inexistente uma normativa global que vincule todos os países a adotarem iguais garantias e proteções básicas aos teletrabalhadores, a proteção do teletrabalho é atribuída a cada Estado, podendo ou não adotarem garantias mais específicas, ou genéricas, que efetivamente protejam ou superficialmente garantam os direitos do teletrabalhadores.

Com isso, a proteção ao teletrabalho acaba por se tornar uma variável inconstante, na qual, a depender do país ou até mesmo da região de um mesmo país, serão aplicadas diferentes formas de proteção e diferentes níveis de reconhecimento dos direitos aos teletrabalhadores.

De igual forma, a proteção ao direito de desconexão, analogicamente se torna desconexa e variável, agravada pelo fato de que, ao se tratar de um tema de recente aprofundamento teórico, a existência de documentos legais e dispositivos que verdadeiramente protejam esse direito é ainda mais escassa, subsistindo localidades que sequer dispõem de mecanismos efetivos para o reconhecimento desse direito.

O Brasil, por exemplo, não dispõe de nenhum documento ou norma positiva que expressamente trate do direito à desconexão, baseando-se em criações e formulações jurisprudenciais e doutrinárias e da interpretação extensiva de normativos de disposições sobre período de descanso.

De modo a construir parâmetros para avaliação da legislação e proteção brasileira ao direito à desconexão do teletrabalhador, faz-se necessário percorrer algumas experiências internacionais de maior destaque e com correlações ao sistema jurídico brasileiro ou a aspectos socioculturais que não podem ser ignorados.

### 2.2.1 O pioneirismo francês e a Lei El Khomri

Previamente à análise do pioneirismo francês no tratamento do direito à desconexão, necessário se faz destacar que para além de se tratar de um direito tutelado de forma inovadora, também se trata de um direito que têm origem em igual sistema jurídico de *civil law*, de influência romano-germânica.

Especificamente na área do direito do trabalho, os conceitos previstos no *Code du Travail* francês acerca do que se considera tempo efetivo do trabalho (artigo L.2121-1), o repouso semanal remunerado (art. L3132-2), direito de descanso ou de intervalo interjornadas de duração mínima de 11 horas consecutivas (artigo L.3131-1) e o período de sobreaviso (*période d'astreinte*) do art. L.3121-9 correspondem aos conceitos adotados pelo ordenamento jurídico brasileiro<sup>59</sup>, indicando a semelhança normativa no que tange à proteção do tempo regular de trabalho e regime de sobreaviso.

Essas normativas, entretanto, não impediram que um sistema denominado *forfait jour* fosse aplicado para conferir aos trabalhadores autônomos aparente maior autonomia, ao mesmo tempo em que retirava o direito ao pagamento de horas extraordinárias, sendo o próprio trabalhador o responsável pela organização do seu tempo de trabalho<sup>60</sup>.

Nesse cenário, apesar do tratamento incipiente subsistir, em termos jurisprudenciais da Corte de Cassação Francesa, desde 1998<sup>61</sup> e, desde 2013, por meio de um acordo intersetorial nacional definindo períodos quando a comunicação por dispositivos eletrônicos deveria ser desligada<sup>62</sup>, foi apenas com a Reforma trabalhista francesa de 2016 que o tema do direito à desconexão foi devidamente enfrentado.

---

<sup>59</sup> Sobre isso, Cf. HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, v. 13, n. 205, p. 53-74, jul. 2017.

<sup>60</sup> HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, v. 13, n. 205, p. 53-74, jul. 2017, p. 67.

<sup>61</sup> Cf. CAMOS VICTORIA, Ignacio; SIERRA HERRERO, Alfredo. El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. Izquierdas (Santiago), Santiago, v. 49, 56, 2020. Disponível em: <[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-50492020000100256&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50492020000100256&lng=es&nrm=iso)>. Acesso em: 15 de julho de 2022. “La Corte de Casación francesa ya había, aunque con carácter original, revocado un despido de un trabajador responsable de una ambulancia al negarse a responder a las tres llamadas telefónicas realizadas por su empleador en su teléfono móvil personal el 6 de noviembre de 1998 entre las 12.30 p.m. y la 1 pm. Este comportamiento fue considerado falta grave y, en consecuencia, el trabajador despedido. La Corte de casación entendió que no se puede culpar al trabajador por no haber contestado su teléfono fuera de su horario de trabajo, y, por tanto, determinó que no resultaba procedente dicho despido disciplinario.”

<sup>62</sup> KLAUS, Muller. Op. cit., p. 4.

Segundo Harff, esse enfrentamento se deu devido à “existência de trabalhadores sem controle de jornadas e desrespeito dos períodos de descanso destes trabalhadores pelo uso constante de equipamentos digitais”<sup>63</sup>.

Efetivamente, em 08 de agosto de 2016, o Código Trabalhista Francês<sup>64</sup> foi alterado pelo artigo 55 da lei relativa ao trabalho, à modernização do diálogo social e à garantia das carreiras profissionais<sup>65</sup>, também conhecida como Lei El Khomri que, além de inaugurar uma efetiva previsão legislativa acerca do direito à desconexão, também trouxe importantes definições na luta pela igualdade profissional entre mulheres e homens.

A lei, ainda, prevê que a matéria relativa ao direito à desconexão poderia ser regulada por um convênio coletivo ou, na falta desse, por uma política elaborada pela própria empresa<sup>66</sup>, incluindo o dispositivo em seção que aborda a qualidade de vida do trabalhador e não necessariamente vinculada à jornada de trabalho:

Observa-se que o Direito à Desconexão está inserido, no Código de Trabalho Francês, na Parte II (As relações coletivas de trabalho), Livro II (negociação coletiva - convenções e acordos coletivos de trabalho), Título IV (Áreas e periodicidade da negociação obrigatória), Capítulo II (Negociação obrigatória nas empresas), Seção 3 (Igualdade profissional entre homens e mulheres e da qualidade de vida no trabalho), estando relacionado na seção que trata da qualidade de vida e não na que trata a jornada de trabalho.<sup>67</sup>

Dessa forma, considera-se que apesar da inovação e da movimentação positiva em favor do direito à desconexão, acaba a legislação francesa por conferir um poder relativamente arbitrário às empresas, limitando reais impactos na efetiva desconexão da vida laboral.

<sup>63</sup> HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, v. 13, n. 205, p. 53-74, jul. 2017, p. 67

<sup>64</sup> FRANÇA. Code du travail. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/>. Acesso em: 17 de julho de 2022.

<sup>65</sup> FRANÇA. LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Disponível em: [https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ETSX1604461L/jo/article\\_55](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ETSX1604461L/jo/article_55). Acesso em: 17 de julho de 2022. Tradução livre: Artigo 55. I. - O artigo L. 2242-8 do Código do Trabalho é alterado do seguinte modo: 1° O item 6° é completado com a seguinte redação: “nomeadamente através das ferramentas digitais disponíveis na empresa; 2° O item 7° é adicionado como segue: “7° Os procedimentos para o pleno exercício pelo trabalhador do seu direito à desconexão e o estabelecimento pela empresa de sistemas de regulação do uso de ferramentas digitais, com vista a assegurar o cumprimento dos períodos de descanso e licenças pessoais e familiares vida. Na falta de acordo, o empregador elabora uma carta, ouvido o conselho de empresa ou, na sua falta, os representantes do pessoal. Esta carta define estes procedimentos para o exercício do direito de desligar e prevê ainda a implementação, para colaboradores e pessoal de supervisão e direção, de ações de formação e sensibilização sobre a utilização razoável das ferramentas digitais. » II. - A Seção I deste artigo entra em vigor em 1° de janeiro de 2017.

<sup>66</sup> CAMOS VICTORIA, Ignacio; SIERRA HERRERO, Alfredo. Op. cit., p. 1059.

<sup>67</sup> HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, v. 13, n. 205, p. 53-74, jul. 2017, p. 69.

O direito à desconexão deveria ocorrer não apenas pela redução da conectividade exacerbada, como também por meio do maior respeito e desatrelamento da vida pessoal do trabalhador, o que justifica sua inserção na seção dedicada à qualidade de vida, o que se reconhece como um acerto da legislação francesa.

Entretanto, conforme previamente analisado, ainda que se positive esse direito, sua efetividade encontra-se distante, uma vez que, ao torná-lo uma faculdade e objeto de ajuste entre empregador e trabalhador, acaba por manter perene no teletrabalhador um possível receio ou sentimento de culpa pela sua “não-conectividade” ou, ainda, um temor pela manutenção ou não do seu trabalho frente às possibilidades de ajuste com o empregador.

Ainda, a ausência de uma conscientização dos empregadores e dos próprios trabalhadores acerca da desconexão é um fator não observado na lei francesa e um ponto de especial importância, sobretudo quando se constata a mera facultatividade de acordo e negociação do direito e não sua obrigatoriedade de implementação e proteção. Nesse sentido, estudo realizado pela Confederação Nacional da Indústria no Brasil assim destacou sobre a lei francesa:

A lei não fornece nenhuma orientação sobre possíveis maneiras de gerenciar o uso de ferramentas digitais ou maneiras de treinar ou aumentar a conscientização entre os trabalhadores. Além disso, embora a nova lei imponha uma obrigação para as grandes empresas negociarem, não há obrigação de chegar a um acordo. Portanto, a interpretação que tem sido feita é que, se nenhum acordo for alcançado entre a empresa e os funcionários, o direito não poderá ser aplicado. Dessa forma, juristas franceses defendem que se aplicaria, então, a disposição relativa às pequenas empresas.<sup>68</sup>

Em outras palavras, um desacerto da legislação francesa reside na manutenção, ainda que involuntária ou não intencional, de um cenário de controle dos empregadores sobre decisões acerca da desconexão do teletrabalhador. Ainda, ao passo que o uso de ferramentas digitais não tem o seu uso gerenciado ou regulamentado por critérios mínimos a serem observados, recai ao trabalhador em ajuste com seu empregador compreenderem os riscos de um uso exacerbado das tecnologias de comunicação, a importância de uma separação entre vida laboral e pessoal, e a imposição de limites de horários e funções no uso de dispositivos de comunicação interpessoal.

Uma expectativa social para o trabalho constante deve ser reconhecida, de modo que a lei positivada se aplique por meio de uma maior conscientização do teletrabalhador, acerca do seu direito à desconexão, e do empregador, acerca dos novos limites ao seu poder diretivo e

---

<sup>68</sup> Confederação Nacional da Indústria. **Teletrabalho no Brasil e mundo: legislações comparadas: estudo de relações do trabalho**. Brasília, CNI, 2020, p. 45.

novas perspectivas do sobreaviso ao qual submete os trabalhadores por meio de ferramentas tecnológicas.

De todo modo, considerando o cenário francês, problemáticas acerca de fatores de cunho psicológico e social não afastam a notória expressividade da legislação, seja por se tratar de um pioneirismo no tratamento legal vinculante do tema, como também por servir como suporte para o desenvolvimento de novas reflexões sobre o tratamento do direito à desconexão.

### **2.2.2 As iniciativas portuguesas: avanços não concluídos**

Brasil e Portugal guardam momentos de aproximações e distanciamento ao longo da história, seja em um contexto político social evidentemente marcado pelo histórico colonialista português no Brasil, seja em um contexto jurídico-constitucional.

A identidade luso-brasileira na esfera jurídica pode ser percebida, por exemplo, quando se verifica que o constitucionalismo surgiu no Brasil e em Portugal ao mesmo tempo por meio das Constituições de 1824 e 1826, portuguesa e brasileira respectivamente, momento no qual ambos os países viviam sob o manto de constituições gêmeas<sup>69</sup>.

Após o afastamento constitucional por meio da Constituição brasileira de 1891 e os períodos turbulentos da história política do Brasil, com dois períodos ditatoriais, a Constituição Federal de 1988 coroa um direito constitucional brasileiro que combinou influências francesas, portuguesas, italianas, espanhola, inglesa, alemã e norte-americana.

A partir disso, é possível vislumbrar que a proteção dos direitos sociais incluindo premissas básicas e fundamentais do trabalhador previstas no texto constitucional brasileiro são também previstas na Constituição portuguesa, como é o caso de limites da duração do trabalho (art. 59.2-b), proibição de discriminação por questão de sexo, idade, raça (art. 59.1), e da liberdade sindical (art. 55).

Denota-se, no entanto, que o texto constitucional brasileiro prevê de forma muito mais completa e detalhada os direitos fundamentais dos trabalhadores, enquanto a Constituição portuguesa relega essa função normativa detalhada ao Código de Trabalho português<sup>70</sup>, o qual se encarrega de dispor de forma minuciosa acerca dos direitos e garantias dos trabalhadores no país.

---

<sup>69</sup> CORREIA, Jorge Alves Correia. **Direito Público Luso-Brasileiro**. Coimbra, Gestlegal, 2018.

<sup>70</sup> PORTUGAL. Código do Trabalho. Lei.º 7/2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em 26 de outubro de 2022.

Em Portugal, o direito à desconexão pode ser compreendido pela previsão implícita em disposições da Constituição Portuguesa, como o art. 59, n.º 1, alíneas “b” e “d”<sup>71</sup>, que dispõe sobre o direito a condições de trabalho socialmente dignificantes que permitem “a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” e o direito ao repouso, lazer, limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e férias periódicas pagas<sup>72</sup>.

Vislumbra-se, portanto, uma movimentação legislativa importante ao incluir a conciliação da vida profissional e familiar como direito constitucionalmente garantido ao trabalhador português, ainda que não expressamente mencione o direito à desconexão.

Além disso, no cenário português, houve também o Projeto de Lei n. 552/XIII/2.<sup>a</sup><sup>73</sup>, de Junho de 2017, que consagrava o dever de desconexão profissional e reforçava a fiscalização dos horários de trabalho, alterando o artigo 199.<sup>o</sup><sup>74</sup> para prever o período de descanso como correspondente ao tempo de desconexão profissional.

Alterava também o artigo 216.<sup>o</sup><sup>75</sup>, atribuindo o dever do empregador em apresentar mapa de horário de trabalho ao ministério responsável. Referidas propostas legislativas são de extrema importância na tentativa de construção de uma cultura trabalhista atenta à verdadeira aplicação do direito à desconexão, com fiscalizações que auxiliem a conscientização de empregadores e trabalhadores, além de estimular a elaboração de documentos que organizem o horário de trabalho.

Como vislumbrado na legislação francesa, medidas como estas aqui sugeridas seriam essenciais para se evitar que a lei de proteção à desconexão do trabalhador não alcançasse sua realização no plano prático e ficasse à mercê de ajustes com o empregador.

---

<sup>71</sup> PORTUGAL. Constituição da República Portuguesa. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>. Acesso em 18 de julho de 2022.

<sup>72</sup> Art. 59. 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

d) Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;

<sup>73</sup> PORTUGAL. Assembleia da República. Projeto de Lei 644/XIII/3. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailheIniciativa.aspx?BID=41478>. Acesso em 19 de julho de 2022.

<sup>74</sup> 2. O período de descanso deve corresponder a um tempo de desconexão profissional. 3. As formas de garantir o tempo de desconexão profissional, designadamente através da não utilização das tecnologias de informação e comunicação durante o período de descanso do trabalhador, podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. 4. A violação do disposto no n.º 2 pode constituir assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 29.º deste Código.

<sup>75</sup> 3. Na mesma data, o empregador deve apresentar cópia do mapa de horário de trabalho ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, nomeadamente através de correio eletrónico, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor. 4. (...). 5. Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Em semelhante sentido, o Projeto de Lei 640/XIII/3<sup>76</sup>, datado de outubro de 2017, previa a alteração do Código do Trabalho português para consagrar direito à desconexão profissional, acrescentando ao artigo 199.º<sup>77</sup> disposições específicas sobre o período de descanso e de não responder à estímulos profissionais.

Pretendia também aditar o artigo 214.º-A, conferindo expressamente ao trabalhador o seu direito à desconexão profissional (item 1<sup>78</sup>), conceituando o direito de desconexão profissional da seguinte forma:

2. Entende-se por direito de desconexão profissional o direito do trabalhador obstar, não atender ou fazer cessar, o fluxo comunicacional de carácter profissional que com este seja estabelecido pela entidade empregadora, pelos seus trabalhadores ou por terceiros, durante os períodos de descanso, designadamente através de meios informáticos ou electrónicos.

Esse projeto de lei também representa uma tentativa significativa de avanço, ao trazer o conceito de direito à desconexão positivado, o que tornaria sua interpretação e aplicação, em tese, simplificada e não passível de alterações de sentido e variações de conteúdo atribuído a referido direito.

Ademais, também previa a vedação às empresas em obstar, dificultar ou sancionar o exercício do direito à desconexão (art. 214.º-A, item 5), trazendo não apenas uma fiscalização como proposta na lei anterior, mas efetiva sanção na hipótese de violação ao exercício do direito a ser protegido.

Outro projeto de lei de grande relevância, também datado de 2017, é o Projeto de Lei 644/XIII/3<sup>79</sup>, o qual pretendia aditar o Código do Trabalho português para acrescentar artigo

---

<sup>76</sup> PORTUGAL. Assembleia da República. Projeto de Lei 640/XIII/3. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=41767>. Acesso em 19 de julho de 2022.

<sup>77</sup> Artigo 199.º (...) 1. (...). 2. O período de descanso destina-se a permitir ao trabalhador a sua recuperação física e psíquica, a satisfação das necessidades e interesses pessoais e familiares bem como ao desenvolvimento de actividades de cariz social, cultural ou lúdico. 3. É garantido ao trabalhador o direito a fruir dos períodos de descanso de que dispõe sem que seja perturbado nesse gozo, designadamente e sem dependência do meio que lhe subjaz, a tomar conhecimento e/ou responder a estímulos de natureza profissional que sejam promovidos ou proporcionados pela entidade empregadora. 4. Constituiu contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3.” “Artigo 214.º-A Períodos de descanso e desconexão profissional

<sup>78</sup> 1. Sem prejuízo da existência de razões de força maior, as quais podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, é atribuído ao trabalhador, durante os períodos de descanso, o direito à desconexão profissional.

<sup>79</sup> PORTUGAL. Assembleia da República. Projeto de Lei 644/XIII/3. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=41767>. Acesso em 19 de julho de 2022.

específico sobre a utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral, não autorizando que referidos aparelhos pudessem impedir o direito ao descanso do trabalhador.

Iguais pretensões puderam ser observadas no Projeto de Lei nº 643/XIII/3<sup>a80</sup>, ao qualificar como falta grave a violação do período de descanso, tendo como base uma sociedade digital e tecnológica, e o Projeto de Lei 1217/XIII/4<sup>81</sup>, o qual versava sobre a Carta de Direitos Fundamentais na Era Digital e previa o direito digitais dos trabalhadores e o direito específico de desligar dispositivos digitais<sup>82</sup>.

Embora as propostas legislativas tenham um conteúdo de grande relevância na busca pela defesa do direito à desconexão, todos os projetos de lei não foram aprovados, bem como a Carta portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital de 17 de maio de 2021 (Lei nº 27/2021)<sup>83</sup> não acolheu as previsões acerca dos direitos dos trabalhadores na esfera digital.

As iniciativas positivas verificadas por meio dos projetos de leis de avançada discussão do direito à desconexão revelam que o tema já se encontra inserido dentro do espaço político português. Todavia, a não aprovação de todos os projetos, bem como o não acolhimento do direito à desconexão como matéria a compor a Carta portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital, demonstram a resistência contra o tema e as dificuldades de implantação, o que sinalizam, por si só, obstáculos que seriam enfrentados ainda que promovidas referidas alterações legislativas.

Dessa forma, com a ausência das alterações na lei de forma a tratar do direito à desconexão de forma específica, o trabalhador, e sobretudo o teletrabalhador, continuam sem uma proteção efetiva e adequada no contexto português, apesar de todas as propostas e toda movimentação legislativa positiva.

Esse cenário demonstra que, a vontade legislativa, caso não esteja acompanhada de uma vontade política adjacente, enfrentará grandes dificuldades para sua realização, assim como a vontade social dos empregadores também influencia na efetivação da lei, como no caso francês.

---

<sup>80</sup> Idem.

<sup>81</sup> PORTUGAL. Assembleia da República. Projeto de Lei 1217/XIII/4. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=43768>. Acesso em 19 de julho de 2022.

<sup>82</sup> Artigo 16.º Direito de desligar dispositivos digitais

1. Todos têm o direito de desligar dispositivos digitais fora do horário de trabalho, por forma a garantir o direito ao descanso e ao lazer, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e a intimidade da vida privada, sem prejuízo dos contactos a realizar pelo empregador em casos de urgência de força maior ou no quadro de relações profissionais de confiança pessoal.

2. A política de utilização de dispositivos digitais aplicável às várias categorias de pessoal, incluindo quem preste serviço à distância deve ser definida nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

<sup>83</sup> PORTUGAL. Assembleia da República. **Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital**. Disponível em: [https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/Educacao\\_Carta-Portuguesa-de-Direitos-Humanos-na-Era-Digital.aspx](https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/Educacao_Carta-Portuguesa-de-Direitos-Humanos-na-Era-Digital.aspx). Acesso em 19 de julho de 2022.



Do mesmo modo, ainda que eventualmente seja estabelecida uma norma específica nesse sentido dentro do contexto jurídico português, será necessária uma conscientização de toda a sociedade, empregados e empregadores, acerca do tema, sob o risco de uma falsa realização da tutela pretendida.

### 2.2.3 Argentina e Colômbia: as referências interamericanas

Igualmente compartilhando a origem romano-germânica do sistema jurídico e, ainda, possuindo características sociais e culturais semelhantes e proximidade geográfica, avaliar as principais referências interamericanas na temática do direito à desconexão se revela tarefa fundamental para compreender o comportamento jurídico mundial sobre o tema.

Conforme analisado previamente, as legislações francesa e portuguesa possuem aspectos positivos, relativos à abordagem pioneira e os avanços na discussão desse direito dentro da arena pública, mas também enfrentam obstáculos e aspectos negativos, como é o caso da dependência de ajustes com o empregador e a discricionariedade de aplicação do direito inerente e pela resistência político-social enfrentada na aprovação de projetos de leis de desenvolvimento da tratativa do tema.

No contexto interamericano, é importante considerar que grande parte dos Estados se trata de democracias que podem ser consideradas jovens, que enfrentaram períodos conturbados e que ainda são identificadas como países em desenvolvimento, o que aproximam a Argentina e Colômbia da realidade político-econômica brasileira.

Ainda, no que se refere à análise do teletrabalho e do direito à desconexão, durante o período da pandemia, aproximadamente 23 milhões de pessoas passaram a trabalhar sob o regime de teletrabalho na América Latina, representando um aumento entre significativo do percentual de pessoas assalariadas que exerceram suas funções de casa, atingindo o patamar de 20% a 30% de percentual que, antes da pandemia, não era superior à 3%, conforme relatório divulgado pela Organização Mundial do Trabalho<sup>84</sup>.

Dessa forma, dentro de um contexto mais próximo e atual, há também inovações legislativas na temática do teletrabalho na Argentina e Colômbia, indicando que o direito à

---

<sup>84</sup> Organização Internacional do Trabalho. **OIT: Cerca de 23 milhões de pessoas fizeram teletrabalho na América Latina e no Caribe.** Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_811315/lang--pt/index.htm#:~:text=Estimativas%20preliminares%20da%20OIT%20indicam,para%20o%20teletrabalho%20na%20regi%C3%A3o..](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_811315/lang--pt/index.htm#:~:text=Estimativas%20preliminares%20da%20OIT%20indicam,para%20o%20teletrabalho%20na%20regi%C3%A3o..) Acesso em 04 de novembro de 2022.

desconexão vem ganhando espaço na esfera pública de discussão, na tomada de decisões e de atuação legislativa.

No caso argentino, a *Ley 27.555*<sup>85</sup>, de abril de 2021 dispôs sobre os direitos e obrigações nas relações de trabalho a distância, buscando salvaguardar os teletrabalhadores, sobretudo no período pandêmico.

Assim, há previsão expressa ao direito a não ser contatado(a) e poder se desconectar dos dispositivos fora do período de jornada laboral e durante as férias, bem como é previsto o direito a horários compatíveis com tarefas de cuidado exercidas pelo trabalhador, a exemplo do caso das pessoas responsáveis pelo cuidado de pessoas menores de 13 anos, pessoas com deficiência ou pessoas idosas que necessitem de assistência específica.

Ademais, um ponto relevante da legislação argentina (*Ley 27.555*) diz respeito à disposição expressa pontuando a importância de um uso equitativo desse direito, em termos de gênero, estimulando os homens a participarem das tarefas de cuidado.

Entende-se, portanto, muito positiva a atuação legislativa argentina que, ao mesmo tempo em que se mostra sensível aos perigos da hiperconectividade e da supressão do descanso e da vida pessoal em virtude da continuidade das demandas laborais, também adiciona a sensibilidade as diferenças na proteção desse direito a partir da ótica da desigualdade de gênero e das responsabilidades assumidas majoritariamente por mulheres quando relacionados ao cuidado de terceiros cumulados à sua vida profissional já sobrecarregada, situação esta não abordada nas legislações anteriormente analisadas.

Neste momento, é cabível ressaltar a vinculação necessária entre a tutela do direito à desconexão com a questão de gênero, bem como reconhecer a referência positiva representada pela lei argentina na tutela do direito a se desconectar das atividades laborais dentro do contexto interamericano.

Seguindo a mesma linha de raciocínio comparativo, a última legislação estrangeira a ser analisada é a recente lei colombiana (*Ley 2191 de 2022*)<sup>86</sup> que apresenta como seu objetivo “criar, regular e promover a desconexão laboral dos trabalhadores nas relações laborais dentro das diferentes modalidades de contratação vigente no ordenamento jurídico colombiano”<sup>87</sup>.

---

<sup>85</sup> ARGENTINA. *Ley 27.555*. La ley de teletrabajo modifica la ley de Contrato de Trabajo para regular los derechos y obligaciones de las partes en la relación laboral que se desarrolla a distancia. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/teletrabajo#titulo-4>. Acesso em 19 de julho de 2022.

<sup>86</sup> COLÔMBIA. *Ley 2191 de 2022*. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de Desconexión Laboral. Disponível em: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>. Acesso em 19 de julho de 2022.

<sup>87</sup> ARTICULO 1. Objeto. Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o

A lei traz os princípios que irão orientar o direito a desconexão laboral (artigo 2) e o conceito adotado para definir o que será tutelado (artigo 3), definindo-o como:

Artigo 3. Definição de desconexão laboral: entende-se como o direito que têm todos os trabalhadores e servidores públicos, a não ter contato, por qualquer meio ou ferramenta, seja tecnológica ou não, para questões relacionadas com seu âmbito ou atividade laboral, em horários fora da jornada ordinária ou jornada máxima legal de trabalho, ou convencionalizada, nem em suas férias e períodos de descanso.<sup>88</sup>

A legislação também prevê a forma como será garantido o direito à desconexão, como deverão ser formuladas as políticas de regulamentação interna, quais são as exceções e alguns apontamentos sobre temas como inspeção e vigilância.

Observa-se que se trata de uma lei recente (janeiro/2022), não muito extensa e que, apesar de consagrar o direito à desconexão como direito validamente reconhecido no ordenamento jurídico colombiano, o fez de forma sucinta e lacunosa, uma vez que trouxe poucas previsões acerca das sanções a serem aplicadas em caso de descumprimento e tampouco dispõe sobre maiores e melhores parâmetros para interpretação em casos concretos.

Além disso, diferentemente da legislação argentina, em nada diferenciou o direito à desconexão a ser garantido ao homem e à mulher e eventuais questões de gênero e atividades de cuidado, temática essa considerada fundamental para não se permitir uma nova esfera de desigualdade e de invisibilidade da dupla jornada feminina muitas vezes exercida por trabalhadoras e teletrabalhadoras mulheres.

O acesso das mulheres ao mercado de trabalho, como abordado por Mônica Sapucaia e Cintia Rodrigues<sup>89</sup>, não se deu pela superação da assimetria entre os sexos, seja na ocupação de espaços profissionais, como na distribuição da carga horária de trabalho doméstico, tornando premente uma atenção legislativa especial sobre esta temática no Brasil e no mundo.

---

reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral. Tradução livre: ARTIGO 1. Objeto. O objetivo desta lei é criar, regular e promover a desconexão laboral dos trabalhadores em relações trabalhistas dentro das diferentes modalidades de contratação vigentes no ordenamento jurídico colombiano e suas formas de execução, bem como nas relações legais e/ou regulatórias, em de modo a garantir o gozo efetivo dos tempos livres e de descanso, licenças, autorizações e/ou férias para conciliar a vida pessoal, familiar e laboral.

<sup>88</sup> Tradução livre: ARTÍCULO 3. Definición de Desconexión laboral. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos

<sup>89</sup> RODRIGUES, Cintia. SAPUCAIA, Mônica. Proteção à maternidade: uma reflexão sobre apaziguamento e sedimentação das desigualdades entre homens e mulheres. **Revista Da ABET**. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/31257>. Acesso em 17 de janeiro de 2023.

De toda sorte, as duas legislações além de representarem marcos legais recentes e de países próximos, geograficamente, do Brasil, também simbolizam o avanço no tratamento do direito à desconexão dentro do contexto regional interamericano o que pode, e deve, servir como referência para uma futura construção legislativa do direito à desconexão no Brasil.

Dessa forma, após analisar os cenários internacionais da tutela do direito à desconexão, adentrar-se-á na análise de uma legislação simbólica, recente e que servirá como referência principal para um estudo comparativo da proteção do teletrabalho e do direito à desconexão no Brasil: a legislação espanhola, destacadamente, a *Ley 10/2021*<sup>90</sup>.

### **2.2.5 A proteção espanhola ao teletrabalho e a tutela do direito à desconexão**

O sistema jurídico espanhol também tem origem romano-germânica, assim como possui um texto constitucional que dispõe sobre o direito ao trabalho e da liberdade da escolha da profissão mediante remuneração suficiente (art. 35.1), bem como será acompanhada por legislação infraconstitucional específica para instituir o estatuto dos trabalhadores (art. 35.2).

O contexto jurídico-legislativo espanhol de proteção do teletrabalho e, mais especificamente, do direito à desconexão ganha maior destaque pela completude das concepções e garantias hoje vigentes, pelo histórico de construção da tutela ao longo dos anos e, por fim, pelo potencial caráter comparativo que é possível estabelecer entre a vigência recente de uma legislação detalhada em contraponto com a ausência de legislação específica para a proteção do direito à desconexão.

Para entender a origem da lei espanhola de 2021 (*Ley 10/2021*) se faz necessário compreender as movimentações legislativas que a antecederam.

Dessa forma, a própria exposição de motivos da nova lei da Espanha aponta a *Ley 3/2012*<sup>91</sup> como a primeira referência legislativa que tratou, ainda de forma incipientemente, da proteção do teletrabalho.

Referida lei versava sobre as medidas urgentes para a reforma do mercado de trabalho e pontuava que o desejo de promover novas formas de desenvolver a atividade laboral faz com que, dentro dessa forma, se busque também acomodar o teletrabalho com suas respectivas garantias, compreendendo o teletrabalho como:

---

<sup>90</sup> ESPANHA. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>. Acesso em 19 de julho de 2022.

<sup>91</sup> ESPANHA. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>. Acesso em 24 de julho de 2022.

Uma forma particular de organização do trabalho que se enquadra perfeitamente no modelo produtivo e económico que se pretende, ao favorecer a flexibilização das empresas na organização do trabalho, aumentar as oportunidades de emprego e otimizar a relação entre o tempo de trabalho e a vida pessoal e familiar. Assim, a regulação do trabalho domiciliário tradicional é modificada para acomodar, por meio de uma regulação equilibrada de direitos e obrigações, o trabalho remoto baseado no uso intensivo de novas tecnologias<sup>92</sup>

Os motivos apresentados acabam por sintetizar as discussões realizadas no capítulo 1, a um só tempo dispondo sobre a importância de conciliar e otimizar a relação entre o tempo de trabalho e a vida familiar e pessoal e, ainda, conceituando essa forma de organização do trabalho como aquela baseada no uso intenso das tecnologias de informação e comunicação.

Dentro dessa lei de 2012, o maior destaque é conferido ao artigo 9.2, o qual modifica o artigo 34.8 da lei do Estatuto espanhol dos Trabalhadores para positivar o direito do trabalhador a adaptar a duração e distribuição da jornada de trabalho, a fim de tornar efetivo o seu direito a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, valendo-se, por exemplo, do horário flexível e outras formas de organização do tempo de trabalho e tempo de descanso<sup>93</sup>.

Verifica-se, portanto, que uma preocupação com a desvinculação entre a vida pessoal e de trabalho já integrava a vontade legislativa no contexto, justificando a tutela específica da distribuição da jornada de trabalho a partir da consagração da conciliação da vida pessoal, familiar e laboral como verdadeiro direito no ordenamento jurídico espanhol.

Em 2018, por sua vez, outra lei que serviu como referência para a legislação sobre o teletrabalho de 2021 se refere a *Ley Orgánica 3/2018*, a qual dispõe sobre a proteção de dados pessoais e a garantia dos direitos digitais.

Referida lei é um marco relevante não apenas pelo desenvolvimento da proteção do teletrabalhador, mas por se tratar de um marco legislativo fundamental na proteção dos usuários

---

<sup>92</sup> Idem. Tradução livre: una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

<sup>93</sup> ESPANHA. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>. Acesso em 24 de julho de 2022. Artículo 9, tiempo de trabajo: 2. El apartado 8 del artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado como sigue:

«8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.»

de tecnologias e no uso da informática como um todo, na busca pela promoção de um ambiente virtual mais seguro, saudável e coordenado.

Concernente às relações trabalhistas, a lei se destaca por dedicar cinco artigos específicos sobre o tema.

O primeiro deles, o artigo 87, dispõe sobre o direito à intimidade e uso de dispositivos digitais em âmbito laboral<sup>94</sup> e expressamente prevê que os trabalhadores deverão ter sua intimidade protegida no uso dos aparelhos tecnológicos disponibilizados pelo empregador, podendo este último ter acesso aos conteúdos do uso dessas ferramentas apenas para controle do cumprimento das obrigações laborais.

Ainda, referido artigo impõe que os empregadores devem estabelecer critérios de utilização dos aparelhos digitais com a elaboração conjunta desses critérios feita ao lado de representantes dos trabalhadores, o que sinaliza um avanço significativo na delimitação do poder patronal nas disposições sobre o teletrabalho, diferentemente do contexto francês, por exemplo.

O artigo 89<sup>95</sup>, por sua vez, trata da intimidade do trabalhador em face do uso de dispositivos de vigilância por vídeo e gravação de sons nos espaços de trabalho, o que não incide especificamente na hipótese de teletrabalho, mas que deve ser reconhecida como disposição importante para o estabelecimento de limites do uso de ferramentas digitais no exercício do poder de controle pelo empregador.

No que se refere aos sistemas de geolocalização para monitoramento dos empregados, o artigo 90<sup>96</sup> prevê que é permitido o uso desses sistemas para fins do exercício das funções de controle dos empregadores, devendo, no entanto, os empregados serem informados de forma clara, inequívoca e expressa sobre a existência e características desses dispositivos.

Com efeito, denota-se que as disposições da legislação de 2018 buscou salvaguardar sobretudo a intimidade do teletrabalhador, bem como dinamizar a relação trabalhista exercida e controlada por ferramentas digitais a partir da ciência, anuência e diálogo entre empregado e empregador.

---

<sup>94</sup> ESPANHA. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>. Acesso em 24 de julho de 2022. Artículo 87. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

<sup>95</sup> ESPANHA. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>. Acesso em 24 de julho de 2022. A

<sup>96</sup> Idem.

Por fim, o maior destaque da *Ley Orgánica 3/2018* se dá pelo disposto no artigo 88, uma vez que resta previsto expressamente o direito a desconexão digital no âmbito das relações de trabalho e o insere como efetivo direito tutelado pelo ordenamento jurídico espanhol.

Em que pese o direito não se restrinja ao que se encontra positivado, é certo que a existência de uma previsão expressa acerca do direito, que depende de uma maior e melhor expansão de conhecimento e de parâmetros de aplicação, se beneficia da previsão em texto de lei, facilitando não apenas sua aplicação mas também difundindo o conteúdo normativo protegido de forma a construir uma cultura cada vez mais consciente da importância e da responsabilidade que existe por trás do simples, mas não fácil, “desconectar” da vida profissional.

O artigo 88 assim dispõe<sup>97</sup>:

Artigo 88.º Direito à desconexão digital no local de trabalho.

1. Os trabalhadores e trabalhadores públicos têm direito à desconexão digital de forma a garantir, fora do horário de trabalho legal ou convencionalmente estabelecido, o respeito pelo seu tempo de descanso, licenças e férias, bem como a sua privacidade pessoal e familiar.
2. As modalidades de exercício deste direito atenderão à natureza e finalidade da relação laboral, promoverão o direito à conciliação da atividade laboral com a vida pessoal e familiar e estarão sujeitas ao que for estabelecido em convenção coletiva ou, na sua falta, conforme acordado entre a empresa e os representantes dos trabalhadores.
3. O empregador, ouvidos os representantes dos trabalhadores, elaborará uma política interna dirigida aos trabalhadores, incluindo os que exerçam cargos de chefia, na qual definirá as modalidades de exercício do direito ao desligamento e as ações de formação e sensibilização dos trabalhadores. equipe em um uso razoável de ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga do computador. Em particular, o direito à desconexão digital será preservado nos casos de trabalho remoto total ou parcial, bem como no domicílio do empregado vinculado ao uso de ferramentas tecnológicas para fins de trabalho.

---

<sup>97</sup> Tradução livre: Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Percebe-se que, enquanto o artigo 88.1 apresenta um conceito e definição do direito à desconexão e sua forma de ocorrência, os artigos 88.2 e 88.3 reiteram previsões anteriormente contidas de forma mais genérica na Ley 3/2012, como é o caso da conciliação entre atividade laboral e vida pessoal e familiar (88.2) e o dever de elaborar uma política a partir da escuta e participação do empregado pelo empregador (88.3).

Outro ponto relevante do artigo em comento diz respeito à indicação de que o direito à desconexão deve ser acompanhado de uma sensibilização sobre o uso razoável das ferramentas tecnológicas para evitar o risco de “fadiga informática”, isto é, uma sobrecarga de informações, demandas e responsabilidades advindas do uso descoordenado das ferramentas digitais.

O termo “sensibilização” ao mesmo tempo em que simboliza um tratamento menos mecânico e mais cuidadoso no tratamento do uso adequado das TICs também deve ser considerado relevante por humanizar a questão tecnológica, em um esforço de resgate do lado sensível e humano durante a utilização dessas ferramentas, as quais, por muitas vezes, robotizam e retiram a pessoalidade, personalidade, intimidade e individualidade de quem delas usufruem.

Em semelhante sentido a “*disposición final decimocuarta*” também acresce a Lei do Estatuto Básico do Empregado Público a alínea “j bis” com a seguinte redação:

Décima quarta disposición final. Modificación do texto consolidado da Lei do Estatuto Básico do Servidor Público.

Uma nova letra j bis) é adicionada ao artigo 14 do texto consolidado da Lei do Estatuto Básico dos Funcionários Públicos, aprovado pelo Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, que passa a ter a seguinte redação:

«j bis) À privacidade na utilização dos dispositivos digitais que lhes sejam disponibilizados e contra a utilização de dispositivos de vídeo vigilância e geolocalização, bem como ao desligamento digital nos termos estabelecidos na legislação em vigor sobre proteção de dados pessoais e garantia de digital direitos.<sup>98</sup>

Vê-se, portanto, uma preocupação em indicar iguais medidas a serem tomadas em face dos empregados públicos, seja pelo respeito à intimidade no uso das ferramentas digitais, na garantia do direito à desconexão, como também na proteção de dados e frente às tecnologias de vigilância e geolocalização.

<sup>98</sup> Tradução livre: Disposición final decimocuarta. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se añade una nueva letra j bis) en el artículo 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que quedará redactada como sigue:

«j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.



A ênfase conferida à proteção em relação aos meios de localizar e vigiar o trabalhador de forma remota por meio de tecnologias específicas é de salutar importância e deve servir como influência e inspiração para a legislação brasileira.

Conforme preconiza Guilherme e Alexandre Pinheiro, para além do sistema de geolocalização por triangularização, a geolocalização por GPS pode ser muito invasiva, uma vez que:

Esse sistema compartilha as coordenadas geográficas da localização de uma pessoa de forma bastante precisa, por volta de um raio de no máximo 5 metros. Ele pode ser bastante invasivo, permitindo a localização exata da pessoa e o mapeamento das áreas de circulação “habituais de uma pessoa por serviços especializados, gerando dados que podem ser agregados a serviços de publicidade comportamental” (DONEDA, 2012, p. 10)<sup>99</sup>

A iniciativa legislativa espanhola até agora analisada indica *per se* que acaba por ser mais abrangente e detalhada que a pioneira legislação francesa. A uma, por exigir a desconexão por lei e, a duas, por propor uma regulação legal junto aos agentes sociais. Ademais, normatiza de forma expressa e objetiva conteúdo normativo imprescindível para o direito à desconexão, ao apontar o dever de garantir a segurança e saúde no trabalho e o descanso necessário, como preconiza Camos e Herrero<sup>100</sup>.

Em continuidade ao olhar legislativo cuidadoso na tutela do teletrabalho, o Real Decreto-Ley 6/2019<sup>101</sup>, ao tratar de medidas urgentes para garantia da igualdade do trato de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho e na ocupação, indicava a igualdade de gênero incluía a ausência de desigualdade em diversos termos, como no caso da assunção de obrigações familiares e ao exercício de corresponsabilidade da vida pessoal, familiar e laboral.

Especificamente sobre o trabalho a distância, o artigo 34 do Estatuto espanhol dos trabalhadores teve seu item 8 modificado a fim de incluir o direito à solicitação de adaptações de duração e distribuição da jornada de trabalho, incluindo o exercício do trabalho à distância, a fim de ver garantido o direito à conciliação da vida familiar e profissional<sup>102</sup>.

---

<sup>99</sup> PINHEIRO, Guilherme Pereira. PINHEIRO, Alexandre Pereira. COVID-10 e geolocalização: entre saúde e a proteção de dados pessoais. **Revista Jurídica da Presidência**. v. 24, n. 132 (2022), pp. 245-468. Disponível em: <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/2252>. Acesso em 26 de dezembro de 2022.

<sup>100</sup> CAMOS VICTORIA, Ignacio; SIERRA HERRERO, Alfredo. Op. cit., p. 1065.

<sup>101</sup> ESPANHA. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>. Acesso em 24 de julho de 2022.

<sup>102</sup> 8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y

Apesar de não trazer efetiva inovação específica à temática do direito à desconexão, serve como um parâmetro de reflexão necessário ao abordar a matéria do teletrabalho e do próprio ato de desconectar-se, uma vez que a desconexão laboral digital não é acompanhada da desconexão das demais responsabilidades familiares, as quais podem manter a sobrecarga físico-mental da teletrabalhadora caso não haja uma equiparação das obrigações familiares e uma corresponsabilidade em todos os níveis (familiar, pessoal e profissional), como indicado nessa lei.

Portanto, trata-se de mais uma inovação espanhola relevante que não deve ser menosprezada quando da futura análise comparativa entre a legislação hispânica e a pretensa proteção jurídico-brasileira.

Por fim, de modo a concluir a análise do panorama jurídico-normativo espanhol acerca do teletrabalho e direito à desconexão, a recente *Ley 10/2021* consolidou em um corpo legal de seis capítulos, vinte e dois artigos e quatorze disposições finais, a efetiva materialização do conjunto de direitos ao trabalho à distância, gênero do qual entende-se o teletrabalho como espécie<sup>103</sup>.

A lei é pautada pelo reconhecimento dos benefícios e ganhos da utilização de tecnologias, mas também não se olvida de apontar eventuais aspectos negativos, os quais assim discrimina:

No entanto, também apresenta potenciais desvantagens: proteção de dados, falhas de segurança, techno-stress, horas ininterruptas, fadiga informática, conectividade digital permanente, maior isolamento do trabalho, perda de identidade corporativa, deficiências na troca de informações entre pessoas que trabalham em pessoa, e aqueles que o fazem exclusivamente remotamente, dificuldades associadas à falta de serviços básicos no território, como conectividade digital ou serviços para trabalho e reconciliação familiar, ou

---

con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Tradução livre: 8. Os trabalhadores têm o direito de solicitar adaptações da duração e distribuição da jornada de trabalho, na organização do tempo de trabalho e na forma de prestação, incluindo a prestação do seu trabalho remoto, para efetivar o seu direito. vida familiar e profissional. Essas adaptações devem ser razoáveis e proporcionais em relação às necessidades do trabalhador e às necessidades organizacionais ou produtivas da empresa. No caso de terem filhos ou filhas, os trabalhadores têm o direito de fazer tal pedido até os filhos ou filhas completarem doze anos.

<sup>103</sup> Artículo 2. Definiciones.

A los efectos de lo establecido en esta Ley, se entenderá por:

- a) «Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) «Trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

transferência para o trabalhador dos custos da atividade produtiva sem compensação alguns, entre outros<sup>104</sup>

Como é possível observar da exposição de motivos da legislação, as dificuldades e os riscos presentes no uso das tecnologias foram cuidadosamente detalhados e considerados pelo legislador, com destaque à indicação do “tecnostress” e “fadiga informática”, indicando novas concepções que vinculam questões humanas já existentes (stress e fadiga) com o uso das tecnologias e da informática, criando uma nova forma de stress causado pela excessividade tecnológica e um cansaço oriundo da sobrecarga de informações e de conectividade pela ferramentas digitais.

Outro destaque se dá à conectividade digital contraposta à conciliação da vida profissional e familiar, questão que se repetiu nas legislações anteriormente analisadas e que foi abordada na construção do direito à desconexão no capítulo 1, demonstrando que o poder de se desconectar do trabalho e das ferramentas digitais do trabalho é questão primordial na defesa do direito à desconexão e passo fundamental para a proteção do trabalho à distância, na modalidade de teletrabalho.

Assim, a seção 5.<sup>a</sup> se debruça sobre os direitos relacionados ao uso de ferramentas digitais por meio de dois artigos: o artigo 17 sobre o direito à intimidade e a proteção de dados e o artigo 18 especificamente sobre o direito a desconexão digital.

Ambos os direitos previstos na seção remetem à legislação de 2018 sobre a proteção de dados, com ênfase na proteção da intimidade no âmbito do uso de ferramentas digitais na relação de trabalho e prevê expressamente a desconexão digital como um direito do teletrabalhador.

O artigo 17 faz expressa menção à *Ley Orgánica 3/2018*, de proteção de dados pessoais e garantia dos direitos digitais, ressaltando o respeito à intimidade no uso de meios telemáticos no trabalho a partir dos princípios de idoneidade, necessidade e proporcionalidade das medidas adotadas pelo empregador (artigo 17.1)<sup>105</sup>.

---

<sup>104</sup> ESPANHA. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>. Acesso em 19 de julho de 2022, p. 7. Tradução livre: Sin embargo, también presenta posibles inconvenientes: protección de datos, brechas de seguridad, tecnoestrés, horario continuo, fatiga informática, conectividad digital permanente, mayor aislamiento laboral, pérdida de la identidad corporativa, deficiencias en el intercambio de información entre las personas que trabajan presencialmente y aquellas que lo hacen de manera exclusiva a distancia, dificultades asociadas a la falta de servicios básicos en el territorio, como la conectividad digital o servicios para la conciliación laboral y familiar, o traslado a la persona trabajadora de costes de la actividad productiva sin compensación alguna, entre otros.

<sup>105</sup> Tradução livre: 1. O uso de meios telemáticos e o controle da prestação de trabalho por meio de dispositivos automáticos garantirão adequadamente o direito à privacidade e proteção de dados, nos termos previstos na Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro, Proteção de Dados Pessoais e garantia de direitos digitais, de acordo com o princípios de adequação, necessidade e proporcionalidade dos meios utilizados.

Um avanço importante se traduz no disposto no item 2<sup>106</sup>, que veda a exigência, por parte do empregador e tomador de serviço, da instalação de programas ou aplicativos nos dispositivos do trabalhador, previsão que auxilia na incipiente delimitação de limites entre as exigências que podem ou não ser adotadas no âmbito da relação trabalhista intermediada por esses recursos telemáticos.

Por sua vez, o maior destaque da *Ley 10/2021* se dá pela previsão expressa do direito à desconexão digital como direito efetivamente reconhecido, validado mais uma vez pelo ordenamento jurídico espanhol em legislação específica sobre o teletrabalho, também em referência direta à *Ley Orgánica 3/2018*, definindo o que se entende como dever empresarial de garantia à desconexão:

**Artículo 18.** *Derecho a la desconexión digital.*

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.<sup>107</sup>

Por fim, o item 2 do artigo 18<sup>108</sup> além de prever uma audiência prévia entre a representação legal dos trabalhadores com a empresa, determina a obrigatoriedade de elaboração de política interna para os empregados, incluindo aqueles que ocupam cargos diretivos, reafirmando a necessidade da sensibilização sobre um uso razoável das ferramentas tecnológicas com o fito de evitar a denominada fadiga informática.

<sup>106</sup> Tradução livre: 2. A empresa não pode exigir a instalação de programas ou aplicativos nos dispositivos propriedade do trabalhador, nem o uso desses dispositivos no desenvolvimento de trabalho remoto.

<sup>107</sup> Tradução livre: Artigo 18. Direito à desconexão digital.

1. As pessoas que trabalhem remotamente, nomeadamente em regime de teletrabalho, têm direito à desconexão digital fora do horário de trabalho nos termos estabelecidos no artigo 88.º da Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro.

O dever empresarial de garantir a desconexão implica a limitação da utilização dos meios tecnológicos de comunicação empresarial e laboral durante os períodos de descanso, bem como o respeito pela duração máxima da jornada de trabalho e quaisquer limites e precauções quanto aos horários de trabalho eventualmente disponíveis. regulamentos legais ou convencionais

<sup>108</sup> Tradução livre: 2. A empresa, ouvido o representante legal dos trabalhadores, desenvolverá uma política interna voltada para os trabalhadores, incluindo aqueles que ocupam cargos gerenciais, nos quais definirão as modalidades de exercício do direito de desligamento e ações de treinamento e conscientização de funcionários sobre o uso razoável de ferramentas tecnológicas que evitem o risco de fadiga do computador. Dentro Em particular, o direito à desconexão digital será preservado nos casos de realização trabalho a distância total ou parcial, bem como na casa do empregado ligado ao uso de ferramentas tecnológicas para fins de trabalho.

Com isso, mais uma vez notabiliza-se que o risco do cansaço gerado pela excessiva conectividade é reiterado no teor do próprio artigo e resgata a já elogiada terminologia utilizada pelo legislador em 2018 acerca da sensibilização dos trabalhadores e empregadores, o que pode e deve ser interpretado como uma tentativa de humanização e resgate da sensibilidade humana no uso contínuo das tecnologias.

Após a análise de todo arcabouço legislativo espanhol na tutela do teletrabalho e, sobretudo, do direito à desconexão, resta evidente que a referência espanhola constitui uma das mais completas legislações, bem como apresenta uma tratativa aparentemente mais sensível que inclui, a um só tempo preocupações de ordem pessoal (conciliação da vida profissional e pessoal e sensibilização no uso das tecnologias) como também preocupações de gênero (corresponsabilidade e equiparação das obrigações familiares), dois pontos fundamentais para que se possa verdadeiramente abordar a temática do direito à desconexão.

Isso porque, não há como se falar em direito à desconexão se não se reconhece a necessidade de desvinculação da vida familiar, pessoal e laboral, com limitações ao uso das ferramentas tecnológicas, assim como a proteção da desconexão não será completa se desconsiderar a conectividade quase inerente das teletrabalhadoras às obrigações familiares, com a sobrecarga não compensada pela desconexão digital na relação de trabalho primária em descompasso com o desequilíbrio das demais obrigações e responsabilidades no local de teletrabalho: a própria casa.

Dessa forma, da análise jurídico-legislativa espanhola destacam-se os seguintes pontos: (i) definição do direito à desconexão como meio de se evitar o tecnostress e fadiga informática; (ii) preocupação com questão de gênero e corresponsabilidade de obrigações familiares; (iii) sensibilização e resgate do lado humano no uso não mais irrestrito das tecnologias de informação e comunicação; (iv) delimitação de limites, ainda incipientes, à intimidade e privacidade dos teletrabalhadores em uso de dispositivos eletrônicos; e (v) exaltação do descanso, férias e duração da jornada como limites a serem observados para fins de proteção do direito à desconexão digital.

São esses os principais elementos que servirão como pontos de referência para a análise comparada da realidade brasileira, seja pelo regramento jurídico (in)existente como pelos dados atualmente apresentados sobre o tema.

### **3. A REALIDADE BRASILEIRA DA DESCONEXÃO LABORAL: AS REGRAS E OS DADOS**

Conforme delineado ao longo do capítulo 1, o panorama legislativo brasileiro de proteção do teletrabalho e, de forma específica, do direito à desconexão laboral apresenta um histórico de aparentes acertos e desacertos, sendo certo que a necessidade do aprimoramento da proteção conferida aos teletrabalhadores e seu poder e dever de desconexão é medida necessária para o aperfeiçoamento da própria realidade trabalhista como um todo.

A preponderância e o crescente número de pessoas que seguem o regime de teletrabalho, sobretudo a partir da pandemia do COVID-19, fez com que a realidade digital e telepresencial anteriormente limitada a profissões e cargos específicos, hoje seja uma opção presente em diversas atividades exercidas, assim como modelo adotado de forma cada vez mais reiterada por empresas, tornando a sua proteção ainda mais importante.

Discutir e repensar a relação do indivíduo e da sociedade com as tecnologias se transforma em questão primordial para que as inovações e progresso prometidos pelas TICs não sejam transformados em novas formas de retrocesso social, regredindo na defesa dos direitos fundamentais nas relações sociais e, sobretudo, nas relações de trabalho.

Para uma melhor compreensão da realidade brasileira, a fim de entender as possíveis relações e incongruências entre as regras e os dados atuais, o trabalho se propõe, neste momento, a realizar uma análise comparada em face aos panoramas legislativos previamente abordados, com ênfase em relação ao contexto espanhol, por se tratar do principal referencial positivo de movimentação legislativa adotado.

Em outras palavras, a análise do panorama juslaboral de proteção ao teletrabalho no contexto brasileiro será aperfeiçoada pelo viés comparativo possível ao se alinhar à análise do cenário jurídico existente em outros países, com enfoque específico na Espanha, permitindo não apenas uma leitura dos dispositivos, mas seu contraponto com outras referências legislativas.

A importância do estudo comparativo se dá pela possibilidade de analisar criticamente os aspectos positivos e eventualmente negativos da legislação própria e da comparada, bem como identificar possíveis aperfeiçoamentos que poderiam ser incorporados e o aprendizado de medidas que já se revelaram ineficazes ou de difícil materialização.

Ausente uma legislação brasileira específica sobre o tema, exemplos internacionais podem servir de referência para a construção de uma normativa nacional adequada à realidade social brasileira, a partir da consideração de standards mínimos a serem respeitados e

incrementos e aperfeiçoamentos legislativos que podem ser aplicados no contexto laboral do país.

### **3.1 ANÁLISE COMPARADA: O DIREITO COMPARADO E SUA APLICAÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO**

A superação das fronteiras geográficas e temporais possibilitada pelas tecnologias, permitindo a conexão instantânea e independente da distância, faz com que o contexto sociocultural globalizado também adentre à esfera do direito, seja pela coexistência de diferentes ordenamentos jurídicos simultaneamente e independente de um espaço geográfico específico, consistente no pluralismo jurídico, como também pelo uso crescente do direito comparado na ciência jurídica.

Como ensina Weliton Carvalho, “um determinado conhecimento científico só se concretiza quando transpõe os denominados obstáculos epistemológicos e só se mantém de pé ao resistir a novos paradigmas que o colocam à prova”<sup>109</sup>.

Em outras palavras, a pesquisa científica no direito deve buscar construir o conhecimento jurídico a partir da contraposição e análise do direito conhecido a partir de conhecimentos oriundos de outros ordenamentos jurídicos, intercâmbio facilitado pelo contexto globalizado em que a sociedade se encontra inserida.

O direito comparado, portanto, serve para que sejam verificados pontos comuns e pontos divergentes entre ordenamentos jurídicos diversos, não com intuito de importar ou exportar inconscientemente e irracionalmente conceitos e regras para outro ordenamento, mas para encontrar pontos de equilíbrio a partir dos quais seja possível alicerçar conceitos e regras próprias que se adequem à realidade social experimentada. Pode, portanto, ser descrito o direito comparado como:

Assim, esse método procura por similaridades e diferenças, entre sistemas jurídicos, com o intuito de questionar até que ponto a harmonização de certos pontos pode ser possível entre os sistemas comparados, ou até que ponto a lei pode ser interpretada de uma maneira que melhor se enquadre entre diversas tradições legais.<sup>110</sup>

---

<sup>109</sup> CARVALHO, Weliton. Direito Comparado: Método ou ciência? : Revista de informação legislativa, v. 45, n. 180, p. 139-145, out./dez. 2008 | Informativo jurídico consulex, n. 21, p. 4-7, maio de 2009. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/176559>. Acesso em 24 de outubro de 2022.

<sup>110</sup> DUTRA, Deo Campos. MÉTODO(S) EM DIREITO COMPARADO. Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, v. 61, n. 3, p. 189 – 212, dez. 2016. ISSN 2236-7284. Disponível em:

Para poder ser realizado, entretanto, deve perpassar por três fases de estudo, compreendendo uma primeira fase analítica, na qual são recolhidos elementos para construção de um conhecimento primário sobre o objeto de estudo, seguido por uma segunda fase integrativa, na qual são construídas interpretações para compreensão das informações recolhidas de modo a permitir, por fim, efetivamente a fase da síntese comparativa<sup>111</sup>.

Além disso, a simples comparação de diferentes sistemas jurídicos não pode se dar de forma despropositada ou ausente motivos para referida escolha metodológica.

A doutrina propõe, então, sete funções do método comparativo, as quais seriam: a) a função epistemológica de entender as leis e instituições; b) função comparativa; c) a função de enfatizar as similitudes; d) a função formal de construir o sistema; e) função avaliativa de determinar o melhor sistema; f) a função universalizante de preparar a unificação de direitos e g) a função crítica de manejar instrumentos para a crítica do direito<sup>112</sup>.

Nesse sentido, é salutar pontuar que não se concorda com a mencionada necessidade de se determinar um melhor sistema, uma vez que os sistemas devem ser considerados a partir da realidade social ao qual se aplicam e, salvo exceções de violações à pressupostos básicos de garantias fundamentais para proteção da dignidade da pessoa humana e da liberdade, não se pode atribuir a superioridade de um ordenamento jurídico sobre outro de forma simplória e superficial.

Em outras palavras, o objetivo e a função do direito comparado não podem ser a busca pela afirmação de um sistema jurídico superior ou um ordenamento jurídico que deva ser adotado como parâmetro a ser universalizado, uma vez que o pluralismo jurídico deve ser respeitado.

No caso do presente trabalho, não se busca estabelecer qual a melhor legislação acerca do direito à desconexão do teletrabalhador, mas se pretende construir uma base teórica e metodológica a partir da análise legislativa de diferentes países para que seja possível propor uma pretensão legislativa adequada ao contexto social brasileiro.

Isto é, ao perpassar pela fase analítica de conhecimento acerca do teletrabalho e do direito à desconexão no Brasil e em países com similitudes na sistemática jurídica e vínculos

---

<<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/46620>>. Acesso em: 24 out. 2022.  
doi:<http://dx.doi.org/10.5380/rfdupr.v61i3.46620>.

<sup>111</sup> CARVALHO, Weliton. Direito Comparado: Método ou ciência?: **Revista de informação legislativa**, v. 45, n. 180, p. 139-145, out./dez. 2008 | Informativo jurídico consulex, n. 21, p. 4-7, maio de 2009. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/176559>. Acesso em 24 de outubro de 2022.

<sup>112</sup>MICHAELS, Ralf. Duke Law School. **The Functional Method of Comparative Law**. 2006. Disponível em: [https://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2033&context=faculty\\_scholarship](https://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2033&context=faculty_scholarship). Acesso em 30 de nov. de 2022, p. 363



histórico-culturais e sociais, foi atingida a compreensão dos elementos e conceitos investigados, autorizando a subsequente comparação entre o direito à desconexão na experiência internacional e como acertos e desacertos podem servir para o ordenamento jurídico brasileiro e para a criação de uma hermenêutica acerca desse direito dentro do cenário nacional.

Não apenas isso, mas na ausência de uma legislação brasileira específica para o direito à desconexão, revela-se possível a utilização do direito comparado para fundamentar decisões de autoridades administrativas e da Justiça do Trabalho, conforme disposição do artigo 8º, do CLT<sup>113</sup>.

A experiência internacional não precisa ser necessariamente copiada, mas, respeitada as particularidades do cenário juslaboral brasileiro, é possível traçar pressupostos básicos de proteção que devem ser levantados no Brasil até uma futura legislação específica ser formulada.

O direito à desconexão a ser construído de forma mais sólida e coordenada no Brasil pode, portanto, se valer de experiências internacionais, diversificar seu conteúdo normativo no que for necessário e se compatibilizar a definições mínimas a serem adotadas por esse direito em um cenário global. A exemplo de definições básicas, explicita-se o objetivo da tutela à desconexão do trabalhador, como sendo aquele que (i) previne o prolongamento ininterrupto da jornada de trabalho, (ii) permite o equilíbrio entre vida privada e profissional, (iii) protege o teletrabalhador de qualquer espécie de sanção ou punição pelo ato de se desconectar em momento que não se insira no seu período de trabalho e (iv) atua de forma a conscientizar empregadores e trabalhadores do possível uso nocivo das TICs na esfera laboral.

Nesse sentido, define Lerouge e Pons:

Por todas estas razões e para responder a estas questões, parece necessário destacar a necessidade de definir o conteúdo mínimo do direito à desconexão do trabalho. O objetivo deste direito é evitar o excesso de trabalho dos trabalhadores, assegurar o direito ao descanso e o direito à vida privada, bem como promover a conciliação entre a vida profissional e familiar. O direito de desligar do local de trabalho entra em jogo como uma salvaguarda. O objetivo também é garantir que os funcionários não sejam punidos ou sofram o desprezo de seu empregador ou supervisor se se recusarem a responder a um e-mail ou telefonema fora do horário de trabalho.<sup>114</sup>

---

<sup>113</sup> Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

<sup>114</sup> LEROUGE, Loïc. PONS, Francisco Trujillo. Contribution to the study on the “right to disconnect” from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law? **European Labour Law Journal**, 13 (3), pp. 450-465. <https://doi.org/10.1177/20319525221105102>. Tradução livre: For all these reasons and in order to respond to these issues, it appears necessary to highlight the need to define the minimum content of the right to disconnect from work. The aim of this right is to prevent workers from being overworked, to ensure the right to rest and the right to private life, and also to promote work-life balance. The right to disconnect from the workplace

Ambos os autores, em continuidade à análise global da proteção do direito à desconexão analisaram o cenário brasileiro da seguinte forma:

No Brasil, eles também estão atentos ao ímpeto do avanço tecnológico e da tecnologia de comunicação nos locais de trabalho que tem sido exponencialmente maximizada, possibilitando inclusive que os funcionários se conectem com o trabalho o tempo todo. (...) Sem dúvida, são avanços que podem servir de incentivo para que o governo brasileiro edite dispositivo normativo que garanta o direito do empregado de se desligar tecnologicamente do trabalho.<sup>115</sup>

A necessidade de uma normativa que garanta o direito à desconexão tecnológica do trabalho é uma proposta que encontra suporte em estudos comparativos que, a partir da avaliação do cenário internacional, conseguem visualizar aspectos positivos e lacunosos na comparação feita ao Brasil.

De igual forma, adotando o contexto jurídico brasileiro como o objeto principal de estudo e demais legislações selecionadas como referências comparativas, será possível delinear o que se entende como necessário e adequado para uma teoria do direito à desconexão no Brasil, considerando, primeiramente, os dados do cenário contemporâneo nacional.

### **3.2 TELETRABALHO E DESCONEXÃO NO BRASIL: OS DADOS DO CENÁRIO CONTEMPORÂNEO NACIONAL**

A realidade brasileira é marcada por tímidas movimentações legislativas e recentes alterações sobre o tema do teletrabalho, com destaque àquelas promovidas pela Medida Provisória n. 1.108/2022, convertida na Lei n. 14.442/2022, conforme analisado no capítulo 1.

Maior relevância é conferida às previsões acerca da prioridade do teletrabalho aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou crianças sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade, assim como pela tendência estampada da busca pela maior e melhor

---

comes into play as a safeguard. The aim is also to ensure that employees cannot be punished or suffer the scorn of their employer or supervisor if they refuse to respond to an email or a telephone call outside of their working hours  
<sup>115</sup> LEROUGE, Loïc. PONS, Francisco Trujillo. Contribution to the study on the “right to disconnect” from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law? *European Labour Law Journal*, 13 (3), pp. 450-465. <https://doi.org/10.1177/20319525221105102>. Tradução livre: In Brazil, they are also aware of the momentum that technological progress has and the communication technology in places of work that has been exponentially maximised, even making it possible for employees to connect with their work all the time. (...) Undoubtedly, these are advances that can serve as an incentive for the Brazilian Government to publish a normative provision that guarantees the right of employees to disconnect technologically from work.

regulamentação do teletrabalho nos últimos anos, possivelmente impulsionada pela pandemia do COVID-19.

Contudo, o direito à desconexão dentro do cenário jurídico brasileiro não dispõe de construção legislativa sólida, de modo que ainda se traduz em apontamentos jurisprudenciais e doutrinários, como o pioneirismo de Jorge Luiz Souto Maior e novos debates acadêmicos sobre o tema, além de dispor de algumas decisões judiciais esparsas e não vinculantes.

Apesar de ser possível afirmar que o direito à desconexão pode ser protegido dentro do contexto brasileiro, é certo que essa proteção não se dá por meio de um direito substancialmente constituído, dotado de parâmetros de interpretações próprios e nortes de orientação para o seu reconhecimento, interpretação e efetivação nos casos concretos.

Dessa forma, para além da necessidade de contínua revisão e revisitação ao tema do teletrabalho e do direito à desconexão na busca pela solidificação desse direito no Brasil, também se torna necessária uma maior atenção sobre o tema em razão da permanente modificação da realidade social vivenciada por pessoas inseridas em uma rede de conexão infinita e de reiteradas formas de relações sociais a serem estabelecidas por meio dela.

Os avanços tecnológicos no Brasil e no mundo devem representar um ganho para a sociedade que deles usufruem e não representar a desumanizada virtualização do trabalho, por meio da qual os trabalhadores passam a caracterizar uma “ferramenta” da máquina de trabalho tecnológica em uma nova forma de mecanização do trabalho, utilizando o labor humano como instrumento ao invés de consciente operador de suas funcionalidades.

Conhecer a realidade dos dados brasileiros sobre o teletrabalho e o direito à desconexão, portanto, permitirá que a realidade de regras jurídicas possa ser visualizada a partir do viés de integralidade ou incompletude da proteção concedida, conforme se demonstrará a seguir.

Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), o percentual de pessoas em potencial de teletrabalho no Brasil é de 22,7%, correspondendo a aproximadamente 20,8 milhões de pessoas.<sup>116</sup>

Todavia, a distribuição regional desse contingente de pessoas em potencial de teletrabalho é geograficamente desigual, uma vez que se observa a discrepância entre o percentual de teletrabalho no Distrito Federal (31,6%) comparado ao percentual do estado do

---

<sup>116</sup> GOES, Geraldo S. MARTINS, Felipe dos Santos. NASCIMENTO, José Antônio S. **Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo.** Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/06/potencial-de-teletrabalho-na-pandemia-um-retrato-no-brasil-e-no-mundo/>. Acesso em 01 de agosto de 2022.

Piauí (15,6%)<sup>117</sup>, conforme a tabela do percentual de teletrabalhadores por Unidade da Federação:

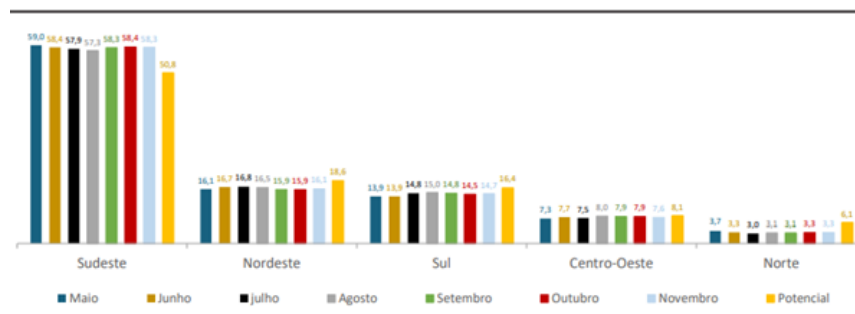
Tabela 1: percentual potencial de teletrabalhadores por Unidade da Federação

UF	Número de pessoas em teletrabalho	Ranking teletrabalho	Ranking PIB per capita	Percentual potencial de teletrabalho
Distrito Federal	450.424	1	1	31,5%
São Paulo	6.167.672	2	2	27,7%
Rio de Janeiro	2.009.689	3	3	26,7%
Santa Catarina	854.848	4	4	23,8%
Paraná	1.286.367	5	7	23,3%
Rio Grande do Sul	1.289.754	6	6	23,1%
Brasil	20.889.687	-	-	22,7%
Espírito Santo	412.936	7	10	21,8%
Roraima	44.571	8	13	21,0%
Tocantins	134.190	9	15	21,0%
Rio Grande do Norte	272.011	10	19	20,9%
Goiás	676.624	11	9	20,4%
Minas Gerais	2.012.468	12	11	20,4%
Mato Grosso do Sul	261.999	13	8	20,3%
Paraíba	282.133	14	25	19,8%
Sergipe	175.446	15	20	19,4%
Amapá	61.524	16	16	19,1%
Acre	55.686	17	22	19,0%
Ceará	678.710	18	23	18,8%
Pernambuco	654.613	19	17	18,8%
Bahia	1.057.602	20	21	18,6%
Mato Grosso	310.227	21	5	18,5%
Alagoas	182.735	22	24	18,2%
Amazonas	288.905	23	14	17,7%
Maranhão	386.388	24	27	17,5%
Rondônia	134.854	25	12	16,7%
Pará	554.655	26	18	16,0%
Piauí	192.657	27	26	15,6%

Fonte: IPEA. PNAD contínua primeiro trimestre de 2020/IBGE

A distribuição irregular também pode ser observada em gráfico que indica o percentual de pessoas em teletrabalho por região do país, ilustrando a disparidade existente entre as regiões Sudeste e Norte:

Figura 2: Gráfico do percentual de pessoas em potencial de teletrabalho por região



Fonte: IPEA. O trabalho remoto e a pandemia: o que a Pnad covid-19 nos mostrou. 2021.

<sup>117</sup> GOES, Geraldo S. MARTINS, Felipe dos Santos. NASCIMENTO, José Antônio S. **Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo.** Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/06/potencial-de-teletrabalho-na-pandemia-um-retrato-no-brasil-e-no-mundo/>. Acesso em 01 de agosto de 2022.

Ademais, mais além da distribuição geográfica, outra desigualdade que pode ser percebida se dá conforme os cargos e/ou profissões exercidas, por meio da qual se constata a possibilidade de teletrabalho para diretores e gerentes no percentual de 61% e profissionais das ciências e intelectuais de 65%, ao oposto da possibilidade zero para operadores de instalações, ocupações elementares e membros das forças armadas:

Tabela 2: Ocupações passíveis de teletrabalho

Grandes Grupos COD		
Código	Descrição	Ocupações passíveis de teletrabalho (%)
1	Diretores e gerentes	61%
2	Profissionais das ciências e intelectuais	65%
3	Técnicos e profissionais de nível médio	30%
4	Trabalhadores de apoio administrativo	41%
5	Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	12%
6	Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	0%
7	Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	8%
8	Operadores de instalações e máquinas e montadores	0%
9	Ocupações elementares	0%
0	Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	0%

Fonte: IPEA. PNAD contínua primeiro trimestre de 2020/IBGE

É visível que o aumento das pessoas em regime de teletrabalho é acompanhado pelas diferenciações e desigualdades prévias, seja pela distribuição geográfica díspar de possibilidade de trabalhos e ocupações como pela flexibilidade dos cargos exercidos, sendo certo que determinadas funções, pela sua própria natureza, não são passíveis a serem realizadas de forma diversa da presencial.

Além dos critérios geográficos e de ocupação analisados, é relevante também observar a modificação do panorama estatístico de teletrabalho a partir da pandemia do COVID-19, uma vez que, segundo estudo do IBGE, em Novembro de 2020, o contingente de trabalhadores atuando remotamente era de 7,3 milhões, representando um total de 9,1% de pessoas ocupadas e as quais contribuíram com 17,4% da massa total de rendimentos efetivamente gerados.<sup>118</sup>:

Ainda, o IPEA também aponta que percentual expressivo da massa efetivamente recebida no Distrito Federal advém dos profissionais em regime de *home office* (32,6%), em

<sup>118</sup> BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Home office concentrou 17,4% do total de rendimentos do trabalho em novembro.** Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=37463](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37463). Acesso em 01 de agosto de 2022.

contraponto aos percentuais ínfimos do Pará e Mato Grosso (6,0%)<sup>119</sup>, o que poderiam indicar diferenças nos cargos e profissões exercidas, bem como diferenças nas remunerações das pessoas em teletrabalho.

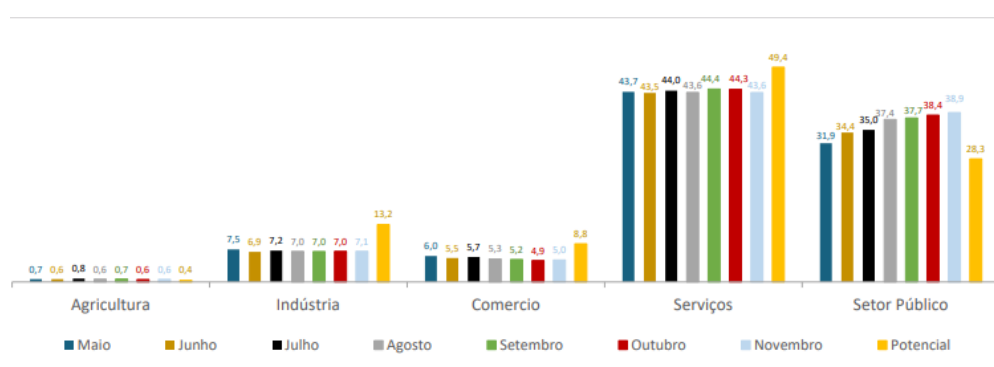
Outros critérios de análise presentes no estudo do IBGE foram: (i) o setor ocupado, (ii) a escolaridade, (iii) o gênero, (iv) a cor/raça e (v) a idade<sup>120</sup>.

Em relação, ao setor ocupado (i), verifica-se a predominância do teletrabalho na área de serviços e do setor público, em contraponto ao setor de agricultura com percentuais quase nulos.

Como delineado anteriormente, a natureza da função e atividade desenvolvida e seu vínculo com o uso de tecnologias de informação e comunicação certamente são fatores que irão impactar na possibilidade do trabalho remoto.

É certo que o uso de tecnologias no setor agrícola é considerável e também representa uma crescente. Todavia, as tecnologias ali empregadas impactam de forma diversa o trabalho exercido, não se tratando de igual modalidade de interferência promovida pelas tecnologias de informação e comunicação nas relações de trabalho de setores como o de serviços e setor público, no qual o exercício do controle patronal, bem como da disponibilidade instantânea para cumprimento de tarefas permitidas pelos recursos telemáticos transformam referidas atividades em labor ininterrupto sem a imposição de limites.

Figura 3: Gráfico de trabalhadores em teletrabalho por atividade



Fonte: IPEA. O trabalho remoto e a pandemia: o que a Pnad covid-19 nos mostrou. 2021.

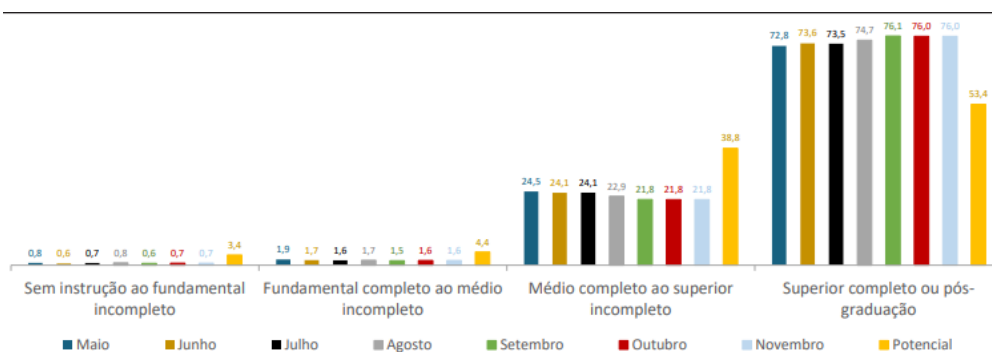
Outro critério avaliado observou o grau de escolaridade na distribuição de pessoas em potencial de teletrabalho. Conforme delineado no gráfico abaixo, há massiva predominância do

<sup>119</sup> GOES, Geraldo S. MARTINS, Felipe dos Santos. NASCIMENTO, José Antônio S. O trabalho remoto e a pandemia: o que a Pnad covid-19 nos mostrou. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2021/02/o-trabalho-remoto-e-a-pandemia-o-que-a-pnad-covid-19-nos-mostrou/>. Acesso em 01 de agosto de 2022.

<sup>120</sup> Idem.

exercício do trabalho de forma remota para aqueles com ensino superior completo ou pós-graduação, atingindo patamares acima de 70%.

Figura 4: Gráfico da distribuição de pessoas em teletrabalho por escolaridade

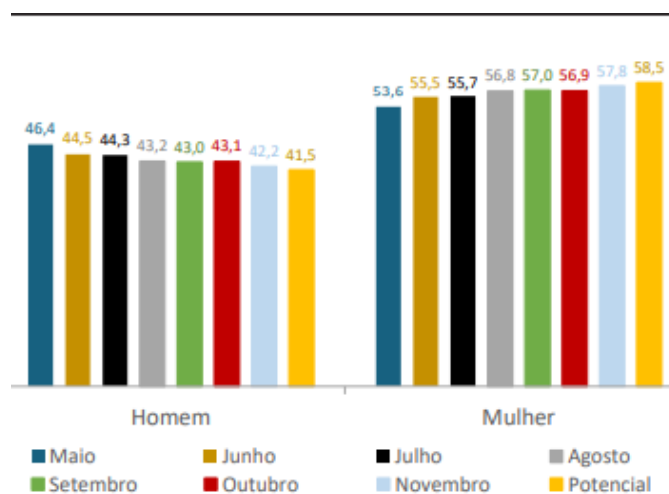


Fonte: IPEA. O trabalho remoto e a pandemia: o que a Pnad covid-19 nos mostrou. 2021.

Dessa forma, verifica-se que a ausência de instrução ou a incompletude do ensino primário configura condição que impactará diretamente a possibilidade do trabalhador usufruir de um regime de teletrabalho ou não, também relacionado com a distribuição por atividade se observada o grau de escolaridade de pessoas que exercem cada setor anteriormente analisado.

Um dos principais fatores analisados se refere à verificação da distribuição de pessoas em regime de teletrabalho por gênero, oportunidade na qual se constatou a maioria de teletrabalhadoras em um percentual médio de 56,55%, representando mais da metade das pessoas ocupadas em teletrabalho.

Figura 5: Gráfico da distribuição de pessoas em teletrabalho por gênero



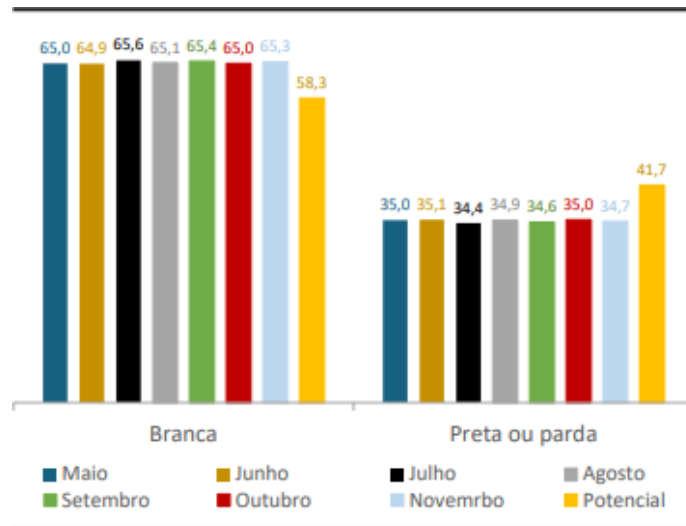
Fonte: IPEA. O trabalho remoto e a pandemia: o que a Pnad covid-19 nos mostrou. 2021.

A verificação da maioria de mulheres em teletrabalho faz com que a proteção aos trabalhadores em regime de teletrabalho e o direito à desconexão sejam pensados e elaborados de forma a atender e amparar todos os teletrabalhadores e, em especial, a sua maioria, representada por mulheres.

Outro fator considerado pela pesquisa desenvolvida pelo IPEA foi a distribuição de pessoas em teletrabalho por cor e raça, momento no qual restou indicada a predominância de pessoas brancas exercendo atividades em regime de teletrabalho, em detrimento de pessoas pretas ou pardas que se inserem em trabalhos realizados remotamente em percentuais que representam pouco mais da metade do percentual de pessoas brancas.

O gráfico elaborado pelo IPEA ilustra a realidade ora descrita:

Figura 6: Gráfico da distribuição de pessoas em teletrabalho por cor/raça



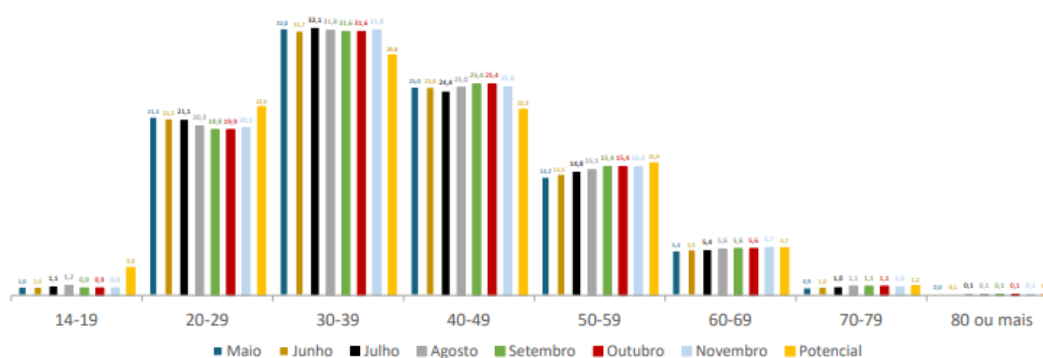
Fonte: IPEA. O trabalho remoto e a pandemia: o que a Pnad covid-19 nos mostrou. 2021.

Dessa forma, verifica-se que padrões discriminatórios e o caráter estrutural das vulnerabilidades de minorias e grupos vulneráveis são replicados e reforçados pelo uso das tecnologias de informação e comunicação na esfera do trabalho.

Por fim, a análise da distribuição de pessoas em teletrabalho por idade verificou a predominância de pessoas entre 30-39 anos exercendo suas atividades laborais de forma remota, seja em regime de *home office* ou em locais distintos da sede empresarial.

Figura 7: Gráfico da distribuição de pessoas em teletrabalho por idade





Fonte: IPEA. O trabalho remoto e a pandemia: o que a Pnad covid-19 nos mostrou. 2021.

Após a análise de todos os dados é possível observar que o teletrabalho no Brasil é uma modalidade em crescimento, com rendimentos expressivos e que é diretamente influenciada e distribuída de acordo com estruturas e padrões sociais previamente estabelecidos.

Assim, restou identificado que predomina o perfil da pessoa em teletrabalho preenchido “por pessoas ocupadas no setor formal, com escolaridade de nível superior completo, do sexo feminino, de cor/raça branca e com idade entre 30 e 39 anos”<sup>121</sup>.

Sobressai, portanto, que as tecnologias de informação e comunicação no âmbito laboral devem se acautelar acerca do contexto de desigualdade econômica, misoginia, racismo, ageísmo e regionalismo presentes no cenário brasileiro, de forma a atuar como mecanismos de emancipação e não como uma nova esfera de opressão.

### 3.2 UMA ANÁLISE COMPARADA: O CONTEXTO ESPANHOL E BRASILEIRO ACERCA DO DIREITO DA DESCONEXÃO

A partir da análise estatística realizada, reitera-se a ideia inicial do capítulo ao se verificar mais uma vez a imprescindibilidade da constante revisitação e aperfeiçoamento das questões trabalhistas na era das tecnologias de informação e comunicação, a fim de que a realidade brasileira esteja compatibilizada com os avanços promovidos ao revés de um descompasso e atraso em face do rápido desenvolvimento tecnológico observado.

A problemática da ausência de proteção efetiva ao direito à desconexão e uma sólida tutela do teletrabalhador não podem ser somadas às problemáticas oriundas de padrões sociais

<sup>121</sup> GOES, Geraldo S. MARTINS, Felipe dos Santos. NASCIMENTO, José Antônio S. O trabalho remoto e a pandemia: o que a Pnad covid-19 nos mostrou. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2021/02/o-trabalho-remoto-e-a-pandemia-o-que-a-pnad-covid-19-nos-mostrou/>. Acesso em 01 de agosto de 2022.

discriminatórios, repetindo posturas que sustentam uma estrutura social ainda racista, misógina, etarista e marginalizadora que privilegia o homem, branco, jovem, com boas condições socioeconômicas e acesso a um ensino superior de qualidade.

Sabe-se que as tecnologias não serão a única solução para as mazelas sociais que cotidianamente se repetem, todavia, não podem ser, também, impulsionadoras de desigualdades e ferramentas insensíveis às minorias e grupos vulneráveis que se tornam invisíveis ao potencial comunicativo e democratizador previamente idealizado.

### **3.2.1 O DIREITO À DESCONEXÃO NO BRASIL: PERSPECTIVAS E IDEALIZAÇÕES**

Por essas razões, amparado no princípio da progressividade e de vedação do retrocesso não há que se falar em deslegitimar as lutas pelos direitos trabalhistas encampadas ao longo de décadas no contexto brasileiro, permitindo que o trabalhador seja submetido a uma modalidade que imponha jornadas de trabalho que, devido a hiperconectividade, ultrapassem o limite legalmente previsto e que retire o direito ao descanso, ao lazer, ao meio ambiente de trabalho saudável e à dignidade, consagrados constitucionalmente.

Isso porque, para além das medidas provisórias recentes acerca do teletrabalho analisadas no capítulo 1, subsiste disposição constitucional expressa dos termos gerais que devem fundamentar o direito à desconexão.

Nesse sentido, por exemplo, o texto constitucional prevê, em seu art. 7º, no inciso XIII<sup>122</sup>, que a duração do trabalho não pode ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, salvo acordo ou convenção coletiva que estabeleça a devida compensação de horários e eventual posterior redução da jornada, limitação esta que deve ser compreendida como aquela que não pode ser desrespeitada por novas posturas de controle excessivo e ininterrupto que podem ser exercidas pelos empregadores por meio dos recursos telemáticos (e-mail, *Whatsapp*, *Skype*, videoconferências e chamadas telefônicas, etc).

Dessa forma, qualquer exercício de controle de jornada que interfira no limite previsto constitucionalmente e não incidente nas hipóteses de acordo e convenção coletiva parametrizadas ao respeito dos demais direitos trabalhistas incide em verdadeiro retrocesso à

---

<sup>122</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

proteção previamente prevista, em sentido contrário ao dever de progressividade que deve acompanhar a efetivação dos direitos fundamentais, sobretudo os direitos sociais.

Para além da proteção constitucional ao limite de jornada, há também o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde e segurança (art. 7º, inciso XXII).

Acerca dessa disposição constitucional, pode-se ainda infirmar que riscos de trabalho vinculados à saúde do trabalhador, aliados à proteção de um meio ambiente essencial à sadia qualidade de vida (art. 225), faz com que o meio ambiente de trabalho saudável na era digital esteja vinculada à proteção ao descanso e preservação da intimidade do trabalhador, tornando, hoje, a desconexão uma medida de proteção à saúde física e mental, evitando a exaustão em suas diferentes formas de expressão a partir do uso das TICs.

No caso do teletrabalhador, os estabelecimentos empresariais são substituídos por locais de realização de trabalho diversos, o que não descaracteriza o meio ambiente de trabalho, mas o virtualiza, tornando o ambiente digital de trabalho igualmente passível da ocorrência de danos ao teletrabalhador.

Isso significa que, na hipótese de violação desses direitos, surja a necessidade, respectivamente, de reparação e correção do dano praticado e da conduta perquirida.

Para além dos danos materiais possivelmente decorrentes do teletrabalho, a partir de toda análise realizada até o presente momento, destaca-se uma espécie de dano extrapatrimonial deve ser devidamente analisada nos casos de desrespeito ao direito à desconexão: os danos existenciais. Essa espécie de dano se traduz nos prejuízos provocados ao empregado que:

(...) em decorrência de exigência de jornada excessiva, de não concessão de intervalos, ou ainda de inexistência do direito à desconexão, vê frustrado o seu projeto de vida e as suas relações sociais e familiares. Aquelas situações em que o empregado não mais consegue conduzir a sua vida de modo a concretizar os planos que traçou para si, em que é impedido de exercer sua liberdade de escolha.<sup>123</sup>

O reconhecimento do dano existencial se dá pela percepção de que o direito à desconexão, ou o direito ao não trabalho, é aquele que possibilitaria ao cidadão desenvolver sua personalidade, seu círculo social de amigos e relações familiares, o cuidado com afazeres pessoais e atividades desvinculadas ao trabalho, o respeito às suas crenças, oportunidade de

---

<sup>123</sup> CANÇADO, F. B.; LEAL, C. R. F. Uma análise jurisprudencial acerca da violação ao direito à desconexão nos tribunais trabalhistas brasileiros. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**. [S. l.], v. 5, n. 9, p. 36-59, 2019. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8911>. Acesso em: 1 ago. 2022.

tempo de estudos<sup>124</sup> e aperfeiçoamento, inclusive, reflexamente profissional, comprovando que o não trabalho interferirá diretamente no próprio trabalho exercido.

Uma jornada de trabalho excessiva que impeça o indivíduo de realizar outras atividades e desenvolver seu próprio projeto de vida pessoal fere direitos fundamentais como o direito ao lazer e ao descanso, menosprezando a própria existência da pessoa enquanto ser e não máquina.

O dano existencial, portanto, pode ser reconhecido quando a submissão do empregado a uma jornada extenuante “subtraia do trabalhador o direito de usufruir de seus períodos de descanso, de lazer, bem como das oportunidades destinadas ao relacionamento familiar”<sup>125</sup>, conforme entendimento exarado pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Em outra oportunidade, a Corte também delineou que jornadas extenuantes seriam capazes de configurar “impeditivo ao exercício dos direitos fundamentais, violando o princípio da dignidade da pessoa humana”<sup>126</sup>, uma vez que a limitação temporal criada pela jornada excessiva não permitiria que o trabalhador pudesse realizar suas necessidades básicas e se inserir no ambiente familiar e social.

Em que pese o dano existencial esteja diretamente atrelado às violações aos direitos fundamentais dos trabalhadores, é certo que o respeito à desconexão pode e deve ser também compreendido como medida para proteção e garantia da dignidade da pessoa humana e como direito correlato ao direito ao lazer e descanso já previstos constitucionalmente.

Dessa forma, poderia adquirir o *status* de direito fundamental implícito e decorrente de outros direitos fundamentais já positivados, nos termos do art. 5º, §2º, da Constituição Federal, podendo ser compreendido o direito à desconexão como direito constitucionalmente tutelado, derivado daqueles já positivados.

Inobstante o esforço doutrinário e jurisprudencial, a consagração do direito à desconexão como um direito fundamental implícito também demandaria um reforço teórico e metodológico que ainda é incipiente no país, razão pela qual se entende necessário o aprofundamento da discussão para que o direito seja devidamente construído no contexto

---

<sup>124</sup> Nesse sentido Cf. SCALZILLI, Roberta. 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 3. Região**. Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020.

<sup>125</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-1001084-55.2013.5.02.0463, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 22.11.2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 02 de agosto de 2022.

<sup>126</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ag-ED-RRAg-1328-08.2017.5.09.0029, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 01/07/2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 02 de agosto de 2022.

brasileiro, não apenas como uma abstração jurídica, mas como algo que deriva de uma cultura e consciência social de respeito ao direito ao não trabalho.

Nesse sentido, legislações que tratem especificamente sobre o tema seriam de grande valia para a construção da cultura e pensamento de desconexão que se pretende construir.

O Projeto de Lei nº 4044, de 2020<sup>127</sup>, por exemplo, pretendia alterar o §2º do art. 244 e acrescentar o §7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A<sup>128</sup>, para dispor expressamente sobre o direito à desconexão.

O PL previa que a o direito à desconexão consistiria “na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada”, bem como acrescentaria artigos que vedariam a comunicação entre empregador e empregado referente à questões de trabalho por meios telemáticos durante períodos de descanso, não podendo “acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito”.

Apesar do esforço e da representatividade do referido projeto de lei, este se encontra sem qualquer movimentação desde agosto/2021, não sendo capaz de configurar, efetivamente, um avanço e modificação legislativa.

Dessa forma, constata-se que, no direito brasileiro sobressaem-se as seguintes discussões: (i) ausência de previsão legislativa específica sobre o direito à desconexão; (ii)

---

<sup>127</sup> BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 4044, de 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em 01 de agosto de 2022.

<sup>128</sup> 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.” (NR)“Art. 72-A Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária.§ 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional.§ 2º As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva.” (NR)“Art. 133-ADurante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluir de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho.§ 1ºOempregador poderá adicionar o empregado aos grupos de trabalho e o empregado reinstalará aplicações de internet somente após o período de gozo das férias.§ 2º As disposições desse artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas.”(NR)“Art. 244. (...) § 2º Considera-se de "sobreaviso" o empregado que, 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. Cada escala de "sobreaviso " será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso ", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário-hora normal.

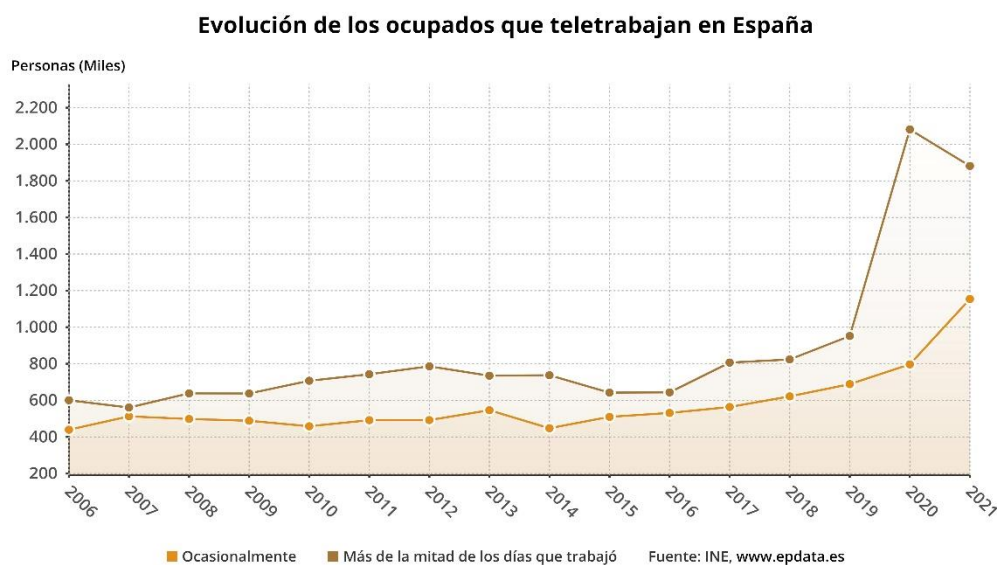
possibilidade de configuração de dano existencial; (iii) incipiente movimentação legislativa que aprofunda o reconhecimento do direito à desconexão no Brasil.

### 3.2.2 O DIÁLOGO HISPANO-BRASILEIRO SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO

A partir das discussões destacadas no contexto brasileiro de proteção à desconexão do teletrabalhador, inicia-se a efetiva comparação com o panorama jurídico-legislativo espanhol.

Conforme analisado anteriormente, no Brasil, cerca de 20,8 milhões de pessoas se encontram em potencial de teletrabalho, correspondendo a 22,7% da população do país<sup>129</sup>. O cenário espanhol também caminha para um aumento expressivo de teletrabalhadores, sobretudo entre os anos de 2019 à 2021, conforme é possível se visualizar no gráfico abaixo:

Figura 8: evolução dos teletrabalhadores na Espanha



Fonte: La evolución del teletrabajo em España em gráficos. 2022.

Entretanto, verifica-se que aproximadamente 2 milhões de espanhóis atendem ao regime de teletrabalho, contingente de pessoas muito inferior ao número de brasileiros, atingindo percentual menos expressivo que os mais de 20% de brasileiros.

<sup>129</sup> GOES, Geraldo S. MARTINS, Felipe dos Santos. NASCIMENTO, José Antônio S. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/06/potencial-de-teletrabalho-na-pandemia-um-retrato-no-brasil-e-no-mundo/>. Acesso em 01 de agosto de 2022.

Inobstante não haja tamanha expressividade numérica de pessoas em teletrabalho na Espanha, nesse momento, verifica-se que, para além da inexistência de norma que proteja o direito à desconexão no Brasil, conceitos como o de tecnostress e fadiga informática presentes no cenário espanhol não são difundidos ou conhecidos, sendo esta a primeira recomendação referenciada que o direito brasileiro poderia adotar em relação ao direito espanhol.

Isso significa que apesar de possuir um percentual de pessoas atualmente em regime de teletrabalho no Brasil, o país não possuía legislação específica e tampouco aborda terminologias consideradas fundamentais para melhor compreender o direito à desconexão.

O tratamento conferido à conscientização acerca dos riscos da excessiva conectividade não deve ser um diferencial entre a legislação espanhola e a brasileira, mas, pelo contrário, acredita-se que a incorporação da noção sobre o tecnostress e fadiga informática, como elementos que orientem, justifiquem e embasem o direito à desconexão a ser tutelado no Brasil, seria de suma importância para a posterior tomada de consciência e construção de uma cultura que reconheça o valor no não trabalho, no descanso e no lazer adequado ao teletrabalhador.

Convém rememorar que a legislação espanhola, ao apontar os benefícios da utilização das TIC's, seguidamente salientou que havia também eventuais aspectos negativos, como o technoestress, o horário contínuo, a fadiga informática, o maior isolamento laboral e a conectividade digital permanente, por exemplo<sup>130</sup>.

A incorporação de termos como estes para justificação de uma legislação que tutele o direito à desconexão não estaria em dissonância ao entendimento jurisprudencial e doutrinário já existente no Brasil, como previamente apontado sobre as considerações do juiz Souto Maior, por exemplo.

Assim, conceitos básicos do cenário de riscos aos quais os teletrabalhadores são expostos quando não respeitado o seu direito à desconexão compreendem os primeiros elementos do diálogo hispano-brasileiro aqui estabelecido.

Em segundo lugar, a preocupação com a questão de gênero e a divisão e corresponsabilidade de obrigações familiares não é objeto de nenhuma lei específica no Brasil e tampouco foi observada no único projeto de lei até então desenvolvido.

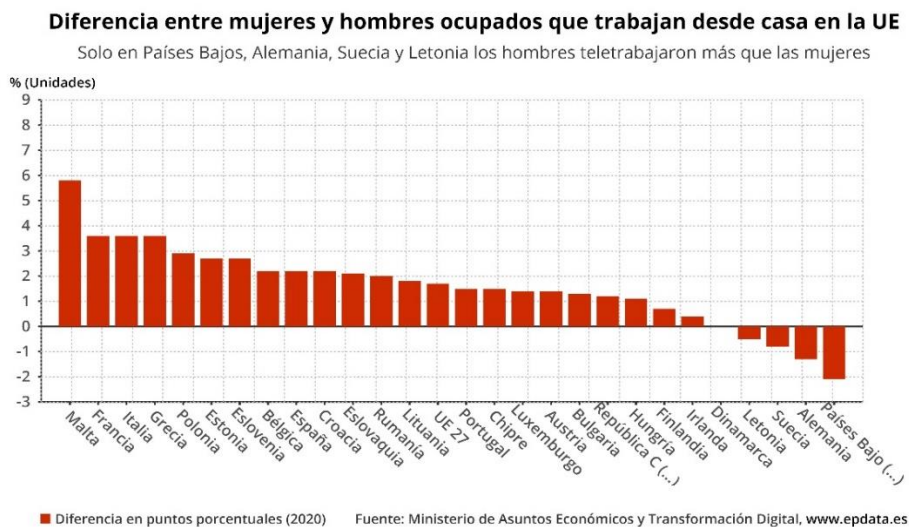
---

<sup>130</sup> ESPANHA. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>. Acesso em 19 de julho de 2022, p. 7. Tradução livre: No entanto, também apresenta possíveis desvantagens: proteção de dados, violações de segurança, estresse tecnológico, horas ininterruptas, fadiga do computador, conectividade digital permanente, aumento do isolamento do trabalho, perda de identidade corporativa, deficiências na troca de informações entre as pessoas que trabalham em pessoa física e os que o fazem exclusivamente à distância, dificuldades associadas à falta de serviços básicos no território, como conectividade digital ou serviços de conciliação entre trabalho e família, ou transferência para o trabalhador dos custos da atividade produtiva sem compensação alguns, entre outros.

Ao mesmo tempo, e de forma contraditória, conforme observado na análise de dados brasileiros, o percentual de mulheres que atuam no teletrabalho é superior ao percentual de homens, revelando ser de extrema relevância, no Brasil, a atenção e consideração da questão de gênero quando da elaboração eventual de legislação especial sobre o tema.

O percentual de mulheres que teletrabalham em comparação ao número de homens difere em percentual de 13,6%<sup>131</sup> no Brasil, enquanto a diferença vislumbrada na Espanha ultrapassa pouco mais de 2%.

Figura 9: Porcentagem da diferença entre homens e mulheres que trabalham em casa



Fonte: La evolución del teletrabajo em España em gráficos. 2022.

A expressiva presença de mulheres submetidas ao regime de teletrabalho no Brasil e, portanto, que podem estar submetidas aos riscos da conexão ininterrupta com seus afazeres laborais deve ser considerada, conjuntamente com outras percepções atreladas às vulnerabilidades pré-existentes relativas à eventual dupla jornada, a remuneração inferior e práticas misóginas no ambiente de trabalho.

Como indicado no Decreto-Ley 6/2019<sup>132</sup> do ordenamento jurídico espanhol, a igualdade de gênero a ser reconhecida no meio ambiente laboral, também abrange as obrigações familiares e um regime de corresponsabilidade da vida pessoal, de modo a não imputar à

<sup>131</sup> IPEA. **O trabalho remoto e a pandemia: o que a Pnad covid-19 nos mostrou.** 2021

<sup>132</sup> ESPANHA. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>. Acesso em 24 de julho de 2022.



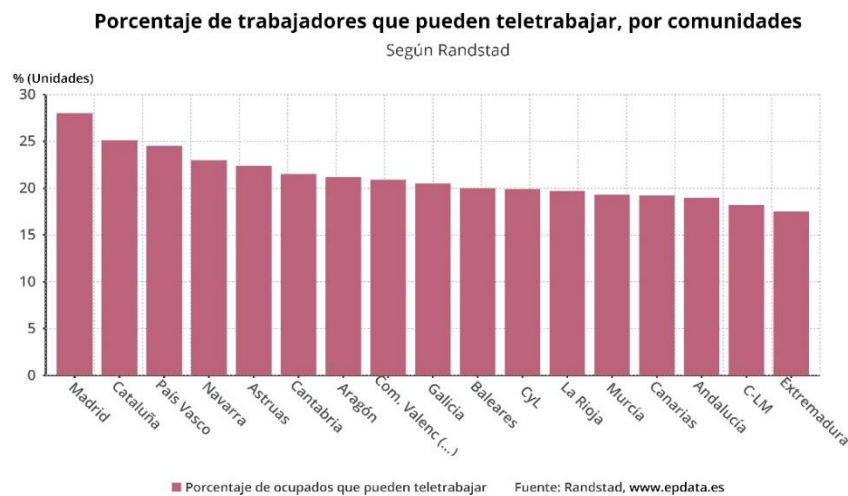
teletrabalhadora mulher a impossibilidade de separação entre a vida familiar e profissional exercidas simultaneamente de forma ininterrupta.

Assim, o direito à desconexão deve servir à teletrabalhadora brasileira como aquele reforce sua proteção e impeça que outros padrões discriminatórios sejam aumentados pela não desconexão do trabalho.

Outro ponto que também difere entre a realidade social brasileira e espanhola se dá em relação à diferença do número de teletrabalhadores conforma regiões do país, no caso do Brasil, e entre as comunidades espanholas.

Conforme gráfico vislumbrado anteriormente, há diferenças discrepantes entre o percentual de teletrabalhadores da região Sudeste e da região Norte, por exemplo, que ultrapassam mais de 55% de diferença. Por outro lado, verifica-se uma distribuição geográfica muito mais equitativa no contexto espanhol:

Figura 10: Porcentagem de trabalhadores na Espanha por comunidade



Fonte: La evolución del teletrabajo em España em gráficos. 2022.

Isso sinaliza que, diferentemente do contexto espanhol, o legislador brasileiro deverá se atentar às diferenças regionais da existência e prevalência do teletrabalho, de forma a não permitir que teletrabalhadores de determinadas regiões sejam privilegiados ou invisibilizados na construção de um direito à desconexão no país.

Ainda, relativo ao item (iii) indicado no capítulo 2 como ponto de destaque da legislação espanhola, não há, no Brasil, uma verdadeira conscientização acerca da necessidade do resgate do lado humano e sensível no uso das tecnologias de informação e comunicação. Pendentes inúmeros debates sobre a própria falta de acesso ao teletrabalho e às ferramentas tecnológicas

faz com que reconhecer a importância de um uso mais humanizado seja um passo que requer a superação de outros, relativos às questões sociais ainda não enfrentadas no Brasil.

Ainda que não seja necessária a expressa menção à sensibilização do tratamento do uso das TICs, a ideia de humanizar e sensibilizar empregados, empregadores e aplicadores da lei acerca de um tratamento adequado ao teletrabalhador, constitui pensamento central que, juntamente com a consciência crítica sobre as tecnologias, deve prevalecer na construção e justificativa de uma legislação sobre o direito à desconexão.

Em relação à delimitação de limites à intimidade e privacidade dos teletrabalhadores, observa-se que as movimentações legislativas brasileiras não deram ênfase ao aspecto de foro íntimo e privado, buscando antes solidificar a própria ideia do respeito ao descanso e lazer como questões prioritárias quando se pensa na defesa do direito à desconexão, o que se reputa como correto e coerente com a realidade no país.

Por fim, quanto a exaltação do descanso, férias e duração da jornada como limites a serem observados no cumprimento do direito à desconexão digital, vislumbra-se um aparente diálogo e ponto convergente entre o cenário espanhol e brasileiro, uma vez que ambos reconhecem a relevância desses momentos para que o direito à desconexão seja, de fato, realizado.

### **3.3 A EXPERIÊNCIA ESPANHOLA NA APLICAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO E AS PERSPECTIVAS BRASILEIRAS**

Uma vez vislumbrados de forma crítica todos os aspectos dialógicos que podem ser estabelecidos entre a legislação espanhola e brasileira, necessário se faz encarar a realidade prática e social de ambas, a fim de permitir que a proteção ao direito à desconexão no Brasil não ocorra de forma inconsciente às problemáticas de materialização do direito na Espanha e tampouco não esteja atenta à realidade social na qual será inserida.

Dessa forma, como ponto principal de aplicação do direito à desconexão, destaca-se a compreensão desse direito como uma garantia da segurança e saúde dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, como medida de interesse da empresa no encontro de profissionais mais produtivos e motivados. Adquire, assim, o direito à desconexão, na prática, um objetivo multidirecional que beneficia tanto o teletrabalhador como a empresa:

A necessidade de delimitar o tempo de trabalho e descanso tem um objetivo bidirecional, por um lado, constitui uma garantia da segurança

e saúde dos trabalhadores e, por outro lado, beneficia o interesse produtivo da empresa, uma vez que o cansaço do trabalhador diminui a motivação, aumentando os erros por fadiga e, portanto, prejudicando a produtividade.<sup>133</sup>

Considera-se de extrema importância que, na aplicação do direito à desconexão no Brasil e na fundamentação da criação de sua legislação específica, sejam apresentados os objetivos e objetos de tutela do referido direito, o qual não se limita à proteção do direito ao descanso, mas à própria garantia da saúde e segurança previstas constitucionalmente ao trabalhador no Brasil.

Além disso, deve ser ressaltado o objetivo positivo para as empresas, as quais devem partir da compreensão de que trabalhadores submetidos à jornadas infinitas e extenuantes não desempenharão suas atividades e responsabilidades de forma proporcionalmente adequada, prejudicando a longo prazo o funcionamento da empresa.

Isso auxiliaria, ao mesmo tempo, na construção de uma cultura que retira a ideia de culpa e irresponsabilidade atribuídas aos momentos de não trabalho, criando entre empresas e trabalhadores a consciência e o dever de respeito aos momentos de descanso, férias e períodos nos quais é necessária a desvinculação do trabalho, como por exemplo, em casos de doenças.

Por outro lado, verifica-se no cenário jurídico-laboral espanhol que há críticas acerca da previsão genérica sobre o direito à desconexão, o qual ainda limita à negociação coletiva os poderes mais amplos para determinar a aplicação do direito no país. Nesse sentido, discute Ana Campos:

Sem prejuízo de uma análise mais serena do seu alcance e, sobretudo, da sua eficácia, refira-se que se trata de uma disposição genérica ou simbólica, onde falta uma delimitação conceptual do direito à desconexão, restando à negociação colectiva, amplas margens para a fixação da sua noção e conteúdo..<sup>134</sup>

---

<sup>133</sup> CAMPOS, Ana Isabel Pérez. La desconexión digital em España ¿un nuevo derecho laboral? **Anuario Jurídico y Económico Escurialense**, LII (2019) 101-124/ ISSN 1133-3677. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883975>. Acesso em 20 de novembro de 2022 p. 106. Tradução livre: La necesidad de delimitar tiempo de trabajo y descanso tiene un objetivo bidireccional, por un lado, se constituye en garantía de la seguridad y salud de los trabajadores y, por otro lado, beneficia el interés productivo de la empresa, toda vez que el cansancio del trabajador disminuye la motivación, aumentando los errores por fatiga y, por tanto, en detrimento de la productividad.

<sup>134</sup> CAMPOS, Ana Isabel Pérez. Op. cit., p. 120. Tradução livre: Sin perjuicio de un análisis más sosegado sobre su alcance y, en especial, su eficacia, cabe señalar que se trata de previsión genérica o simbólica, donde se echa en falta una delimitación conceptual del derecho a la desconexión, dejando a la negociación colectiva, amplios márgenes para la fijación de su noción y contenido

A falta de uma delimitação conceitual acerca do direito à desconexão advém da própria natureza multifacetada e bidirecionada desse direito, de modo que se acredita que, para além da busca por um conceito fixo e objetivo, seja mais importante delimitar medidas eficazes para a efetivação daquilo que se pretende proteger.

As relações intermediadas por tecnologias de informação e comunicação não são homogêneas e, portanto, delimitar restritivamente o conceito de direito à desconexão pode acabar por limitar a eficácia na proteção dos teletrabalhadores nas diversas formas pelas quais a desconexão pode ser desrespeitada.

A delimitação feita pela legislação espanhola, portanto, estaria adequada por estar já relacionada aos conceitos de saúde e segurança do trabalhador, bem como aos conceitos de tecnoestresse e fadiga informática. Por outro lado, a crítica aos amplos poderes concedidos às negociações coletivas é válida e merece ser analisada atentamente.

Isso porque, grande parte das manifestações do direito à desconexão aconteceram no âmbito de negociações coletivas na Espanha, como é o caso da exclusão da obrigação de olhar e-mail nas férias, em situação de doença e dias livres pelo Convênio Coletivo da empresa Vueling Airlines S.A, ou como a previsão do direito à desconexão digital dos trabalhadores previstos no Convênio do Grupo AXA e nas empresas Santander, IKEA e Telefónica no país<sup>135</sup>.

Apesar das medidas positivas como a proibição de comunicações fora do horário, o sistema de redirecionamento de e-mails ou até mesmo sistemas de alerta que avisam os trabalhadores que realizem mais de cinco conexões fora do horário de trabalho<sup>136</sup>, a adoção de referidas medidas inovadoras e protetoras se encontram a mercê da discricionariedade das empresas na elaboração dos acordos e convênios de negociação coletiva.

Adentrando à realidade brasileira que possui desigualdades já demarcadas sobre os teletrabalhadores em razão da idade, gênero, escolaridade e região em que trabalha, a discricionariedade concedida às empresas também ensejaria uma desigual proteção ao direito à desconexão dos teletrabalhadores ao redor do país, com negociações que poderiam ser completas ou insuficientes, igualitárias ou não na defesa de teletrabalhadores que já se encontram em um contexto de desigualdade crônica.

María Luisa Marañón, ao avaliar o cenário espanhol, indica que a proteção do direito à desconexão, por exemplo, aponta a necessidade de não recompensar condutas que favoreçam a

---

<sup>135</sup> CAMPOS, Ana Isabel Pérez. Op. cit., p. 115-116.

<sup>136</sup> Idem.

hiperconectividade, além de dever ser protegido por tutela judicial e administrativa reforçada.<sup>137</sup> Essa compreensão se alinha à ideia de uma cultura que reconheça o valor e importância do não trabalho, isto é, a desconexão como parte da vida profissional, além de sugerir que haja uma tutela não apenas interna das empresas, mas também judicial e administrativa.

Nesse ponto, apesar de não existir uma legislação específica sobre a desconexão digital no Brasil, a tutela judicial brasileira concedida em casos analisados deve ser vislumbrada como um aspecto positivo que pode ser desenvolvido para o aperfeiçoamento do direito no Brasil e, também, servir como parâmetro e referência à dinâmica espanhola.

Assim, em sentido inverso, verifica-se que o direito espanhol poderia ter sua sensibilidade e busca pela humanização ampliadas com a adoção do dano existencial a ser reconhecido quando desrespeitado o direito à desconexão, ampliando o debate sobre o resgate do lado humano na tecnologização do trabalho a partir da defesa da existência digna do trabalhador.

O diálogo hispano-brasileiro pode e deve ser desenvolvido, a partir de uma comparação que não se limite a reprodução de leis em territórios diversos, mas que respeite a individualidade e realidade social de cada país, limitando e guiando a incorporação de referências legislativas a partir da consciência sobre o contexto jurídico no qual será inserido.

Denota-se que ambos os cenários jurídicos uma cultura empresarial que saliente e conscientize acerca da real necessidade do respeito à desconexão digital de forma a proteger a saúde e bem-estar do teletrabalhador, assim como proteger um meio ambiente de trabalho saudável e que favoreça à produtividade e motivação dos trabalhadores em favor da empresa ou outro empregador.

Além disso, um mecanismo de proteção judicial que poderia ser incorporado em ambas as legislações se traduz na inversão do ônus da prova em casos de discussão judicial sobre a violação ao direito à desconexão. Essa medida poderia assegurar que o teletrabalhador ao invocar o seu direito não esteja submetido a riscos e represálias, além de também atuar de forma a estimular que o desrespeito ao direito à desconexão não seja parte de uma cultura e comportamentos acomodados à hiperconectividade. Nesse sentido, defende Larouge e Pons:

Neste domínio, tanto a reforma da atual regulamentação laboral que eventualmente venha a ocorrer em Espanha, como a futura Diretiva, devem reforçar os mecanismos de proteção para que os trabalhadores possam usufruir deste direito laboral e não sofrerem represálias e sanções por o invocarem .

---

<sup>137</sup> MARAÑÓN, María Luisa Molero. El derecho a la desconexión digital em el marco de la Unión Europea com especial atención a la igualdad de género. **Revista de Derecho Laboral vLex**. N. 4. 2021. Pp. 139-157. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8636131>. Acesso em 20 de novembro de 2022.

Para a eficácia e garantia deste mecanismo de proteção, deve incluir-se a inversão do ónus da prova, pelo que se um trabalhador for sancionado por invocar este direito, caberá à entidade patronal provar que não teve culpa.<sup>138</sup>

Os autores ao analisar o caso francês e espanhol de proteção do direito à desconexão também sugerem que o monitoramento do tempo de trabalho seja substituído pela avaliação da carga de trabalho, o que auxiliaria os empregadores a respeitarem os períodos de descanso enquanto adequam os níveis de produtividade e de responsabilidades atribuídas a cada empregado.<sup>139</sup>

Por fim, outro ponto fulcral a ser observado por ambas as legislações, mas sobretudo pelo Brasil, se refere à ideia de democratização do teletrabalho e consequentemente do direito à desconexão.

Conforme estudo desenvolvido pela Harvard Business Review, a pandemia do Covid-19 permitiu que o teletrabalho não mais se limitasse à profissionais em cargos elevados, mas ampliou a margem de potencial desse modelo de labor<sup>140</sup>. Com isso, revela-se fundamental que países estejam atentos às desigualdades que se inserem no âmbito do teletrabalho, como é o caso da questão de gênero, idade, escolaridade e região de trabalho abordadas no início deste capítulo.

Padrões sociais pré-existentes tendem a se repetir na nova dinâmica tecnológica, não podendo o direito e a sociedade consentirem com novas formas de desigualdade e de opressão contra grupos sociais historicamente prejudicados.

O direito à desconexão, carecedor de uma teoria sólida e de modelos de aplicação mais eficientes no Brasil e, como observado, em todo o mundo, ainda possui um longo caminho a ser percorrido.

Por essas razões, a academia, como ferramenta de emancipação e de promoção de conhecimento, deve atuar de forma a atribuir à desconexão digital um sentido sensível e humano para sua aplicação como direito a ser garantido a todos os trabalhadores.

---

<sup>138</sup> LEROUGE, Loïc. PONS, Francisco Trujillo. Contribution to the study on the “right to disconnect” from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law? **European Labour Law Journal**, 13 (3), pp. 450-465. <https://doi.org/10.1177/20319525221105102>. Tradução livre: In this field, both the reform of the current labour law regulation that may eventually occur in Spain, as well as the future Directive, must reinforce the protection mechanisms so that workers can enjoy this labour right and not suffer reprisals and be sanctioned for invoking it. For the effectiveness and guarantee of this protection mechanism, the reversal of the burden of proof should be included, so that if a worker is sanctioned for invoking this right, it is the employer that must prove that it was not at fault.

<sup>139</sup> LEROUGE, Loïc. PONS, Francisco Trujillo. Ibid.

<sup>140</sup> WILLIAMS, Joan C. KORN, Rachel M. BOGINSKY, Mikayla. Don't lose the democratization effect of remote work. **Harvard Business Review**. Disponível em: <https://hbr.org/2021/08/dont-lose-the-democratizing-effect-of-remote-work?registration=success>. Acesso em 04 de novembro de 2022.

Como ensina Débora e Patricia Massmann<sup>141</sup>, em um cenário prévio de desvalorização da ciência e das pesquisas, a produção acadêmica dedicada a construção de teorias sociais concretas para fortalecimento de direitos é tarefa necessária e essencial para a retirada da “cegueira” da sociedade, que se insensibiliza e não enxerga as violações aos direitos de trabalhadores que não mais possuem os limites da sua vida pessoal e familiar respeitadas pela hiperconectividade das redes.

É necessário, portanto, organizar e reordenar matérias e instrumentos jurídicos para atender uma sociedade tecnologizada que se modificou de forma extremamente rápida e cujas legislações não podem ficar ultrapassadas.

Aprofundar a construção de uma noção sólida e não restritiva do direito à desconexão, aliada à formação de uma cultura que respeite e valorize o descanso dos trabalhadores, sobretudo aqueles inseridos numa esfera de teletrabalho, faz com que a desconexão digital do trabalhador desponte como um novo direito-dever dos empregados e empregadores que requer uma sensibilização e humanização de um mundo virtualizado.

A temática da desconexão dentro de realizações de trabalho virtualizadas ainda é incerta e geradora de inúmeras inquietações. É e continuará sendo objeto de mudanças disruptivas que jamais devem perder a humanidade em sua realização.

---

<sup>141</sup> MASSMANN, Débora. MASSMANN, Patrícia. Reflexões sobre o “mito” da cegueira ou a construção de uma “política de crise”. **Revista Crítica Cultural**. V. 14, n. 2, 2019, pp. 183-191. Disponível em: [https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/Critica\\_Cultural/article/view/8132](https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/Critica_Cultural/article/view/8132). Acesso em: 28 de dezembro de 2022.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As tecnologias, sobretudo aquelas relacionadas aos processos de comunicação e informação assumiram papel central nas relações sociais contemporâneas, aproximando pontos geograficamente distantes e tornando imediatos os contatos e trocas de informações.

As relações sociais de trabalho também foram e continuam sendo afetadas pelo uso massivo dessas tecnologias, seja por uma proteção legal dos trabalhadores que não acompanhou o ritmo transformações promovidas pelos recursos telemáticos, seja por uma inconsciência acerca dos riscos gerados pelo um uso excessivo, pautado por uma hiperconectividade infinita e que não considera o lado humano dos trabalhadores.

A partir desses excessos de conexão percebidos, o direito à desconexão digital dos trabalhadores, preferencialmente daqueles que laboram de forma remota, torna-se o objeto central da pesquisa desenvolvida. Isso porque, esse direito se refere à garantia que deve ser promovida para que o teletrabalhador não tenha os limites entre a vida profissional e vida pessoal apagados, e tampouco autorizando que sejam submetidos a jornadas de trabalho sem fim, oriundas de um constante período de sobreaviso pela possibilidade de contato pelas TICs.

Identificando-se o problema acerca da necessidade de uma maior proteção ao direito à desconexão, foram percorridas etapas distintas para a melhor compreensão do direito em si e das possibilidades de sua materialização.

Nesse contexto, no primeiro capítulo foi construída uma contextualização da transição do direito do trabalho a partir da evolução tecnológica experienciada, marcada por transformações contínuas na estrutura social, a partir da criação de papéis sociais que adquiriram novos contornos e novas dinâmicas de participação.

A partir dessa compreensão, antes de tratar do direito à desconexão propriamente dito, foi analisado o regime de trabalho ao qual o trabalhador que não se desconecta digitalmente se submete. Dessa forma, em uma ampla avaliação do teletrabalho no Brasil, foram verificadas diversas alterações recentes no CLT, além da Lei nº 12.511/2011, que alterou o art. 6º do código normativo dos trabalhadores para equiparar os direitos do teletrabalhador àqueles concedidos aos demais trabalhadores.

A revisão constante e sensível das legislações, atentas às modificações promovidas pelo rápido desenvolvimento tecnológico, faz com que os tímidos movimentos legislativos no Brasil sinalizem positivamente para uma aparente maior preocupação sobre o tema, ainda que, por outro lado, se esteja em uma fase embrionária da real proteção de direitos mais sensíveis, como é o caso do direito à desconexão.



Dessa forma, ao avaliar o direito à desconexão, grande destaque se confere ao pioneirismo do juiz Jorge Luiz Souto Maior, precursor dos debates sobre o direito à desconexão no cenário jurídico brasileiro e que constitui peça fundamental para que o direito ao não trabalho e a possibilidade de se desligar do ambiente laboral intermediado por ferramentas telemáticas passe a ser encarado como um dever e direito trabalhista.

Todavia, sendo certa a inexistência, até o momento atual, de uma proteção específica ao direito à desconexão digital no Brasil, buscou-se realizar, no segundo capítulo, uma análise macro e microanalítica do panorama juslaboral internacional da proteção desse direito.

A existência de documentos legislativos internacionais que discutem o direito à desconexão, faz com que a avaliação das referências internacionais configure etapa fundamental para que se melhor concretize e formule uma noção própria do referido direito e, ainda, compreendendo os aspectos positivos e negativos de cada experiência internacional.

Dessa forma, a partir de critérios de proximidade sociocultural com os países escolhidos para análise, foram investigadas as proteções existentes à desconexão laboral no contexto francês, pioneiro na tratativa legal do tema, no contexto português, com avanços significativos nos debates promovidos, ainda que barrados para conversão em lei, também na dinâmica jurídica interamericana, com exemplos recentes no ordenamento jurídico argentino e colombiano.

Por fim, analisada a legislação espanhola e vislumbradas questões pertinentes e relevantes sobre o tema que se destacaram sobre as demais análises internacionais realizadas, sobretudo sobre (i) a conceituação do direito à desconexão a partir da evitação do tecnoestresse e da chamada fadiga informática; (ii) a consideração da questão de gênero dentro do direito em comento; (iii) a postulação do resgate do lado humanizado na utilização das TICs e (iv) da relação estabelecida entre a desconexão digital com a proteção do descanso, férias, duração de jornada e garantia da saúde e segurança do trabalhador.

Esses pontos positivos observados serviram de base para que fosse possível realizar a análise comparada do cenário hispano-brasileiro, buscando identificar proximidades e divergências, erros e acertos que poderiam resultar na incorporação de situações positivas ou na evitação de contextos que resultaram em um cenário negativo.

Para isso, foram observadas as funções da comparação que se pautaram pela compreensão das leis e instituições envolvidas, pela comparação efetiva de modo a enfatizar semelhanças e de encontrar ou, ao menos buscar determinar, um sistema ideal que possa se tornar o objetivo universal entre ambos os sistemas jurídicos.

Em um primeiro momento, ao avaliar o panorama social brasileiro do teletrabalhador, foram encontrados diversos pontos de desigualdade em relação ao gênero, grau de escolaridade, região do país e idade, por exemplo. Já o contexto social espanhol, apesar de apresentar diferenciações nesses quesitos, não apresenta disparidades tão acentuadas, apesar de prever à questão de gênero tratamento diferenciado na tutela da desconexão laboral.

Dessa forma, como pontos de convergência, foram observados um tratamento que privilegia e destaca a proteção à jornada de trabalho justa e razoável, assim como o respeito ao período de descanso e de férias.

Além disso, outra convergência diz respeito à menção da sensibilização e resgate da humanização no uso das tecnologias robotizadas. Enquanto a legislação espanhola dispõe superficialmente sobre o tema, o cenário jurídico brasileiro, apesar de não a prever em nenhum documento legal, possui em sua jurisprudência o instituto do dano existencial, que protege a dignidade do trabalhador, enquanto titular de uma vida fora do trabalho.

Assim, esse ponto de convergência primária e divergência em seu resultado prático, uma vez ausente legislação específica no Brasil e ausente efetivação desse conceito no direito espanhol, revela como o diálogo hispano-brasileiro pode ser benéfico para ambas as partes, de modo a não invalidar o subestimar eventuais erros, lacunas e acertos, mas harmonizar aspectos positivos de forma consciente da realidade social em que se aplica.

Dessa forma, por exemplo, a questão de gênero, apesar da diferença entre homens e mulheres em regime de teletrabalho ser inferior na Espanha, é este o ordenamento jurídico que a prevê. Por essas razões, na hipótese de elaboração de uma legislação específica, deverá o legislador brasileiro se atentar à questão de desigualdade de gênero na ocupação de espaços de teletrabalho.

O regionalismo, não abordado na legislação espanhola, não pode passar percebido pelo legislador brasileiro, uma vez considerada a presença de dados díspares entre as regiões do país.

Por fim, a análise comparada de ambas as legislações conduz à percepção de que (i) o direito à desconexão não pode ignorar padrões sociais desiguais prévios às TICs; (ii) o conceito desse direito deve estar vinculado ao multifacetado objetivo de proteção dos teletrabalhadores e de obrigação às empresas para o seu cumprimento e; (iii) deve estar vinculado à criação e construção de uma cultura empresarial e uma cultura laboral que entendam os riscos da hiperconectividade e a importância da desconexão digital.

O não trabalho e o descanso devem ser democratizados a todos os teletrabalhadores e o caminho individual nacional de cada país, e o coletivo de todo o contexto global, deve ser único na busca pela humanização dos ambientes de trabalho virtualizados.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, R. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARGENTINA. **Ley 27.555**. La ley de teletrabajo modifica la ley de Contrato de Trabajo para regular los derechos y obligaciones de las partes en la relación laboral que se desarrolla a distancia. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/teletrabajo#titulo-4>. Acesso em 19 de julho de 2022.

BIROLI, F. Responsabilidade, cuidado e democracia. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, v. 18, p. 81-117, set./dez. 2015.

BRASIL, Presidência da República. Lei nº. 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.551%2C%20DE%2015,por%20meios%20pessoais%20e%20diretos](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.551%2C%20DE%2015,por%20meios%20pessoais%20e%20diretos). Acesso em 17 de maio 2022.

\_\_\_\_\_. Congresso Nacional. Medida Provisória nº 1108, de 2022. Exposição de Motivos da Medida Provisória nº. 1.108/2022. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/152406>. Acesso em 17 de maio 2022.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em 17 mai. 2022.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Medida Provisória nº. 927, de 22 de março de 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm). Acesso em 17 maio 2022.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Medida Provisória nº. 936, de 1º de abril de 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm). Acesso em 17 mai. 2022.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Medida Provisória nº. 944, de 3 de abril de 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-944-de-3-de-abril-de-2020-251138829>. Acesso em 17 mai. 2022.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Medida Provisória nº. 1.108, de 25 de março de 2022. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em 17 mai. 2022.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Lei n. 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm). Acesso em 04 de novembro de 2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional da 3ª Região. Primeira Turma. 0011375-55.2018.5.03.0164 (ROT), 05.04.2022, Redator: Luiz Otavio Linhares Renault. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>. Acesso em 01 de julho de 2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 10a. Turma, 0119900-03.2009.5.04.0332 RO, em 04/08/2011, Desembargadora Denise Pacheco - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargadora Denise Pacheco, Desembargador Emílio Papaléo Zin, Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em 01 de julho de 2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. RR-1001084-55.2013.5.02.0463, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 22.11.2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 02 de agosto de 2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Ag-ED-RRAg-1328-08.2017.5.09.0029, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 01/07/2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 02 de agosto de 2022.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. Projeto de Lei nº 4044, de 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em 01 de agosto de 2022.

CAMOS VICTORIA, Ignacio; SIERRA HERRERO, Alfredo. El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. **Izquierdas (Santiago)**, Santiago, v. 49, 56, 2020. Disponível em: <[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-50492020000100256&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50492020000100256&lng=es&nrm=iso)>. Acesso em: 15 de julho de 2022.

CAMPOS, Ana Isabel Pérez. La desconexión digital em España ¿um nuveo derecho laboral? **Anuario Jurídico y Económico Escurialense**, LII (2019) 101-124/ ISSN 1133-3677. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883975>. Acesso em 20 de novembro de 2022.

CANÇADO, F. B.; LEAL, Carla Reita Faria. UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL ACERCA DA VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO NOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS BRASILEIROS. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, [S. l.], v. 5, n. 9, p. 36-59, 2019. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8911>. Acesso em: 1 ago. 2022.

CARELLI, R. D. L.; SILVA, J. C. G. C. D.; DOMINGUES, C. A. G. A advocacia em teletrabalho: um estudo sobre o impacto da pandemia da COVID-19 no exercício da advocacia no Estado do Rio de Janeiro. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 4, p. 1-23, 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 35.

CASTELLS, Manuel. **A era da informação: economia, sociedade e cultura**. A sociedade em rede. Tradução de Roneide Venancio Majer. 6 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

COLÔMBIA. Ley 2191 de 2022. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de Desconexión Laboral. Disponível em: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>. Acesso em 19 de julho de 2022.

Confederação Nacional da Indústria. **Teletrabalho no Brasil e mundo: legislações comparadas**: estudo de relações do trabalho. Brasília, CNI, 2020.

CORREIA, Jorge Alves Correia. **Direito Público Luso-Brasileiro**. Coimbra, Gestlegal, 2018.

DE MASI, D. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revisitada e atualizada conforme a Lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DUTRA, Deo Campos. MÉTODO(S) EM DIREITO COMPARADO. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 61, n. 3, p. 189 – 212, dez. 2016. ISSN 2236-7284. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/46620>>. Acesso em: 24 out. 2022. doi:<http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v61i3.46620>.

ESPAÑA. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>. Acesso em 19 de julho de 2022.

ESTEVES, Juliana Teixeira. COSENTINO FILHO, Carlo. O teletrabalho na Lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba**, v.8, n. 75, p. 28-57, fevereiro 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/>. Acesso em 21 de junho de 2022.

Europa Press. Agencia de Datos. **La evolución del “teletrabajo” em España, en gráficos**. Disponível em: <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>. Acesso em 20 de novembro de 2022.

HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, v. 13, n. 205, p. 53-74, jul. 2017.

FRANÇA. **Code du travail**. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/>. Acesso em: 17 de julho de 2022.

\_\_\_\_\_. LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Disponível em: [https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ETSX1604461L/jo/article\\_55](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ETSX1604461L/jo/article_55). Acesso em: 17 de julho de 2022.

GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. Tradução de Fernando Luis Machado e Maria Manuela Rocha. Oeiras: Celta Editora, 1992.

GOES, Geraldo S. MARTINS, Felipe dos Santos. NASCIMENTO, José Antônio S. **Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/06/potencial-de-teletrabalho-na-pandemia-um-retrato-no-brasil-e-no-mundo/>. Acesso em 01 de agosto de 2022.

\_\_\_\_\_. **O trabalho remoto e a pandemia: o que a Pnad covid-19 nos mostrou**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2021/02/o-trabalho-remoto-e-a-pandemia-o-que-a-pnad-covid-19-nos-mostrou/>. Acesso em 01 de agosto de 2022.

KITANISHI, Bruna Oliveira Sousa. As faces do teletrabalho e uma análise do controle de jornada à luz da Lei n. 13.467/2017 = The faces of teleworking and an analysis of the working hours control according to the Law n. 13.467/2017. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 54, p. 283-300, jan./jun. 2019.

KLAUS, Muller. **The right to disconnect**. Briefing. European Parliament. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS\\_BRI\(2020\)642847](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2020)642847). Acesso em 24 de junho de 2022.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

LEROUGE, Loïc. PONS, Francisco Trujillo. Contribution to the study on the “right to disconnect” from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law? **European Labour Law Journal**, 13 (3), pp. 450-465. <https://doi.org/10.1177/20319525221105102>.

MASSMANN, Débora. MASSMANN, Patrícia. Reflexões sobre o “mito” da cegueira ou a construção de uma “política de crise”. **Revista Crítica Cultural**. V. 14, n. 2, 2019, pp. 183-191. Disponível em: [https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/Critica\\_Cultural/article/view/8132](https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/Critica_Cultural/article/view/8132). Acesso em: 28 de dezembro de 2022.

MCLUHAN, Marshall. **Understanding media**. The extensions of man. Cambridge: The MIT Press. 1994

MICHAELS, Ralf. Duke Law School. **The Functional Method of Comparative Law**. 2006. Disponível em: [https://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2033&context=faculty\\_scholarship](https://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2033&context=faculty_scholarship). Acesso em 30 de nov. de 2022, p. 363

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 73-83, fev. 2019.

NASSAR, R. D. N. S. **Flexibiização do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1991.

Organização Internacional do Trabalho. **Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors**. 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS\\_531111/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_531111/lang--en/index.htm). Acesso em 26 de junho de 2022.

\_\_\_\_\_. C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177). Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312322,en:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312322,en:NO). Acesso em 13 de julho de 2022.

\_\_\_\_\_. R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No. 184). Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312522,es:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312522,es:NO). Acesso em 13 de julho de 2022.

\_\_\_\_\_. **OIT defende melhor proteção para trabalhadores em domicílio.** Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS\\_766231/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_766231/lang--pt/index.htm). Acesso em 13 de julho de 2022.

Organização Mundial da Saúde e Organização Internacional do Trabalho. **Healthy and safe telework:** Technical brief. 2021. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>. Acesso em 26 de junho de 2022.

\_\_\_\_\_. **OIT: Cerca de 23 milhões de pessoas fizeram teletrabalho na América Latina e no Caribe.** Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS\\_811315/lang--pt/index.htm#:~:text=Estimativas%20preliminares%20da%20OIT%20indicam,para%20o%20teletrabalho%20na%20regi%C3%A3o..](https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_811315/lang--pt/index.htm#:~:text=Estimativas%20preliminares%20da%20OIT%20indicam,para%20o%20teletrabalho%20na%20regi%C3%A3o..) Acesso em 04 de novembro de 2022.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Manual de metodologia do trabalho científico: como fazer uma pesquisa de direito comparado.** Aracaju: Evocati, 2009.

PINHEIRO, Guilherme Pereira. PINHEIRO, Alexandre Pereira. COVID-10 e geolocalização: entre saúde e a proteção de dados pessoais. **Revista Jurídica da Presidência.** v. 24, n. 132 (2022), pp. 245-468. Disponível em: <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/2252>. Acesso em 26 de dezembro de 2022.

PORTUGAL. Constituição da República Portuguesa. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>. Acesso em 18 de julho de 2022.

PORTUGAL. Código do Trabalho. Lei.º 7/2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em 26 de outubro de 2022.

\_\_\_\_\_. Assembleia da República. Projeto de Lei 644/XIII/3. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41478>. Acesso em 19 de julho de 2022.

\_\_\_\_\_. Assembleia da República. Projeto de Lei 640/XIII/3. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41767>. Acesso em 19 de julho de 2022.

\_\_\_\_\_. Assembleia da República. Projeto de Lei 644/XIII/3. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41767>. Acesso em 19 de julho de 2022.

\_\_\_\_\_. Assembleia da República. Projeto de Lei 1217/XIII/4. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=43768>. Acesso em 19 de julho de 2022.

\_\_\_\_\_. PORTUGAL. Assembleia da República. Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital. Disponível em: [https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/Educacao\\_Carta-Portuguesa-de-Direitos-Humanos-na-Era-Digital.aspx](https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/Educacao_Carta-Portuguesa-de-Direitos-Humanos-na-Era-Digital.aspx). Acesso em 19 de julho de 2022.

RODRIGUES, Cintia. SAPUCAIA, Mônica. Proteção à maternidade: uma reflexão sobre apaziguamento e sedimentação das desigualdades entre homens e mulheres. **Revista Da ABET**. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/31257>. Acesso em 17 de janeiro de 2023.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 383.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade**. 5 ed. Porto: Edições Afrontamento, 1996.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana**. 2 ed. São Paulo: Fórum, 2016.p. 72.

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

SCALZILLI, Roberta. 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 3. Região**. Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Paraná, v. 8, n. 75, p. 15-27, 2019.

WILLIAMS, Joan C. KORN, Rachel M. BOGINSKY, Mikayla. **Don't lose the democratization effect of remote world**. Harvard Business Review. Disponível em: <https://hbr.org/2021/08/dont-lose-the-democratizing-effect-of-remote-work?registration=success>. Acesso em 04 de novembro de 2022.