



SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO: O DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO

Karyn Cristine Bottega Bolsi¹

Keila Fernanda Marangoni²

Paulo Junior Trindade dos Santos³

RESUMO

Objetiva-se demonstrar como a tecnologia conecta-se ao direito do trabalho, sobretudo, a influência da mesma na contratação pelo regime de teletrabalho. Busca-se, assim, analisar este contrato aliado ao direito à desconexão do trabalhador, como direito fundamental, sendo necessário verificar a sua aplicabilidade e identificar mecanismos para sua concretização nas relações de teletrabalho, tendo em vista que a tecnologia permite a conexão online o tempo todo, podendo prejudicar o direito ao descanso. Como método de abordagem utilizou-se o dedutivo, aplicando a pesquisa bibliográfica e documental, a partir de revisão doutrinária, busca em artigos científicos e análise da legislação brasileira.

PALAVRAS-CHAVE: tecnologia; desconexão; direito do trabalho; teletrabalho; descanso.

INFORMATION SOCIETY: THE RIGHT TO DISCONNECTION IN TELEWORK

ABSTRACT

The objective is to demonstrate how technology connects to labor law, above all, its influence on hiring through telework. The aim is, therefore, to analyze this contract combined with the worker's right to disconnect as a fundamental right, and it is necessary to verify its applicability and identify mechanisms for its implementation in

¹ Mestranda em Direitos Fundamentais pelo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Universidade do Oeste de Santa Catarina - UNOESC, sediada em Chapecó, estado de Santa Catarina. Bolsista UNIEDU/FUMDES; Professora e advogada; karyn@bbv.adv.br.

² Mestranda em Direitos Fundamentais pelo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Universidade do Oeste de Santa Catarina - UNOESC, sediada em Chapecó, estado de Santa Catarina. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Bolsista UNIEDU/FUMDES; keilafernanda@unochapeco.edu.br.

³ Professor junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Unoesc (direitos fundamentais e sua relação com o direito privado, e efetivação de direitos). Pós-Doutorando em Direito pela Unoesc/SC (constitucionalismo pós moderno e sistema jurídico em rede – 2019). Pós-Doutor (direito, novas tecnologias e transdisciplinariedade – 2019), Doutor (Filosofia do direito processual como gênese do direito – 2018) e Mestre (Filosofia do direito processual como gênese do direito – 2014) em Direito pela Unisinos, com auxílio de Bolsas Capes e CNPq. Ganador do Prêmio Caed-JUS 2019 de Teses (Filosofia do Direito Processual (da Jurisdição ao Processo): o fenômeno constitutivo de interesses como gênese do direito). Grupos de Pesquisa em que atua: 1) Virada de Copérnico – Núcleo de Estudos em Direito Civil Constitucional, do(a) Universidade Federal do Paraná; 2) Constitucionalismo Pós-Moderno, Hermenêutica e Processo: direitos humanos e novas tecnologias – Unoesc; 3) Desenvolvimento Local e Cidadania Participativa – Unoesc; 4) Processo Civil em relação à Constituição, cultura, democracia, inteligência artificial e Poder – Unisinos. Pesquisador nas áreas: 1) Direito Público com ênfase em “Teoria Geral do Estado e do Direito Constitucional” e em Direito Processual Civil; 2) Direito Privado: ênfase em Direito Civil e sua Contemporaneidade; 3) Constitucionalização do Direito; 4) Filosofia do-no Direito e 5) Direito e Tecnologia. pjtrindades@hotmail.com





telework relationships, given that technology allows online connection all the time, which may harm the right to rest. As a method of approach, the deductive method was used, applying bibliographic and documentary research, based on doctrinal review, search in scientific articles and analysis of Brazilian legislation.

KEY WORDS: technology; disconnection; labor law; telework; rest.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia da Covid-19, além de todas as consequências na saúde mundial, também trouxe à tona discussões a respeito de modalidades de contrato de trabalho, que embora existentes, não possuíam tanta visibilidade, como é o caso da contratação pelo regime de teletrabalho.

O isolamento social, como medida de evitar o risco de contaminação da COVID-19 fez com que as pessoas trabalhassem nas suas residências, modificando a organização do trabalho, sem que houvesse horários de trabalho e fronteiras entre a sua vida pessoal e profissional.

A tecnologia, por sua vez, foi fundamental para que isso pudesse ocorrer e a revolução digital tornou-se mais evidente.

Destaca-se que a revolução digital não se limita apenas aos aspectos tecnológicos. Muito pelo contrário. É através da tecnologia que as inúmeras mudanças no modo de vida da sociedade vêm acontecendo, inclusive na seara trabalhista.

E dentre essas mudanças, inclusive tendo maior impacto no período de pandemia, o regime de contratação da modalidade de teletrabalho ficou ainda mais evidente ante a necessidade do isolamento social.

Assim, o presente estudo tem como objetivo avaliar como essas transformações impactam na vida do trabalhador e em especial nessa modalidade de contratação, interligando-o com o direito à desconexão, considerando que o direito ao descanso é previsto constitucionalmente e consiste no período em que o empregado pode fazer qualquer atividade sem ingerência do empregador.

Questiona-se, portanto, como esta modalidade de contratação poderá ser compatibilizada, considerando que a legislação trabalhista retira este empregado da jornada de trabalho controlada ao mesmo tempo em que a Constituição Federal garante ao empregado o direito à desconexão.





Para a realização da pesquisa e elaboração do presente artigo, foi utilizado o método de abordagem dedutivo, aplicando a técnica de pesquisa bibliográfica e documental, a partir de revisão doutrinária, buscando em artigos científicos, bem como, a análise sobre a legislação brasileira.

Destaca-se que será impossível esgotar o tema, mas pretende-se apresentar algumas reflexões importantes para induzir o debate, ante a possibilidade de desrespeito aos direitos mínimos do trabalhador, podendo, inclusive, levar à precarização do trabalho.

2 SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO E O MERCADO DE TRABALHO

No decorrer do tempo, a sociedade precisou se adaptar às diversas formas de organização em consonância com o desenvolvimento da humanidade.

Evidência dessa transformação pode ser verificada no mercado de trabalho, conforme se demonstrará no decorrer da presente pesquisa, em especial na forma de contratação na modalidade de teletrabalho.

Para compreender as consequências dessas modificações é imprescindível que se entenda qual o conceito de sociedade da informação através da sua evolução histórica.

O modo de produção humana há cerca de 10 mil anos caracterizava-se basicamente pela retirada dos insumos necessários para as necessidades básicas das pessoas, que advinham da própria natureza (BASAN, 2021).

A mudança nesse modo de agir começa a ocorrer com a “revolução agrícola”, cujas concepções passam a ser concretizadas através do cultivo da terra pela agricultura, surgindo, neste contexto, alterações profundas no modo de produção como meio de satisfazer as necessidades humanas (BASAN, 2021).

Posteriormente, abre-se caminho para a Revolução Industrial com o surgimento das máquinas a vapor e a eletricidade (BIONI, 2021), alterando sobremaneira o trabalho humano, fazendo alavancar novas técnicas e mecanismos de produção (CAVALCANTE; NETO, 2019).

Como consequência, a exploração industrial e a tecnologia impuseram ao homem a divisão social do trabalho com o emprego de novas tarefas e funções. Com o surgimento da classe trabalhadora, se sujeita o trabalhador a disciplinas externas e submissão a horários de trabalho arbitrários e desgastantes, seja com jornada excessivas, a exploração do trabalho do menor e da mulher, as péssimas condições de trabalho, etc. (CAVALCANTE; NETO, 2019).





Para Schwab (2016) houve três revoluções industriais: A primeira ocorreu aproximadamente entre 1760 e 1840, com construção das ferrovias e invenção da máquina a vapor; a segunda iniciada no final do século XIX, pelo advento da eletricidade e da linha de montagem; a terceira na década de 1960, a qual costuma ser chamada de revolução digital, tendo em vista que impulsionou o desenvolvimento, sejam “dos semicondutores, da computação em *mainframe*³ (década de 1960), da computação pessoal (década de 1970 e 1980) e da internet (década de 1990)” (SCHWAB, 2016, p. 19).

Tais fatos, portanto, foram relevantes para o surgimento do Direito do Trabalho e, conseqüentemente, para as novas formas de trabalho vivenciadas atualmente.

Desde a criação do telefone, considerada como a primeira ferramenta de comunicação simultânea que revolucionou os comportamentos sociais, até a criação da internet, possibilitou-se não apenas o encurtamento das distâncias, mas as inúmeras formas de comunicação, seja através de transmissão de texto, voz e imagem. Com respostas cada vez mais rápidas, foi a internet que veio transformar o modo como nos relacionamos (PINHEIRO, 2021).

E é através dela que atualmente se fala na Quarta Revolução Industrial, em virtude das novas tecnologias de informação e comunicação (TICs).

Muito embora os termos “Quarta Revolução Industrial” passem a ideia de limitação às fábricas, as TICs vão muito além, alcançando o comércio, os serviços, as finanças (privadas e públicas), afetando também as relações sociais (AFONSO, 2020).

Marengo (2005), alertava que seria através da Sociedade de Informação que novas ocupações estariam sendo criadas, exigindo novas habilidades com o surgimento de diversas carreiras relacionadas com a informação.

Por isso, “a informação é o (novo) elemento estruturante que (re)organiza a sociedade, tal como o fizeram a terra, as máquinas a vapor e a eletricidade, bem como os serviços, respectivamente, nas sociedades agrícola, industrial e pós-industrial.” (BIONI, 2021, p. 3).

Vê-se, portanto, que enquanto na Era Industrial, o instrumento de poder era o capital, na Era Digital, o instrumento de poder é a informação, cuja mudança constante dos avanços

³ *Mainframe* é um computador de grande porte que pode hospedar e executar diferentes aplicações em um único equipamento. Exemplo: posso executar bancos de dados e servidores de aplicações no mesmo ambiente, garantindo a segurança e integridade, além de possibilitar cenários de integração possíveis somente com esta arquitetura. O mainframe tem características únicas de segurança, escalabilidade e resiliência (SERPRO, 2019)



tecnológicos afeta diretamente as relações sociais (PINHEIRO, 2021) e conseqüentemente as relações trabalhistas.

Para ter uma ideia, conforme Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2019, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 82,7% dos domicílios nacionais possuem acesso à internet (GOV, 2021).

Portanto, certamente se está diante de uma das maiores revoluções, que muito embora traga benefícios na facilitação da comunicação, surgem conseqüências jurídicas relevantes.

Na esteira dessas transformações, a “Reforma Trabalhista”, criada através da Lei nº 13.467/2017, estabeleceu, entre outras medidas, a prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho (BRASIL, 2017), com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, conforme será mais bem esclarecido nos tópicos posteriores.

2.1 TELETRABALHO: CONCEITO E LEGISLAÇÃO

O teletrabalho surgiu muito antes da reforma trabalhista. Já em 1857 um proprietário de uma estrada de ferro chamado J. Edgar Thompson gerenciava divisões remotas, delegando-as um controle substancial no uso de equipamento e mão de obra (FERNANDEZ, 1999).

Contudo, somente com o avanço das tecnologias e com as transformações trazidas ao mercado de trabalho é que o teletrabalho ganhou diretrizes e foi regulamentado. O teletrabalho foi evoluindo, a partir da ideia de telecomunicações, que possui como objetivo a redução dos deslocamentos de casa até o trabalho, reduzindo assim os custos. O computador, por exemplo, se tornou instrumento imprescindível de trabalho, sendo que em muitos casos a prestação de trabalho passa a ser executada apenas por instrumentos telemáticos, consideradas poderosas ferramentas capazes de influenciar o mundo todo.

O teletrabalho pode ser considerado como a prestação de serviços a distância e fora da sede da empresa, que seja executado por meio dos instrumentos de informática ou telemática, sendo necessário que haja flexibilidade e ausência de fiscalização direta, possibilitando certa autonomia ao teletrabalhador em relação a gestão de seu tempo e suas atividades (OLIVEIRA NETO, 2018). Necessário destacar que tanto a doutrina como a jurisprudência não conceituam o teletrabalho de forma incisiva e fechada, tendo em vista que essa modalidade abrange qualquer tipo de trabalho realizado fora da empresa, por meio dos instrumentos de informática ou telemáticos.



A OIT (Organização Internacional do Trabalho) conceitua o teletrabalho como o trabalho que é executado com o uso de novas tecnologias de informação e comunicação em um local distante do escritório central ou instalação de produção onde o trabalhador não tem nenhum contato pessoal com os colegas de trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1998).

Para Barros (2009), o teletrabalho é uma modalidade especial de trabalho a distância. Descreve a autora que constitui novo tipo de trabalho descentralizado, realizado no domicílio do trabalhador ou fora do estabelecimento patronal, mas em contato com ele. Complementa destacando que “essa nova forma de trabalhar poderá ser também transregional, transnacional e transcontinental” (BARROS, 2009, p. 327). Ela destaca ainda que o teletrabalho permite a execução de atividades em movimento, podendo ser executado por pessoas com média ou alta qualificação, que tenham conhecimento para utilizar da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades (BARROS, 2009).

Já Pinto (2007) descreve que o melhor conceito para o teletrabalho é quando se refere a uma atividade de produção ou serviço que mesmo a distância permita o contato entre empregado e empregador. E para o controle, execução e entrega do resultado utiliza-se a tecnologia da informação que substitui a relação humana direta.

De acordo com Biesdorf (2011), o teletrabalho possui três espécies quando classificados em relação ao local da realização das tarefas do empregado: teletrabalho em domicílio, teletrabalho em telecentros e o teletrabalho móvel: a) teletrabalho em domicílio: quando realizado no próprio domicílio do trabalhador; b) teletrabalho em telecentros: quando os trabalhadores compartilham estruturas físicas tecnicamente preparadas para a realização do teletrabalho; c) teletrabalho móvel: caracteriza-se pela indeterminação do posto de trabalho, podendo ser realizado em qualquer lugar, mediante a disponibilidade de equipamento de mídia eletrônica, como os telefones celulares, que permitem a transmissão de dados e de imagens em alta velocidade.

Contudo a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) regulamenta o teletrabalho, introduzindo esta nova modalidade de contrato de trabalho. A CLT conceitua o teletrabalho no artigo 75-B como sendo “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 1943).



Ainda, o artigo 62, III da CLT, prevê que os empregados em regime de teletrabalho não estão sujeitos a controle de jornada, não tendo direito, desta forma, ao pagamento de horas extraordinárias (BRASIL, 1943).

A lei evidencia, neste sentido, que teletrabalho não pode ser confundido com trabalho externo. De forma objetiva podemos descrever que no trabalho externo, a atividade do trabalhador é realizada fora da empresa, como vendedores externos por exemplo. Já no teletrabalho, a atividade que é exercida dentro da empresa, poderá ser exercida também na casa do empregado.

Na alteração do artigo 6º da CLT, a intenção do legislador foi incluir, de forma expressa, o trabalho realizado à distância (teletrabalho, trabalho remoto e *home office*), em situações equiparáveis ao do trabalho tradicional, onde menciona que “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” (BRASIL, 1943).

Ainda, no parágrafo único do mesmo artigo descreve que “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” (BRASIL, 1943).

Diante de tantos conceitos podemos afirmar que o trabalho a distância é o gênero. Entre suas espécies há o trabalho em domicílio e o teletrabalho. O trabalho em domicílio pode ser feito por meio de teletrabalho, conforme descrito acima. Porém, todo trabalho pode ser considerado trabalho a distância, mas nem todo trabalho a distância pode ser considerado teletrabalho.

Contudo, o acima exposto pode gerar uma série de pensamentos equivocados com outras modalidades de labor que, embora compartilhem com a noção de “trabalho realizado em local diverso da sede do estabelecimento empresarial”, merecem tratamento jurídico diferente do que chamamos de teletrabalho.

A CLT ainda expressa no artigo 75-C, a obrigatoriedade da prestação de serviços na modalidade de teletrabalho constar expressamente no contrato individual de trabalho especificando as atividades que serão realizadas pelo empregado, devendo também, na previsão do artigo 75-D incluir disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou



fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto (BRASIL, 1943).

Finalizando os artigos referentes ao teletrabalho, temos que por força do artigo 75-E, CLT, “O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (BRASIL, 1943).

Em seu parágrafo único “O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador” (BRASIL, 1943). Deve, para tanto, exigir que o empregado assine um termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as instruções fornecidas, podendo a recusa injustificada ser considerada ato de indisciplina e insubordinação.

Dispõe igualmente que havendo mútuo consentimento entre as partes poderá a alteração entre regime presencial e de teletrabalho, a ser registrado em aditivo contratual e o inverso, por determinação do empregador, desde que se garanta prazo de transição mínimo de quinze dias (BRASIL, 1943).

A longo prazo, poderemos perceber uma mudança cultural com regras eficazes para o futuro do trabalho. Isto é mais do que necessário, já que em alguns lugares do mundo já se tem a preocupação de como criar uma legislação que observe a segurança do trabalho para um local onde se trabalham humanos e robôs no mesmo local.

Além dos conceitos, entendimentos e lei que regulamenta o teletrabalho é necessário observar as vantagens e desvantagens do teletrabalho, que são visíveis tanto para empregado, quanto para empregador o qual será abordado a seguir.

2.1.1 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Diante desta abordagem do teletrabalho, é necessário entender que nas atuais e modernas empresas, a estrutura organizacional, a estratégia, a cultura, os papéis e os processos estão interligados, exigindo um novo alinhamento e equilíbrio organizacional. Portanto, as empresas estão adotando outros padrões para o sucesso do teletrabalho.

Neste prisma, é necessário que cada empresa entenda quando decidir adotar o teletrabalho é tão importante quanto saber onde não adotar, pois já existe uma tecnologia de



informação consistente e versátil para apoiar o trabalho fora do escritório, mas ainda não existe a visão administrativa necessária para gerenciá-lo.

O novo modelo de trabalho caracterizado pelo teletrabalho traz diversos benefícios, tanto para o empregador quanto para o empregado, em contrapartida há alguns pontos negativos para ambas as partes.

As vantagens desta modalidade de trabalho são tanto aos empregados, quanto aos empregadores. Além da evidente diminuição de tráfego e da poluição, elimina-se a perda de tempo e gastos com deslocamento, aumenta o tempo em que empregado se dedique a atividades sociais e familiares, permitindo maior flexibilidade e adequação da jornada de trabalho de acordo com o ritmo e horário que o empregado possa produzir mais (FRANÇA, 2014).

Para os empregadores, as vantagens podem ser observadas devido a flexibilidade de organização logística e gestão da empresa, redução de custos e aumento da produtividade e dos trabalhadores. Além disso, existe a possibilidade de contratar trabalhadores em países distintos sem que haja a necessidade de deslocar fisicamente a empresa, viabiliza uma mão-de-obra mais barata e possibilita o trabalho com pessoas em qualquer lugar do mundo (JARDIM, 2003).

O teletrabalho também apresenta alguns aspectos negativos para ambas as partes. Dentre vários, podemos abordar desvantagens, como a dificuldade de integração do empregado com os demais colegas de trabalho, a dificuldade em inserir o teletrabalhador nas atividades sindicais, bem como na possibilidade de prejuízo à vida particular do empregado ou esgotamento resultantes de trabalho excessivo. O empregador, igualmente, pode enfrentar desvantagens, principalmente no tocante à fiscalização do trabalho desempenhado (GARCIA, 2012).

Essa nova modalidade de trabalho é benéfica para os dois lados, enquanto empresas gastam menos com manutenção de estrutura física, os empregados ganham em qualidade de vida e produzem mais. E, por essas razões que entende-se que deve ser mais divulgada, difundida e aplicada nos mais diversos setores, seja público ou privado.

Além das vantagens e desvantagens é necessário observar, principalmente, os direitos dos trabalhadores que muitas vezes são violados ou sequer são observados, como por exemplo, no teletrabalho o direito à desconexão. Entender que o trabalhador em regime de teletrabalho precisa ter horários e não deve estar o tempo todo a disposição do empregador é essencial, conforme será discorrido no tópico a seguir.



2.2 A VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO

Conforme acima exposto, a prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho exige um procedimento rígido, especialmente no que tange a formalidade de contratação, não podendo, desta forma, ser confundido com trabalho externo ou mesmo à domicílio.

Assim, sem a necessidade de controle de jornada, discute-se no teletrabalho o direito à desconexão.

Villatore e Dutra (2014, p. 144), definem:

Tem-se por desconexão, o direito que todo e qualquer trabalhador possui de usufruir descansos de seu trabalho diário, seja ele dentro da jornada laboral ou ao término, de estar totalmente desvinculado do cargo ou função que exerce, servindo a restabelecer as energias, a suprir suas necessidades biológicas e fisiológicas, ao sono, restando, disposto para o próximo período laboral.

O direito à desconexão, nada mais é do que o período em que o trabalhador possui de fazer qualquer atividade sem ingerência do empregador.

Entendido como direito fundamental, em caso de sua não observância, ferem-se às garantias asseguradas ao trabalhador nas normas nacionais e internacionais. Assim, do direito à desconexão decorrem diversos outros direitos do trabalhador, tais como a dignidade da pessoa humana, o direito à intimidade, à privacidade e ao lazer (BEDIN, 2018).

O primeiro país a conceder o direito à desconexão ao trabalhador aprovando uma legislação específica foi a França. Ficou previsto uma proteção aos empregados para que não respondam sejam mensagens eletrônicas, e-mails ou telefonemas de seus superiores depois do horário de expediente. A lei destina-se a empresas com 50 ou mais funcionários e está em vigor desde 01 de janeiro de 2017. No Brasil não há legislação específica sobre o tema (SCALZILLI, 2020).

Todavia, a Constituição Federal (1988) estabelece, no seu artigo 1º, como princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Ainda, como direito social, e no rol de direitos mínimos do artigo 7º, prevê a necessidade de repouso semanal remunerado.



A Declaração Universal dos Direitos Humanos, também define no seu artigo 24, que “Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aborda os assuntos nas Convenções 14 e 106, ratificadas pelo Brasil. A primeira trata sobre repouso semanal nas indústrias e a segunda regula o trabalho nos comércios e nos escritórios (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1921a, 1957b).

Portanto, o trabalho por ser um direito fundamental, deve observar a dignidade da pessoa humana do trabalhador atrelada ao respeito ao descanso e por serem direitos intrinsecamente ligados ao contrato de trabalho.

Destaca-se que o artigo 6º da CLT, já mencionado e alterado em 2011, pela Lei nº 12.551 (BRASIL, 2011) não tem o escopo de autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (BRASIL, 2019).

É notório, que nenhum ser vivente pode se sujeitar a uma atividade contínua, sem que isso o leve à exaustão. O direito ao descanso é um direito natural do ser humano a fim de que possa recompor as suas energias, para que consiga se sujeitar às mesmas atividades novamente (CARDOSO, 2014).

Neste contexto, “o direito que cada indivíduo tem de viver, de desenvolver-se, residir, trabalhar, descansar, informar-se, conviver com outras pessoas, casar-se e educar seus filhos, como todos os outros, no lugar em que se encontra”, é o mais elementar direito humano (FLEINER, 2003, p. 20).

O teletrabalho, por sua vez desafia esta proteção na medida em que desvincula a necessidade de controle de jornada, ou seja, passa-se a confundir o tempo de trabalho com tempo livre do trabalhador, cuja doutrina tem definido como “escravidão digital”.

Tal situação prospera na sociedade contemporânea sem encontrar barreiras e “incentivada por discursos mercadológicos que estimulam o trabalhador a “vestir a camisa da empresa” (...) Com isso, o trabalhador que se submete a esse tipo de jornada de trabalho deixa de gozar direitos fundamentais como o lazer e o convívio social.” (ARRUDA; D’ANGELO, 2020, p. 22).



Sendo assim, a possibilidade de sobrejornada do trabalhador, ante a inexistência de limitação de horas a serem trabalhadas é alvo de diversas críticas e dentre elas, vincula-se o direito à desconexão, ou seja, o direito de não trabalhar.

Embora impere na nossa cultura a ideia do trabalho como fator dignificante da pessoa humana é um grande desafio falar em direito ao não-trabalho; não no sentido de não trabalhar completamente e sim em trabalhar menos, a ponto se desligar, concretamente, do trabalho (MAIOR, 2003).

Sobre este tema, aparentemente surrealista, conforme afirma Maior (2003) e de grande pertinência com o tempo que vivemos, revela as contradições do “mundo do trabalho”. Uma delas, como reconhece a filosofia moderna e vários ordenamentos jurídicos, está no fato de que o trabalho dignifica o homem, porém, é esse mesmo trabalho que lhe retira a dignidade, ao ponto de avançar na sua intimidade e vida privada (MAIOR, 2003). A urgência da vida contemporânea que invade o ambiente de trabalho (ALMEIDA, SEVERO, 2016).

Embora não se possa retroceder à tecnologia, o futuro não precisa, necessariamente, desrespeitar os direitos trabalhistas. As inovações precisam ser utilizadas a favor das empresas e também dos trabalhadores, desde que preservem os direitos fundamentais, tais como, o direito à desconexão (SCALZILLI, 2020).

Assim, no direito à desconexão trata-se de uma questão de equilíbrio. Empregador e empregado devem compreender “que a capacidade de trabalhar não é infinita e que nem o trabalhador, nem o trabalho são uma mercadoria” (GAURIAU, 2020, p. 162-163).

Importante, neste sentido, citar o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho no julgamento dos autos AIRR 10007490720165020471. Do inteiro teor destaca-se:

É certo também que o uso das novas tecnologias não afasta a possibilidade de vínculo de emprego na relação. A subordinação no teletrabalho, embora atue de forma mais amena que na subordinação pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações através de celulares e rádios, entre outras.

Diante deste contexto social e legal acima citado, os Ministros do TST acompanharam esta tendência e a força indutiva dos fatos e alterações legais, e reformaram a Súmula 428 do C. TST, conforme se observa da inserção do item II no padrão sumular:

SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º, DA CLT
(...)

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.



Deste modo, ficou garantido, no caso de ofensa à desconexão ao trabalho e ao direito fundamental ao lazer (art. 6º da CF/88), o pagamento de sobreaviso, nos termos do item II da Súmula acima. (grifos do original) (BRASIL, 2019)

Assim, para o caso de ofensa à desconexão ao trabalho, e sendo este fato um ato ilícito, lesando o direito fundamental ao lazer, caberá deste modo, indenização por dano existencial.

Denota-se que o dano existencial pressupõe o ato ilícito do empregador e a comprovação do prejuízo pessoal, social ou familiar por parte do trabalhador, de forma concomitante. E, embora existam algumas dificuldades na sua identificação, não se pode negar que reconhecê-lo é um avanço para a personalidade humana (SCALZILLI, 2020) e para as relações trabalhistas precarizantes.

3 CONCLUSÃO

Com o surgimento das tecnologias digitais surgiu uma nova forma de trabalho: o teletrabalho. Neste contexto de mundo digital, a sociedade brasileira buscou ajustar-se a esta nova realidade. A alteração na legislação trabalhista com o objetivo de regulamentar o teletrabalho demonstrou a busca por esse ajuste.

Houve uma necessidade de adequar as leis trabalhistas brasileiras às transformações oriundas da revolução tecnológica no mundo do trabalho. Deve-se atentar que o teletrabalho há muitos anos é uma realidade para muitos trabalhadores, no Brasil e no exterior, e que mesmo sendo à distância, esta modalidade de trabalho possui hierarquia da mesma forma que o trabalho presencial.

O teletrabalho permite ao trabalhador flexibilidade quanto a definição de horário de trabalho. Para empregadores, o teletrabalho permite flexibilidade de organização logística, redução de custos, e aumento da produtividade. Por outro lado, o teletrabalho dificulta a integração do empregado no grupo dos demais colegas de trabalho e apresenta riscos devido ao trabalho excessivo. O empregador, também, pode enfrentar desvantagens pela adoção do teletrabalho no que se refere à fiscalização do trabalho desempenhado.

O teletrabalho apresenta vantagens e desvantagens para o trabalhador, para o empregador e para a sociedade. De modo geral, observou-se que, se implantado com a devida cautela e mínima observância dos padrões aconselhados, essa modalidade de trabalho tende a



mostrar-se benéfica para as partes integrantes da relação laboral e a impactar positivamente a sociedade.

De tal forma, concluiu-se que o direito à desconexão possui relação com vários direitos e garantias constitucionais, como direitos ao lazer, à saúde e segurança do trabalho, à limitação de jornada, períodos de repouso, dentre outros. Ademais, relaciona-se diretamente com a dignidade da pessoa humana, porque só com o direito à desconexão do trabalho é que o trabalhador poderá dispor de tempo para usufruir dos seus demais direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS

AFONSO, José Roberto. **Trabalho 4.0**. Grupo Almedina (Portugal), 2020. 9786556270494. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556270494/>. Acesso em: 09 dez. 2021.

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

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARRUDA, M. J. C. de V.; D'ANGELO, I. B. de M. Admirável escravo novo? A servidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 9, n. 4, p. e38942786, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i4.2786. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2786>. Acesso em: 9 dez. 2021.

BARROS, Aline Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2011.

BEDIN, Barbara. Direito à desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho** | e-ISSN: 2525-9857 | Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 18 – 39, Jul/Dez. 2018.

BIESDORF, Solange Inês; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho**. Curitiba: Rosea Nigra, 2011.

BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de Dados Pessoais - A Função e os Limites do Consentimento**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 191-A, p. 1, 5 out. 1988. Disponível em:





http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 12 dez. 2021.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 15 dez. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm>. Acesso em: 12 dez. 2021.

BRASIL. Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 12 dez. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 09 dez. 2021.

CARDOSO, Jair Aparecido. **O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho**. https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/207/ril_v52_n207_p7.pdf. Acesso em 09 dez. 2021.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO, Francisco Ferreira Jorge. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. **Teletrabalho e o direito à desconexão**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93957/2014_dutra_silvia_teletrabalho_direito.pdf. Acesso em 07 dez. 2021.

FERNANDEZ, Antonio Barrero. **Teletrabalho**. Lisboa: Editorial Estampa, 1999.

FLEINER, Thomas. **O que são direitos humanos**. Tradução de Andressa Cunha Cury. São Paulo: M. Limonad, 2003.

FRANÇA, Greicy Mara. **A influência das novas tecnologias de comunicação e informação nas novas formas de trabalho: o teletrabalho**. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE CIBERJORNALISMO, 5., 2014, Campo Grande. Anais. Campo Grande: UFMS, 2014. p. 1-18. Disponível em: <<http://www.ciberjor.ufms.br/ciberjor5/files/2014/07/greicy.ciberjor3.pdf>>. Acesso em: 26 dez. 2021.





GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Teletrabalho e trabalho a distância: considerações sobre a Lei nº 12.551/2011. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 273, n. 23, p.28-34, mar. 2012.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 2, p. 152-164, 14 jan. 2021.

GOV. **Pesquisa mostra que 82,7% dos domicílios brasileiros têm acesso à internet.**

Disponível em: <https://www.gov.br/mcom/pt-br/noticias/2021/abril/pesquisa-mostra-que-82-7-dos-domicilios-brasileiros-tem-acesso-a-internet>. Acesso em 10 dez. 2021.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: Ltr, 2003.

MAIOR, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. Disponível em:

https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em 09 dez. 2021.

MARENGO, Lúcia. A sociedade informacional e seu mercado de trabalho p.19-31 . **Revista ACB**, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 19-31, ago. 2005. ISSN 1414-0594. Disponível em: <<https://revista.acbsc.org.br/racb/article/view/308>>. Acesso em: 12 dez. 2021.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual**: causas, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948**. 1948. Disponível em:

<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em 11 dez. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 14. Ratificada pelo Brasil em 25/04/1957**. 1957. Dispõe sobre o Repouso Semanal Remunerado. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235015/lang--pt/index.htm. Acesso em: 09 dez. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 106. Ratificada pelo Brasil em 18/06/1965**. 1965. Dispõe sobre o Repouso Semanal no Comércio e nos Escritórios. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235196/lang--pt/index.htm. Acesso em: 09 dez. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho a domicílio: novas formas de contratação**. Genebra, 1998. Disponível em:

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_123612.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2021.

PINHEIRO, Patrícia Peck. **Direito Digital**. e-book. 7 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2021.





RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

SERPRO. **Mainframe**: o que é e qual o futuro desta tecnologia?. Disponível em: <https://www.serpro.gov.br/menu/noticias/noticias-2019/mainframe-o-que-e-e-qual-o-futuro-desta-tecnologia>. Acesso em 09 dez. 2021.

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

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo, Edipro, 2016.

SUPERIOR TRIBUNAL DO TRABALHO. **AIRR: 10007490720165020471**, Brasília, Superior Tribunal do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0161500-29.2009.5.02.0471/2#6cadb44>. Acesso em: 13 dez. 2021.

