



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
FACULDADE DE DIREITO  
PROGRAMA DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**KAROLINA FERREIRA FREIRE**

**O DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO E O IMPACTO  
DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS NA DELIMITAÇÃO DO  
TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

Salvador  
2017

**KAROLINA FERREIRA FREIRE**

**O DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO E O IMPACTO  
DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS NA DELIMITAÇÃO DO  
TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

Monografia apresentada ao Programa de Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Direito.

Orientadora: Prof. (a) Rosângela Rodrigues Dias de Lacerda

Salvador  
2017

**KAROLINA FERREIRA FREIRE**

**O DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO E O IMPACTO  
DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS NA DELIMITAÇÃO DO  
TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharela em Direito.

Aprovada em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de  
2017

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientadora: **Prof. (a) Rosângela Rodrigues Dias de Lacerda**  
Doutorado em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo

---

Examinador: **Prof. Cláudio Dias Lima Filho**  
Mestrado em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia

---

Examinador: **Prof. Pedro Lino de Carvalho Júnior**  
Doutorado em Filosofia pela Universidade Federal da Bahia

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus toda honra e toda glória, o sentimento de gratidão é sem medidas.

Neste momento de felicidade e realização, agradeço à minha mãe por todo amor, por seu meu exemplo, porto seguro e por todo sacrifício, sem ela essa vitória não seria possível.

Agradeço a toda minha família, minha avó Ilda, meus irmãos, minhas tias e tios, primas e primos, por todo carinho imensurável, apoio, palavras de conforto, incentivo e por serem minha base.

Ao meu namorado Bruno, pelo companheirismo, amor e apoio absoluto na realização deste trabalho.

Aos amigos que sempre estiveram comigo, auxiliando para que essa jornada fosse mais doce e leve.

A Susu, Gabi, Gabo e Naga pelas pela amizade, palavras de conforto, socorro nos momentos difíceis da faculdade, pelos cadernos compartilhados, pelas caronas e pelas risadas. Sem vocês, tudo isso não teria tido a menor graça.

À FDUFBA por todos os momentos vividos, todo o aprendizado e lições que vou levar para toda vida.

A Dr. Marco Antônio e Clara pelos ensinamentos no Ministério Público. À Equipe da Petrobras pela experiência vivenciada e bons momentos compartilhados, especialmente ao DTRIB.

Por fim, agradeço a Professora Rosângela, minha orientadora, pelo apoio, dedicação, paciência na construção deste trabalho monográfico e por ser um exemplo de professora e profissional.

FREIRE, Karolina Ferreira. *O direito à desconexão do trabalho e o impacto dos avanços tecnológicos na delimitação do tempo à disposição do empregador*. 2017. 85 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017.

## RESUMO

O presente trabalho teve por finalidade analisar a garantia do direito à desconexão do trabalho frente ao crescente avanço dos meios tecnológicos de informação e comunicação que acabaram por influenciar no tempo à disposição do empregador. Para tanto, examinou-se o direito à desconexão através de institutos do direito do trabalho como férias, repouso semanal remunerado, sobreaviso e intervalo inter e intrajornadas, e também por meio de direitos fundamentais do trabalhador. Procurou-se estudar o desenvolvimento histórico da tecnologia e como sua ampla utilização acabou por provocar uma subordinação excessiva na relação de trabalho, influenciando no tempo à disposição do empregador, bem como os aspectos positivos e negativos de poder laborar com o auxílio de instrumentos tecnológicos. O trabalho objetivou investigar, ainda, a ausência de normatização específica sobre o tema, fazendo uma análise da lei da desconexão da França e um exame jurisprudencial sobre o direito à desconexão para entender como nossos tribunais lidam com a matéria, enfatizando a necessidade de se efetivar o direito a se desconectar frente ao avanço dos meios de comunicação.

**Palavras-chave:** Direito à desconexão. Avanço da tecnologia. Tempo à disposição. Subordinação excessiva. Limitação da jornada de trabalho. Respeito aos direitos fundamentais. Ausência de normatização específica.

## **ABSTRACT**

The main objective of this study was to analyze the guarantee of the right to disconnect from work against the growing advance of the technological means of information and communication that eventually influence the available time from the employer. Therefore, it was examined the right to disconnect through labor law institutes such as vacations, paid weekly rest, breaks between journeys and also through worker's fundamental rights. It was thought to study the historical development of technology and how its widespread use has led to excessive subordination in the work relationship, influencing the available time from the employer, as well as the positive and negative aspects of being able to work with the aid of technological tools. The study also aimed to investigate the absence of specific laws about the subject, making an analysis of the law of disconnection of France and a jurisprudential examination about the right to be disconnect to understand how our courts deal with the matter, emphasizing the need to be effective with the right to disconnect against the advancement of the technological tools.

**Keywords:** Right to disconnect. Advancement of technology. Available time. Excessive subordination. Limitation of working hours. Respect for fundamental rights. Absence of specific law.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	8
<b>2 DO TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR</b> .....	10
2.1 A evolução do avanço tecnológico através das Revoluções Industriais .....	10
2.2 Do impacto dos novos meios de comunicação e informação disponíveis para a prestação do serviço no tempo à disposição do empregador .....	17
2.3 Da subordinação excessiva devido ao avanço da tecnologia .....	21
2.4 Das vantagens e desvantagens de poder estar disponível fora do local de trabalho .....	25
<b>3 DIREITO À DESCONEXÃO</b> .....	30
3.1 Direito fundamental ao lazer, intimidade e vida privada .....	31
3.2 Proteção à saúde, higiene e segurança .....	36
3.3 Conceito e histórico do direito à desconexão .....	41
3.4 Abrangência: intervalo intra e interjornadas, repouso semanal remunerado e férias .....	47
<b>4 DA NECESSIDADE DE EFETIVAR O DIREITO A SE DESCONNECTAR FRENTE AO AVANÇO DOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO</b> .....	53
4.1 Da ausência de normatização específica no Brasil .....	54
4.2 Da lei da desconexão na França .....	61
4.3 Do entendimento jurisprudencial dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema .....	66
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	76
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	81

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como finalidade analisar a garantia do direito à desconexão do trabalho frente ao crescente avanço dos meios tecnológicos de informação e comunicação que acabaram por influenciar no tempo à disposição do empregador.

O direito à desconexão do trabalho no Brasil é um tema relativamente novo, em comparação com outros já consagrados em nosso ordenamento jurídico, considerando a inexistência de legislação específica sobre o assunto, a ausência de discussão entre os setores da sociedade como um todo e a falta de uniformização da jurisprudência acerca da matéria.

Trata-se, portanto, de um tema que anseia por estudo, desenvolvimento, questionamentos, debates e que deve ser amplamente assegurado, pois a ausência de sua garantia pode trazer graves consequências ao trabalhador. Sendo assim, será analisado o quanto o não comprometimento com o direito a se desconectar do trabalho pode ser prejudicial e o quanto a sua afirmação é benéfica para a comunidade como um todo.

Com o passar do tempo, a tecnologia passou a influenciar cada vez mais a ação humana e na relação laborativa não foi diferente, pois se tornou comum a comunicação de empregado e empregador via celular, *tablet*, *smartphone*, laptop, BIP, *pager* etc. Essa inserção da tecnologia no mundo laborativo proporcionou às empresas uma melhor organização e um controle mais efetivo do ritmo e intensidade do trabalho, no entanto, também causou uma intensa sobrecarga aos trabalhadores através do contato instantâneo entre empregador e empregado, invadindo o tempo livre deste.

A partir do momento em que a sociedade se informatiza de forma acentuada, os trabalhadores passam a laborar mais e a ter menos tempo para a família, lazer, viver em sociedade. Com a tecnologia, o trabalhador passou a poder exercer suas atividades fora do espaço físico da empresa, seja em casa, no caminho para casa, em um restaurante, no ônibus, em uma praça pública, fazendo com que o empregado fique sempre à disposição do empregador.

O direito à desconexão do trabalho é um direito social fundamental, que garante outros direitos como o descanso, lazer, saúde, vida privada, intimidade, segurança no trabalho, convívio familiar e social e dignidade do trabalhador. No Direito do Trabalho



Brasileiro ele pode ser demonstrado através de institutos como intervalo intra e interjornadas, repouso semanal remunerado, férias e sobreaviso. O direito a se desconectar do trabalho deve ser garantido para que o trabalhador possa manter sua vida familiar, afetiva, pessoal e social, de forma que seja assegurado o seu direito à dignidade humana.

O legislador brasileiro alterou o art. 6º da CLT com o objetivo de adequar a legislação às novas transformações trazidas pela tecnologia ao mundo do trabalho, ao passo que o TST adicionou o item II à súmula 428 em razão da crescente utilização de instrumentos telemáticos pelos trabalhadores para realizarem atividades laborativas. Será analisado neste trabalho se tais medidas são suficientes para garantir o direito à desconexão ou se seria necessária uma legislação específica que trate sobre o tema.

As metodologias utilizadas foram a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental. A pesquisa bibliográfica envolveu a busca de livros, monografias, teses, dissertações, artigos publicados em revistas especializadas, jornais e revistas, buscando, precipuamente, trazer entendimentos variados e uma análise de cunho social e atual sobre o assunto. A coleta de informações através de pesquisa documental ocorreu, especificamente, mediante a pesquisa de jurisprudência sobre a matéria em determinados Tribunais.

## 2 DO TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

O mundo em que vivemos passou e está passando por uma série de transformações e uma delas é a revolução tecnológica no âmbito da informática e da telecomunicação. Essa transformação impactou a sociedade e trouxe propostas para facilitar a vida dos indivíduos. De acordo com Jorge Luiz Souto Maior, a tecnologia, ao fornecer à sociedade meios mais confortáveis de se viver, eliminou em certos aspectos a penosidade do trabalho mas, fora de padrões responsáveis, pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado<sup>1</sup>.

A tecnologia trouxe a oportunidade de controlar o ritmo e a intensidade do trabalho e de organizá-lo da melhor maneira possível, mas a forma como se tem utilizado os avanços tecnológicos proporcionou o desvirtuamento das normas que limitam a jornada laboral, comprometendo o direito à desconexão e fazendo com que o empregado fique à disposição do empregador a todo momento.

A adoção do uso de aparelhos de comunicação como *smartphones*, *notebooks*, e *tablets* pelas empresas proporcionam na prática a multiplicação de tarefas e a invasão do tempo livre dos empregados, causando uma sobrecarga através do contato imediato e em tempo real. Por esta razão, deve-se ter uma atenção especial com essas novas formas de comunicação e informação na relação empregatícia.

### 2.1 A evolução do avanço tecnológico através das Revoluções Industriais

O processo de transformação da sociedade se deu de forma lenta e gradativa desde a primeira Revolução Industrial, no século XVIII, que provocou mudanças radicais no mundo em que vivemos, através do processo de urbanização das cidades, parques industriais, surgimento do proletariado e exploração da classe trabalhadora como forma de ampliar os lucros mediante a utilização da mão-de-obra de mulheres e crianças.

---

<sup>1</sup>MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito de desconexão do trabalho*. NTC. 2003. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com>>. Acesso em: 28 jul. 2017, p. 2.

Nesta primeira revolução, onde as máquinas que eram movidas a energia humana passaram a ser movimentadas pela energia mecânica, foi desenvolvida a produção em grande escala com a máquina a vapor e novas técnicas de produção, despertando no homem o espírito de que a tecnologia é indispensável para o desenvolvimento humano.<sup>2</sup> Houve a divisão do trabalho, a diminuição da população agrária e, sobretudo, a substituição da força física pela capacidade de operar máquinas, originando o trabalho assalariado, mas ainda sob o viés da exploração humana. Destaque-se, por oportuno, interessante reflexão de Beatris Francisca Chemin ao comparar o trabalho na manufatura com o da maquinofatura:

É possível perceber também a perda do aspecto lúdico, em que não há condições para a introdução de algum prazer no tempo de trabalho. No trabalho artesanal de outrora, em que o objetivo do artesão era fazer um bom trabalho, realizar um produto e desenvolver a arte, as habilidades de fazê-lo, não havia separação entre trabalho e divertimento, entre trabalho e cultura. Contrariamente a esse modo de subsistência do artesão, que determinava todo o seu modo de viver, no mundo industrial falta o vínculo entre o trabalho e o resto da vida<sup>3</sup>.

Nesta época, não havia intervenção do Estado e as regras eram ditadas pelo mercado e pelo empregador, que estabelecia jornadas de dezesseis horas ou mais e exploração infantil com níveis assustadores, o que possibilitou o surgimento do direito do trabalho, segundo Amauri Mascaro:

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes<sup>4</sup>.

Na segunda metade do século XIX, a nova configuração da sociedade e da economia não ficou restrita apenas à Inglaterra, pois houve expansão para outros países europeus e para ambientes fora da Europa. Neste momento foi deflagrada a segunda Revolução Industrial, através da substituição do carvão pela eletricidade e pelo petróleo. Essa revolução foi caracterizada por um grande nível de produtividade, consequência da

---

<sup>2</sup>CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 9.ed. São Paulo: Método, 2014, p. 59.

<sup>3</sup>CHEMIN, Beatris Francisca. *Constituição e lazer: uma perspectiva do tempo livre na vida do (trabalhador) brasileiro*. Curitiba: Juruá, 2003, p. 63.

<sup>4</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 42.

instalação de um maquinário mais arrojado e não mais movido a vapor.<sup>5</sup> No entanto, de acordo com Feliciano, a exploração da mão de obra se intensificou:

O temor do desemprego em função da consolidação do meio técnico, já existente desde as primeiras máquinas a vapor, passou a ser, sob os postulados do panorama da época, uma variável constante a ser considerada no mercado de trabalho. Isso impediu o crescimento dos ganhos dos trabalhadores na mesma proporção dos ganhos dos capitalistas e ensejou o aumento do desnível social entre as classes detentoras e não detentoras do trabalho<sup>6</sup>.

O capitalismo consolidou-se e houve a difusão e a implementação de ideias liberais, com base nos ensinamentos de Adam Smith, que pregava a construção de um Estado não intervencionista, para que os donos dos meios de produção, os capitalistas industriais, tivessem amplas possibilidades de efetuar a comercialização de seus produtos. O fato de a organização da produção ter ganhado cientificidade na indústria interferiu intensamente nas relações de trabalho, momento em que surgiu a figura do trabalhador moderno com a utilização dos meios técnicos e métodos gerenciais de produção. Notou-se a necessidade de se realizar uma melhor gestão dentro das fábricas, pois o tempo passou a ser variável inversamente proporcional aos lucros dos detentores dos meios de produção. A preocupação passou a ser produzir na maior medida do possível, com o menor gasto de insumos e de tempo de fabricação da mercadoria.

A organização da produção em modelos de gestão prévia e cientificamente concebidos alavancou o processo produtivo e proporcionou uma exploração mais sutil do trabalhador, ao passo em que este começou a produzir mais durante menos tempo de trabalho. A segunda Revolução Industrial trouxe um grande desenvolvimento tecnológico e a demanda cada vez maior por novos produtos fizeram surgir os métodos de racionalização da produção como o fordismo e taylorismo.

Um dos primeiros modelos de organização da produção foi o taylorismo, que influenciou na organização interna nas fábricas através de um trabalho mecânico com a repetição das tarefas pelo trabalhador, de forma que não tivesse muita reflexão, para agilizar a produção e trazer mais produtividade, conforme entendimento de Erika Batista sobre o tema:

---

<sup>5</sup> DATHEIN, RICARDO. Inovação e Revoluções Industriais: uma apresentação das mudanças tecnológicas determinantes nos séculos XVIII e XIX. *Publicações DECON Textos Didáticos 02/2003*. DECON/UFRGS, Porto Alegre, Fevereiro 2003, p. 1-8.

<sup>6</sup>FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 31.

No modelo construído por Taylor, havia a necessidade da promoção de uma rígida segmentação do trabalho em tarefas. Assim, cada trabalhador deveria realizar uma única tarefa e, de preferência, a mais simples possível, a fim de que não houvesse perda de tempo. Houvesse essa perda, ela deveria ser ao menos eficazmente controlada e inserida no próprio modo de produzir de determinada célula produtiva, na medida em que, com isso, seria mínimo ou nulo o comprometimento do resultado do processo global<sup>7</sup>.

O fordismo seguiu o mesmo ideal do taylorismo (aumento da produtividade por intermédio da diminuição das perdas de tempo no processo produtivo), mas o trabalhador ganhou maior destaque enquanto consumidor e com sua vida fora do trabalho, pois as fábricas passaram a ser dotadas de uma grande estrutura física, com ocupação de imensos espaços geográficos:

A linha de montagem foi a estrutura de maior destaque nesse modelo de produção. Com ele, houve a inserção maciça das esteiras de montagem nas grandes fábricas. O tempo, além de ser controlado pelas chefias, passou a ser ditado pela velocidade das esteiras<sup>8</sup>.

O modelo de organização do trabalho idealizado por Ford estabeleceu uma conexão entre as diferentes tarefas realizadas no interior da fábrica, aprimorando o controle individual e segmentando o tempo de produção do trabalhador sistematizado por Taylor. Esta foi uma das principais diferenciações entre os modelos:

Em resumo, o fordismo representou a sistematização da produção e, conseqüentemente do trabalho por intermédio de esteiras de montagem, com a fabricação em série e dotada de pouca ou nenhuma variação dos bens produzidos. O escopo desse sistema foi o de se criar melhores formas de escoamento e circulação das mercadorias, facilidades necessárias para abastecer o amplo mercado consumidor que se formou na época, do qual uma boa parcela dos trabalhadores passou a fazer parte. Evitou-se, com esse modelo, crises em todo o sistema<sup>9</sup>.

De acordo com Jairo Sento-Sé, no final do século XIX e começo do século XX passou-se a verificar a transição da máquina-ferramenta para a mecanização proporcionada pela máquina semi-automática, o que permitiu a prática intensiva da

---

<sup>7</sup> BATISTA, Erika. *Formas de organização do trabalho: apontamentos para uma anti-sociologia do trabalho*. Disponível em: <<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/aurora/article/view/1177>>. Acesso em: 24. jul. 2017, p. 38.

<sup>8</sup>*Ibidem*, p. 41

<sup>9</sup>*Ibidem*, p. 43.

produção mecanizada e também a ampliação da atividade terciária de prestação de serviços, que fechou o ciclo da segunda Revolução Industrial<sup>10</sup>.

Ainda segundo Jairo Sento-Sé, o terceiro ciclo pode ser chamado de terceira Revolução Industrial, que foi marcado pela utilização crescente de recursos tecnológicos e que se iniciou com o fim da II Guerra Mundial. É aí que surge a globalização, que possui caracteres ora conhecidos, em que a tecnologia deixa de ser, como se deu até a segunda Revolução Industrial, instrumento da economia para implementar o avanço da produção, se tornando o elemento vetorial, até mesmo para impulsioná-la, recusando-se, inclusive, a se submeter às regras básicas estabelecidas por ela<sup>11</sup>.

No final do século XX verificou-se uma intensa transformação na sociedade com a chamada Revolução Tecnológica, que gerou uma sociedade baseada na informação. A sociedade da informação constitui-se

Em tecnologias de informação e comunicação que envolve a aquisição, o armazenamento, o processamento e a distribuição da informação por meios eletrônicos, como rádio, televisão, telefone e computadores, entre outros. Essas tecnologias não transformam a sociedade por si só, mas são utilizadas pelas pessoas em seus contextos sociais, econômicos e políticos, criando uma nova estrutura social, que tem reflexos na sociedade local e global, surgindo assim a Sociedade da Informação<sup>12</sup>.

A sociedade contemporânea pode ser chamada de sociedade da informação, tendo em vista que os antigos costumes e tradições decorrentes da era industrial se transformaram diante do avanço tecnológico e da relação entre informatização e a sociedade, bem como do modo como a sociedade processa a informação e mecaniza suas relações culturais. Ao analisar a relação existente entre informática e direito, Paulo Hamilton Siqueira Júnior afirma que:

O mundo da informática passa a integrar a nossa realidade social e, conseqüentemente, seguindo o brocardo jurídico *ubi societas, ibi jus* (onde houver sociedade, haverá direito), a informática integra o direito. Atualmente, verificamos a informatização da sociedade. Estamos hoje a uma transformação radical da relação entre informática e a sociedade. A informática aparece para os operadores do direito como uma nova ferramenta de trabalho. O computador eletrônico, máquina a serviço do homem, penetra rapidamente em

---

<sup>10</sup> SENTO SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. *A globalização da economia e a sua influência no direito do trabalho*. ERGON - Órgão do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho, ano XLV, v. XLV, 2000, p. 86.

<sup>11</sup> *Ibidem*, p. 88.

<sup>12</sup> SIQUEIRA JÚNIOR, Paulo Hamilton. O direito na sociedade da informação. *Revista Direito e Justiça – Reflexões Sociojurídicas*, ano XV, n. 24, 2015, p. 65.

todos os setores da vida social. No campo do Direito, o computador já se mostra como um importante instrumento de trabalho<sup>13</sup>.

A era da tecnologia trouxe significativas mudanças na seara do direito do trabalho, pois com o aceleramento dos modos de produção os trabalhadores passaram a laborar cada vez mais e a ter um tempo mínimo de descanso. Com o surgimento das novas formas de trabalho, o empregado passou a trabalhar no local de trabalho, em casa, na rua, no trânsito, ou qualquer lugar que esteja. Para Castells<sup>14</sup>, não é a tecnologia que determina a sociedade, é a sociedade que dá forma à tecnologia de acordo com as necessidades, valores e interesses das pessoas que a utilizam. Rulli Neto<sup>15</sup>, ao conceituar a sociedade da informação, afirma que é todo esse contexto citado acima por Castells que muda e dita comportamentos e o funcionamento da sociedade, pois “seus efeitos alteram as formas de comunicação, os relacionamentos interpessoais, o consumo, a própria vida em família, sociedade e as formas de trabalho”<sup>16</sup>.

De acordo com o entendimento de Barreto Júnior, a sociedade da informação, a internet e suas tecnologias crescentes causam reflexo no ambiente de trabalho:

A internet e a Sociedade da Informação provocam uma nova organização do tempo do trabalhador, passa-se a exigir novas condutas laborais, especialmente no que concerne ao uso das tecnologias informacionais nos ambientes de trabalho<sup>17</sup>.

A partir do século XX, iniciou-se uma nova organização internacional do trabalho, com fulcro no grande desenvolvimento técnico e na reestruturação das empresas. Neste momento, passa-se a uma exploração desmedida de mão de obra para baratear os custos de produção com o objetivo de proporcionar uma competição entre as empresas. Odete Grasselli aborda o tema:

A utilização das tecnologias da informação e de comunicação pela sociedade de trabalhadores resultou em modificações substanciais no modo de execução do trabalho, nas relações interpessoais e intergrupais e na própria maneira de regência normativa<sup>18</sup>.

---

<sup>13</sup> *Ibidem*, p. 66-67.

<sup>14</sup> CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede: do conhecimento à política*. Disponível em: <[http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/a\\_sociedade\\_em\\_rede\\_do\\_conhecimento\\_a\\_ac\\_ao\\_politica.pdf](http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/a_sociedade_em_rede_do_conhecimento_a_ac_ao_politica.pdf)>. Acesso em: 18 jul. 2017, p. 223.

<sup>15</sup> RULLI NETO, Antonio. Teletrabalho, inclusão e reserva de vagas em um contexto de sociedade da informação. *Revista Brasileira de Direito da Comunicação Social e Liberdade de Expressão*, v. 5, maio/ago. 2012, p. 38.

<sup>16</sup> *Ibidem*.

<sup>17</sup> BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. Sociedade da informação e as novas configurações no meio ambiente do trabalho. *Revista Brasileira de Direito Ambiental*, v. 27, 2011, p. 257.

<sup>18</sup> GRASSELLI, Odete. *O direito derivado da tecnologia: circunstâncias coletivas e individuais no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010, p.21.

Desde a antiguidade, as ferramentas tinham como objetivo aprimorar as habilidades naturais do homem e, antes mesmo da primeira revolução industrial, a técnica já ganhava contornos importantes, até que passou a interferir de forma decisiva nas ações dos indivíduos e nas suas interações sociais, tendo em vista que passou a influenciar de maneira decisiva a organização da produção. No entendimento de Eduardo Souza Braga<sup>19</sup>, a técnica moderna, através das modificações no modo de trabalhar, sobretudo nas interações do trabalhador com os meios técnicos e, por consequência, com seus pares, tem importância fundamental na elaboração do homem contemporâneo, inclusive fora do ambiente de trabalho. Sobre o tema, Dárden Prietsch Medeiros e Luiz Otávio Linhares Renault ainda afirmam que:

Se os operários já haviam perdido a possibilidade de ditar o ritmo e forma de prestação do seu trabalho com o advento do Taylorismo e do Fordismo, com o aparecimento da era info-info essa situação se agravou ainda mais. A internet, telefonia celular, computadores portáteis, rádio, satélites, GPS, e uma infinidade de tecnologias que são multiplicadas diariamente transformaram a sociedade, a era globalizada transforma a forma de conduzir a vida pessoal e profissional.<sup>20</sup>

Os meios ligados à tecnologia da informação se desenvolveram intensamente. O aumento exponencial da velocidade na emissão e recepção de informação permitiu a diminuição de forma rápida da noção de tempo e espaço; a potencialização da exacerbação do individualismo e uma maior fluidez na circulação de capital, mercadorias e trabalhadores.

A era da tecnologia trouxe significativas mudanças para o direito do trabalho, pois gerou impactos tanto para aquele trabalhador que labora na sede da empresa como para o que trabalha fora do espaço do escritório, em casa ou em outro lugar específico, e também para aquele que desenvolve trabalho intelectual, tendo como forma a transmissão do produto final ao contratante por computadores.

Verifica-se, assim, que as novas tecnologias incrementadas nas empresas, sob a ótica de viabilizar a competição no mundo globalizado, onde se busca de modo crescente o lucro, vem proporcionando uma progressiva desvalorização do trabalho, ao

---

<sup>19</sup> BRAGA, Eduardo Souza. *Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador*. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista, Franca, p. 12.

<sup>20</sup> MEDEIROS, Dárden Prietsch; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. *As novas tecnologias e suas consequências nas relações de emprego: uma releitura de antigos conceitos*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3267.pdf>>. Acesso em: 24 jul. 2017, p. 3.



pretexto de que é preciso seguir o novo e adotar um mercado competitivo e novas formas de produção.

Ademais, os novos meios de comunicação e informação fizeram com que as exigências e pressões de desempenho aumentassem, ao mesmo tempo em que coloca em risco a saúde do trabalhador, pois há um desgaste psicológico predominante em um ambiente cada vez mais controlado, ao passo que o poder patronal é aumentado, os salários diminuem, a isso soma-se ainda o medo de perder o emprego.

## **2.2 Do impacto dos novos meios de comunicação e informação disponíveis para a prestação do serviço no tempo à disposição do empregador**

Para Sérgio Pinto Martins, a jornada de trabalho “diz respeito ao número de horas diárias de trabalho que o trabalhador presta à empresa”<sup>21</sup>. Sendo assim, é o período de tempo durante o dia em que o empregado se coloca à disposição do empregador, em razão do contrato de trabalho. É o tempo diário que o empregador pode dispor da força de trabalho do seu empregado. Ao estudar a jornada de trabalho, a doutrina explica que alguns critérios precisam ser analisados: o tempo efetivamente trabalhado, o tempo à disposição do empregador e os intervalos para descanso ou alimentação.

O critério do tempo efetivamente trabalhado leva em consideração como componente da jornada somente o tempo efetivamente trabalhado pelo obreiro. Dessa forma, não se encaixam no cômputo da jornada laboral o tempo à disposição do empregador sem labor efetivo; paralisações da atividade que inviabilizem a prestação de trabalho ou qualquer tipo de intervalo intrajornada. Em resumo, fica de fora do cálculo da jornada todo e qualquer lapso temporal que não consista em direta transferência da força de trabalho em benefício do empregador<sup>22</sup>.

A CLT, em seu art. 4º, considera como tempo de serviço também o período em que o empregado esteja meramente à disposição do empregador, aguardando ordens, rechaçando, assim, o critério do tempo efetivamente laborado como critério padrão de cálculo da jornada.

---

<sup>21</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 512.

<sup>22</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 958.

Este segundo critério, mais arrazoado, considera como componente da jornada o tempo à disposição do empregador no centro de trabalho, independentemente de ocorrer ou não efetiva prestação de serviços. Sendo assim, acrescenta-se ao tempo efetivamente trabalhado também aquele tido como à disposição do empregador. Sobre o assunto, Maurício Godinho ressalta que:

A expressão centro de trabalho não traduz, necessariamente, a ideia de local de trabalho. Embora normalmente coincidam, na prática, os dois conceitos com o lugar em que se presta o serviço, pode haver, entretanto, significativa diferença entre eles. É o que se passa em uma mina de subsolo, em que o centro de trabalho se situa na sede da mina, onde se apresentam os trabalhadores diariamente, ao passo que o local de trabalho situa-se, às vezes, a larga distância, no fundo da própria mina (art. 294, CLT).<sup>23</sup>

Para Amauri Mascaro Nascimento, o tempo à disposição está fundamentado na natureza do trabalho do empregado, ou seja, na subordinação contratual, pois o empregado é remunerado em razão de estar sob a dependência jurídica do empregador e não somente porque e quando está trabalhando.<sup>24</sup>

No entanto, com a Reforma Trabalhista sancionada pelo Presidente Michel Temer no dia 13 de julho de 2017 muda a regra sobre o tempo à disposição do empregador. De acordo com a nova lei, deixam de ser consideradas como parte da jornada eventuais práticas religiosas, descanso, lazer, estudo e atividades de higiene pessoal, como tomar banho. Saliente-se que idas ao banheiro continuam fazendo parte da jornada. A mudança de uniforme só será considerada tempo de trabalho quando houver a obrigatoriedade de realizar a troca na empresa e intervalos intrajornada (como uma pausa para um lanche) também serão descontados em algumas profissões<sup>25</sup>, o que representa uma afronta ao direito à desconexão do trabalhador, pois tais pausas são imprescindíveis para o trabalhador se revigorar, trabalhar bem, com segurança e com saúde.

Nesta senda, os intervalos para descanso e alimentação, segundo Amauri Mascaro Nascimento, são necessários para a recomposição física do empregado, já que

---

<sup>23</sup>*Ibidem*, p. 961.

<sup>24</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 765.

<sup>25</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 6.787-B de 2016. Redação Final. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016)>. Acesso em: 18 ago. 2017.

este necessita de pausa no labor para poder recompor-se através de uma alimentação saudável e de um descanso físico e mental<sup>26</sup>.

O avanço das tecnologias de informação e comunicação provocou uma imensidão de novas formas de se relacionar entre os indivíduos. No direito do trabalho, as novas técnicas informacionais influenciaram de tal maneira as relações de trabalho entre o empregado e o empregador que alterou significativamente os contratos de trabalho.

Essa nova era da relação empregatícia é marcada pela utilização de meios de comunicação como o *bip*, *pager*, celular, *notebook*, *tablets* e *smartphones*, que permitiram o deslocamento do empregado dentro da empresa ou fora dela, sem que ele perca o contato com o meio ambiente de trabalho, de forma que pode ser acionado a qualquer momento.

Atualmente, sobretudo com a *internet*, é possível se estender ainda mais a jornada, através de programas específicos e troca de e-mails. O empregado pode exercer sua função à distância com fornecimento de informações que são transmitidas em tempo real, desempenhando, inclusive, jornada dupla, pois quando termina o expediente habitual permanece em atividade por meio de tecnologias informacionais.

O contato entre empregado e empregador ficou mais tênue a partir do momento em que se tornou possível ao empregado residir em determinada localidade e prestar serviços para uma empresa sediada em outra. Dessa forma, verificou-se que todo o contrato de emprego pode ser realizado sem que exista contato pessoal entre empregador e empregado, sem que isso descaracterize a relação empregatícia<sup>27</sup>.

Dárlen Prietsch Medeiros e Luiz Otávio Linhares Renault asseveram que não existem mais limites para a exigência de metas, pois o empregado pode terminar o seu trabalho em sua residência, no caminho de volta para casa ou até mesmo durante as refeições. A concorrência e a luta pela permanência no mercado de trabalho fazem com que o empregado aceite esta situação e acabe legitimando-a. Nestas circunstâncias, o trabalho por produção ou metas (ou mesmo o trabalho nos moldes convencionais) pode ser a nova face da escravidão caso não sejam determinados limites para estas práticas<sup>28</sup>.

---

<sup>26</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 793.

<sup>27</sup> MEDEIROS, Dárlen Prietsch; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. *As novas tecnologias e suas consequências nas relações de emprego: uma releitura de antigos conceitos*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3267.pdf>>. Acesso em: 24 jul. 2017, p. 2.

<sup>28</sup>*Ibidem*, p. 4.

A CLT, em seu art. 6º, afirma que “não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. Sendo assim, nos dias atuais, com a ampla utilização dos novos meios de comunicação e informação, é comum que o centro de trabalho não seja o local da prestação de serviço. Desta forma, basta que estejam preenchidos os pressupostos da personalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade para a relação de emprego restar configurada, bem como o tempo à disposição, mesmo que o trabalhador não esteja laborando na sede da empresa.

Na sociedade da informação em que vivemos, meios tecnológicos de comando como *tablets*, *notebooks* e *smartphones* possibilitaram que o empregado esteja sempre à disposição do empregador pois, de acordo com Jorge Luiz Souto Maior, “o avanço tecnológico apresenta também o paradoxo de que ao mesmo tempo em que permite que o trabalho se exerça a longa distância possibilita que o controle se faça pelo mesmo modo”<sup>29</sup>.

De acordo com José Pastore, as novas tecnologias da informação fizeram com que a pressão por um contínuo estado de atenção por parte dos trabalhadores aumentasse, tendo em vista que os trabalhadores passaram a poder ser contatados por meio de telefones fixos, telefones celulares, sistema de alto falantes, radiotransmissores, câmeras e e-mails. A impossibilidade de escapar desses controles tem sido relatada por muitos trabalhadores como fontes de ansiedade, stress e depressão<sup>30</sup>.

É evidente que as tecnologias da informação e controle, ao penetrar na vida do empregado através de computadores e celulares, ampliou o tempo à disposição do empregador, provocando conflitos na relação de emprego e na vida familiar do trabalhador, pois este passou a trabalhar exaustivamente, nos seus horários de lazer, em casa, surgindo, assim, uma expansão do ambiente de trabalho para a vida familiar.

Em que pese a tecnologia possa ter surgido com o objetivo de auxiliar os empregados no labor, de maneira que aumentassem a produção com técnicas mais eficientes, ela influenciou fortemente a relação de emprego, de forma que não mais existem limites de tempo à disposição, afetando de forma profunda a vida do empregado.

---

<sup>29</sup>MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito de desconexão do trabalho*. NTC. 2003. Disponível em <<http://www.jorgesoutomaior.com>>. Acesso em: 28 jul. 2017, p. 6.

<sup>30</sup>PASTORE, José. *Evolução tecnológica: repercussões nas relações de trabalho*. Revista de Direito do Trabalho, v. 31, n.118. São Paulo: RDT, 2005, p. 163-184.

### 2.3 Da subordinação excessiva devido ao avanço da tecnologia

Para Amauri Mascaro Nascimento, o trabalho subordinado é “aquele no qual o trabalhador volitivamente transfere a terceiro o poder de direção sobre o seu trabalho, sujeitando-se como consequência ao poder de organização, ao poder de controle e ao poder disciplinar deste”<sup>31</sup>. A subordinação é o fator de maior importância na caracterização da relação de trabalho como relação de emprego. Para Maurício Godinho Delgado “não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia”<sup>32</sup>. Ainda segundo o autor:

A subordinação corresponde ao polo antiético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços<sup>33</sup>.

Da subordinação decorrem o poder de direção, que significa que o trabalhador submete-se ao poder de organização dos meios de produção ou da prestação de serviços do empresário; o poder de controle, que é resultado de uma organização hierárquica, onde o trabalho de alguém é fiscalizado e dirigido por outrem; e poder disciplinar, onde o trabalho subordinado do trabalhador sujeita-se às sanções disciplinares previstas<sup>34</sup>.

Com a inserção dos novos meios de comunicação e informação no mercado de trabalho, o trabalhador passou a ficar diuturnamente em sobreaviso, diante da necessidade de informação imediata do empregador, que fornece equipamentos de controle, por meio dos quais possui contato direto com o trabalhador a qualquer hora.

Desta sorte, empregador pode se conectar com o empregado a qualquer momento, intrometendo-se em seu repouso por meio do telefone, do computador ou qualquer outro tipo de intercomunicador para resolver problemas da empresa. Todavia, quando o empregador utiliza dos serviços do empregado fora do horário de trabalho

---

<sup>31</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 324.

<sup>32</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 310.

<sup>33</sup> *Ibidem*, p. 311.

<sup>34</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 216-218.

como simples troca de informações, ele não entende que está interferindo no tempo livre e na vida privada daquele.

O trabalho, que antes era prestado na sede da empresa, hoje pode ser realizado em casa, considerando que a CLT não faz distinção entre o trabalho realizado sob o teto do empregador daquele realizado no domicílio do empregado, sob subordinação ao empregador.

O fato de o trabalhador laborar em seus horários de descanso e em locais que muitas vezes o empregador não está presente coloca em cheque, para muitos, o critério da subordinação da relação de trabalho, considerando que a distância física faria mitigar o poder de controle do empregador sobre as atividades desenvolvidas fora do local de trabalho, mas nos momentos de descanso do trabalhador.

Entretantes, a subordinação nesses casos pode ser percebida não apenas através da fixação de metas, uma prática comum no mundo do trabalho, que comprova que o trabalhador teve de se submeter a uma jornada de trabalho que vai além do horário que ele deveria cumprir, como também através dos próprios meios tecnológicos de informação e comunicação que possibilitam o controle das atividades do trabalhador.

Ademais, a CLT no parágrafo único do seu art. 6º, expõe que “os meios telemáticos de 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”. Flavio Landi assevera que as ferramentas tecnológicas possibilitam o diálogo em tempo real, seja por via escrita ou de voz e imagem, permitem ao tomador dos serviços controle imediato sobre a ação do trabalhador:

Tais ferramentas que operam por meio da internet, como “chats”, “e-mails”, chamadas com áudio e vídeo, permitem a transferência de informações e a comunicação de forma cada vez mais abrangente. Aparelhos portáteis de comunicação de dados, que também operam por meio da rede mundial de computadores, permitem ainda a transmissão de dados de forma indireta e direta<sup>35</sup>.

Há também o entendimento de Souto Maior, em abordagem pioneira sobre o tema direito à desconexão, ao tratar sobre o regime de trabalho dos altos empregados, que ficam sujeitos à jornada de trabalho extremamente elevadas:

Em suma, a sua subordinação ao processo produtivo é intensa, corroendo sua saúde e desagregando sua família. Veja-se, por

---

<sup>35</sup> LANDI, Flávio. *Novas tecnologias e a duração do trabalho*. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 14.

exemplo, que muitos sequer têm tido tempo para tirar férias, pois que, diante do quase inesgotável acesso a fontes de informações e por conta das constantes mutações das complexidades empresariais, ficar muitos dias desligado do trabalho representa, até mesmo, um risco para a manutenção do próprio emprego<sup>36</sup>.

Com o surgimento dos novos meios de informação e comunicação a subordinação teve que passar por uma transformação profunda, pois os meios tradicionais de exercício dos poderes de organização e fiscalização pelo empregador foram modificados, partindo-se do pressuposto que o trabalho pode agora ser exercido e fiscalizado fora do ambiente da empresa:

A tecnologia da atual sociedade da informação possibilita a quebra de paradigmas, rompe com os conceitos tradicionais de jornada, subordinação, fiscalização e, principalmente, com a noção de tempo e espaço que, até então, balizavam a relação laboral; atinge-se tal grau de evolução que se torna possível ao homem contemporâneo desenvolver o seu labor a qualquer hora e em qualquer lugar<sup>37</sup>.

Certo é que na sociedade atual onde a tecnologia é parte da vida cotidiana, torna-se mais fácil o controle exercido pelo empregador sobre o empregado, e cada vez mais difícil que ele não permaneça constantemente à disposição, em contato permanente com seu trabalho, pois da mesma forma que a tecnologia permite a execução do trabalho em local distinto da empresa, também possibilita o controle.

De acordo com Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, estabelecimento “é uma unidade técnica organizada e de trabalho, que reúne sempre, para fins técnicos, elementos pessoais e materiais e que pode reunir também elementos ambientais para a realização de finalidades específicas”<sup>38</sup>. O que quer dizer que a localização não é mais um fator preponderante para definir o estabelecimento, considerando que estabelecer-se é organizar-se tecnicamente.

Dessa forma, quando o trabalho é prestado por meio de e-mails, mensagens instantâneas, aplicativos, sites monitorados, ele é prestado em uma projeção do estabelecimento, onde há um agrupamento e direito dos trabalhadores, bem como o fornecimento de meios materiais, técnicos e operacionais para o desenvolvimento da atividade.

---

<sup>36</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito de desconexão do trabalho*. NTC. 2003. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com>>. Acesso em: 26 jun. 2017, p. 7.

<sup>37</sup> MASSI, Juliana Machado; DISSENHA, Leila Andressa. *Direito de desconexão: aspectos econômicos e sociais do teletrabalho na sociedade contemporânea*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=b426b30042abbc15>>. Acesso em: 21 jul. 2017, p. 12.

<sup>38</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 232.

O rápido avanço da tecnologia ampliou o trabalho para fora do estabelecimento do empregador, em razão da possibilidade de se manter em contato por meio de meios eletrônicos e informáticos, tais como notebooks, smartphones, com seus aplicativos e sites de troca de mensagens. Certo é que os novos meios de comunicação e informação alteraram significativamente o mundo do trabalho, ao passo que o alcance de subordinação e controle feito sobre a jornada de trabalho dos empregados teve um largo avanço, pois os limites físicos da empresa deixaram de existir. O trabalhador, ao ficar sob o constante controle do empregador, fora da empresa e do seu horário de trabalho, passou a ser escravo da tecnologia, ao invés de estar preso a uma determinada quantidade de produção em um certo período de tempo.

Segundo Dárden Prietsch Medeiros e Luiz Otávio Linhares Renault, o controle de horário, um aspecto característico da subordinação, que antes era realizado através do cartão de ponto, passou a ser feito pelo correio eletrônico, programas de comunicação instantânea, rádio, telefone ou videoconferência. A fiscalização do trabalho vem sendo feita por meio eletrônico e a subordinação ganhou novos contornos<sup>39</sup>. Portanto, não há que se falar em ausência de subordinação, pois esta pode se apresentar de forma mais clara que a subordinação convencional, através dos novos métodos utilizados:

Muitas vezes pensam ainda que o teletrabalho fica livre da fiscalização, mas na verdade não é tão assim, considerando as novas tecnologias de informática que evoluem constantemente. A fiscalização pode ser interativa de maneira direta e imediata. Existem programas de computador que exercem um controle, à distância, capaz de fotografar em tempo real o comportamento do trabalhador, o movimento no lugar de trabalho, inclusive a observação de um horário.<sup>40</sup>

Na nova estrutura produtiva, sob a ótica das novas tecnologias, a subordinação torna-se sutil, porém não desaparece. Pausas para descanso e horas de atividade podem ser determinadas precisamente pelo computador. Se, de um lado, a empresa moderna renuncia ao comando direto, visível e externo, de outro trata de acentuar a subordinação indireta, invisível, internalizada, mas nem por isso menos autoritária. Surgem os “parassubordinados”, trabalhadores fronteirços que constituem subcategoria

---

<sup>39</sup>MEDEIROS, Dárden Prietsch; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. *As novas tecnologias e suas consequências nas relações de emprego: uma releitura de antigos conceitos*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3267.pdf>>. Acesso em: 24 jul. 2017, p. 4.

<sup>40</sup> ESTRADA, Manuel Martín Pino. Panorama juslaboral do teletrabalho no Brasil, na OIT, Venezuela e Espanha. *Jurisplenum Trabalhista e Previdenciária*, Caxias do Sul, Plenum, n. 13, ago./set 2007, p. 56.



marginalizada no tocante à proteção jurídica desprovida das garantias do direito do trabalho, como resultado do processo de terceirização.

Com o advento das inovações tecnológicas, passou a existir um alcance maior da subordinação do empregador sobre o empregado e uma menor fiscalização dos direitos trabalhistas. Sérgio Pinto Martins fala sobre um novo tipo de subordinação decorrente dos meios tecnológicos, que seria a telessubordinação ou subordinação virtual, que seria uma subordinação indireta por parte do empregador sobre o empregado, ou seja, o empregado não estará diretamente vinculado ao seu superior hierárquico, mas a subordinação ocorrerá através de meios como o computador. O autor ainda pontua que por ser uma subordinação à distância, seria uma subordinação mais sutil do que a normal, pois as novas tecnologias não estão fazendo desaparecer a subordinação jurídica<sup>41</sup>.

Sob a análise dos pontos tratados, conclui-se que a subordinação excessiva provocada pelos meios eletrônicos está causando uma sobrecarga de trabalho em horários que não foram destinados para esse fim. É extremamente relevante que seja feito o controle da jornada de trabalho pois, com a delimitação das horas de trabalho, o empregador não pode determinar aos seus empregados a execução de atividades em excesso.

#### **2.4 Das vantagens e desvantagens de poder estar disponível fora do local de trabalho**

Jorge Luiz Souto Maior afirma que, em termos de contradições, a tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com seu tempo mas, por outro lado, é esta mesma tecnologia que também escraviza o homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação transforma-se em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho<sup>42</sup>. O autor ainda esclarece:

E, por fim, ainda no que tange às contradições que o tema sugere, importante recordar que o trabalho, no prisma da filosofia moderna, e

---

<sup>41</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 150.

<sup>42</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito de desconexão do trabalho*. NTC. 2003. Disponível em <<http://www.jorgesoutomaior.com>>. Acesso em: 28 jul. 2017, p. 1.

conforme reconhecem vários ordenamentos jurídicos, dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada<sup>43</sup>.

Atualmente, é comum ocorrerem situações dentro da relação de trabalho em que há a necessidade de o trabalhador permanecer conectado por meio dos novos instrumentos de comunicação e informação no período fora da sua jornada laboral, causando diversas desvantagens e poucas vantagens.

Dentre as desvantagens está a possibilidade de acidentes de trabalho em razão da jornada excessiva e da supressão ou redução das pausas e descansos do trabalhador, o que ainda acarreta prejuízo para o empregador que terá a mão de obra reduzida. O fato de estar disponível o tempo todo fora do local de trabalho gera inúmeras consequências negativas para a vida do trabalhador nos aspectos físico, social e psíquico, pois ele perde a capacidade de concentração, ficando mais vulnerável a sofrer acidentes de trabalho ou desenvolver doenças laborais.

A inadequação ergonômica dos móveis e instrumentos utilizados na execução do trabalho e o excesso de tempo frente ao computador ou celular pode ser citada como fator gerador de doenças ocupacionais. Estar constantemente conectado ao trabalho faz com que direitos fundamentais como saúde, lazer, descanso sejam desrespeitados, bem como o sacrifício de momentos de ócio do trabalhador, pois a sua maior parte do tempo é ocupada com atividade laboral, o que compromete o desenvolvimento de uma vida saudável e a construção de um ser cultural.

Os trabalhadores precisam desfrutar do período de lazer e descanso, sem que sejam perturbados, devendo ser indenizados caso haja ofensa a esses direitos fundamentais. Dessa forma, os empregados não podem ficar conectados ao trabalho 24 (vinte e quatro) horas por dia, mediante utilização e fiscalização de seu empregador por meio de aparelhos de comunicação, já que, de acordo com Alice Monteiro de Barros:

[...] cerceia-lhe a liberdade, mantendo-os psicologicamente ligados a atribuição funcional e, em contrapartida, o bipe proporciona ao empregador segurança no resguardo de seus interesses. Raciocínio semelhante adotamos para os portadores de telefones celulares ou outros aparelhos semelhantes, que não poderão se deslocar para grandes distâncias, dada a iminência de serem convocados, a qualquer hora, inclusive em dias destinados ao descanso<sup>44</sup>.

---

<sup>43</sup>*Ibidem*, p. 1.

<sup>44</sup> BARROS, Alice Monteiro. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr. 2011, p. 531.

O desrespeito à jornada de trabalho leva ao empregador ao pagamento de horas extraordinárias, com adicional mínimo de 50% (cinquenta por cento) e ainda fica sujeito a responder por danos morais, materiais e existenciais; ao pagamento de multa administrativa, aplicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego; e a conduta ainda pode ser tipificada como crime, conforme artigo 149 do Código Penal:

Art. 149: Reduzir alguém à condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.

Ademais, mínimas interrupções podem vilipendiar todo o tempo destinado ao descanso, pois o trabalhador só se desliga do trabalho após algum tempo de cessação de suas atividades e qualquer lembrança ligada à sua rotina proporciona o reinício desse tempo necessário à desconexão efetiva.

Os aparelhos, que inicialmente foram criados para substituir a fadiga física e intelectual, ou até mesmo para proporcionar lazer, deixaram os trabalhadores permanentemente à disposição do empregador. Ao receber uma mensagem, por exemplo, pode haver perturbações e preocupações incontroláveis, fortemente invasivas e prejudiciais ao trabalhador. O que se percebe hoje em dia é a extrapolação dos limites da liberdade plena do trabalhador, que tem o seu direito ao descanso tolhido ao poder fazer seu trabalho em sua residência, no caminho de volta para casa, durante as refeições ou em um passeio com amigos, provocando uma sobrecarga sem fim.

A possibilidade de estar disponível fora do local de trabalho através de smartphones, tablets, notebooks causa uma maior facilidade para o furto de segredos empresariais, industriais e comerciais diante da facilidade de invasão dos meios tecnológicos por *hackers*, o que leva à necessidade de fixação de regras específicas, com a obrigação de proteção de memórias e redes de computadores. É preciso também gizar a vulnerabilidade em relação a dados e informações confidenciais, uma vez que tanto o trabalhador quanto terceiros podem ter acesso ao sistema informatizado da empresa, podendo causar riscos para a sua segurança técnica.

Transferência de parte dos custos da produção para o trabalhador, assim como os gastos com energia elétrica, em virtude da confusão entre as necessidades familiares e as do trabalho, também são fatores a serem considerados. Impende destacar o aumento do desemprego, porque muitos estão trabalhando demasiadamente e se dedicando exclusivamente ao trabalho, como afirma Gorender:

A fim de esclarecer a questão do desemprego estrutural, é necessário definir suas causas, bem como, aproximadamente, a hierarquia da influência delas. Não há razão para duvidar que a tecnologia informacional e a organização do trabalho conforme a produção enxuta são causas do desemprego estrutural. Difícil é estabelecer o quanto cabe a cada qual desses fatores. A introdução de dispositivos informatizados (robôs, MFCMC, microprocessadores etc.) elimina postos de trabalho, porém é duvidoso que o faça em maior proporção do que a reengenharia, o enxugamento, a reestruturação organizacional. O fato é que seja por via da automação eletrônica, seja por via da remodelação do *layout* organizativo da empresa, os empregos somem aos milhares e aos milhões, enquanto aumenta a carga de trabalho sobre aqueles que continuam empregados<sup>45</sup>.

É preciso ressaltar ainda a eliminação das fronteiras entre a intimidade e a vida profissional, o que gera problemas em relacionamentos pessoais, pois o espaço de produção será confundido com sua esfera de privacidade, seu espaço de convívio familiar e social, que é prejudicado pela maior disponibilidade do empregado ao seu labor, além da perda da noção do tempo trabalhado ao levar trabalho para casa. É importante ressaltar como uma grande desvantagem o estresse antecipatório ocasionado pela expectativa de receber um e-mail ou mensagem que precisará ser respondido, o que provoca dependência, ansiedade e falta de gestão do próprio tempo, aliada à pressão de precisar ficar checando o e-mail e estar preparado para responder.

Dentre as vantagens de poder estar disponível fora do local de trabalho, pode-se citar a flexibilização do tempo e do lugar da execução do trabalho designado ao empregado, de forma que o trabalhador possa se ocupar de outras atribuições, já que poderá terminar o seu trabalho em casa. Um fator positivo é o contato de forma mais rápida entre empregado e empregador, em tempo real, o que pode beneficiar a prestação do serviço, que não terá de esperar até o próximo dia para ser solucionado, além da execução de atividades e circulação de informações empresariais mais rápidas.

Fala-se também em maior produtividade, tendo em vista que o empregador poderá utilizar dos novos meios informacionais para incrementar seus ganhos. Destaca-se a melhoria na qualidade dos produtos, já que sofrem menos interferência externa, e ainda possibilita que pais possam aliar trabalho e assistência maternal/paternal, ao poderem realizar parte de suas atividades em seus lares.

---

<sup>45</sup>GORENDER, Jacob. *Dossiê globalização*. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40141997000100017](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141997000100017)>. Acesso em: 28 jul. 2017, p. 9.

Também há que se falar no maior rendimento do trabalho, considerando que no ambiente residencial as interrupções e interferências são menos frequentes que no escritório, o que facilita a concentração.

Ademais, estar conectado ao trabalho através de meios modernos informacionais não exige, necessariamente, que ocorra o efetivo labor ou que de algum modo haja a obrigatoriedade de comparecimento do trabalhador em seu ambiente de trabalho, já que ele pode executar o seu trabalho de onde quer que esteja, com uma maior praticidade.

### 3 DIREITO À DESCONEXÃO

Atualmente o que mais se verifica no mundo do direito do trabalho são relatos de trabalhadores que foram contatados por seus empregadores por e-mail, smartphone, telefonema em momentos como: final da jornada diária, finais de semana, férias e intervalos de descanso. Diante dessa realidade, situações da vida familiar, social e afetiva do empregado estão sendo corrompidas ao serem interrompidas a qualquer tempo em prol do labor, tornando a duração do trabalho mais prolongada e agressiva.

De acordo com Maffra, no mundo moderno em que vivemos, os indivíduos permanecem conectados à empresa durante parte significativa do seu dia-a-dia, sobretudo após deixar o seu local de trabalho, o que faz com que não exista mais um limite separando uma jornada de outra.<sup>46</sup>

O direito à desconexão está assegurado constitucionalmente no rol dos direitos sociais e está diretamente ligado ao direito às férias, repouso semanal remunerado, intervalo intra e inter-jornadas, saúde, lazer, segurança do trabalho, lazer, privacidade e vida privada. Em que pese à obrigação de cumprir sua jornada de trabalho e exercer com zelo suas atividades laborais, o trabalhador possui o direito ao descanso, para que possa manter sua vida familiar, afetiva e pessoal, de forma que seja garantido o seu direito à dignidade humana.

Jorge Luiz Souto Maior, pioneiro no assunto, em seu artigo “Do direito à desconexão do trabalho” publicado em 2003, ao tratar sobre a pertinência do tema, afirma que esta está justificada no fato de que ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, fato determinante da vida moderna e o trabalho humano, com vistas a alcançar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho.<sup>47</sup>

Não é uma tarefa fácil falar do não trabalho em uma sociedade em que o trabalho tem uma importância fundamental, somada aos altos níveis de desemprego e à cultura de que o trabalho dignifica o homem. Ocorre que é imperioso analisar este direito sob a ótica do princípio da proteção, considerando que a posição de hipossuficiência jurídica do empregado face ao empregador, leva aquele à total

---

<sup>46</sup>MAFFRA, Márcia Vieira. *Direito à desconexão no universo do trabalho*. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). *Direito do trabalho*. Belo Horizonte: FUMARC, 2015, v. 2, p. 505.

<sup>47</sup>MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito de desconexão do trabalho*. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com>>. Acesso em: 25 jul. 2017. p. 01.

submissão ao trabalho, que passa a desempenhar atividades extrajornada, com o objetivo de manter o emprego.

Apesar da contradição, é de suma importância recordar que, sob o olhar da filosofia moderna e do ordenamento jurídico, o trabalho dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada.<sup>48</sup>

Dessa forma, deve-se deixar claro que o direito à desconexão, não está baseado em uma ideia de privar-se de trabalhar ou de incentivo ao ócio, mas sim, na noção de trabalhar dentro dos padrões necessários à preservação dos direitos tão amargamente conquistados pelos trabalhadores.

### **3.1 Direito fundamental ao lazer, intimidade e vida privada**

Em que pese a sua conotação trabalhista, o direito à desconexão tem uma íntima relação com os direitos fundamentais ao lazer, intimidade e vida privada, previstos nos artigos 5º, X, e 6º da Constituição Federal da República.

A ordem constitucional brasileira expressamente garante o direito ao lazer, consoante se extrai do art. 6º, caput: “São direitos sociais (...) o lazer, (...)”. O art. 7º, inciso IV, trata do “Salário mínimo, (...) capaz de atender as suas necessidades básicas e de sua família com (...) lazer, (...)”. Também há disposição quanto ao Descanso semanal remunerado, consoante se extrai do art. 7º, inciso XV. E ainda, o art. 217, § 3º, enuncia que “o Poder Público incentivará o lazer”. Isso sem mencionar disposição específica quanto ao direito ao lazer da criança contida no art. 227 da CF.

O lazer é direito social de todos os trabalhadores, subordinados ou não, possuindo dois aspectos: econômico e humano. A todos os trabalhadores reconhece-se a necessidade de uma limitação da duração do trabalho e o direito ao gozo do lazer, o que implica uma alteração na interpretação de institutos previstos na ordem infraconstitucional e na conduta do tomador do serviço, reconhecendo-se a posição jurídica subjetiva ao trabalhador de obtenção de tutela judicial com eventual reparação

---

<sup>48</sup>MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito de desconexão do trabalho*. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com>>. Acesso em: 25 jul. 2017. p. 01.

por dano imaterial sempre que lesionado esse valor, tanto na relação de emprego quanto nas demais relações privadas de trabalho, estas na medida de hipossuficiência do trabalhador.

Para Sandra Regina Pavani Foglia, “o direito ao lazer representa, como um de seus elementos, a oposição ao trabalho. Trata-se, todavia, não somente da ausência de trabalho, mas do livre dispor do tempo, da maneira que melhor aprouver à pessoa, liberta das obrigações, desenvolvendo a sua personalidade na íntegra, de acordo com um estilo de vida pessoal e social.”<sup>49</sup>

Os direitos à intimidade e à vida privada são de caráter personalíssimo, ou seja, nascem com todos os seres humanos e são intrínsecos a estes, independente do cargo que ocupem em uma empresa, todos os trabalhadores, por serem humanos, são possuidores destes direitos.

Eis a tipificação constitucional da intimidade como um direito fundamental do ser humano: Constituição Federal (1988), artigo 5º, inciso X: “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

O direito à intimidade é o direito de o trabalhador não ter suas informações íntimas explicitadas ao conhecimento de outras pessoas de sua relação de trabalho, incluindo seu patrão ou superior. Seria a intimidade uma forma de manifestação da privacidade. Assim entendem Pablo StolzeGagliano e Rodolfo Pamplona Filho:

O elemento fundamental do direito à intimidade, manifestação primordial do direito à vida privada, é a exigibilidade de respeito ao isolamento de cada ser humano, que não pretende que certos aspectos de sua vida cheguem ao conhecimento de terceiros. Em outras palavras é o direito de estar só. Há vários elementos que se encontram ínsitos à ideia de intimidade: o lar, a família e a correspondência são os mais comuns e visíveis. Com o avanço tecnológico, os atentados à intimidade e à vida privada, inclusive por meio da rede mundial de computadores (internet), tornaram-se muito comuns.<sup>50</sup>

O direito à privacidade pode ser entendido como a oportunidade de o trabalhador exercer seu ofício sem que haja uma forte incidência do supervisor a ponto de extrapolar os limites da atividade laboral e atingir a sua vida privada, ou seja, o patrão agir de

---

<sup>49</sup> FOGLIA, Sandra Regina Pavani. *Lazer e trabalho: um enfoque sob a ótica dos direitos fundamentais*. São Paulo: LTR, 2013, p. 101-105.

<sup>50</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de direito civil - volume I*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 214.



forma a ofender a intimidade, honra e imagem do empregado em virtude da subordinação excessiva provocada pelos novos meios de comunicação e informação.

Quando um empregado é obrigado a responder mensagens de seu superior fora de seu horário habitual de serviço é uma forma de controle patronal. Se essas comunicações forem feitas de forma a controlar onde e o que o trabalhador está fazendo, fora do âmbito e horário de trabalho, elas podem afrontam a intimidade e privacidade do mesmo.

De acordo com José Afonso da Silva<sup>51</sup>, a intimidade diz respeito à esfera particular de cada indivíduo. Vista de uma forma ampla, a intimidade autoriza o seu titular a excluir do conhecimento dos demais indivíduos os acontecimentos de caráter privado. Por outro lado, na acepção mais restrita, a intimidade está relacionada à inviolabilidade do domicílio, ao sigilo da correspondência e ao segredo profissional.

A vida privada é definida por José Afonso da Silva<sup>52</sup>:

A partir da constatação de que a vida das pessoas compreende dois aspectos: um voltado para o exterior e outro para o interior. A vida exterior, que envolve a pessoa nas relações sociais e nas atividades públicas, pode ser objeto das pesquisas e das divulgações de terceiros, porque é pública. A vida interior, que se debruça sobre a mesma pessoa, sobre os membros de sua família, sobre seus amigos, é a que integra o conceito de vida privada, inviolável nos termos da Constituição.<sup>53</sup>

A vida privada é atingida de forma negativa quando o trabalhador tem negado o direito à desconexão, pois de acordo com Márcia Vieira Maffra, os familiares também são titulares do direito à desconexão:

Em segundo plano, como titulares do referido direito à desconexão, estão os terceiros cujos direitos e interesses forem reflexamente afrontados em face da ausência do trabalhador. Entre eles, estão os integrantes da família do trabalhador, tais como os seus filhos menores, ou mesmo, os seus pais idosos.<sup>54</sup>

Jorge Luiz Souto Maior afirma que

São deveres da família a assistência, a criação e a educação dos filhos menores, assegurando-lhes os direitos previstos nos artigos 227 e 229 da Constituição da República. Neste sentido, alerta que “quando um pai é compelido a se voltar diuturnamente ao trabalho pela rede de

---

<sup>51</sup>SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 24 ed. São Paulo. Malheiros Editores, 2005, p. 207.

<sup>52</sup>*Ibidem*, p. 208.

<sup>53</sup>*Ibidem*, p. 209.

<sup>54</sup>MAFFRA, Márcia Vieira. *Direito à desconexão no universo do trabalho*. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). *Direito do trabalho*. Belo Horizonte: FUMARC, 2015, v. 2, p. 510.

produção imposta por seu empregador, o filho, ao ser privado da presença do seu genitor, tem um bem jurídico violado: a convivência familiar, o que lhe causa prejuízo morais significativos<sup>55</sup>.

O autor salienta que o direito ao lazer é inerente ao direito à personalidade, que só é exercido de modo amplo e efetivo com o desligamento das atividades laborais e que a violação desse direito implica em lesão não só ao trabalhador, mas ao núcleo familiar, que pode restar rompido ou seriamente comprometido. Ademais, o constante e crescente uso da tecnologia não pode impor ao trabalhador que se mantenha conectado em todos os momentos da vida<sup>56</sup>. O mundo do trabalho sofreu grandes mudanças com o surgimento progressivo dos novos meios de tecnologia da informação e comunicação, considerando que se tornou possível a execução das atividades laborais de qualquer parte do planeta. Ocorre que as tecnologias que surgiram com o intuito de facilitar a vida do homem, evitar a fadiga física, potencializar o intelecto e aprimorar a saúde podem estar causando o efeito reverso. De acordo com Flávio Landi,

Estando constantemente conectados ao seu ambiente de trabalho, os empregados acabam sujeitos a jornadas extremamente elevadas, o que interfere de forma negativa na sua vida privada. Ainda, a ameaça do desemprego é constante, exigindo que os empregados estejam permanentemente lutando por melhor qualificação<sup>57</sup>.

As novas tecnologias de comunicação proporcionaram maior produtividade no universo do trabalho, tendo em vista que com a possibilidade de o trabalhador executar determinadas tarefas em casa passou-se a ter uma menor interferência externa no processo de produção, com um aumento na qualidade dos produtos, aliada a uma maior assistência maternal/paternal com os trabalhadores passando mais tempo em casa.

No entanto, com a reutilização do espaço doméstico como local e trabalho produtivo, passou-se a combinar espaço privado com espaço público, seguindo a tendência da cultura pós-moderna de eliminação das fronteiras entre a intimidade e a vida profissional, o que representa impacto significativo, tanto na organização social como nas relações mais humanas e subjetivas.

Em razão da evolução tecnológica facilitar a comunicação à distância e, conseqüentemente, a disponibilidade do empregado face ao empregador, o espaço no

---

<sup>55</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito de desconexão do trabalho*. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com>>. Acesso em: 28 jun. 2017. p. 15.

<sup>56</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito de desconexão do trabalho*. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com>>. Acesso em: 01 jul. 2017. p. 13.

<sup>57</sup> LANDI, Flávio. *Novas tecnologias e a duração do trabalho*. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 39.

âmbito pessoal do trabalhador vem constantemente sofrendo invasões. Sobre o tema, posiciona-se Volia Bomfim Cassar:

O trabalhador tem direito à desconexão, isto é, a se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado<sup>58</sup>.

Esse direito fica comprometido quando o trabalhador é obrigado a portar qualquer tipo de intercomunicador para ser chamado, ainda que esporadicamente, para trabalhar ou resolver problemas à distância ou fora da jornada. Embora tenha direito à remuneração do tempo à disposição, resta prejudicado o direito à desconexão, pois este trabalhador leva consigo o prolongamento do ofício.

Os direitos ao lazer, à intimidade e à vida privada devem ser levados em consideração no desenvolvimento do trabalho, de modo que o trabalhador possa desfrutar dos prazeres da vida enquanto ser humano, sendo necessário haver um equilíbrio entre trabalho e vida privada. Neste sentido, tais direitos devem ser entendidos em consonância com o princípio da dignidade humana, não podendo esta, ser prejudicada pelo trabalho. Márcio Oliveira Batista faz uma importante referência ao direito ao lazer, afirmando que

a sua aplicação e eficácia se traduzem na garantia da dignidade da pessoa humana do trabalhador já que, assegura o desenvolvimento cultural, pessoal e social do trabalhador, e ainda proporciona a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, preservação de sua saúde, intimidade e privacidade fora do ambiente do trabalho<sup>59</sup>.

Mauro César salienta que “o lazer provindo da desconexão ao trabalho é garantia fundamental assegurada constitucionalmente e deve ser buscado por toda a sociedade, tutelando-se o direito à vida com dignidade, por meio de uma concepção humanística”<sup>60</sup>.

Para o referido autor, o direito à desconexão constitui premissa básica para a preservação da saúde do empregado, do seu bem-estar social e de sua dignidade humana, sendo esse direito manifestado por meio do exercício de outro direito

<sup>58</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 9.ed. São Paulo: Método, 2014, p. 660.

<sup>59</sup> BATISTA, Márcio Oliveira. A regulação do direito ao lazer no resgate da dignidade humana do trabalhador e sua formação social. In: ALMEIDA, Roberto Ribeiro de; CRUZ, Priscila Aparecida Silva; ALVES, Marianny (Org.). *Direitos humanos em um contexto de desigualdades*. São Paulo: Boreal, 2012, p. 123.

<sup>60</sup> SABINO. Mauro César Cantareira. A desconexão do trabalho e o direito ao lazer sob uma ótica pós-positivista: a dignidade da pessoa humana como princípio basilar no ordenamento jurídico. *Revista do Direito Trabalhista*. Brasília, v. 18, n. 4, abr./2012, p. 25-31.

fundamental social, o direito ao lazer. É de grande relevância a reflexão de Valdete Souto Severo, ao dizer que

Essa urgência da vida contemporânea invade o ambiente de trabalho para determinar a necessidade de especialização contínua, de controle contínuo, de conexão contínua. Isso, porém, tem consequência graves, que afetam diretamente a vida privada e social do empregado<sup>61</sup>.

Importante observar que o trabalho, ao mesmo tempo em que alimenta e dignifica, pode, por outro lado, retirar a dignidade do homem, quando se avança sobre aspectos da vida privada e intimidade, privando-o do lazer, descanso e desligamento das suas atividades diurnas de labor.

De acordo com o entendimento doutrinário, o direito a desconexão é o direito a trabalhar menos, a equilibrar-se entre a vida pessoal e a profissional, de forma que a vida privada do trabalhador seja resguardada. Garantir este direito não significa incentivar o ócio, a total ausência do trabalho, mas apenas reduzir a carga de labor a padrões aceitos pela sociedade que garanta os direitos ao lazer, intimidade e vida privada. Ademais, não garantir tais direitos pode representar um dano existencial, entendido como um dano a um projeto de vida ou às condições de vida com liberdade.

### **3.2 Proteção à saúde, higiene e segurança**

O direito à desconexão do meio ambiente de trabalho é um direito do teletrabalhador, sendo um dos direitos fundamentais relativos à saúde, higiene e segurança do trabalho. O direito à saúde, por sua vez, é um direito subjetivo do trabalhador e sua prestação e defesa deve ser exercida tanto pelo Estado, quando pelos empregadores. Neste sentido, aponta José Antônio Ribeiro de Oliveira e Silva:

Há que se considerar que a proteção à saúde dos trabalhadores, como qualquer direito fundamental, envolve dois aspectos, um negativo e outro positivo, o primeiro relacionado a abstenções tanto do Estado quanto do empregador, e o segundo aglutinando inúmeras prestações que se pode exigir diante de um e de outro. Daí que a saúde do trabalhador se trata de um direito humano fundamental de natureza

---

<sup>61</sup> SEVERO, Valdete Souto. *O direito fundamental à desconexão do trabalho*. Anais IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades. Porto Alegre:Magister, 2011, p. 207-223.

negativa e positiva, exigindo tanto do empregador quanto do Estado não somente a abstenção de práticas que ocasionem enfermidade física ou mental do trabalhador, mas também uma positividade, ou seja, a adoção de medidas preventivas de doenças e acidentes. Aí estão os dois aspectos essenciais do referido direito: a) o direito à abstenção; e b) o direito à prestação, por sua parte subdividido em direito à prevenção e direito à reparação<sup>62</sup>.

A saúde, higiene e segurança do trabalho têm como objetivo proteger a integridade física, a saúde e a capacidade de labor do trabalhador. A higiene e a segurança do trabalho garantem as condições pessoais e materiais de trabalho capazes de manter o nível de saúde dos empregados.

A higiene cuida do conforto e da saúde do trabalhador, buscando eliminar as causas das doenças ocupacionais e prevenir o agravamento de doenças e de lesões, enquanto a segurança do trabalho tem como objetivo minimizar os acidentes de trabalho, bem como proteger a integridade e a capacidade de labor do empregado. Já a segurança é disciplinada por normas regulamentadoras, portarias, decretos, convenções internacionais e além de ser exigida por lei, faz com que a empresa se organize, aumentando a produtividade e a qualidade dos produtos, melhorando as relações humanas no trabalho.

Atualmente, a saúde do trabalhador tem sido posta de lado, em razão do surgimento dos novos meios de comunicação e informação, que estão cerceando o direito ao descanso do trabalhador. É consabido que o direito à desconexão é um benefício tanto para o trabalhador quanto para o empregado, pois estando saudável o trabalhador irá laborar com mais eficiência e produzirá mais.

Assim, percebe-se que a concessão do direito à desconexão ao trabalhador tem por finalidade a preservação de sua saúde, física e mental, e de sua própria segurança, na prevenção de infortúnios laborais, além da restauração de energias. Ressalte-se que é muito importante o empregado obter esse direito, pois garante a redução de riscos de doenças e acidentes de trabalho. Christiana D'arc Damasceno Oliveira assevera que:

É através do direito ao lazer que o trabalhador adquire o direito à desconexão, estando este relacionado aos direitos fundamentais referentes às normas de higiene, saúde e segurança do trabalho descritas na Constituição Federal, já que demonstram a preocupação

---

<sup>62</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol*. São Paulo: LTr, 2013, p. 79.

com a conservação da saúde física e psíquica, bem como com o descanso para restabelecer a energia do trabalhador<sup>63</sup>.

Em relação ao direito à desconexão, a autora ainda destaca que o referido direito mantém correlação com direitos fundamentais, especialmente com as normas enunciadas no texto constitucional, em seu artigo 7º, incisos XIII, XV, XVII e XXII, para proteção à saúde, higiene e segurança do trabalhador, em específico por meio da limitação da jornada, da fixação dos direitos ao descanso, às férias, à redução de riscos de doenças e acidentes de trabalho, o que, demonstram preocupação com a incolumidade física e psíquica, bem assim com a restauração da energia do trabalhador.

O direito ao descanso é pré-requisito para resguardar a saúde do trabalhador, de sua dignidade humana e do seu bem-estar social, sendo um direito que é manifestado através do exercício de outro direito fundamental, o direito ao lazer.

Em seu artigo “o direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista”, Christiana D’arc Damasceno de Oliveira afirma que

O frequente hábito do tomador de serviços de contatar seu empregado durante os períodos de repouso pode impedir ou prejudicar o revigoramento físico e mental, ainda que os contatos não cheguem a se efetivar concretamente, também produz efeitos deletérios similares, a exigibilidade de que o trabalhador esteja ininterruptamente para tanto disponível<sup>64</sup>.

O atual mundo do trabalho está marcado pela evolução tecnológica, pelo endeusamento do mercado e do consumo, e trabalhar menos se tornou um problema, no sentido de resguardar a vida privada, a saúde, higiene e segurança do trabalho. Por tais motivos tornou-se necessário preocupar-se com o desligamento do trabalho, em razão dos malefícios que o trabalho excessivo no traz. Márcia Vieira Maffra, em análise acerca do tema, ressalta que

O trabalhador consubstancia o primeiro sujeito a ser lesionado na sua esfera jurídica em virtude da negação do direito a se desconectar. É ele quem trabalha durante o dia, à noite, nos finais de semana e até mesmo nas férias, em um ritmo incessante, ditado pelas estatísticas de produtividade, que lhe oprimem a trabalhar cada vez mais para manter

---

<sup>63</sup>OLIVEIRA, Christiana D’arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador - repercussões no atual contexto trabalhista. *Revista LTr*, São Paulo, v. 74, 2010, p.1185.

<sup>64</sup>OLIVEIRA, Christiana D’arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. *Revista LTr*, São Paulo, v. 74, 2010, p.1181.

o seu posto de trabalho. Em decorrência, é dele a higidez física e mental comprometida pela conduta empresarial<sup>65</sup>.

Vólia Bomfim Cassar entende que a limitação do tempo de duração do trabalho possui fundamento em aspectos biológicos, sociais e econômicos, sendo que:

a) Biológicos: o excesso de trabalho traz fadiga, estresse, cansaço ao trabalhador, atingindo sua saúde física e mental. Portanto, os fatores biológicos são extremamente importantes para limitar a quantidade de trabalho diário.

b) Sociais: o trabalhador que executa seus serviços em extensas jornadas tem pouco tempo para a família e amigos, o que segrega os laços íntimos com os mais próximos e exclui socialmente o trabalhador.

c) Econômicos: um trabalhador cansado, estressado e sem diversões produz pouco e, portanto, não tem vantagens econômicas para o patrão<sup>66</sup>.

A desconexão não é apenas um direito concedido ao trabalhador, o conceito vai muito além disso, pois tem variáveis econômicas, sociais e biológicas, conforme apontado por Vólia Bomfim Cassar. É importante ter esse direito garantido, considerando que os acidentes de trabalho decorrem também em razão de jornadas excessivas e da supressão ou redução das pausas e descansos e no fato de que a tarefa de fiscalizar o ambiente de trabalho se torna cada vez mais complexa, no que tange à saúde e segurança do trabalhador quanto às possíveis doenças decorrentes do trabalho, tendo em vista que qualquer ambiente hoje em dia pode ser uma extensão do local de labor.

Ainda de acordo com a supracitada autora, as doenças profissionais, os acidentes de trabalho, as enfermidades físicas e psíquicas e a redução da capacidade laborativa muitas vezes decorrem das más condições em que o trabalho se realiza ou do ambiente hostil de trabalho. Acresça-se a isso as jornadas excessivas, a postura inadequada na execução do serviço, a mecanização do trabalho; a supressão ou redução das pausas e descansos; a falta de alimentação adequada; a cobrança de maior produtividade; as tarefas repetitivas; os agentes químicos, físicos e biológicos do ambiente de trabalho. Todos esses fatores abalam a saúde do empregado.

Em busca do aumento da produção e do lucro, as empresas exigem cada vez mais a execução do trabalho em regime extraordinário, e o fato de o trabalhador ser acionado em sua residência ou em qualquer local que esteja para exercer atividades laborais, por meio de smartphones, telefonemas, bips, *walkietalkies*, não deixa de

---

<sup>65</sup>MAFFRA, Márcia Vieira. Direito à desconexão no universo do trabalho. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). *Direito do trabalho*. Belo Horizonte: FUMARC, 2015, v. 2, p. 510.

<sup>66</sup>CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 9.ed. São Paulo: Método, 2014, p. 653.

configurar um trabalho em sobrejornada, o que causa danos à sua saúde. Este é o entendimento de José Amaro Barcelos Lima:

Em geral o que se observa nas empresas é uma reiterada exigência do trabalho em regime extraordinário, com o objetivo principal de aumento da produção e o conseqüente aumento do lucro dessas empresas, independente do sacrifício a que são submetidos os trabalhadores, e do fato de que o excesso de trabalho pode levar o indivíduo ao desprazer e ao sofrimento, com danos severos à sua saúde. É exatamente nesse aspecto relacionado à duração e intensidade do trabalho, que este artigo quer analisar o quanto a sobrejornada, como aponta a própria denominação, deve ser entendida como uma situação anormal na atividade produtiva, que impede a necessária equivalência entre demanda de serviço e capacidade física e mental de atendimento<sup>67</sup>.

Ratifica o exposto Sérgio Pinto Martins, ao afirmar que “é sabido que nos períodos em que o empregado trabalha em horas extras, após a jornada normal, é que acontece a maioria dos acidentes de trabalho, pois o empregado já está cansado”<sup>68</sup>.

Os direitos à saúde, higiene e segurança do trabalhador estão sendo mitigados com as constantes ligações, e-mails, mensagens de celular a qualquer tempo nas suas horas de descanso, o que tem transformado a vida de diversos trabalhadores em um constante sobreaviso.

O tempo de desligamento deve ser garantido ao trabalhador, considerando que influi na sua reposição de energias, permite a observância das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e influi diretamente no rendimento do serviço e no ambiente de trabalho. Não se deve esquecer que a falta de desconexão do trabalho está relacionada com maiores chances de ocorrer acidentes de trabalho, sobretudo nas profissões que exigem grande esforço físico e atenção, como na construção civil. O trabalhador excessivamente cansado não consegue ter a mesma atenção e tomar os devidos cuidados para evitar a ocorrência de algum acidente, pois fica disperso e muitas vezes sonolento.

Os acidentes de trabalho ocasionados pelo cansaço prejudicam não apenas o trabalhador, mas também a empresa, a previdência social, famílias e a toda a sociedade, que é quem mais paga por esses danos.

Dessa forma, deve haver uma conscientização de todos para que o trabalhador possa ser enxergado como um ser humano que precisa de descanso e respeito, pois isso

---

<sup>67</sup> LIMA, José Amaro Barcelos. *A sobrejornada e os acidentes de trabalho*. Disponível em: <<http://livros01.livrosgratis.com.br/cp150163.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2015.

<sup>68</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 540.



lhe proporciona uma boa saúde física e mental, além de contribuir para a manutenção de um trabalho seguro.

### 3.3 Conceito e histórico do direito à desconexão

O direito a se desconectar do trabalho tem origem nos costumes religiosos, pois os hebreus guardavam o sábado para o descanso e na Bíblia verifica-se a seguinte passagem: “havendo Deus completado no dia sétimo a obra que tinha feito, descansou nesse dia de toda a obra que fizera. Abençoou Deus o sétimo dia, e o santificou; porque nele descansou de toda a sua obra que criara e fizera”<sup>69</sup>.

Posteriormente, após a morte de Cristo, o domingo passou a ser o dia de descanso e a Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, declarou que “o direito ao descanso de cada dia, assim como à cessação do trabalho no dia do Senhor, deve ser a condição expressa ou tácita de todo contrato feito entre patrões e operários”.

É um marco histórico importante na evolução histórica do Direito do Trabalho como um todo e da limitação do tempo de trabalho em particular é o posicionamento da Igreja Católica, por meio dos seus documentos denominados Encíclicas, dentre as quais se destacam a *Rerum Novarum* (que significa “Coisas Novas”), do Papa Leão XIII, datada de 15 de maio de 1891, pela qual a igreja reconhecia a injustiça social da época, acabando por aceitar e recomendar a intervenção estatal na economia como único meio capaz de cobrar os abusos do regime. Essa encíclica exige toda uma legislação protetora dos empregados e manifesta preocupação expressa sobre a limitação do tempo de trabalho dizendo que “o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores” e que deveria haver um descanso semanal “no dia do Senhor”.

A publicação do Manifesto do Partido Comunista, durante o período da segunda fase da Revolução Industrial, foi um fato significativo no processo de formação das garantias trabalhistas. Em 1848, Karl Marx e Friedrich Engels, externaram ao mundo os protestos dos trabalhadores em relação as lutas sociais, paradas de trabalho, prisões, mortes e todo o tipo de desordens em voga na época, fazendo com que o Estado se voltasse para a nova realidade social e reivindicaram condições mínimas de trabalho,

---

<sup>69</sup> Bíblia Sagrada. Gênesis, 2, 2-3. Disponível em: <<https://www.bibliaonline.com.br/>> Acesso em: 09 jul. 2017.

entre as quais, limitação da jornada de trabalho, descanso semanal remunerado e férias anuais remuneradas. De acordo com Sérgio Pinto Martins,

Na maioria dos países da Europa, por volta de meados de 1800, a jornada de trabalho era de 12 a 16 horas, principalmente entre mulheres e menores. Nos Estados Unidos da América, no mesmo período, a jornada de trabalho estava balizada entre 11 e 13 horas. Na Inglaterra, em 1847, foi fixada a jornada em 10 horas; em Paris, 11 horas. Em 1868, nos Estados Unidos, a jornada foi determinada em 8 horas no serviço público federal.<sup>70</sup>

Com a influência da encíclica, países da América Latina começaram a limitar a jornada de trabalho em oito horas, sendo esta uma grande vitória da classe trabalhadora:

Na América Latina, o Chile foi o primeiro a estabelecer o limite de 8 horas para os trabalhadores estatais (1908), seguindo de Cuba, em 1909, para os mesmos empregados, e do Uruguai em 1915. A partir de 1915 foi se generalizando a jornada de oito horas na maioria dos países, após diversos movimentos dos trabalhadores, inclusive greve.<sup>71</sup>

No Tratado de Versalhes, celebrado em 1919, recomendou-se a adoção do descanso hebdomadário de 24 horas, no mínimo, que deverá compreender o domingo, sempre que possível. Ainda em 1919, a Convenção nº 1 da Organização Internacional do Trabalho, celebrada em Washington, determinou que a duração do trabalho deve ser de 8 horas por dia ou 48 horas por semana, assegurando implicitamente o repouso semanal remunerado, com seis dias de trabalho por semana, deixando o sétimo dia para descanso.<sup>72</sup>

No Brasil, o Decreto n. 21.186 de 22/03/1932 estabeleceu o descanso semanal obrigatório de 24 horas para os trabalhadores do comércio, de preferência aos domingos. Logo após, surgiram outros decretos regulamentando o repouso semanal em diversas categorias, até chegarmos a Constituição de 1934 que assegurou em seu art. 121, §1º, e que o trabalhador teria o direito ao repouso hebdomadário, de preferência aos domingos.<sup>73</sup>

A Constituição de 1946 foi a primeira a estabelecer o repouso semanal remunerado e a nossa Constituição atual em seu art. 7º, XV assegura o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. As férias surgiram a partir dos

---

<sup>70</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 28.ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 531.

<sup>71</sup>GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 5.ed. São Paulo: Método, 2012, p. 506.

<sup>72</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 519.

<sup>73</sup>*Ibidem*.

usos e costumes e também teve grande influência da religião, quando trazia uma ideia diferente da atual. Até o final do século XIX, as férias eram concedidas por mera liberalidade do empregador, até o momento em que passou a ser regulamentada por convenções coletivas.

Em plena era industrial, a Inglaterra em 1872 promulgou uma lei de férias garantindo o direito para trabalhadores de algumas indústrias e logo após, com o Tratado de Versalhes e com a criação da Organização Internacional do Trabalho as férias tiveram repercussão em todo o mundo. Sérgio Pinto Martins faz uma análise em seu livro:

No âmbito da OIT houve a expedição de várias convenções e recomendações sobre o tema. A Convenção nº 52, que foi ratificada pelo Brasil em 1939, previa a concessão de férias de seis dias úteis. A Recomendação nº 47, de 1936, esclareceu que as férias não seriam fracionadas. Ainda em 1936, foi aprovada a Convenção nº 54, versando sobre as férias dos marítimos, que mais tarde foi revista pela Convenção nº 72, de 1946, e pela nº 91, de 1949. Em 1951, foi editada a Convenção nº 101, que foi ratificada pelo Brasil em 1957, tratando das férias dos trabalhadores agrícolas. A Recomendação nº 158, de 1954, estabeleceu que as férias anuais seriam proporcionais ao tempo de serviço prestado ao empregador no decorrer de um ano, informando que seriam de duas semanas, no mínimo, após 12 meses de serviço. A Convenção nº 132 da OIT, de 1970, foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 47 de 23/09/1981 e promulgada pelo Decreto nº 3.197, de 05/10/1999 trata de férias remuneradas e revê as anteriores sobre o tema.<sup>74</sup>

No Brasil, o direito a férias foi conquistado após as greves operárias no início do século XX, na luta por melhores condições de trabalho, melhores salários e garantias trabalhistas. O nosso país foi o segundo a conceder férias anuais remuneradas de 15 dias a empregados. Em 1889 o direito foi concedido a todos os trabalhadores do Ministério da Agricultura, Comércio e Obras Públicas, e se estendeu aos operários diaristas e aos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil em 1890. Ainda, foi o sexto país a ampliar esse direito para todos os empregados e operários de empresas privadas, em 1925.

A Revolução Industrial surgiu com o crescente uso de máquinas a vapor no processo produtivo, caracterizada por grandes índices de produção, que levou ao fim das corporações de ofício e trouxe novas formas de trabalho.

Em que pese a evolução dos meios de produção, surgiram níveis de desemprego e insatisfação popular bastante altos, considerando que a mão de obra

---

<sup>74</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 28.ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 591-592.

humana estava sendo substituída pelas máquinas e os direitos dos trabalhadores estavam sendo mitigados, pois o Estado intervinha de forma mínima na economia. Foi a partir desse momento, de condições precárias de trabalho e exploração, que os trabalhadores se organizaram e decidiram partir em busca de melhores condições de emprego, e lutar contra os abusos cometidos pelos empregadores.

Após a Revolução Francesa e durante a Revolução Industrial surgiu a necessidade da limitação jurídica do tempo de trabalho, incluindo na pauta das assembleias sindicais as matérias de jornada de trabalho, descanso semanal remunerado, intervalos e férias. Os trabalhadores se uniram em sindicatos e reivindicaram direitos capazes de os protegerem minimamente, de forma que coibisse os abusos dos empregadores e preservasse a dignidade da classe. Por meio de greves, movimentos violentos entre as massas e as forças policiais, os patrões foram pressionados a atenderem pleitos laborais como limites do tempo de trabalho e descanso intra e entre jornadas.

O início do século XX foi um período marcado por intensas alterações no sistema produtivo. Com a chamada Segunda Revolução Industrial e o avanço do sistema capitalista surgiram o taylorismo e o fordismo, sistemas de produção que provocaram mudanças na relação do trabalhador com o objeto.

Frederick Winslow Taylor (1856–1915), norte americano de Filadélfia, era um engenheiro mecânico que em 1911 desenvolveu uma obra chamada “Os princípios da administração”, que continha uma série de métodos inovadores para a produção industrial. Esses novos métodos ficaram mundialmente conhecidos por taylorismo, em relação ao seu sobrenome.

Taylor determinou que o proletário deveria focar em sua parcela do processo produtivo e desempenhá-la no menor tempo possível, não precisando ter conhecimento do todo produzido. Além disso, o empregado deveria evitar o gasto de energia “desnecessário”, limitando seus atos apenas para a produção do que lhe era determinado pelo patrão. Além das inovações no modo de ação do proletário, Taylor afirmou que a hierarquização educava os funcionários e evitava protesto e desordem. O gerente era responsável por cronometrar e fiscalizar o trabalho de cada funcionário, sendo este passível de repreensão e punições.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup>RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. *Revista Lutas Sociais*, São Paulo, vol.19, n. 35, 2016, p. 65-79.

Henry Ford (1863 – 1947), por sua vez, foi um empreendedor americano fundador da Ford Motor Company que, inspirado no método idealizado por Taylor, foi responsável pela criação de um sistema industrial chamado de fordismo. A grande inovação do fordismo em relação ao taylorismo foi à introdução de linhas de montagens, na qual o operário era responsável apenas por uma atividade. Sobre este período histórico, Geraldo Augusto relata que:

Em sua fábrica, Ford determinava a posição de todos seus funcionários, que aguardavam as peças automotivas se deslocarem pelas esteiras de montagem da fábrica para executarem uma única função específica. Cada funcionário tinha apenas uma função em toda linha de montagem, sendo somente responsável, por exemplo, por apertar um determinado parafuso. Além disso, o proletário devia executar sua atividade no tempo determinado pela máquina, pois caso atrasasse alterava toda a produção e era repreendido pelo gerente local<sup>76</sup>.

Os modelos acima citados proporcionaram uma larga expansão do consumo entre a sociedade e um forte sentimento de crescimento coletivo entre os trabalhadores das indústrias. Esta reestruturação produtiva foi positiva para as grandes empresas, mas não se pode dizer o mesmo para o trabalhador, pois ocasionou grandes consequências para o mercado de trabalho. A reestruturação produtiva provocou a desregulamentação das relações de trabalho, aumentando o desemprego, fomentando o trabalho informal e fazendo surgir relações precárias de trabalho: trabalho temporário, jornada parcial, terceirização, subcontratação, conforme assevera David Harvey:

Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão de obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes de contrato mais flexíveis (...). Mais importante do que isso é a aparente redução do emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado<sup>77</sup>.

É nesse contexto pós-fordismo que o direito a desconexão toma maior evidência na luta social dos trabalhadores, em razão do progresso contínuo e intenso da tecnologia na produção de bens e prestação de serviços na sociedade contemporânea. Este período é marcado pela revolução do uso da informática, da robótica e dos avanços telemáticos, que vêm proporcionando maior agilidade nas transações comerciais, fazendo surgir novas formas de o empregador se conectar com o trabalhador.

---

<sup>76</sup> PINTO, Geraldo Augusto. *A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo*. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2007, p. 25 e 30.

<sup>77</sup> HARVEY, David. *Do fordismo à acumulação flexível. A condição pós moderna*. São Paulo: Loyola, 1993, p. 135-176.

Márcia Vieira Maffra afirma que ao usar o termo “desconexão” para expressar o direito do trabalhador ao descanso, a doutrina toma como pressuposto o papel exercido pela tecnologia na sociedade atual e, sobretudo, nos modos de produzir típicos do mundo do trabalho<sup>78</sup>. Interessante analisar o posicionamento de Christiana D’arc Damasceno Oliveira sobre o tema: “o direito à desconexão não se trata propriamente de um “novo” direito, mas sim no reconhecimento de novos conteúdos e funções de alguns direitos já tradicionais, por meio de processos de transmutação hermenêutica e de criação jurisprudenciais”<sup>79</sup>.

A autora ainda destaca que o referido direito mantém correlação com direitos fundamentais, especialmente com as normas enunciadas no texto constitucional, em seu art. 7º, incisos XIII, XV, XVII e XXII, para a proteção à saúde, higiene e segurança do trabalhador, em específico por meio da limitação da jornada, da fixação dos direitos ao descanso, às férias, à redução de riscos de doenças e acidentes de trabalho, o que, no seu entender, demonstram a preocupação com a incolumidade física e psíquica, bem assim com a restauração da energia do trabalhador.

O termo “direito à desconexão” ficou popularizado por meio da publicação do importante artigo de autoria de Jorge Luiz Souto Maior em diversos sites especializados dedicados ao direito do trabalho, que definiu o seguinte conceito:

Direito fundamental do trabalhador ao repouso e à privacidade, uma vez que o total afastamento do ambiente de trabalho e dos problemas decorrentes preserva os momentos de relaxamento, de lazer, o tranquilo convívio familiar, o ambiente domiciliar etc.<sup>80</sup>.

Ainda segundo o autor, “não se trata de um direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva tecnojurídica para se identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação se possa dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo”<sup>81</sup>. Christiana D’arc Damasceno Oliveira, por sua vez, assim conceituou o direito à desconexão:

O direito à desconexão consiste na prerrogativa titularizada pelo trabalhador de não sofrer ingerências, de não ser solicitado ou

---

<sup>78</sup>MAFFRA, Márcia Vieira. *Direito à desconexão no universo do trabalho*. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). *Direito do trabalho*. Belo Horizonte: FUMARC, 2015, v. 2, p. 513.

<sup>79</sup>OLIVEIRA, Christiana D’arc Damasceno. *Direito à desconexão do trabalhador - repercussões no atual contexto trabalhista*. *Revista LTr*, São Paulo, v. 74, 2010, p.1180-1188.

<sup>80</sup>MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito de desconexão do trabalho*. Disponível em <<http://www.jorgesoutomaior.com>>. Acesso em: 26 jun. 2017. p. 14.

<sup>81</sup>*Ibidem*, p. 15.

contatado por seu empregador durante períodos destinados ao repouso diário, semanal ou anual, por meio das tecnologias existentes, tais como: black-berry, palm, pager, faz, celular, computador e laptop<sup>82</sup>.

De acordo com o entendimento da doutrina, especialmente dos autores acima citados, o direito a desconexão é nada mais que o direito de não trabalhar fora do seu horário de trabalho ou fora de sua jornada de trabalho, para que o trabalhador possa se dedicar a seus familiares, às suas atividades pessoais, sua vida privada ou qualquer outra atividade que não seja o seu emprego. Consiste, portanto, em uma liberdade do trabalhador de poder utilizar o seu tempo livre da forma que achar mais pertinente, não sendo, por nenhum meio, vinculado ao seu labor durante este lapso de tempo.

Para se desconectar efetivamente, o trabalhador não pode ser compelido a prestar horas extras habituais e tampouco a trabalhar nos períodos destinados ao repouso. Deve ter assegurados intervalos intra e entre jornadas, além dos descansos semanais remunerados e das férias.

### **3.4 Abrangência: intervalo intra e interjornadas, repouso semanal remunerado e férias**

É direito fundamental do trabalhador ter garantido o seu direito a desligar-se do trabalho, fazendo, assim, uma desconexão de suas preocupações e responsabilidades laborais. Dessa forma, reconhecendo esse direito como inerente à pessoa humana, a Constituição Federal garantiu aos empregadores momentos destinados ao seu descanso, tais como intervalos entre as jornadas e durante o expediente, repouso semanal remunerado e férias.

O intervalo interjornadas é aquele que fica entre duas jornadas diárias de trabalho, ou seja, entre o término de uma jornada diário e o início de outra. Este intervalo deve ser de no mínimo 11 (onze) horas consecutivas, conforme o artigo 66 da Consolidação das Leis do Trabalho. Por sua vez, o intervalo intrajornada ocorre dentro da mesma jornada de trabalho, tendo como objetivo o repouso e a alimentação de curto período do empregado, disciplinado no artigo 71 da CLT.

---

<sup>82</sup>OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador - repercussões no atual contexto trabalhista. *Revista LTr*, São Paulo, v. 74, 2010, p.1180-1188.

Conforme preceitua Sérgio Pinto Martins “os intervalos intrajornada são os que são feitos dentro da própria jornada de trabalho”<sup>83</sup>, o autor ressalta que o intervalo não pode ser fracionado, devendo corresponder a 15 (quinze) minutos ou no mínimo uma hora, de forma contínua, a depender da jornada de trabalho pactuada. Dessa forma, será de 15 (quinze) minutos o intervalo intrajornada quando a jornada de trabalho for superior a 4 (quatro) horas e inferior a 6 (seis) horas, e de, no mínimo, 1 (uma) hora se ultrapassar (seis) horas diárias. Esclareça-se que para fazer jus ao intervalo intrajornada, o trabalho do empregado deve ser contínuo.

Para Maurício Godinho Delgado, os objetivos dos intervalos intrajornadas tendem a ser mais limitados do que os característicos aos demais intervalos, em decorrência dos seus próprios limites temporais. O autor salienta que:

Sabe-se que os intervalos interjornadas e os próprios descansos trabalhistas na semana, em feriados e em férias cumprem objetivos amplamente diversificados. É verdade que, à semelhança dos intervalos intrajornadas, tais lapsos temporais também visam a recuperar as energias do empregado, em seguida ao cumprimento efetivo do labor contratual. Entretanto, concomitantemente a esse primeiro objetivo relevante, visam ainda tais intervalos mais amplos assegurar ao trabalhador lapsos temporais diários, semanais e mesmo durante o ano (caso das férias) relevantes à sua fruição pessoal, inclusive quanto à sua inserção no contexto familiar e comunitário. Este tipo de intervalo mais amplo, na verdade, é que permite ao trabalhador a assunção de outros fundamentais papéis cotidianos além daquele concernente ao ser econômico que desempenha no âmbito da relação empregatícia.<sup>84</sup>

Sobre o intervalo intrajornada, Maurício Godinho explica que “seus objetivos concentram-se essencialmente em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços”<sup>85</sup>. Os intervalos caracterizam-se como medidas de saúde e segurança do trabalho, de forma que possam oportunizar ao trabalhador condições propícias para o desenvolvimento das atividades laborais, conforme acentua Flávio Landi:

Note-se que o intervalo entre duas jornadas de trabalho atende não só à necessidade de recuperação das forças do trabalhador, mas busca permitir a ele o convívio social e familiar. Esta questão, porém, em muitos casos encontra dificuldades, como para os trabalhadores que demandam horas de transporte no trajeto de casa para o trabalho e vice-versa (notadamente nos grandes centros urbanos), bem como

---

<sup>83</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 541.

<sup>84</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 1049.

<sup>85</sup>*Ibidem*, p. 1049.



aqueles que exercem suas atividades em regime de transferência, como os trabalhadores da construção civil postos em alojamento.<sup>86</sup>

Com o avanço dos meios de informação e comunicação, os trabalhadores estão tendo cada vez mais os seus intervalos suprimidos, pois os aparelhos que foram criados para substituir a fadiga física e mental, acabaram por deixar o trabalhador à ingerência de contatos ou solicitações do empregador nos seus períodos de intervalo para responder e-mails, mensagens, atender ligações, pois o empregador não respeita o horário para descanso do trabalhador, que, sem tal prerrogativa, fica a mercê de momentos de estresse, cansaço e até sujeito à acidentes de trabalho.

Ressalte-se, por oportuno, que, quando não respeitado o intervalo interjornadas de onze horas previsto no artigo 66 da CLT, ocasiona duplo prejuízo ao empregado, pois ele trabalha em jornada superior à devida e ainda não pode gozar do descanso mínimo necessário para recompor suas energias.

O direito ao repouso semanal remunerado está consagrado no art. 7º, inciso XV Constituição Federal de 1988, que assim dispõe: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (...) repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos”.

De acordo com o artigo 1º da Lei n. 605 de 1949, o repouso semanal remunerado deve ser de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local”. Dessa forma, tal repouso não pode ser fracionado em um somatório de unidades temporais menores do que o modelo padrão tipificado em lei, quer dizer que, não se pode fracionar as vinte e quatro horas.

O objetivo da lei é que o empregado recarregue suas energias preferencialmente aos domingos e nos feriados civis e religiosos, que englobam o conceito de dia de descanso. É importante destacar que o repouso semanal remunerado não é uma faculdade, mas um direito trabalhista imperativo, pois trata-se de uma norma de medicina e segurança do trabalho, não podendo ser suprimida nem por negociação coletiva. Isso porque é uma norma que tem fundamentos importantes como fatores sociais, econômicos e biológicos. De acordo com Sérgio Pinto Martins “o repouso semanal remunerado é o direito de se abster de trabalhar, percebendo remuneração. O

---

<sup>86</sup>LANDI, Flávio. *Novas tecnologias e a duração do trabalho*. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 58.

empregador estará obrigado a não exigir trabalho, tendo a obrigação de pagar o salário correspondente”<sup>87</sup>. Ainda conforme o autor, os fundamentos do repouso semanal são:

a) biológicos, em razão da fadiga do empregado, que precisa recuperar suas energias de trabalho, depois de prestar serviços por seis dias. Pode importar diminuição do rendimento no trabalho; b) social: em razão da necessidade de o trabalhador ter um dia inteiro para ficar com sua família, para poder ir à Igreja ou ter contato com a sociedade; c) econômico: possibilidade de a empresa contratar outro trabalhador se necessitar de serviço durante o descanso de um grupo de empregados<sup>88</sup>.

Nessa ordem de ideias, Jorge Luiz Souto Maior adverte:

Os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que o descanso é pausa para serviço e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho. Fazer refeição ou tirar férias com uma linha telefônica direta com o superior hierárquico, ainda que o aparelho não seja acionado concretamente, estando, no entanto, sob a ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa a negação plena do descanso<sup>89</sup>.

O inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal prevê como direito social do trabalhador o “gozo das férias anuais remuneradas”, bem como o *caput* do artigo 129 da Consolidação das Leis do Trabalho que dispõe que “todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias”. As férias podem ser definidas como o direito anual ao descanso remunerado, com o objetivo de preservar os fins econômicos da empresa e em razão da segurança e saúde do trabalho.

Este direito é adquirido a cada doze meses de trabalho e o período de gozo é proporcional ao número de faltas injustificadas durante o período aquisitivo. A falta de concessão gera direito ao empregado de receber em dobro o valor das férias, acrescidas do terço constitucional. Com a Reforma Trabalhista, sancionada em 13 de julho de 2017 pelo Presidente Michel Temer, as férias poderão ser concedidas em três períodos, sendo que um desses períodos não pode ser inferior a 05 (cinco) dias, e em pelo menos um destes períodos a concessão das férias precisa ter no mínimo 14 dias. Ainda, há a vedação de que as férias se inicie dois dias antes de algum feriado ou do Repouso

---

<sup>87</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 585.

<sup>88</sup> *Ibidem*, p. 586.

<sup>89</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito de desconexão do trabalho*. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com>>. Acesso em: 26 jun. 2017. p. 17.

Semanal Remunerado.<sup>90</sup>Dessa forma, com a reforma, a ideia de férias como um longo período e ininterrupto de afastamento é deixada de lado, prejudicando, assim, o tempo destinado a garantir a saúde, descanso efetivo, recomposição mental e física, bem-estar e lazer do trabalhador.

Sobre as férias, Maurício Godinho Delgado assenta que “atendem, inquestionavelmente, a todos os objetivos justificadores dos demais intervalos e descansos trabalhistas, quais sejam, metas de saúde e segurança laborativas e de reinserção familiar, comunitária e política do trabalhador”. Além de ser um eficaz mecanismo de política de desenvolvimento econômico e social, considerando que induzem à realização de intenso fluxo de pessoas e riquezas nas distintas regiões do país e da terra, o autor salienta que:

As férias, entretanto, são direito laboral que se constrói em derivação não somente de exclusivo interesse do próprio trabalhador. Elas, como visto, indubitavelmente também têm fundamento em considerações e metas relacionadas à política de saúde pública, bem-estar coletivo e respeito à própria construção da cidadania. Se os demais descansos trabalhistas (principalmente os intervalos interjornadas e os dias de repouso são instrumentos essenciais à inserção familiar, social e política do trabalhador, as férias surgem como mecanismo complementar de grande relevância nesse processo de reinserção da pessoa do empregado, resgatando-o da noção estrita de ser produtivo em favor de uma mais larga noção de ser familiar, ser social e ser político. Tais fundamentos – que se somam ao interesse obreiro na estruturação do direito às férias – é que conduzem o legislador a determinar que o empregado não tenha apenas o direito de gozar as férias mas também, concomitantemente, o dever de as fruir, abstendo-se de “prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele” (art. 138, CLT; art. 12, Convenção 132, OIT)<sup>91</sup>.

O direito ao descanso não apenas garante o direito ao lazer e à vida privada do empregado, como também assegura a plena disposição física e mental do trabalhador para desempenhar sua atividade laboral. Isso demonstra uma vantagem ao empregado, que terá momentos para conviver com a sua família, amigos etc., bem como um benefício ao empregador, tendo em vista que o empregado realizará as suas atividades com maior disposição, obtendo um melhor desempenho. Neste sentido, José Augusto Rodrigues Pinto e Rodolfo Pamplona Filho destacam que:

---

<sup>90</sup>BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 6.787-B de 2016. Redação Final. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016)>. Acesso em: 18 ago. 2017.

<sup>91</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 1081.

Os repouso do trabalhador formam um sistema de equilíbrio com os períodos de trabalho durante os quais o empregado deve a prestação da energia posta à disposição dos fins da empresa, de modo a utilizá-la em três planos de aproveitamento - orgânico, social e econômico. Por isso, as legislações fundamentadas em estudos de Medicina do Trabalho, estabelecem para eles uma escala de duração em inteira correspondência com a escala de duração do trabalho, resultante da execução continuada, que é um dos caracteres do contrato individual<sup>92</sup>

O direito ao descanso deve ser garantido, considerando que nos casos em que o não empregado estiver usufruindo deste direito, em razão da utilização das novas tecnologias para fins de trabalho, haverá prejuízos na sua restauração física e psicológica, podendo provocar acidentes de trabalho em decorrência do seu esgotamento.

Deve-se ter em mente que um trabalhador que desempenha suas atividades em determinado emprego todos os dias da semana, 12 meses por ano e sem intervalos, tem violado o seu direito social ao descanso, sendo retirado seu tempo de convívio familiar, com amigos, tendo ainda a sua dignidade danificada. Ademais, ainda que a empresa pague o tempo de descanso não usufruído, este pagamento não devolve os momentos perdidos, pois o tempo não volta.

É de suma importância a concessão desses períodos, pois o trabalho em excesso causa lesões ao corpo humano, problemas psicológicos que cada vez mais atingem os trabalhadores como estresse, depressão e isolamento, devido à ausência de convívio social e familiar. Com efeito, ao ter o direito à desconexão do trabalho, o trabalhador renova suas energias e, ao retornar para o exercício de suas funções, realiza seu labor com mais empenho e conseqüentemente aumenta a sua produtividade.

---

<sup>92</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Repertório de conceitos trabalhistas* – vol. I. São Paulo: LTr, 2000, p. 452.

#### **4 DA NECESSIDADE DE EFETIVAR O DIREITO A SE DESCONECTAR FRENTE AO AVANÇO DOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO**

O trabalho foi e ainda é visto como elemento identificador da própria condição humana, e é difícil falar em garantia ao direito de não trabalhar em um mundo de desemprego. Ocorre que o constante uso da tecnologia nas relações de trabalho está fazendo com que o trabalhador se mantenha conectado em todos os momentos da vida. A ideia quando se fala em direito a se desconectar do trabalho é discutir o direito de trabalhar dentro dos padrões necessários à preservação de direitos fundamentais do trabalhador como saúde, segurança e lazer.

Jorge Luiz Souto Maior trata de forma clara e precisa acerca da necessidade de se desconectar e as novas tecnologias, abarcando suas contradições:

Ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho. Mas, esta preocupação é em si mesma um paradoxo, revelando, como dito as contradições que marcam o nosso "mundo do trabalho". A primeira contradição está exatamente com a preocupação com o não-trabalho em um mundo que tem como traço marcante a inquietação com o desemprego. A segunda, diz respeito ao fato de que, como se tem dito por aí à boca pequena, é o avanço tecnológico que está roubando o trabalho do homem, mas por outro lado, é a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho. Em terceiro plano, em termos das contradições, vale notar que se a tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com o seu tempo, de outro lado, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação transforma-se em uma necessidade de ser manter informado, para não perder o mercado no mercado de trabalho.

93

É consabido que a tecnologia trouxe mais conforto para a vida do homem, e que também pode ser instrumento a serviço da humanidade, mas essa tecnologia deve ser utilizada de forma responsável e ser discutida amplamente em todos os setores da nossa coletividade. Empregados, empregadores, trabalhadores de todos os aspectos e a sociedade devem parar para pensar sobre o direito à desconexão, considerando que ele envolve questões de saúde pública e segurança do trabalho.

Conforme o entendimento de Salomão Resedá “o direito a desconexão apresenta-se como uma forma de garantia do cumprimento do preceito constitucional a

---

<sup>93</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito de desconexão do trabalho*. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com>>. Acesso em: 28 jul. 2017, p. 1/2.

partir dos novos paradigmas trazidos pela tecnologia”<sup>94</sup>. O autor ainda afirma que o limite imaginário que existia entre o tempo utilizado para o lazer e o utilizado para o cumprimento de atividades profissionais foi mitigado, sendo necessário o surgimento de um novo direito que garanta ao trabalhador essa divisão e o respeito do seu período de descanso.

Nos dias atuais a tecnologia se consolida como uma realidade irrefutável. Inerente em praticamente todas as atividades exercidas pelo homem, o avanço provocado pelas novas descobertas ainda não foi devidamente regulamentado pelo legislador que se encontra aquém das evoluções sociais.<sup>95</sup>

Dessa forma, verifica-se que as antigas fronteiras existentes entre o trabalho e o período de descanso foram desconstruídas em razão das novas tecnologias existentes para a prestação do trabalho, fazendo com que os trabalhadores fiquem permanentemente conectados ao trabalho, prejudicando o gozo de direitos fundamentais e a realização de projetos de vida do trabalhador.

#### **4.1 Da ausência de normatização específica no Brasil**

No Brasil não há nenhuma legislação específica tratando do direito à desconexão. Como foi visto neste trabalho, o tema é tratado através de outros institutos que preveem limitações de jornada, que garantem aos trabalhadores descansos como férias, horário de almoço, intervalo mínimo de 11 horas entre o fim de um dia de trabalho e o início do outro.

Também há a previsão de pagamento de horas extras e de sobreaviso, quando o empregado fica à disposição da empresa fora do horário e local de trabalho. Ainda há a garantia expressa pela Constituição Federal e pela CLT de direitos fundamentais como a saúde, lazer, privacidade, intimidade, segurança no trabalho.

O tema é relativamente recente em nossa sociedade, pois o direito à desconexão passou a ser abordado pelos estudiosos e doutrinadores mais ou menos a partir dos anos 2000 e teve grande repercussão com o artigo “Direito à Desconexão do Trabalho”

---

<sup>94</sup> RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão – uma realidade no teletrabalho. *Revista LTr*, vol. 71, n. 07, São Paulo, 2007.

<sup>95</sup>*Ibidem*.

publicado por Jorge Souto Maior em 2003, o que é natural, pois foi a partir desse período que os novos meios de comunicação e informação avançaram e começaram a ser introduzidos na relação de trabalho e a assumir um papel relevante neste meio.

O avanço dos meios de comunicação tem sido cada vez maior e mais abrangente, em quantidade mínima de tempo surge um novo aplicativo, um novo aparelho, uma nova forma de comunicação instantânea. O Direito do Trabalho Brasileiro, com a intenção de acompanhar esse progresso tecnológico alterou o art. 6º da CLT, que passou a ter a seguinte redação:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011). 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. (Incluído pela Lei 12. 551, de 2011).<sup>96</sup>

Além de equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos informatizados à exercida por meios pessoais e diretos, o artigo foi alterado com o objetivo de adequar a legislação trabalhista brasileira às transformações trazidas pelas inovações tecnológicas ao mundo do trabalho, considerando que a utilização de meios informacionais é uma realidade para diversos trabalhadores.

De acordo com Lorena de Mello Rezende Colnago "o tempo de trabalho tem ultrapassado os limites das empresas e invadido o repouso ou o tempo livre dos trabalhadores, que estão cada vez mais estressados pelo acúmulo de atividades".<sup>97</sup> Segundo entendimento da autora foi por esse motivo que o legislador alterou o art. 6º da CLT com o objetivo de equiparar a subordinação realizada indiretamente e estrutural pelos meios telemáticos à subordinação direta:

Essa alteração no conceito de subordinação jurídica do texto celetista foi realizada com o intuito de proteger o trabalhador em sua dignidade e integridade física quanto ao limite constitucional de jornada, que tem por escopo a proteção da integridade física e psíquica do obreiro.<sup>98</sup>

---

<sup>96</sup>BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. *VadeMecum*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 911.

<sup>97</sup> COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Sustentabilidade humana: limitação de jornada, direito à desconexão e o dano existencial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, n. 70, Curitiba, 2013, p. 260.

<sup>98</sup>*Ibidem*, p. 260/261.

Considerando o crescente número de trabalhadores que utilizam os meios telemáticos de informação no trabalho atualmente, o TST alterou a súmula 428, acrescentando o item II:

Súmula nº 428 do TST. Sobreaviso. Aplicação analógica do art. 244, § 2º da CLT. I – O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza sobreaviso. **II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.** [grifos nossos]<sup>99</sup>

Há uma controvérsia na doutrina e na jurisprudência acerca da aplicação do regime de sobreaviso aos trabalhadores que utilizam instrumentos telemáticos como *paggers*, telefones celulares, *smartphones*, BIPs, *laptop*. Maurício Godinho Delgado considera que o argumento favorável à aplicação do tempo de sobreaviso tem como base o fato de que tais aparelhos colocam o trabalhador, automaticamente, em posição de disponibilidade perante o empregador. Por outro lado, o argumento contrário é de que essa figura celetista teria sido construída na ideia de o empregado permanecer em sua residência, aguardando ser chamado para serviço a qualquer momento.<sup>100</sup>

Dessa forma, apesar do fato de a mera utilização desses aparelhos não configurar o pagamento das horas de sobreaviso, há a possibilidade de o empregado comprovar que teve o seu direito ao descanso e ao lazer tolhidos e pleitear o pagamento de sobreaviso, desde que tenha permanecido em regime de plantão ou equivalente, tenha sido submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados e exista a possibilidade de ser chamado para exercer alguma atividade da empresa durante o seu período de descanso.

A limitação da jornada de trabalho e a sua efetiva garantia pelos aplicadores do direito assume papel de extrema relevância quando se trata da lacuna legislativa acerca do direito à desconexão, pois podem ser perfeitamente utilizados para assegurar o direito à desconexão dos trabalhadores, além de estar relacionada a diversos aspectos essenciais à sociedade:

A primeira é ligada ao aspecto econômico, pois a quantidade de trabalho prestado indica geralmente o quantitativo da contraprestação a ser percebida pelo trabalhador e, ainda, a criação de novos postos de emprego, pois quanto menor a jornada maior a necessidade de número

---

<sup>99</sup>BRASIL. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. *VadeMecum*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 2210.

<sup>100</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 966.



de trabalhadores numa análise simplista, como já explanado alhures. A segunda, ligada à saúde do empregado, seja para prevenção de acidentes, seja para evitar a ocorrência de doenças decorrentes do trabalho.<sup>101</sup>

Calvet ainda fala de uma terceira vertente, que é de grande relevância para este trabalho, pois trata do aspecto social da limitação da jornada para que seja possível ao empregado desfrutar do seu tempo com a família e com amigos, que garanta o seu direito fundamental à intimidade e à vida privada.<sup>102</sup>

Garantir o respeito aos limites da jornada de trabalho é garantir o direito à desconexão, tendo em vista que este último é lesionado quando há o desrespeito ao repouso semanal remunerado, ao pagamento de adicional de sobreaviso e horas extraordinárias, às férias, aos intervalos inter e intrajornadas, bem como quando o trabalhador labora mais do que as oito horas diárias previstas na CLT.

O trabalhador não pode laborar sem limites, ele deve ter uma jornada de trabalho adequada e limitada no tempo para garantir a sua saúde, bem-estar, lazer e descanso e à uma vida digna.

Alice Monteiro de Barros aduz que além do fundamento de ordem fisiológica, as normas sobre duração do trabalho possuem também um carácter econômico, pois o empregado que descansa produz mais e tem maior rendimento no trabalho, além do aspecto social, haja vista que o trabalhador tem que desfrutar do convívio familiar e ter uma vida social.<sup>103</sup>

Os princípios e disposições constitucionais sobre o tema, em consonância com os direitos fundamentais do trabalhador, cuja essência se encontra na dignidade da pessoa humana devem ser aplicados, levando em consideração a ausência de legislação específica aplicável nos casos envolvendo as novas tecnologias, especialmente no que diz respeito à limitação da jornada de trabalho, à saúde e segurança do trabalhador, ao desenvolvimento pleno da personalidade do ser humano e à conciliação do trabalho com a vida privada.

Destaque-se, por oportuno, a importância do princípio da proteção ao trabalhador no que diz respeito ao limite do tempo de trabalho, pois constitui forma de assegurar o equilíbrio da relação laboral, fazendo com que o trabalhador, parte mais

---

<sup>101</sup> CALVET, Otavio Amaral. *Direito ao lazer nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2006, p. 86.

<sup>102</sup> *Ibidem*, p. 86

<sup>103</sup> BARROS, Alice Monteiro. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr. 2011, p. 437-438.

fraca da relação laboral, não fique à mercê do tempo à disposição do empregador de forma arbitrária:

O princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente.<sup>104</sup>

A norma trabalhista, acima de tudo busca proteger uma das partes da relação do trabalho e não apenas regular esta relação existente entre eles. Dessa forma, os operadores do direito devem estar atentos à nova realidade e ao avanço em ritmo extraordinário da tecnologia, não esquecendo a longa caminhada percorrida até os dias atuais na conquista de direitos trabalhistas.

De acordo com Eduardo Souza Braga, o empregador é quem detém os meios tecnológicos gerenciais de controle e pressão no ambiente de trabalho e é quem deve implementar fórmulas eficazes para impedir o labor em limites diversos dos que foram legalmente previstos, como o cancelamento do acesso ao sistema informatizado da empresa em determinados horários ou depois de ultrapassada uma quantidade específica de horas de utilização pelo trabalhador, e também passar a seus empregados uma quantidade de serviço possível de ser realizada dentro de uma jornada normal de trabalho, sem excessos.<sup>105</sup>

A título de exemplo, pode ser citada a medida tomada pela Volkswagen na Alemanha. Em conjunto com a representação dos trabalhadores, a empresa de automóveis alemã, no final de 2011, passou a proibir o envio de e-mails a seus empregados em horários não coincidentes com os de seus horários de trabalho. Assim, os seus servidores de informática passaram a ser desligados trinta minutos depois do término do turno de trabalho, e religados somente trinta minutos antes do início das atividades laborativas. Na mesma direção, foi a proposta de uma outra empresa, também alemã, chamada Henkel, fabricante de produtos de limpeza e higiene. Nesse caso, porém, a extensão da medida teve uma menor extensão. A proibição do envio de e-mails aos empregados ocorreu apenas em relação às datas festivas de final de ano.<sup>106</sup>

Além do bloqueio de aparelhos e utilização de programas com acesso limitado após a jornada, deve haver o comprometimento ético no vínculo empregatício de que

---

<sup>104</sup>BRAGA, Eduardo Souza. *Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador*.2001. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2015, p. 122.

<sup>105</sup>BRAGA, Eduardo Souza. *Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador*.2001. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2015, p. 144.

<sup>106</sup>*Ibidem*.

aquele que está disponível para o trabalho é um ser humano e, como tal, deve ser considerado.<sup>107</sup>

Sobre a importância de se efetivar o direito de se desconectar do trabalho, em brilhante compreensão, Souto Maior afirma que:

É preciso que reflitamos sobre isto, sob o prisma daquilo que nos interessa particularmente, mas também, como profissionais ligados ao direito do trabalho, que levemos a efeito estas preocupações sob a perspectiva da proteção da vida privada e a saúde do trabalhador, que é tão cidadão quanto nós, e também sob o ponto de vista do interesse social, no que se refere à humanização e à ampliação do mercado de trabalho, pois que vislumbrar um direito ao não-trabalho não representa uma apologia ao ócio, na medida em que não deve representar o desapego da luta por ideais ou mesmo da responsabilidade que todos temos para a construção de uma sociedade mais justa. Desconectar-se do trabalho, nesta perspectiva, é essencial até mesmo para que se possa tomar conhecimento da realidade dos problemas sociais e para se ativar na luta pela alteração dessa realidade.<sup>108</sup>

De acordo com Márcia Vieira Maffra os trabalhadores podem garantir o seu direito à desconexão através de ações individuais, requerendo a tutela inibitória para evitar a violação dos direitos ao lazer e à desconexão, além dos danos materiais acerca das horas extras realizadas e o dano existencial, pois a conduta do empregador estará prejudicando seu projeto de vida e o impedindo de manter suas relações sociais fora do ambiente de trabalho, quer seja no ambiente familiar, recreativo ou íntimo.<sup>109</sup>

Christiana D'arc Damasceno Oliveira, por sua vez, admite que a violação do direito à desconexão não se satisfaz apenas com a quitação dos direitos de ordem trabalhista, como as horas extras, o descanso semanal remunerado em dobro etc., mas com a fixação complementar de uma indenização por danos imateriais, que para a autora são os danos morais.<sup>110</sup>

Da análise jurisprudencial feita no presente trabalho, percebeu-se que o poder judiciário não ficou alheio à esse crescimento exponencial da tecnologia nas relações de trabalho, pois os Tribunais tem se valido de direitos fundamentais como à saúde,

---

<sup>107</sup> MASSI, Juliana Machado; DISSENHA, Leila Andressa. *Direito de desconexão: aspectos econômicos e sociais do teletrabalho na sociedade contemporânea*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=b426b30042abbc15>>. Acesso em: 09 ago. 2017.

<sup>108</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito de desconexão do trabalho*. Disponível em <<http://www.jorgesoutomaior.com.>>. Acesso em: 28 jul. 2017, p. 21.

<sup>109</sup>MAFFRA, Márcia Vieira. Direito à desconexão no universo do trabalho. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). *Direito do trabalho*. Belo Horizonte: FUMARC, 2015, v. 2, p. 511.

<sup>110</sup>OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador - repercussões no atual contexto trabalhista. *Revista LTr*, São Paulo, v. 74, 2010, p.1192.

segurança do trabalho, lazer para garantir o direito à desconexão. O direito ainda é garantido em processos que tratam sobre férias, horas extras, sobreaviso, intervalo inter e intrajornadas e repouso semanal remunerado, no entanto, ainda não há uma uniformização sobre o tema, o que nos traz uma grande insegurança jurídica.

No entendimento de José Pastore acerca de como o Direito do Trabalho deve se relacionar com a tecnologia, o autor afirma que a melhor forma de tratar o assunto é diretamente entre empregado e empregador, onde serão feitos ajustes entre as partes para reduzir o impacto destrutivo direto da incorporação de máquinas nos processos de produção, ao contrário de abranger o tema através de leis, pois “nessas condições, as demissões seguem a rigidez da lei – igual para todos – e se tornam inevitáveis”.<sup>111</sup>

Diante do exposto, conclui-se que é necessário que o direito material, os intérpretes, doutrinadores, estudiosos, legisladores, aplicadores do Direito também acompanhem tais mudanças de forma conjunta com a sociedade, promovendo debates sobre o tema, seminários, estudos, para que fique claro a todos a importância de se desconectar do trabalho.

A ausência de garantia do direito à desconexão caracteriza a violação de direitos constitucionais e trabalhistas, pois prejudica o lazer, a segurança, a saúde do trabalhador e seu convívio social e familiar, além de ir de encontro ao direito ao descanso do trabalhador e a uma vida digna. Percebeu-se que há uma garantia do direito à desconexão através dos aplicadores do direito, com base em institutos já existentes no nosso ordenamento. No entanto, as decisões são conflitantes e não há uma uniformização da jurisprudência, pois cada juiz, desembargador ou ministro interpreta de uma maneira distinta a Súmula 428 do TST.

Dessa forma, entende-se que para elaboração de uma lei que trate sobre o direito à desconexão, deve haver uma ampla discussão na sociedade, em todos os setores sociais e o momento ainda não é oportuno, pois o tema ainda não foi devidamente debatido nos diversos setores da sociedade. E considerando a demora do nosso trâmite legislativo, editar uma lei sobre o tema, não seria a melhor solução.

Uma medida eficaz seria a inclusão na CLT de um dispositivo que tratasse do direito à desconexão, oportunidade que foi perdida com a reforma trabalhista, que passou a tratar do teletrabalho, mas não do direito à desconexão em si em todas as profissões.

---

<sup>111</sup>PASTORE, José. *Evolução tecnológica: repercussões nas relações de trabalho*. Revista de Direito do Trabalho, v. 31, n.118. São Paulo: RDT, 2005, p. 163-184

Portanto, os Tribunais devem continuar garantindo o direito a se desconectar do trabalho através dos institutos já expostos neste trabalho, como vem fazendo, mas é necessária uma aplicação uniforme, cabendo ao Tribunal Superior do Trabalho editar uma Orientação Jurisprudencial ou Súmula mais específica sobre o tema a ser seguida pelos aplicadores do Direito.

Sobre a Jurisprudência, Luciano Martinez aduz que “por meio desse procedimento criativo, os juízes, depois de ponderar sobre questões concretas, emitem entendimentos sobre o conteúdo da lei e criam conclusões abstratas, aplicáveis a outros conflitos de interesse, aptas a preencher lacunas normativas”<sup>112</sup>. O autor ainda afirma que através da aplicação da jurisprudência, os tribunais atuam como criadores do direito e também como integradores de eventuais vazios normativos.

#### 4.2 Da lei da desconexão na França

No relatório denominado “Transformation numérique et vie au travail” cuja tradução é “Transformação digital e vida no trabalho” apresentado em 2015 à ministra do trabalho francesa Myriam El Khomri, Bruno Mettling argumenta que a intensificação do trabalho e a conexão profissional em excesso podem minar o equilíbrio e a saúde dos colaboradores da empresa e por isso é necessária uma abordagem preventiva, no caso a lei, para regular este novo cenário.<sup>113</sup>

O autor organizou o relatório em três eixos:

Dans une première partie, la mission s’est attachée à identifier les principaux impacts du numérique sur le travail, puis à en déduire les clés d’une réussite de la transformation numérique. La deuxième partie présente de manière plus détaillée l’impact de cette transformation sur les principaux éléments constitutifs du contrat de travail (lieu de travail, temps de travail, lien de subordination), mais aussi sur la qualité de vie au travail et la fonction managériale. La troisième partie est consacrée aux 36 préconisations pour la réussite de la Transformation numérique au sein des entreprises.<sup>114</sup>

---

<sup>112</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 49.

<sup>113</sup> METTLING, Bruno. *Transformation numérique et vie au travail*. 2015. Disponível em: <<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000646.pdf>>. Acesso em: 31 jul. 2017.

<sup>114</sup>Na primeira parte, a missão tem trabalhado para identificar os principais impactos digital no trabalho, e depois deduzir as chaves para uma transformação digital bem sucedida. A segunda parte apresenta de maneira mais detalhada o impacto desta transformação sobre os principais elementos do contrato de trabalho (local de trabalho, tempo de trabalho, de ligação subordinação), mas também a qualidade de vida

O relatório serviu de base para elaboração da lei nº 2016-1088 também chamada de Lei El Khomri que entrou em vigor em 2017 consagrando o direito dos trabalhadores franceses de se desligarem, de não terem que estar disponíveis para atender chamadas telefônicas e para responder mensagens de correio eletrônico ou de aplicativos de celular de âmbito profissional depois do horário de trabalho.

A Lei n. 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, também conhecida como a “Lei El Kohmri” (em homenagem à sua autora, a Ministra Myriam El Khomri, do II Governo de Manuel Valls), em seu art. 55 deu uma nova redação ao artigo L2242-8, Parágrafo 7.º do Código de Trabalho Francês, que obriga as empresas a negociar com os trabalhadores novas regras internas para as comunicações efetuadas fora do horário de trabalho, de forma a limitar o número de horas em que o trabalhador está conectado com a empresa:

Chapitre II : Adaptation du droit du travail à l'ère du numérique  
Article 55

I. - L'article L. 2242-8 du code du travail est ainsi modifié :  
1º Le 6º est complété par les mots : « , notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ; »  
2º Il est ajouté un 7º ainsi rédigé :  
« 7º Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

II. - Le I du présent article entre en vigueur le 1er janvier 2017.<sup>115</sup>

---

no trabalho ea função gerencial. A terceira parte é dedicada às 36 recomendações para a transformação bem sucedida digitais dentro das empresas. *Ibidem*, p. 6 (tradução nossa).

<sup>115</sup>Art. 55 I. - artigo L. 2242-8 do Código do Trabalho é alterado da seguinte forma: 1. O 6º é completada com as palavras “incluindo através de ferramentas digitais disponíveis na empresa”; 2. É adicionado 7º lê-se: “ 7º Os termos do pleno exercício pelo empregado do seu direito à desconexão e implementação pela empresa de dispositivos para regular o uso de ferramentas digitais, para assegurar o respeito de períodos de descanso e a usufruição da vida pessoal e familiar. Na falta de acordo, o empregador deverá desenvolver uma carta, após consulta com a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, de representantes. Esta Carta define os procedimentos para o exercício do direito à desconexão e também prevê a aplicação, para os funcionários e de supervisão e de gestão pessoal, de formação e campanhas de sensibilização para o uso racional de ferramentas digitais. II - O item I desta seção entrará em vigor em 1 de Janeiro de 2017. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id> >. Acesso em: 01 ago. 2017. (tradução nossa).

A lei, que prevê outros pontos da reforma trabalhista francesa, permite que empregadores e empregados negociem como será feito o uso de e-mails e aplicativos de mensagens fora do expediente de trabalho. A medida é válida para empresas com 50 ou mais funcionários e caso não se consiga chegar conjuntamente a regras que garantam o direito de se desconectar, o empregador terá de redigir, ele mesmo, uma regulamentação sobre a questão.

Sendo assim, as empresas serão obrigadas a estabelecer um período de tempo definido em horas, durante o qual não haverá qualquer tipo de intrusão na vida privada, além de definir procedimentos formais concretos e precisos para impedir que o trabalho invada o tempo pessoal e familiar dos seus funcionários.

Apostando na negociação, conversação e organizando um trabalho preventivo de formação para o uso das novas tecnologias a lei prevê um direito para os trabalhadores e um dever para as empresas. Além de tentar fazer com que o chefe aprenda a não mandar e-mails na hora que quiser, interferindo no horário de descanso do empregado, também há o ensinamento de que o funcionário não deve se sentir culpado por não responder os e-mails.

De acordo com informação retirada do site do El país, várias empresas já deram passos no sentido de levar os diferentes lados envolvidos a se desconectarem, sem aguardar a evolução na legislação. Na Alemanha, a Volkswagen foi pioneira nesse campo, pois desde 2011 o grupo impõe a uma parcela de seus funcionários um bloqueio ao acesso a seu correio eletrônico no celular entre 18h15 e 7h. Na França, a companhia de telefonia Orange criou uma regulamentação acordada com seus funcionários, pela qual estes devem definir um período de não utilização do correio eletrônico.<sup>116</sup>

A *Daimler*, por sua vez, instituiu uma medida perante a qual os trabalhadores podem ignorar todas as mensagens recebidas durante o seu período de férias, e também a Michelin já é anciã no controle do acesso dos seus colaboradores ao *e-mail* entre as 21:00 de um dia e as 07:00 do dia seguinte, e durante todo o fim-de-semana (das 21:00 de sexta-feira até às 07:00 da segunda-feira seguinte).

Segundo notícia veiculada no site da BBC Brasil os defensores da nova lei afirmam que os funcionários dos quais se espera que respondam aos e-mails de trabalho no horário de folga não estavam recebendo um pagamento justo pelas horas extras. Eles

---

<sup>116</sup>TERUEL, Ana. França reconhece direito de se desconectar do trabalho. *El País*. Paris, 4. Jan. 2017. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318\\_216051.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318_216051.html). Acesso em: 08. ago. 2017.

afirmam ainda que essa prática aumenta o risco de o funcionário sofrer de estresse, Síndrome de Burnout (esgotamento físico e mental), problemas do sono e dificuldades nos relacionamentos.<sup>117</sup>

"Todos os estudos mostram que há hoje muito mais estresse relacionado ao trabalho do que antigamente, e o estresse é constante", afirmou o parlamentar socialista Benoit Haman à BBC, em entrevista concedida em maio de 2016, quando a lei foi aprovada. "Os funcionários saem do escritório, mas não deixam o trabalho em si. Eles são mantidos presos em uma espécie de coleira digital, formada por mensagens de celular e e-mails. Assim, as empresas invadem a vida da pessoa ao ponto que ela acaba surtando."<sup>118</sup>

A Lei El Kohmri tem como objetivo garantir o período de descanso do trabalhador, promover o desfrute da sua vida privada com a vida familiar e garantir que o mesmo não esteja indefinida e ilimitadamente conectado com a empresa, através de dispositivos digitais. Dessa forma, a intenção é evitar que o horário de trabalho se prolongue para além da jornada de trabalho, através da utilização excessiva de smartphones, tablets, notebooks para acesso à caixa de e-mails ou mensagens instantâneas ou de outros meios de comunicação digital que ligam o trabalhador à empresa.

Sobre a lei Francesa, José Pinto Coelho faz uma interessante ponderação:

Voltando ao caso francês e àqueles que com as empresas francesas mantêm vínculos profissionais, e a todos aqueles que lhes sigam o exemplo, numa economia globalizada e numa era de globalização fazer negócios em diferentes fusos horários vai tornar-se mais difícil. Sob uma perspectiva contratual, os empregados estão agora sujeitos a um quadro de deveres definidos no momento da sua contratação e estão plenamente conscientes do nível de stress ou tensão associado aos dispositivos tecnológicos. Por outro lado, os funcionários motivados podem legitimamente sentir que as suas carreiras estão a ser prejudicadas pela actual legislação. Ao mesmo tempo, trabalhadores que não queiram perder a sua autonomia laboral nem a flexibilidade que as ferramentas de trabalho portáteis lhes concedem, ver-se-ão confrontados com uma barreira nessa sua autonomia que, até aqui, enquanto lhes permitia a flexibilidade para trabalhar fora do espaço natural de trabalho, conduzia-os a prestar trabalho suplementar não pago pelas empresas.<sup>119</sup>

---

<sup>117</sup>Franceses ganham direito a 'folga de e-mail' fora do horário de trabalho. *BBC Brasil*. Disponível em: <<http://www.bbc.com/portuguese/internacional-38471356>>. Acesso em: 08. ago. 2017.

<sup>118</sup>*Ibidem*.

<sup>119</sup> COELHO, José Pinto. *Direito à desconexão é direito em França*. Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-%C3%A9-lei-em-fran%C3%A7a-jos%C3%A9-pinto-coelho>>. Acesso em: 02 ago. 2017.



O autor ainda afirma que a quantidade de trabalhadores que querem continuar “ligados” ao trabalho quando saem do escritório é infundável e que estes não só consideram legítimo coarctar a sua vida privada (que muitos optam por não ter, outros vão perdendo a que têm aos poucos), como acentuam esse sentimento quando a demonstração do trabalho constante através das vias digitais fora do seu período normal de trabalho – associado a algum sentimento de obrigatoriedade em responder de imediato – proporciona-lhes o recebimento de significativas horas de trabalho suplementar (às empresas que o pagam) ou justificam a manutenção da isenção de horário de trabalho em qualquer das suas modalidades.<sup>120</sup>

Em que pese seja pioneira no tema e tenha promovido um grande avanço mundial sobre o direito à desconexão do trabalho e servido de incentivo a outros países, a lei francesa tem alguns pontos negativos, tais como: não abrange empresas com menos de 50 trabalhadores, deixando uma vasta parcela sem qualquer perspectiva quanto a ter o direito de se desconectar garantido; deixar a cargo da empresa e dos trabalhadores e seus sindicatos negociarem sobre o tema pode não ser uma medida efetiva, pois não há qualquer tipo de sanção prevista para o descumprimento da orientação trazida pelo art. 55 da Lei n.º 2016-1088; a lei não leva em consideração atividades feitas internacionalmente, onde não é possível determinar que em determinado horário todos devem se desconectar.

Fato é que a lei foi de extrema importância, pois além de ter um caráter preventivo, colocou em discussão a necessidade de reaprendermos a utilizar os meios eletrônicos, considerando que a má utilização dos mesmos prejudica à saúde e atrapalha o rendimento no trabalho. É fundamental que as empresas trabalhem essa conscientização até mesmo para evitar processos trabalhistas em razão do excesso de trabalho fora da jornada, além de garantir que o empregado goze dos seus momentos de privacidade, lazer e descanso.

---

<sup>120</sup>*Ibidem.*

### 4.3 Do entendimento jurisprudencial dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema

Nessa parte do trabalho, será analisado o entendimento jurisprudencial sobre o tema a partir de acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho da 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup>, 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup> e 9<sup>a</sup> região. Ao analisar tais decisões, verificou-se que o direito à desconexão tem sido mencionado pelos desembargadores em processos que tratam do regime de sobreaviso, bem como em pedidos de pagamento de hora extraordinária e supressão dos intervalos intra e interjornadas.

Acerca do sobreaviso assim dispõe a CLT: “as estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso ou de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada”.

De acordo com Vólia Bomfim Cassar “a lei considerou como sobreaviso o tempo que o ferroviário permanecer em sua casa aguardando o chamado para o serviço, devendo este tempo durar, no máximo, 24 horas e ser remunerado na razão de 1/3 da hora normal (§2 do art. 244 da CLT)”<sup>121</sup>.

Em que pese tenha sido previsto inicialmente para os ferroviários, o direito ao sobreaviso tem sido estendido a outros trabalhadores, tanto pela doutrina, como para a jurisprudência. Este instituto é de extrema relevância para o direito do trabalho e diversos trabalhadores da atualidade fazem jus ao benefício. Sobre esta nova forma de sobreaviso, assim dispõe a autora:

Quando o trabalhador fica obrigado a portar qualquer tipo de comunicador, como BIP, celular, *pager* ou *laptop* para ser chamado, vez ou outra, para trabalhar ou para resolver problemas da empresa à distância, terá direito à remuneração deste tempo à disposição. Não se pode comparar o empregado que, ao final da jornada, pode se desligar do trabalho e relaxar, com aquele que, apesar de ter saído do ambiente de trabalho ao final da jornada, ainda leva consigo um prolongamento do ofício, tendo que responder com habitualidade aos chamados do empregador.<sup>122</sup>

O entendimento de Vólia Bomfim Cassar é que o sobreaviso deve ser garantido aos empregados que portam qualquer tipo de aparelho de comunicação, da mesma forma que foi garantido aos ferroviários, pois apesar de não terem que ficar

<sup>121</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 9.ed. São Paulo: Método, 2014, p. 661.

<sup>122</sup> *Ibidem*, p. 662.

especificamente em casa aguardando ser chamado, pois os aparelhos podem ser utilizados em qualquer lugar que o trabalhador esteja, há um desconforto de ficar preocupado todo o tempo com a área de atuação do aparelho, com o sinal, com o local e com problemas a serem resolvidos à distância<sup>123</sup>.

Por outro lado, divergente é o entendimento de Sérgio Pinto Martins, ao afirmar que “assim, se o empregado não estiver aguardando em sua casa o chamado do empregador, em princípio não seria hora de sobreaviso”.<sup>124</sup> Para o autor, o uso de instrumentos informacionais não impede o exercício de locomoção do empregado, não caracterizando, assim, sobreaviso:

O uso de BIP não caracteriza “sobreaviso”, pois o empregado pode se locomover e, teoricamente, poderia até trabalhar para outra empresa. Não se está, com isso, restringindo a liberdade de locomoção do empregado. A liberdade de ir e vir da pessoa não fica prejudicada. Somente se o empregado permanece em sua residência, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço, é que há sobreaviso, pois sua liberdade está sendo controlada.<sup>125</sup>

Em análise do entendimento dos Tribunais sobre o tema, observou-se que o Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, de forma percuciente, optou em aplicar por analogia o artigo 224 da CLT a trabalhadores que exerciam outras funções, em razão de se tratar de tema que envolve a higidez e saúde do empregado:

ADICIONAL DE SOBREAVISO. DIREITO À DESCONEXÃO. DEFERIMENTO. Em que pese o artigo 244 da CLT referir-se à categoria dos ferroviários, quanto ao adicional de sobreaviso, nada impede a sua aplicação a empregados que exercem outras atividades, por analogia, ainda mais que se trata de norma de proteção à saúde e à higidez do empregado (Súmula 428 do C. TST). Nos termos da nova redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, considera-se o empregado à disposição do empregador quando, mesmo que realizado à distância, o empregado esteja sob controle telemático ou informatizado de trabalho. Entende-se por direito à desconexão a liberdade posta ao empregado de poder gozar de seu tempo livre da maneira que lhe aprouver, sem que esteja ligado às atividades laborais. No caso em apreço, a prova oral produzida na assentada do dia 27/05/2014 (fls. 129/130) comprovou o direito do autor ao adicional de sobreaviso vindicado, merecendo, portanto, ser mantido o julgado.<sup>126</sup>

---

<sup>123</sup> *Ibidem*, p. 662.

<sup>124</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 556.

<sup>125</sup> *Ibidem*, p. 557.

<sup>126</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. *Recurso Ordinário n. 0001491-09.2013.5.01.0301*. Relator Desembargador Leonardo Dias Borges; Órgão julgador: Décima Turma; Data de publicação: 13.01.2016.

Neste caso em específico tratava-se, dentre outros, de pedido de pagamento de adicional de sobreaviso, pois o Reclamante era obrigado a portar o telefone celular da empresa diuturnamente durante a jornada de trabalho, como também nos períodos de descanso, inclusive aos sábados, domingos e feriados, ficando de sobreaviso por 24 horas durante 15 dias no mês.

Restou comprovado, através de prova testemunhal, que o Reclamante efetivamente trabalhava em regime de plantões e ficava de sobreaviso 15 (quinze) dias no mês. O desembargador ressaltou o direito à desconexão no acórdão: “feitas essas considerações, entende-se por direito à desconexão a liberdade posta ao empregado de poder gozar de seu tempo livre da maneira que lhe aprouver, sem que esteja ligado às atividades laborais”<sup>127</sup>.

O Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região também reconheceu o direito ao pagamento de horas em sobreaviso:

SOBREAVISO. PAGAMENTO DEVIDO. Faz jus às horas extraordinárias de sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Inteligência da Súmula 428 do TST.<sup>128</sup>

No processo em análise o empregado teve o seu direito ao descanso interrompido ao permanecer à disposição do empregador, pois podia ser chamado a qualquer momento através de rádio para realizar algum serviço. A Desembargadora Rosana Salim Villela Travesedo assim dispôs:

Exubera, portanto, dos elementos dos autos que, mesmo nos momentos em que deveria estar usufruindo de seu direito constitucional ao lazer e descanso – sendo este imprescindível para a higidez física e mental de qualquer ser humano -, o obreiro não podia desconectar-se do trabalho. **A malsinada atitude patronal de manter seus empregados ligados à empresa, ou seja, à sua disposição, por meio de aparelho móvel, fere o que, modernamente, vem sendo chamado de direito à desconexão do empregado – que representa a liberdade de o empregado poder gozar de seu tempo livre da maneira que lhe aprouver, sem que esteja ligado às atividades laborativas.** E esse tempo livre do autor, indene de dúvida, era desrespeitado pela ré. [grifos nossos]<sup>129</sup>

<sup>127</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. *Recurso Ordinário n. 0001491-09.2013.5.01.0301*. Relator Desembargador Leonardo Dias Borges; Órgão julgador: Décima Turma; Data de publicação: 13.01.2016.

<sup>128</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho Primeira Região. *Recurso Ordinário n. 0000072-42.2013.5.01.0012*. Relatora Desembargadora Rosana Salim Villela Travesedo; Órgão julgador: Décima Turma; Data de publicação: 23.05.2016.

<sup>129</sup> *Ibidem*.

No processo em análise o empregado teve o seu direito ao descanso interrompido ao permanecer à disposição do empregador, pois podia ser chamado a qualquer momento pela empresa para solucionar problemas.

O Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região em processo que envolvia pedido de pagamento de horas extras, ao julgar o pedido de dano moral em razão do excesso de horas extraordinárias prestadas, tratou também do dano existencial, uma espécie de dano que vem sendo citado e muitas vezes garantido pelos tribunais brasileiros. Eis o entendimento de Júlio César Bebber:

O dano existencial no Direito do Trabalho, também chamado de dano à existência do trabalhador, decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal<sup>130</sup>.

Dessa forma, o dano existencial diz respeito à privação do indivíduo ao seu projeto de vida<sup>131</sup> e de alterações não pecuniárias nas condições de existência da pessoa humana, mudanças relevantes no curso da sua história de vida e, por conseguinte, daqueles com quem compartilha a intimidade familiar<sup>132</sup>.

Por projeto de vida entenda-se o destino escolhido pela pessoa, o que decidiu fazer com a sua vida. O ser humano, por natureza, busca sempre extrair o máximo das suas potencialidades. Por isso, as pessoas permanentemente projetam o futuro e realizam escolhas no sentido de conduzir sua existência à realização do projeto de vida. O fato injusto que frustra esse destino (impede a sua plena realização) e obriga a pessoa a resignar-se com o seu futuro é chamado de dano existencial<sup>133</sup>.

De acordo com o Desembargador o dano existencial é uma subespécie de lesão aos bens imateriais do indivíduo que não se confunde com o dano moral, decorrendo de um prejuízo causado à própria existência da pessoa, à subtração do seu tempo livre e

---

<sup>130</sup> BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial) – breves considerações. *Revista LTr*, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009, p. 27.

<sup>131</sup> SOARES, Flaviana Rampazzo. *Responsabilidade civil por dano existencial*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 48.

<sup>132</sup> NUNES, Raquel Portugal. Reparações no sistema interamericano de proteção dos direitos humanos. In: OLIVEIRA, Márcio Luís (Org.). *O sistema interamericano de proteção dos direitos humanos: interface com o Direito Constitucional Contemporâneo*. Belo Horizonte: Del Rey, 2007, p. 166.

<sup>133</sup> BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial) – breves considerações. *Revista LTr*, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009, p. 28.

frustração de projetos de vida, independentemente da natureza singeleza ou grandeza que estes venham a ter<sup>134</sup>.

Nos autos em epígrafe o Desembargador entendeu configurar o dano existencial considerando que o empregador impediu o trabalhador de usufruir o seu tempo e a sua vida da forma que melhor lhe aprouvesse ao violar o ordenamento jurídico laboral e o princípio da boa-fé objetiva no contrato de emprego. Asseverou que é o “direito ao ócio, ao fazer ou ao não fazer, a conviver socialmente ou a estar só ou, de outra banda, a praticar aquilo que, a seu exclusivo e subjetivo juízo, melhor proveito, satisfação, bem-estar e felicidade lhe traga, independente da natureza ou qualquer juízo de valor”<sup>135</sup>. Asseverou o voto:

Desta forma, o dano existencial subjacente à relação de emprego afronta os direitos fundamentais do trabalhador ao obstaculizar a sua plena integração à sociedade, à família e ao usufruto do seu descanso, podendo decorrer da não observância de diversos fatores por parte do empregador. Assim, a não concessão de férias no seu devido tempo, a desobediência às normas de saúde e segurança no trabalho, o estabelecimento de condições extenuantes na prestação dos serviços e o excesso ilegal da jornada laboral, são aspectos que podem, em tese ser considerados em conjunto ou isoladamente para a configuração do dano existencial<sup>136</sup>.

No caso em tela houve flagrante violação ao direito à desconexão do trabalhador, à sua saúde física e psíquica e o dano moral foi deferido, pois o empregador invadiu a esfera privada do trabalhador ao privar-lhe do seu direito ao descanso, lazer e segurança.

Situação diversa ocorreu em outro caso julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da quarta Região, no qual foi denegado o pedido de dano existencial. O juízo de origem reconheceu o cumprimento de jornada excessiva com supressão de intervalos, inclusive em domingos e feriados, pois o autor cumpria a seguinte jornada: trabalhava de 7h às 21h, com 40 minutos de intervalo intrajornada de segunda a sábado, sendo que em 3 (três) quartas-feiras e em 3 (três) sábados por mês, a jornada se estendia até às 23h; e aos domingos (quando trabalhados, consoante indicado nos cartões de ponto) das 8h às 19h com 30 minutos de intervalo. Vê-se que o autor não estava usufruindo de

---

<sup>134</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho Quarta Região. *Recurso Ordinário n. 0020721-78.2015.5.04.0561*. Relator Desembargador João Paulo Lucena; Órgão julgador: Oitava Turma; Data de publicação: 26.02.2016.

<sup>135</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho Quarta Região. *Recurso Ordinário n. 0020721-78.2015.5.04.0561*. Relator Desembargador João Paulo Lucena; Órgão julgador: Oitava Turma; Data de publicação: 26.02.2016.

<sup>136</sup>*Ibidem*.

períodos mínimos de descanso e estava tendo o seu direito ao convívio familiar e social tolhido.

No entanto, o órgão colegiado reformou a sentença afirmando que “a prática excessiva de jornada de trabalho cumprida não é bastante a ensejar a reparação pleiteada”.<sup>137</sup> Ainda asseverou que “o fato de a empregadora exigir habitualmente a prestação de trabalho extraordinário, ainda que excessiva e fora dos parâmetros máximos legais, não acarreta, no meu entender, a obrigação de indenizar por dano extrapatrimonial”.

Ao analisar a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região percebeu-se que a maior parte dos acórdãos são direcionados pela não concessão desse direito, utilizando a aplicação estrita da súmula n. 428 do Tribunal Superior do Trabalho, sob o argumento de que apenas o uso das novas tecnologias informacionais não acarreta direito ao sobreaviso.

Súmula nº 428 do TST – SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT. I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso<sup>138</sup>.

O Tribunal Regional do Trabalho da Quinta região entende que “o fato de a empresa valer-se de telefone celular para convocar a reclamante não caracteriza, por si só, regime de sobreaviso, conforme entendimento sufragado na súmula 428-I do TST”<sup>139</sup>.

Em sentido idêntico foi o julgamento, em um processo em que o Reclamante pleiteava o pagamento de adicional de sobreaviso, pois possuía telefone celular corporativo da empresa e era convocado para resolver problemas como a falta de vigilantes e outras atividades no período da noite. O julgado afirmou que “não ficou demonstrado que o empregado estava obrigado a permanecer em casa à disposição da

<sup>137</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho Quarta Região. *Recurso Ordinário n. 0026300-12.2009.5.04.0401*. Relator Desembargador Luiz de Moura Cassal; Órgão julgador: Oitava Turma; Data de publicação: 27.03.2014.

<sup>138</sup> BRASIL. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. *Vade Mecum*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 2210.

<sup>139</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho Quinta Região. *Recurso Ordinário n. 0001384-07.2012.5.05.0133*. Relatora Desembargadora Ivana Mércia Nilo de Magaldi; Órgão julgador: Primeira Turma; Data de publicação: 12.08.2015.

empresa e no aguardo de uma possível convocação”<sup>140</sup>, e, assim, aplicou a súmula 428-I do TST em sua integralidade. De forma semelhante foi decidido em outro caso, ao entender o colegiado não ser devido o adicional de sobreaviso requerido, considerando o fato de que o empregado podia se deslocar independentemente de manter contato com a empregadora<sup>141</sup>.

Também no RO n. 000101527.2013.05.0311, no qual foi requerido o pagamento de adicional de sobreaviso em razão de o empregador ficar à disposição do empregador em horário noturno, houve a aplicação restrita da supracitada súmula do TST<sup>142</sup>.

Em interessante processo no qual a empresa intentava invocar cláusula normativa para substituir a limitação da jornada pela produtividade remunerada proporcionalmente, objetivando excluir a limitação diária da jornada em prol da maior produtividade empresarial, o Relator afirmou que o fim de proteção ao trabalhador seria substituído pela busca desenfreada e abusiva do lucro, e que não havia como conferir amparo jurídico à referida previsão normativa pois ofende direito absolutamente indisponível<sup>143</sup>. O julgado ainda afirmou que:

A limitação da jornada decorre do que a doutrina moderna vem conceituando como direito à desconexão do empregado. Concebe-se que o empregado tem direito de dispor de seu tempo em outras atividades que não a profissão, necessárias ao seu convívio social, familiar e ao lazer (CF, arts. 6 e 5 e 226), sob pena de violação de sua própria condição de pessoa humana”.

Por sua vez, em outra hipótese, o Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região ressaltou que, em que pese a redação do art. 244, §2º da CLT tratar acerca do sobreaviso dos trabalhadores que permanecem em suas casas, essa disposição precisa ser harmonizada com a evolução tecnológica das últimas décadas, devendo ser feita uma interpretação teleológica da norma. Asseverou que na época em que a CLT foi criada não existia *smartphone*, *laptop*, celular, bip ou *pager*, sendo a permanência do

---

<sup>140</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região. *Recurso Ordinário n. 0010396-10.2013.5.05.0004*. Relator Desembargador Paulino Cesar Martins Ribeiro do Couto; Data de publicação: 24.03.2015.

<sup>141</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região. *Recurso Ordinário n. 0000581-87.2013.5.05.0133*. Relatora Desembargadora Dalila Andrade; Data de publicação: 20.08.2014.

<sup>142</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região. *Recurso Ordinário n. 0001015-27.2013.5.05.0311*. Relator: Desembargador Jeferson Muricy; Data de publicação: 23.09.2014.

<sup>143</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região. *Recurso Ordinário n. 00148001120095020163*. Relator Desembargador Rafael E. Pugliese Ribeiro; Data de publicação: 26.02.2014.



obreiro em sua casa condição *sinequa non* para ser encontrado e convocado via telefone fixo e, assim, ser remunerado no plantão<sup>144</sup>.

Destacou o acórdão a mudança trazida pelo art. 6º da CLT em 15.12.2015, ao dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação.

Por conseguinte, o julgador deferiu o direito ao pagamento de sobreaviso, afirmando que o seu direito à desconexão foi ofendido, com base no item II da súmula 428 do TST. Segue abaixo trecho do julgamento:

Na hipótese, caracteriza sobreaviso, já que destinado a manter o trabalhador à disposição ou convocá-lo para resolver situações de trabalho pessoalmente. Desse modo, o reclamante encontrava-se, na prática, trabalhando fora do expediente, ou à disposição do empregador aguardando ordens, o que equivale a tempo de serviço (art. 4º, CLT) ou sobreaviso (art. 244, § 2º, CLT), podendo ser chamado a qualquer momento, via telefone celular. A situação espelha particularidade da condição própria, atinente ao cargo ocupado pelo reclamante. **Tal interpretação vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao pagamento dos valores pertinentes. O direito ao lazer é direito humano. Como também o é, o puro e simples direito à preguiça (a que aludiu Paul Lafargue), seja o ócio criativo ou não.** O que não se concebe e cabe coibir é a ampliação do tempo de alienação em prol do empregador, no mais das vezes sem qualquer remuneração, confiscando o tempo livre do trabalhador e mantendo-o agrilhado ao trabalho após o término do expediente, cumprindo ou aguardando

Por fim, entende-se necessário analisar o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema, considerando o seu papel uniformizador na jurisprudência trabalhista brasileira.

No Recurso de Revista n. 0000640-43.2012.5.04.0261, a Quinta Turma do TST manifestou-se pelo entendimento de que são devidos os reflexos trabalhistas em virtude de o empregador portar celular em tempo integral. Na decisão, o Relator registrou que a concessão do adicional de sobreaviso era devida pelo simples fato de o empregador portar o aparelho celular, não sendo necessário que o trabalhador permanecesse em sua residência ou que o chamado efetivamente ocorresse.

Na hipótese dos autos restou demonstrado através de prova testemunhal que apesar de poder se locomover, o empregado era impedido de usufruir do seu tempo de

---

<sup>144</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região. *Recurso Ordinário n. 0003143-60.2012.5.02.0045*. Relator Desembargador Ricardo Artur Costa Trigueiros; Data de publicação: 15.08.2016.

descanso pois, embora pudesse sair de casa, tinha sido advertido pelo fato de estar em local que não possuía sinal de telefone celular, o que caracteriza violação ao seu direito à desconexão. Segue colacionado abaixo um trecho do julgamento:

Existe a possibilidade de a recorrente, a qualquer momento, usufruir da energia de trabalho do recorrido, o que, por consequência, provoca uma restrição na liberdade de locomoção do empregado. Registre-se ser prescindível que o empregado permaneça em sua residência para que se caracterize o regime de sobreaviso. A jurisprudência atual desta Corte entende que o empregado, mesmo a distância e submetido a controle do empregador pelo uso de celular, desde que permaneça em regime de plantão ou equivalente aguardando o chamado para o serviço durante o período de descanso, tem a sua liberdade de ir e vir restringida e tal característica é suficiente para assinalar o regime em comento<sup>145</sup>.

É imperioso ressaltar a divergência do entendimento da Sétima Turma do TST, que em processo com pedido de condenação ao pagamento de sobreaviso, os ministros entenderam, por unanimidade, que não houve cerceamento da liberdade de locomoção do empregado pelo fato de ele portar celular da empresa diuturnamente, o que impede a caracterização do sobreaviso. Destacou-se que

A só utilização de telefone celular não tem o condão de atrair o pagamento de horas de sobreaviso. O que importa para a caracterização do sobreaviso não é o uso ou não uso do celular, mas sim, como visto a limitação da locomoção do obreiro e a direta interferência no seu direito à desconexão do trabalho<sup>146</sup>.

Da análise da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, observou-se que ainda não há uma uniformização sobre o tema direito à desconexão, tendo em vista que algumas turmas garantem o direito com base no pagamento de adicional de sobreaviso, horas extras, ou por violação ao direito de férias ou de intervalos inter e intrajornadas.

Algumas turmas consideram que o simples fato de portar um aparelho eletrônico como o celular, fora do horário de trabalho caracteriza o regime de sobreaviso, e viola o direito à desconexão do empregador. Por outro lado, outras turmas asseveram que é necessário que haja comprovação do tolhimento da liberdade de ir e vir do empregador, através do controle exercido por instrumentos telemáticos e não basta apenas portar um celular para ter o seu direito a se desconectar do trabalho prejudicado.

---

<sup>145</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 0000640-43.2012.5.04.0261*. Relator Ministro Emmanoel Pereira; Data de publicação: 18.03.2015.

<sup>146</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 146100-29.2013.5.17.0014*. Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues; Data de publicação: 25.09.2015.

Nos Tribunais Regionais, por sua vez, verificou-se que há uma intensa aplicação da súmula 428-I do TST nas decisões que denegam o direito à desconexão pleiteado através de pedido de adicional de sobreaviso, se baseando no fato de que a empresa utilizar telefone celular para convocar o trabalhador não caracteriza regime de sobreaviso. Ao passo que a garantia do direito à desconexão nos Tribunais Regionais se dá através da observância de concessão de algum instrumento telemático ao empregado na relação de trabalho, aliada à possibilidade de efetivo controle pelo empregador e existência de regime de plantão, onde o chamado da empresa possa a qualquer momento interferir no descanso do trabalhador.

Percebeu-se que há uma ausência de segurança jurídica nas decisões e é necessária uma uniformização sobre o direito à desconexão, considerando que não há legislação específica sobre o tema, ficando a cargo do judiciário a efetivação deste direito.

## 5 CONCLUSÃO

Diante de tudo quanto abordado, conclui-se que:

1. A sociedade em que vivemos passou por uma série de transformações através das Revoluções Industriais. Na Primeira Revolução Industrial substituiu-se a força física pela capacidade de operar máquinas, houve a divisão do trabalho e a diminuição da população agrária com a crescente migração do campo para as cidades, em busca de trabalho nas grandes fábricas. Nesta época as jornadas de trabalho eram estabelecidas entre dezesseis e dezoito horas, com intensa exploração do trabalhador.
2. Com a Segunda Revolução Industrial veio a eletricidade e um alto nível de produtividade através de um maquinário moderno. Assim, a produção ganhou cientificidade, surgindo a figura do trabalhador moderno com a utilização dos métodos gerenciais de produção mais técnicos, haja vista que o tempo passou a ser figura de papel relevante na produção, pois tornou-se necessário produzir mais em menos tempo. Foi neste cenário que surgiu o fordismo e o taylorismo, que introduziram nas fábricas um trabalho mecânico, ágil e que fosse feito sem maiores reflexões pelo trabalhador, o que se buscava era o aumento da produtividade através da diminuição das perdas de tempo no processo produtivo.
3. A Terceira Revolução Industrial, por sua vez, surgiu com o fim da Segunda Guerra Mundial, trazendo consigo a globalização, o crescimento exponencial da tecnologia e o surgimento da Sociedade da Informação, baseada na distribuição de informação através de instrumentos eletrônicos. A era tecnológica passou a influenciar na relação de trabalho de forma acentuada, pois meios de comunicação como celular, BIP, *pager*, *laptop* e *smartphone* permitiram que o trabalhador realizasse suas atividades fora da empresa, de forma que ele pudesse ser acionado pelo empregador a qualquer momento. Assim, a jornada de trabalho passou a ser estendida para o âmbito familiar, social, privado do empregado, pois este passou a exercer suas funções à distância, com troca de informações em tempo real.
4. Toda essa tecnologia desenvolvida fez com que o controle por parte do empregador fosse exercido à distância, ou seja, mesmo quando o trabalhador não labora na empresa, ele está sendo controlado pelo patrão através de tecnologias informacionais. Ademais, o trabalhador passou a ficar diuturnamente em sobreaviso através do fornecimento de

equipamentos de controle pelo empregador, que pode fazer contato com aquele a qualquer hora que desejar.

5. Dessa forma, o controle exercido pelo empregador sobre o empregado se tornou mais fácil com o trabalho sendo prestado através de e-mail, mensagens instantâneas, aplicativos, sites monitorados, tendo em vista que este trabalho passou a ser exercido em uma projeção do estabelecimento do empregador, já que os limites físicos da empresa deixaram de existir.

6. Verificou-se que a subordinação ao ser exercida por meios como o computador e o celular passou a ter outros contornos, sendo agora indireta, invisível, internalizada, controladora e mais do que tudo, presente na vida dos trabalhadores modernos. Essa subordinação em demasia está causando uma sobrecarga de trabalho em horários que não foram destinados para esse fim. Sendo assim, o controle da jornada de trabalho adquire feição extremamente relevante para que as atividades do labor não sejam exercidas excessivamente.

7. O exercício do trabalho através de meios tecnológicos de informação e comunicação fora do local de trabalho ocasionou desvantagens, tais como a maior possibilidade de acidentes de trabalho em razão da jornada excessiva e da supressão dos períodos de descanso; a inadequação ergonômica dos móveis e instrumentos utilizados na execução do trabalho por ser um fato gerador de doenças ocupacionais, sem falar na lesão a direitos fundamentais como saúde, lazer e descanso.

8. Observou-se que a eliminação das fronteiras entre a intimidade e a vida profissional é um grande problema, pois gera conflitos no ambiente familiar e social, assim como a perda da noção do tempo trabalhado ao levar trabalho para casa. Ressalte-se, por oportuno, o estresse antecipatório ocasionado pela expectativa de receber um e-mail ou mensagem que precisará ser respondido.

9. Pode-se perceber que as vantagens de poder estar disponível fora do local de trabalho não são muitas, mas podem ser destacadas a flexibilização do tempo e lugar da execução do trabalho, de forma que o trabalhador poderá se ocupar de outras atribuições já que poderá terminar o seu trabalho em casa; além do contato de forma mais rápida entre empregado e empregador, o que beneficia a prestação do serviço.

10. Fala-se também na maior produtividade, considerando que o empregador poderá utilizar dos novos meios informacionais para incrementar seus ganhos; além da melhoria na qualidade dos produtos que sofrerão menos interferência externa; um maior rendimento do trabalho, pois no ambiente residencial as interferências são menos

frequentes do que no escritório; e a desnecessidade de comparecer no local de trabalho, já que o labor pode ser realizado onde quer que ele esteja.

11. É consabido que a vida do empregado está sendo invadida pelo excesso de trabalho provocado pela utilização sem medidas da tecnologia na relação de labor, os contatos dos empregadores via e-mail, mensagens instantâneas via *smartphone* e celular estão prejudicando direitos fundamentais como o lazer, intimidade e vida privada. O direito ao lazer deve ser assegurado a todos os trabalhadores, pois é um direito social que possui um aspecto econômico e outro humano, é o direito que o empregado tem de aproveitar o seu tempo livre da forma como bem entender. Por sua vez, o direito à intimidade e à vida privada são direitos personalíssimos que tem como objetivo proteger informações do trabalhador que dizem respeito à sua vida particular, e proteger a ingerência de outros, como o empregador, a esses direitos.

12. Tem-se, portanto, que os direitos ao lazer, a intimidade e à vida privada devem ser garantidos ao trabalhador, pois é necessário que este desfrute dos prazeres de uma vida digna enquanto ser humano, devendo existir um equilíbrio entre vida privada e trabalho. O direito à desconexão é o direito a trabalhar menos de forma que a vida privada do trabalhador seja resguardada, o que não quer dizer que isso influencie uma total ausência do trabalho, mas apenas uma redução da carga de labor.

13. Também estão relacionados com o direito a se desconectar do trabalho os direitos fundamentais à saúde, higiene e segurança do trabalho, direitos subjetivos do trabalhador que buscam proteger a integridade física, o conforto e a capacidade de labor do trabalhador. A saúde do trabalhador é extremamente importante na relação de trabalho, pois estando saudável o trabalhador irá laborar com mais eficiência e produzirá mais. O direito ao descanso é pré-requisito para resguardar a saúde do trabalhador, de sua dignidade e do seu bem-estar social, sendo um direito que é manifestado através de outro direito fundamental, o direito ao lazer. Os direitos à saúde, higiene e segurança do trabalhador estão sendo mitigados com as constantes ligações, e-mails, mensagens a qualquer tempo nas suas horas de descanso, o que tem transformado a vida de diversos trabalhadores em um constante sobreaviso.

14. Portanto, não se deve olvidar que a falta de desconexão do trabalho está intimamente relacionada com maiores chances de ocorrência de acidentes de trabalho, menor rendimento da produção, e que o trabalhador excessivamente cansado não consegue ter a mesma atenção e tomar os devidos cuidados para evitar acidentes, pois fica disperso e sonolento. Deve haver uma conscientização por parte de toda a sociedade

para que o direito à desconexão seja garantido, pois a sua falta prejudica o trabalhador, o empregador, a previdência social, as famílias e toda a sociedade que é quem mais pagar por esses danos.

15. Destarte, o direito ao descanso deve ser garantido, considerando que nos casos em que o não empregado estiver usufruindo deste direito, em razão da utilização das novas tecnologias para fins de trabalho, haverá prejuízos na sua restauração física e psicológica, podendo provocar acidentes de trabalho em decorrência do seu esgotamento. Certo é que a tecnologia deve ser utilizada de forma mais responsável e ser discutida amplamente em todos os setores da nossa coletividade. Empregados, empregadores, trabalhadores de todos os aspectos e a sociedade devem parar para refletir sobre o direito à desconexão, para que direitos fundamentais não sejam prejudicados.

16. No Brasil não há nenhuma legislação específica que trate sobre o direito à desconexão, e o tema é abordado por direitos como limitação de jornada, intervalos mínimos de descanso, férias, sobreaviso, horas extras. Com o objetivo de acompanhar as transformações trazidas pela tecnologia, o Direito do Trabalho Brasileiro alterou o art. 6º da Constituição Federal, buscando equiparar a subordinação exercida por meios telemáticos informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

17. Nessa mesma toada, foi acrescentado o item II à súmula 428 do TST, que gerou uma discussão acerca de se poderia ser aplicado o regime de sobreaviso aos trabalhadores que utilizam instrumentos telemáticos para exercerem suas atividades no trabalho. Chegou-se à conclusão de que para a configuração do regime de sobreaviso é necessário que o trabalhador tenha permanecido em regime de plantão ou equivalente, tenha sido submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados e existe a possibilidade de ser chamado para exercer alguma atividade da empresa durante o seu período de descanso.

18. É necessário que o direito material, os intérpretes, doutrinadores, estudiosos, legisladores, aplicadores do Direito também acompanhem tais mudanças de forma conjunta com a sociedade, promovendo debates sobre o tema, seminários, estudos, para que fique claro a todos a importância de se desconectar do trabalho. Entende-se que para elaboração de uma lei que trate sobre o direito à desconexão, deve haver uma ampla discussão na sociedade, em todos os setores sociais e o momento ainda não é oportuno, pois o tema ainda não foi devidamente debatido nos diversos setores da

sociedade. E considerando a demora do nosso trâmite legislativo, editar uma lei sobre o tema, não seria a melhor solução.

19. Uma medida eficaz seria a inclusão na CLT de um dispositivo que tratasse do direito à desconexão, oportunidade que foi perdida com a reforma trabalhista, que passou a tratar do teletrabalho, mas não do direito à desconexão em si em todas as profissões. Portanto, os Tribunais devem continuar garantindo o direito a se desconectar do trabalho através dos institutos já expostos neste trabalho, como vem fazendo, mas é necessária uma aplicação uniforme, cabendo ao Tribunal Superior do Trabalho editar uma Orientação Jurisprudencial ou Súmula mais específica sobre o tema a ser seguida pelos aplicadores do Direito.

20. Da análise jurisprudencial feita no presente trabalho, percebeu-se que o Poder Judiciário não ficou alheio a esse crescimento exponencial da tecnologia nas relações de trabalho, pois os Tribunais têm se valido de direitos fundamentais como à saúde, segurança do trabalho, lazer para garantir o direito à desconexão. Este direito é garantido em processos que tratam sobre férias, horas extras, sobreaviso, intervalo inter e intrajornadas e repouso semanal remunerado.

21. Observou-se que ainda não há uma uniformização sobre o tema direito à desconexão, tendo em vista que algumas turmas garantem o direito com base no pagamento de adicional de sobreaviso, horas extras, ou por violação ao direito de férias ou de intervalos inter e intrajornadas. Há turmas consideram que o simples fato de portar um aparelho eletrônico como o celular, fora do horário de trabalho caracteriza o regime de sobreaviso, e viola o direito à desconexão do empregador. Por outro lado, outras turmas asseveram que é necessário que haja comprovação do tolhimento da liberdade de ir e vir do empregador, através do controle exercido por instrumentos telemáticos e não basta apenas portar um celular para ter o seu direito a se desconectar do trabalho prejudicado.

22. Percebeu-se que há uma ausência de segurança jurídica nas decisões e é necessária uma uniformização sobre o direito à desconexão, considerando que não há legislação específica sobre o tema, ficando a cargo do judiciário a efetivação deste direito tão importante em nosso ordenamento, que traz com ele direitos fundamentais que são imprescindíveis para o exercício da dignidade humana do trabalhador. Dessa forma, o direito à desconexão deve ser garantido através de institutos já existentes em nosso ordenamento, para depois ampliar a discussão sobre o assunto e normatizá-lo da forma mais eficiente possível.



**REFERÊNCIAS**

BARRETO JUNIOR. Irineu Francisco. Sociedade da informação e as novas configurações no meio ambiente do trabalho. *Revista Brasileira de Direito Ambiental*, v. 27, 2011.

BARROS, Alice Monteiro. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr. 2011.

BATISTA, Erika. *Formas de organização do trabalho: apontamentos para uma anti-sociologia do trabalho*. Disponível em: <<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/aurora/article/view/1177>>. Acesso em: 24. jul. 2017.

BATISTA, Márcio Oliveira. A regulação do direito ao lazer no resgate da dignidade humana do trabalhador e sua formação social. In: ALMEIDA, Roberto Ribeiro de; CRUZ, Priscila Aparecida Silva; ALVES, Marianny (Org.). *Direitos humanos em um contexto de desigualdades*. São Paulo: Boreal, 2012.

BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial) – breves considerações. *Revista LTr*, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009.

Bíblia Sagrada. Gênesis, 2, 2-3. Disponível em: <<https://www.bibliaonline.com.br/>> Acesso em: 09 jul. 2017.

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

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 6.787-B de 2016. Redação Final. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1550864&filenome=Tramitacao-PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filenome=Tramitacao-PL+6787/2016)>. Acesso em: 18 ago. 2017.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. *VadeMecum*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

BRASIL. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. *VadeMecum*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. *Recurso Ordinário n. 0001491-09.2013.5.01.0301*. Relator Desembargador Leonardo Dias Borges; Órgão julgador: Décima Turma; Data de publicação: 13.01.2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região. *Recurso Ordinário n. 0010396-10.2013.5.05.0004*. Relator Desembargador Paulino Cesar Martins Ribeiro do Couto; Data de publicação: 24.03.2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região. *Recurso Ordinário n. 0000581-87.2013.5.05.0133*. Relatora Desembargadora Dalila Andrade; Data de publicação: 20.08.2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região. *Recurso Ordinário n. 0001015-27.2013.5.05.0311*. Relator: Desembargador Jeferson Muricy; Data de publicação: 23.09.2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região. *Recurso Ordinário n. 00148001120095020163*. Relator Desembargador Rafael E. Pugliese Ribeiro; Data de publicação: 26.02.2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região. *Recurso Ordinário n. 0003143-60.2012.5.02.0045*. Relator Desembargador Ricardo Artur Costa Trigueiros; Data de publicação: 15.08.2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho Primeira Região. *Recurso Ordinário n. 0000072-42.2013.5.01.0012*. Relatora Desembargadora Rosana Salim Villela Travesedo; Órgão julgador: Décima Turma; Data de publicação: 23.05.2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho Quarta Região. *Recurso Ordinário n. 0020721-78.2015.5.04.0561*. Relator Desembargador João Paulo Lucena; Órgão julgador: Oitava Turma; Data de publicação: 26.02.2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho Quarta Região. *Recurso Ordinário n. 0026300-12.2009.5.04.0401*. Relator Desembargador Luiz de Moura Cassal; Órgão julgador: Oitava Turma; Data de publicação: 27.03.2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho Quinta Região. *Recurso Ordinário n. 0001384-07.2012.5.05.0133*. Relatora Desembargadora Ivana Mércia Nilo de Magaldi; Órgão julgador: Primeira Turma; Data de publicação: 12.08.2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 146100-29.2013.5.17.0014*. Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues; Data de publicação: 25.09.2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 0000640-43.2012.5.04.0261*. Relator Ministro Emmanoel Pereira; Data de publicação: 18.03.2015.

CALVET, Otavio Amaral. *Direito ao lazer nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 9.ed. São Paulo: Método, 2014.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede: do conhecimento à política*. Disponível em:

<[http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/a\\_sociedade\\_em\\_rede\\_do\\_conhecimento\\_a\\_acao\\_politica.pdf](http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/a_sociedade_em_rede_do_conhecimento_a_acao_politica.pdf)>. Acesso em: 18 jul. 2017.

CHEMIN, Beatris Francisca. *Constituição e lazer: uma perspectiva do tempo livre na vida do (trabalhador) brasileiro*. Curitiba: Juruá, 2003.

COELHO, José Pinto. *Direito à desconexão é direito em França*. Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-%C3%A9-lei-em-fran%C3%A7a-jos%C3%A9-pinto-coelho>>. Acesso em: 02 ago. 2017.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Sustentabilidade humana: limitação de jornada, direito à desconexão e o dano existencial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, n. 70, Curitiba, 2013.

DATHEIN, RICARDO. Inovação e Revoluções Industriais: uma apresentação das mudanças tecnológicas determinantes nos séculos XVIII e XIX. *Publicações DECON Textos Didáticos 02/2003*. DECON/UFRGS, Porto Alegre, Fevereiro 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. Panorama juslaboral do teletrabalho no Brasil, na OIT, Venezuela e Espanha. *Revista Jurisplenum Trabalhista e Previdenciária*, Caxias do Sul, Plenum, n. 13, ago./set 2007.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2013.

FOGLIA, Sandra Regina Pavani. *Lazer e trabalho: um enfoque sob a ótica dos direitos fundamentais*. São Paulo: LTR, 2013.

Franceses ganham direito a ‘folga de e-mail’ fora do horário de trabalho. *BBC Brasil*. Disponível em: <<http://www.bbc.com/portuguese/internacional-38471356>>. Acesso em: 08. ago. 2017.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de direito civil - volume I*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 5.ed. São Paulo: Método, 2012.

GOENDER, Jacob. *Dossiê globalização*. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40141997000100017](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141997000100017)>. Acesso em: 28 jul. 2017.

GRASSELLI, Odete. *O direito derivado da tecnologia: circunstâncias coletivas e individuais no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

HARVEY, David. Do fordismo à acumulação flexível. *A condição pós moderna*. São Paulo: Loyola, 1993.

LANDI, Flávio. *Novas tecnologias e a duração do trabalho*. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo.

LIMA, José Amaro Barcelos. *A sobrejornada e os acidentes de trabalho*. Disponível em: <<http://livros01.livrosgratis.com.br/cp150163.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2015.

MAFFRA, Márcia Vieira. *Direito à desconexão no universo do trabalho*. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). *Direito do trabalho*. Belo Horizonte: FUMARC, 2015.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito de desconexão do trabalho*. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com.>>. Acesso em: 25 jul. 2017.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MASSI, Juliana Machado; DISSENHA, Leila Andressa. *Direito de desconexão: aspectos econômicos e sociais do teletrabalho na sociedade contemporânea*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=b426b30042abbc15>>. Acesso em: 21 jul. 2017.

MEDEIROS, Dárlen Prietsch; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. *As novas tecnologias e suas consequências nas relações de emprego: uma releitura de antigos conceitos*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3267.pdf>>. Acesso em: 24 jul. 2017.

METTLING, Bruno. *Transformation numérique et vie au travail*. 2015. Disponível em: <<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000646.pdf>>. Acesso em: 31 jul. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NUNES, Raquel Portugal. *Reparações no sistema interamericano de proteção dos direitos humanos*. In: OLIVEIRA, Márcio Luís (Org.). *O sistema interamericano de proteção dos direitos humanos: interface com o Direito Constitucional Contemporâneo*. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. *Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista*. *Revista LTr*, São Paulo, v. 74, 2010.

PASTORE, José. *Evolução tecnológica: repercussões nas relações de trabalho*. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 31, n.118. São Paulo: RDT, 2005.

PINTO, Geraldo Augusto. *A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo*. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Repertório de conceitos trabalhistas – vol. I*. São Paulo: LTr, 2000.

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão – uma realidade no teletrabalho. *Revista LTr*, vol. 71, n. 07, São Paulo, 2007.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. *Revista Lutas Sociais*, São Paulo, vol.19, n. 35, 2016.

RULLI NETO, Antonio. Teletrabalho, inclusão e reserva de vagas em um contexto de sociedade da informação. *Revista Brasileira de Direito da Comunicação Social e Liberdade de Expressão*, v. 5, maio/ago. 2012.

SABINO, Mauro César Cantareira. A desconexão do trabalho e o direito ao lazer sob uma ótica pós-positivista: a dignidade da pessoa humana como princípio basilar no ordenamento jurídico. *Revista do Direito Trabalhista*. Brasília, v. 18, n. 4, abr./2012.

SENTO SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. *A globalização da economia e a sua influência no direito do trabalho*. ERGON - Órgão do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho, ano XLV, v. XLV, 2000.

SEVERO, Valdete Souto. *O direito fundamental à desconexão do trabalho*. Anais IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades. Porto Alegre:Magister, 2011.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 24 ed. São Paulo. Malheiros Editores, 2005.

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

SIQUEIRA JÚNIOR, Paulo Hamilton. O direito na sociedade da informação. *Revista Direito e Justiça – Reflexões Sociojurídicas*, ano XV, n. 24, 2015.

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

TERUEL, Ana. França reconhece direito de se desconectar do trabalho. *El País*. Paris, 4. Jan. 2017. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318\\_216051.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318_216051.html). Acesso em: 08. ago. 2017.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.