

O DIREITO DO TRABALHADOR À DESCONEXÃO DIGITAL

THE RIGHT OF THE WORKER TO DIGITAL DISCONNECTION

Saulo Nunes de Carvalho Almeida*

Como citar: ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. O direito do trabalhador à desconexão digital. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 19, n. 1, p. 48, abr. 2024. DOI: <https://doi.org/10.5433/1980-511X.2024.v19.n1.41022>

Resumo: O direito à desconexão digital corresponde ao reconhecimento de emergente campo de batalha dos direitos sociais. Trata-se de um resultado lógico do avançar da evolução de novas tecnologias de comunicação, especialmente frente à difusão de aplicativos de mensagens, que tem levado a atividade laboral clássica a experimentar severas modificações. Uma dessas alterações repousa em novas formas de manter a subordinação jurídica, vinculando uma “conexão” do trabalhador com a empresa (“controle virtual”), mesmo quando esse se encontra fora de seu ambiente e horário de trabalho. Um cenário que, atualmente, não enseja em qualquer obrigação de contraprestação pecuniária por parte do empregador. O procedimento metodológico que norteou o desenvolvimento desse estudo foi descritivo e exploratório, estruturado em uma pesquisa bibliográfica e documental adotada com o intuito de promover uma compreensão precisa dos institutos jurídicos constitucionais e trabalhistas analisados. Concluiu-se pela necessidade de positivação normativa de um direito à desconexão digital do trabalhador, assegurando, com isso, todo um plexo de garantias fundamentais atreladas a tutela do tempo livre para descanso e lazer.

Palavras-Chaves: direito à desconexão; novos direitos trabalhistas; desconexão digital.

Abstract: The right to digital disconnection corresponds to the recognition of an emerging battlefield of social rights. This is a logical result of the advancement of telecommunications developments, especially in the face of the diffusion of messaging applications, which has led to classic work activity undergoing

*Doutor em Direito Constitucional nas Relações Privadas pela Universidade de Fortaleza - UNIFOR. Pós-Doutorado em Direito na Universidade de Fortaleza. Pós-Doutorando em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco (UNICAP). Professor da Unifanor/Wyden e Unicatólica de Quixadá/CE. E-mail: saulonunes@hotmail.com

severe modifications. One of these changes rests on new ways of maintaining legal subordination, linking a worker's "connection" with the company ("virtual control"), even when it is outside of its environment and working hours. A scenario that currently does not result in any obligation of pecuniary consideration by the employer. The methodological procedure that guided the development of this study was descriptive and exploratory, structured in a bibliographical and documentary research adopted with the purpose of promoting a precise understanding of the analyzed constitutional and labor legal institutes. It was concluded that there is a need for normative acceptance of a right to the digital disconnection of the worker, ensuring, therefore, a whole range of fundamental guarantees linked to the protection of free time for rest and leisure.

Keywords: right to disconnect; new labor rights; digital disconnection.

INTRODUÇÃO

O trabalho contemporâneo é marcado pela constante invasão de fronteiras. Os limites da esfera da vida profissional aparentam se misturar com os da vida pessoal, fazendo com que o simples fato ingressar em uma relação de trabalho possa significar uma total ou parcial alienação de outros importantes direitos fundamentais. Trata-se de um cenário agravado pela difusão de novas tecnologias, em especial aos avanços dos aplicativos de comunicação, que passas a adentrar nos múltiplos campos relações humanas, se enraizando também nos ramos empresariais, alterando os paradigmas do Direito do Trabalho.

A chamada “Era Pós-Industrial” tem sido marcada por um crescimento avassalador de fenômenos complexos que transmutaram a forma tradicional de execução do trabalho. Fenômenos como a inteligência artificial, automação, robótica, tecnologias da informação e do conhecimento e outras mudanças que surgem e se acumulam com o intuito de suprir novas necessidades humanas na contemporaneidade.

Todavia, essa marcha do aperfeiçoamento tecnológico, ao serem apropriadas pela competitividade do Capital, foram direcionadas ao aumento de sua competitividade nos mais distintos setores do mercado, reduzindo custos em inúmeras frentes o que, em muitos dos casos, viria a significar um aumento da precarização social para os trabalhadores, manifestando-se tanto na forma de crescimento do desemprego como também na mitigação de direitos fundamentais que aparentavam encontrar-se consolidados e agora se veem frente ao nebuloso abismo do retrocesso social.

A realidade moderna é a de que o afastamento físico do trabalhador das dependências da empresa não mais significa a cessação da prestação de serviços. Essa noção torna-se relativizada frente à tecnologia da comunicação, em especial a difusão de aplicativos de mensagens, que permitem ao empregador acessibilidade imediata aos seus empregados, não importa aonde esses se encontrem.

A comunicação a distância pode ser alcançada de forma eficiente, especialmente frente a popularização dos *smartphones*, que, muitas das vezes, são adquiridas com incentivos financeiros da própria empresa, pouco desconfiando, o ingênuo trabalhador (fortemente influenciado pela cultura consumista da civilização do esbanjamento), o potencial para a produção de efeitos socialmente nocivos que esses dispositivos podem portar.

Essas ferramentas transformaram-se em novos mecanismos de absorção da força de trabalho de empregados, mesmo quando esses encontram-se além dos muros da empresa e fora de seu horário ou mesmo dia de serviço. Essa “vinculação eletrônica” traz como consequência uma intensificação do trabalho que passa a penetrar em seu momento de repouso e lazer, resultando em uma perigosa simbiose que traz um inevitável aumento no desgaste experimentado por esses trabalhadores.

Desse modo, o presente *paper* tem como objetivo nuclear investigar as causalidades desse fenômeno de infiltração da tecnologia da comunicação no âmbito das relações de trabalho moderna

e a resposta do ordenamento jurídico brasileiro a esse quadro desafiador. Para assegurar uma análise sistematizada do objeto de estudo, adequado esclarecer que a investigação terá início com uma explanação acerca das causalidades que a evolução tecnológica trouxe às relações de trabalho moderna. Em seguida, passa-se para um estudo acerca dos institutos do teletrabalho (*home office*) e da prontidão, identificando as implicações desses ao direito à desconexão do trabalhador. Por fim, no capítulo conclusivo, é apresentada contribuição intelectual as discussões acerca do conteúdo jurídico do direito do trabalhador à desconexão digital.

1 APONTAMENTOS ACERCA DA EVOLUÇÃO DA TECNOLOGIA E SEUS REFLEXOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEA

A revolução cibernética quebrou barreiras geográficas, ideológicas, culturais e políticas, resultando na necessidade de mudanças práticas em todo o universo jurídico contemporâneo. Suas causalidades refletem nos mais distintos ramos do direito, recaindo à doutrina e à jurisprudência a função de se adaptarem a essa multiplicidade de novas questões e assuntos oriundos da inserção da informática na sociedade, em especial, na organização econômica, no processo produtivo e no mercado de trabalho.

Nos últimos anos presenciamos uma explosão no desenvolvimento de sofisticados designs de comunicação. Aplicativos que se tornaram essenciais e indispensáveis para a manutenção de uma sociedade globalizada e “conectada”. Vivencia-se o surgimento de uma “nova economia”, marcada por inovadoras formas de produção, bem como uma substituição progressiva e contínua da força de trabalho braçal pela intelectual¹.

A recepção desses novos instrumentos de comunicação, pelas empresas, ocorreu de forma intensa, aparentando corresponder a um processo progressivo e irreversível. Uma feição negativa da revolução tecnológica é que ao mesmo tempo em que ela concedeu ao homem novas formas de liberdade, onde barreiras geográficas tornaram-se inexistentes com o desenvolvimento do ciberespaço, por outro lado, também retirou dimensões desse mesmo direito supremo, constantemente experimentando invasões a momentos anteriormente reservados a intimidade, à vida privada, ao lazer e descanso. “A disponibilidade dos empregados, assim, transcende o tempo de trabalho projetado nas necessidades da empresa, deixando de ser um espaço limitado, passando a se constituir como valor absoluto, totalitário. A empresa controla o trabalho e o trabalhador, domina a sua vida” (Coutinho, 1999, p. 67).

Hoje, vive-se uma nova era das relações de trabalho, onde “a tecnologia avança em passos

¹ Salomão Resedá (2007, p. 821) esclarece que “a inserção da tecnologia no âmbito laboral compeliu o empregado a grandes modificações, passando de uma ‘pessoa estagnada’, para uma ‘pessoa em constante reciclagem’. Os antigos métodos de produção foram deixados para trás e se tornou necessária uma maior intimidade com conhecimentos de informática e robótica, entre outros. [...]. Um crescente investimento em tecnologia foi observado. A aplicação de circuitos eletrônicos integrados tornou-se uma realidade indissociável. Os *microships* iniciaram sua influência em diversos ramos da sociedade, desde as atividades mais comuns até aquelas que necessitavam de uma complexidade ainda maior. O computador passou a ser o aliado do homem e uma ferramenta quase inseparável no exercício de diversas funções, inclusive laborais”.

rápidos e diversos são os softwares que podem ser utilizados para realizar a fiscalização do serviço prestado pelo funcionário, mesmo em sua própria residência. Ademais, a facilidade de comunicação imprime uma maior vigilância ao funcionário. A mobilidade com que a *internet* pode ser acessada nos dias atuais torna ainda mais complexa a rede de possíveis variáveis de controle. Assim, além do trabalho nos escritórios há ainda a possibilidade de envio das tarefas laborais para dentro da casa e da vida privada dos assalariados” (Resedá, 2007, p. 169).

O papel do direito do trabalho, sua razão de ser desde sua gênese (Manãs, 2005), é o de preservar o equilíbrio social, evitando o espaçamento da lacuna moral entre capital e trabalho (artigo 170 da CF/88) (Brasil, 1988), combatendo práticas de enfraquecimento das conquistas jurídicos-sociais alcançadas. José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2004, p. 27) relembra a simbiótica relação histórica existente entre trabalhador e empresa, em que “salvo raras exceções, o trabalhador sempre guarda com o tomador de dos serviços uma relação de dependência, quer em grau extremado, como no caso dos escravos, dos servos ou dos companheiros, quer na hipótese da regulamentação do trabalho humano subordinado pelo contrato de trabalho”.

Em um modelo de estado capitalista, marcado por distintas tensões sociais como aquelas manifestadas em fenômenos tais como flexibilização, desregulamentação, *dumping* social, pejotização, entre outras formas de precarização contrárias ao espírito da Constituição, resta claro que não havendo uma adequada evolução jurídico-social, o trabalhador se encontra destinado a se tornar vítima da empreitada inconsequente por maiores lucros empresariais, afrontando, inclusive, institutos norteadores do direito empresarial, como é o caso do princípio da vedação do enriquecimento sem causa, função social da empresa e o princípio da concorrência leal².

O Estado tem como finalidade maior a proteção humana. Logo, a evolução da sociedade, e os fenômenos intrínsecos a essa (caso da tecnologia), deve ser acompanhada por uma evolução equânime da ciência juslaboral, assegurando a inexistência de vácuos entre a norma jurídica e a realidade social contemporânea, sob pena de o direito trabalhista não mais conseguir materializar seus objetivos supremos de valor social do trabalho e preservação da dignidade dos trabalhadores.

Nesse contexto, imprescindível o desenvolvimento de maiores indagações acerca das implicações jurídicas oriunda das novas tecnologias de comunicação, cada vez mais utilizada pelas empresas, e as suas infiltrações indesejadas no tempo de repouso e lazer do empregado, ou seja, o direito à desconexão digital do trabalho.

2 TELETRABALHO, SOBREAVISO E SUAS IMPLICAÇÕES AO DIREITO À DESCONEXÃO

O direito fundamental ao descanso do trabalhador tem sido objeto de uma multiplicidade de estudos desenvolvidos pela literatura jurídica especializada. Não aparenta existir maiores

2 Para Marcos Elidius Michelli de Almeida (2004, p. 125), “a concorrência desleal traduz-se, portanto, em um desvio de conduta moral, com violação dos princípios da honestidade comercial, da lealdade, dos bons costumes e da boa fé, e não está presente no simples alcance dos consumidores, mas sim na maneira como se busca esse fim”.

dúvidas que o mesmo necessita ser assegurado de forma plena, respeitado, em sua totalidade, pelo empregador, não sendo permitido, à esse segundo, causar incômodos ou perturbações durante os períodos externos à jornada laboral do empregado, ou seja, uma obrigação de abstenção patronal, de “não-fazer”.

Todavia, conforme será evidenciado no curso do presente ensaio, esse cenário não é o que se observa na atualidade.

Ao analisar esse dinamismo diário exigido pelo mundo pós-moderno, tão presente nos relacionamentos entre profissionais/empresas/clientes, Aires José Rover (2006, p. 87) alerta para um processo de alteração das organizações e instituições, com a inserção de tecnologias capazes de estabelecer novas formas de controle sobre os trabalhadores:

Hodiernamente, o homem vive num mundo em que a vagareza do ritmo biológico não determina mais a evolução da sociedade humana, mas o mundo da velocidade de transporte digital das informações. O indivíduo pós-moderno não tem mais tempo e por todos os lados está determinado por máquinas que, em princípio, podem lhe tirar a consciência do trabalho realizado e, por conseguinte, sua capacidade de criação no mundo.

Conforme será evidenciado, o direito à desconexão digital do trabalho integra uma nova ordem trabalhista, centralizada no valor social do trabalho e na dignidade da pessoa humana, atuando como instrumento de preservação da intimidade, vida privada, lazer e descanso, protegendo-o, no atual cenário, da imposição da proximidade do trabalhador com o *smartphone*, *iphone*, *e-mail*, *notebook*, *laptop*, *tablet*, entre outros recursos e ferramentas incorporados pelo mundo corporativo e que resultam em um estado de constante “conexão laboral” do trabalhador.

2.1 TELETRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES AO DIREITO À DESCONEXÃO

Na contemporaneidade, o uso da informática, bem como de aplicativos de comunicação, permite a realização de muitas das atividades laborais em, virtualmente, qualquer lugar. Estamos diante de uma verdadeira mutação do mundo organizacional empresarial, marcado pelos novos graus de interferências tecnológicas nas relações laborais, bem como na difusão de um pensamento econômico unânime que reconhece a correlação existente entre progresso científico e produtividade empresarial.

Entre as formas de trabalho emergentes, antagônicas aos modelos de produção Fordista e Taylorista, o trabalho à distância, também chamado de teletrabalho ou *home office*, merece maiores reflexões no que concerne a sua relevância com a temática de um direito à desconexão nas relações de trabalho.

Essa espécie de prestação de serviços, que encontrou sua primeira regulamentação no sistema jurídico brasileiro apenas em 2017, com a vigência da chamada “Reforma Trabalhista”³, corresponde à utilização de ferramentas eletrônicas ou meios informatizados para superar a ausência da presença física do trabalhador: “A partir de um computador dotado de modem para conexão [...]

3 Responsável em dedicar o Capítulo II-A para reger o que intitulou como “Teletrabalho”.

com sistemas de redes (Internet, intranet, ou qualquer outro agregado de computadores) é possível realizar as obrigações sem que esteja necessariamente dentro do estabelecimento do empregador” (Resedá, 2007, p. 162).

Nesse contexto jurídico, o fenômeno do *home office* se tornou uma opção ainda mais atrativa para os empregadores, permitindo alcançar uma maior competitividade empresarial por intermédio de uma redução de custos oriundos do processo de desconcentração da mão de obra do ambiente empresarial⁴. Inclusive, importante enaltecer a existência de um grande retrocesso estabelecido pelo novo artigo 75-D, que dispõe que os custos com os equipamentos e infraestrutura podem ser repassados ao trabalhador⁵, ou seja, os mesmos poderão ser por eles suportados na integralidade. A título de exemplo, pense-se nos gastos que um trabalhador que exerce seu labor em casa tem com energia elétrica, telefone, *internet*, manutenção de equipamentos, etc.

Importante aspecto no processo evolutivo de regulamentação do “*home office*” ocorreu alguns anos antes da “Reforma Trabalhista”. Trata-se da alteração do artigo 6º da CLT (Brasil, 1943), oriundo da Lei nº. 12.551/2011, que passou a estabelecer o que segue: “Não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado em domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que sejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. Em seu parágrafo único, o dispositivo celetista complementa a questão da subordinação, esclarecendo 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, 2011).

A nova redação permitiu que fossem superados grandes debates jurídicos acerca de quais trabalhadores se encontravam cobertos pela malha protetora da Consolidação, evitando possíveis atos de discriminação ou exclusão daqueles que exerciam sua função por intermédio de meios telemáticos ou informatizados, desde que presentes os pressupostos da relação de emprego estabelecidos pelos artigos 2º e 3º da CLT (Brasil, 1943), hipótese em que caberia ao empregador respeitar a integralidade dos direitos sociais do trabalhador.

Não há dúvida que apesar do fato do trabalhador se encontrar fora do ambiente da empresa, o mesmo ainda pode se sujeitar a certo grau de subordinação jurídica em sua relação trabalhista, sendo um dos benefícios das novas tecnologias a sua utilização também como ferramenta de controle à distância, avaliando o desempenho profissional de funcionários mesmo que não se encontrem presentes na empresa.

Adequando-se a realidade da descentralização produtiva, onde é cada vez mais comum para empresas realizarem a supervisão de seus empregados por meio de instrumentos eletrônicos e não presenciais, a mudança da CLT, no ano de 2011, enxertou elevado substrato normativo ao direito à desconexão nas relações de trabalho, reconhecendo a atual realidade organizacional ao

4 Conforme José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2004, p. 27) nessa atual era do trabalho, “adota-se a desconcentração como regra. Tudo aquilo que a empresa não tem como finalidade última é entregue a terceiros. Tudo aquilo que pode ser atenuado em termos de obrigações trabalhistas é feito.”

5 Nos termos do art. 75-D: As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstos em contrato escrito.

não estabelecer qualquer distinção entre o trabalho prestado no estabelecimento do empregador e aquele realizado fora dele, configurando-se o vínculo da relação de emprego, desde que, como salientado, estejam presentes os requisitos legais necessários para isso (pessoa física, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica) (Brasil, 1943).

2.2 SOBREAVISO E SUAS IMPLICAÇÕES AO DIREITO À DESCONEXÃO

O artigo 244, §2º, da Consolidação (Brasil, 1943), é o responsável em normatizar o regime jurídico do “sobreaviso”, inicialmente limitando-o a uma categoria em especial, os ferroviários (posteriormente, por analogia, viria a ser estendido, também, aos eletricitários⁷). Esses profissionais, frente à natureza de sua função, marcada pela imprevisibilidade, poderiam ser convocados pelo empregador, fora do horário usual de sua jornada laboral, para a prestação de serviços imprevistos ou possível substituição de pessoal. “O sistema estabelecido pelo art. 244 da CLT se justifica para que o empregador tenha pessoal na reserva para qualquer imprevisto” (Martins, 2010, p. 542). Nesse passo, a Consolidação concedeu ao empregador a possibilidade de, durante o prazo máximo de 24 horas, estabelecer ordem impondo ao trabalhador ferroviário a obrigação de permanecer em sua residência, frente à hipótese de vir a ser convocado para o serviço.

Avançando-se para a contemporaneidade, percebemos que inúmeras são as profissões que, por analogia, necessitam, para a manutenção econômica e organizacional de seu empreendimento, da adoção do instituto do sobreaviso, como, a título de exemplo:

Na área de saúde, na qual a equipe de clínica geral fica no atendimento normal durante os plantões noturnos, finais de semana e feriados, e as equipes especializadas em cirurgias e exames específicos são mantidas de sobreaviso para atenderem quando necessário; na área de logística, na qual a equipe de entrega e armazenamento de produtos, especialmente perecíveis, realiza seus serviços por meio de escalas, inclusive em horários noturnos, finais de semana e feriados, e outra equipe fica de sobreaviso para ser acionada em caso de qualquer eventualidade; na área de segurança (pública e privada), na qual a equipe realiza seus serviços por meio de escalas, inclusive em horários noturnos, finais de semana e feriados, e outra equipe fica de sobreaviso para ser acionada em caso de qualquer eventualidade; no âmbito do Judiciário para realizarem seus serviços por meio de escalas durante o horário noturno, finais de semana e feriados, e outra equipe de magistrados e servidores fica de sobreaviso para ser acionada em caso de qualquer eventualidade; dentre inúmeras outras áreas de atuação em que as complexidades das relações sociais veem tornando necessária a aplicação do sobreaviso (Araújo Júnior, 2009, p. 32).

Como se sabe, a normatização trabalhista brasileira estabeleceu que as horas em que

6 Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada. [...]

§2º Considera-se de “sobreaviso” o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de “sobreaviso” será no máximo, de 24 (vinte e quatro) horas. As horas de “sobreaviso” para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

7 TST Enunciado nº 229. Horas de Sobreaviso dos Eletricitários – Remuneração. Por aplicação analógica do art. 244, §2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial (Brasil, 1943).

o trabalhador se encontra de sobreaviso, não se equiparam à remuneração da hora habitual de trabalho. Conforme o artigo 244 da CLT (Brasil, 1943), o pagamento será de 1/3 do salário normal. O motivo da distinção de valores repousa no fato de que, apesar da expectativa de ser convocado a qualquer momento, o trabalhador se encontra em repouso (mesmo que parcialmente) ou realizando atividades distintas das suas funções laborais. Logo, o desgaste assumido não se iguala àquele experimentado durante uma jornada tradicional de trabalho.

Com a chamada revolução da portabilidade, restou claro que “a tendência hoje é que o local do sobreaviso seja escolhido pelo próprio empregado” (Cabral, 1994, p. 65). Isso fez com que o artigo 244 da CLT (Brasil, 1943), e suas exigências para a caracterização da sobrejornada, necessitassem passar por um processo hermenêutico de adequação a essa nova atmosfera social oriunda dos avanços experimentados pelos meios de comunicação clássicos, que, agora, integram o chamado “mundo virtual”.

Entre tais requisitos, o mais polêmico correspondia ao fato de o trabalhador ter de se encontrar em sua residência durante o período de sobrejornada, sob pena de restar impossibilitado o seu reconhecimento jurídico.

Essa interpretação conservadora merece ser objeto de maior crítica.

O fundamento histórico que justificava essa necessidade de pagamento adicional durante o período de sobreaviso não se limitava ao fato de o trabalhador precisar se encontrar ou não em sua casa. Essa era apenas uma de suas casualidades não intencionais, um de seus reflexos negativos que ensejavam na necessidade de contraprestação empresarial. No entanto essa vinculação a residência, ousamos dizer, trata-se do menor dos impactos.

A necessidade central que fundamenta o pagamento pelo empregador, convive no fato de que, durante aquele período de até 24 horas, o trabalhador se encontra em um constante estado de expectativa, podendo vir a ser convocado ao trabalho a qualquer momento. Tem-se, assim, uma situação em que, apesar de não estar no ambiente físico da empresa, o descanso não é usufruído de modo pleno, e, sim, mitigado. O empregado não consegue repousar livremente, exercer seu direito pleno ao lazer, fazer planos sociais e familiares de forma livre e tranquila, pois carrega consigo uma espécie de prolongamento de seu estado de subordinação jurídica, restringindo seus direitos de liberdade e, por consequência, afetando seu direito à desconexão do trabalho.

Esse estado mental será experimentado pelo trabalhador sempre que o mesmo se encontrar em regime de sobreaviso, a disponibilidade para convocação do empregador, independente do mesmo se encontrar em sua residência ou fora dessa.

Não se pode esquecer que “o direito positivo é pressuposto de uma ideia de justiça anterior e atual, motivo porque deve servi-la” (Lima, 1997, p. 39). Com isso em mente, a melhor exegese do artigo 244, §2º da CLT (Brasil, 1943) nos leva a acreditar que o motivo pelo qual o legislador infraconstitucional, expressamente, mencionou a necessidade de o empregado permanecer em sua casa durante o período de sobreaviso, fundamenta-se no simplório fato de que, relativamente à tecnologia disponível na época, não haveria outras formas de prontamente contatar o trabalhador (não existiam *smatphones*, *tablets*, *iphone*, *internet*, etc.). Dessa forma, não se encontrando o

trabalhador em sua residência, a simples tentativa de convocá-lo já acarretaria em atrasos, demoras e potenciais prejuízos econômicos ao empregador, tendo em vista o estado de necessidade imperiosa daquela força de trabalho naquele determinado momento.

Ou seja, vivencia-se um cenário completamente distinto daquele existente no Brasil na década de 40, quando se estabeleceu a Consolidação e nela se positivaram os requisitos da sobrejornada⁸. Com a evolução alcançada pelos meios de comunicação, desenvolveram-se novas formas de realizar a convocação do trabalhador quando esse estiver em estado de “sobreaviso”. Formas, essas, que possuem a mesma eficiência do telefone residencial, não acarretando em quaisquer prejuízos de ordem econômica ao empregador.

Nesse passo, o Tribunal Superior do Trabalho andou bem ao estabelecer nova redação à Súmula n.º 428 (Brasil, 2012)⁹, reconhecendo que, caso o operário seja escalado para aguardar possível convocação para trabalhar, independentemente do meio utilizado para fazer esse chamado (*smartphones*, celulares, *paggers* ou outro instrumento de comunicação), deverá ser caracterizado o regime de sobreaviso. Com tal mudança, resta claro que qualquer definição do instituto do sobreaviso não mais deverá englobar, como requisito, a necessidade de o trabalhador permanecer em sua residência. Esse aspecto não mais será relevante para sua caracterização que se embasará, unicamente, no “estado de disponibilidade” assumido pelo trabalhador, concernente à comunicação prévia de seu empregador, colocando-o em escala de plantão¹⁰. Trata-se de uma interpretação histórico-evolutiva do artigo 244, §2º da CLT (Brasil, 1943).

3 EM BUSCA DE UM DIREITO À DESCONEXÃO DIGITAL

Há uma “nova” ordem jurídica defendida pela literatura especializada no campo do juslaboralismo brasileiro. Uma ordem norteada por uma perspectiva humanística e principiológica de se pensar a sistemática trabalhista, e que tem acarretado na produção de ensaios, estudos e proposições protecionistas à classe operária, contrapondo-se às tendências legislativas contemporâneas dominadas por reformas tendentes a flexibilização do trabalho e retrocesso social.

Nesse contexto, o direito à desconexão digital encontra seu principal ensaio intelectual, em

8 Reconhecendo a necessidade de uma modificação no enquadramento do sobreaviso em relação às profundas evoluções tecnológicas experimentadas nas últimas décadas, em especial na área de comunicação, Francisco Milton Araújo Júnior (2009, p. 32) enaltece que “a regulamentação adotada pelo Texto Celetista objetivou atender à realidade brasileira das décadas de 1960 e 1970, ou seja, nesse período a malha ferroviária no Brasil estava se expandindo e os meios de comunicações eram muito rudimentares, de modo que a dependência social do transporte ferroviário exigia a escala de quadro de reserva de trabalhadores para atuarem em caso de ocorrência de infortúnios na rede ferroviária, sendo o contato por telefonia fixa o único meio de comunicação eficaz para atender no caso de eventualidades”.

9 Súmula n.º 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 (Brasil, 2012).

10 Já há decisões do TST baseadas na nova redação da Súmula n.º 428, onde a Corte reconhece o regime de plantão, e o direito ao adicional de sobreaviso mais seus devidos reflexos, de trabalhador que poderia ser acionado pelo celular. Nesse sentido, ver Processo n.º E-ED RR 75100-57.2008.5.04 (Brasil, 2012).

solo nacional, pela contribuição teórica do jurista Jorge Luiz Souto Maior (2003) em seu artigo “Do direito à desconexão do trabalho”. O jurista e professor livre docente da USP foi vanguardista em reconhecer um aspecto nefasto da realidade contemporânea em que, apesar de inúmeras facilidades desse novo mundo tecnológico, avanços nos mais diversos campos da vida passaram a ocorrer. Como causalidade, presencia-se uma nova forma de dominação das organizações empresariais sobre os trabalhadores. O fato de o empregado se encontrar além dos muros da empresa não mais significa que se encontre desligado do seu trabalho, pois esse conseguiu invadir o seu lar e seus momentos de lazer.

Contribuindo ao debate, Vólia Bonfim Cassar (2010, p. 162) analisou o direito à desconexão como uma garantia que perpassa por quatro elementos: “o estresse enfrentado pelo trabalhador por ter que se manter o tempo todo atualizado, causando além da fadiga mental, em alguns casos, o vício (doença relacionada ao trabalho); o direito ao descanso sem reflexos do trabalho (reposição das energias e higiene mental); o direito à privacidade e intimidade; o direito a trabalhar menos, ou ao limite de trabalho (direito à saúde)”.

Frente às imposições patronais, diretas ou implícitas, essas novas ferramentas tecnológicas de trabalho permitiram que se alcançassem extensões do estado de subordinação jurídica, que passaram a produzir efeitos fora do ambiente da empresa, prolongando-se além do período das jornadas laborais. Fenômeno que pode ser visto na forma de uma virtualização do estado de subordinação, acarretando em profundas implicações nas demais esferas básicas e inerentes à humanização e civilização do indivíduo, como o tempo livre para viver relações familiares, sociais, religiosas, etc.,

Utiliza-se celulares, *smartphones* e aplicativos de mensagens, para instituir uma espécie de regime de “plantão virtual informal” onde, apesar do trabalhador experimentar certo grau de disponibilidade de sua energia, esse período dificilmente é reconhecido como hipótese de sobreaviso ou sobrejornada pelos Tribunais, salvo em casos onde se identifica expressa exigência patronal ordenando que o empregado permaneça com o aparelho celular a todo momento. Para toda a área cinzenta envolvendo os demais casos, onde não se identifica ordens diretas de possível convocação, mas há constantes mensagens, e-mails ou ligações invadindo o tempo de descanso do trabalhador, nenhum direito lhe é reconhecido.

A “realidade” desse problema pode ser percebida quando atentamos para uma importante alteração do comportamento organizacional das empresas, que passaram a adotar novos princípios de administração, correlacionando negócios à transformação tecnológica. Trata-se do chamado “Imperativo Tecnológico” que “se expressa pela cobrança de certas atitudes por parte do empregado: a) que ele possua um *smartphone*; b) que ele esteja acessível, tendo que se explicar quando desliga o aparelho, quando não atende ou quando está fora da área de alcance da rede; c) que ele responda com brevidade e de forma precisa às solicitações. A desatenção do trabalhador em relação a esses pontos acaba por refletir em sua carreira profissional”(Chaves Junior, 2011)

Nesse sentido, oportuno destacar pesquisa realizada pelo IPEA no ano de 2012, que apontou que quase metade (45,4%) dos trabalhadores brasileiros entrevistados experimentam dificuldades

para se desligar do trabalho quando estão fora de sua jornada laboral diária. Os dois principais motivos apontados para a epidemia desse problema tão grave está o fato do regime de prontidão e a possibilidade de ser acionado para o trabalho (26%) ou de exercer suas tarefas via internet/celular (8%) (IPEA, 2012).

Como resultado desse cenário, a fronteira entre o tempo destinado ao trabalho e o tempo destinado à experimentar as necessárias relações humanas se torna cada vez mais tênue, comumente acarretando na invasão do primeiro sobre o segundo. Um cenário confuso que, frente à inadequada normatização estatal, contribui para “proteger” o empregador das obrigações legais inerentes à extensão das jornadas de trabalho de seus funcionários.

Inclusive, essa inexistência de qualquer contraprestação a ser suportada pelo polo patronal corresponde a uma das grandes distinções entre a modalidade do *home office*, do “simples” estado de conexão do operário ao seu emprego, ou seja, tem-se um período em que, apesar de haver certo grau de trabalho (possivelmente com intensidade distinta e tênue subordinação), o mesmo não é compatibilizado como tempo destinado à empresa, logo, não é remunerado.

Para combater esse cenário ameaçador, desenvolvem-se teorias doutrinárias em busca do reconhecimento do direito do trabalhador de, durante seus momentos de descanso, desvincular-se, fisicamente e digitalmente, de suas relações laborais. Afinal, conforme restou claro, “a tecnologia revela várias contradições, que, uma vez identificadas, permitem que se aflore a preocupação com a adoção de padrões jurídicos que busquem a humanização do avanço tecnológico” (Solto Maior, 2003, p. 311).

O direito à desconexão digital aparece como protetor de todo um plexo de importantes direitos sociais, evitando que garantias existenciais básicas venham a ser estranguladas pela utilização indevida das ferramentas tecnológicas, direcionadas a facilitar o processo de invasão do trabalho em todos os demais momentos da vida do homem, evitando a perpetuação da nociva mistura entre descanso e trabalho.

Trata-se de um direito que dialoga, diretamente, com o direito ao lazer, a saúde, à busca pela felicidade¹¹, significando que, qualquer atentado a esse novo instituto do direito agride, por causalidade, garantias constitucionais explícitas dos trabalhadores. Em importante reflexão dos sintomas que permitem ao trabalhador reconhecer a patologia do abuso da “conexão digital” ao trabalho, Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 312) as elucida:

Aproveitando, então, o ensejo, façamos uma reflexão sobre nossa postura diante do trabalho. Temos sido escravos do trabalho? Quase não respiramos sem nosso computador? Ele – o computador – está para

11 Nesse sentido, Kátia Magalhães Arruda (1998, p. 75) enaltece que “a moderna doutrina que enfoca a jornada de trabalho justifica a existência de repousos e descansos aos trabalhadores sob três aspectos principais: o aspecto físico, que visa permitir a recuperação do organismo do trabalhador; o social, que atende a necessidade de convivência do trabalhador com sua família e comunidade; e o econômico, para garantir a manutenção de sua capacidade produtiva”. Coadunando com o mesmo entendimento, Daniela Favilla Vaz de Almeida e Lorena de Mello Rezende Colnago (2016, p. 118) argumenta que o direito à desconexão do trabalho está “intrinsecamente relacionado com os direitos fundamentais relativos às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, bem como o direito à limitação da jornada, ao descanso, às férias, à redução de riscos de doenças e acidentes de trabalho, todos previstos na Constituição Federal”.

nós como aquela bombinha está para o asmático? Trabalhamos dia e noite, inclusive finais de semana, e não são poucas as vezes que tiramos férias para colocar o trabalho em dia? Estamos pressionados pelos “impessoais” relatórios de atividade que, mensalmente, mostram publicamente o que somos no trabalho, sob o prisma estatístico? E, finalmente, estamos viciados em debater questões nas famosas listas de discussão via internet? Se a sua resposta foi positiva a três destas perguntas, é sinal de que o sinal de alerta deve ser ligado. Se a resposta positiva atingiu o nível de cinco perguntas, então é hora de exercer, concretamente, o direito a se desconectar do trabalho.

Percebe-se, também, que muitas vezes o estado de “conexão digital” não se manifestará como forma de um prolongamento dos poderes patronais sobre o trabalhador, e sim por “iniciativa” do próprio trabalhador, como forma de demonstrar iniciativa, disponibilidade ou mesmo alcançar as metas impostas pelas empresas que, com o objetivo de otimizar os lucros de seu negócio, muitas vezes não são factíveis ou possíveis de serem concretizadas dentro do tempo de sua jornada de trabalho. Fato, esse, que faz com que o trabalhador seja compelido a comprometer seu tempo para relações afetivas e sociais, sua saúde física e mental, com o intuito de ampliar seu tempo de trabalho por meio da supressão de seu tempo de descanso, desempenhando, assim, as obrigações laborais estabelecidas.

Em uma sociedade onde o emprego é cada vez mais escasso e concorrido, o indivíduo fará de tudo para a manutenção de seu posto, sacrificando direitos essenciais ao patamar mínimo civilizatório para que não venha a ser a próxima vítima do desemprego.

Reconhecendo esse cenário, a França foi a primeira nação do mundo a positivizar o direito à desconexão digital do trabalho, no ano de 2017. Uma legislação aplicada para empresas com mais de 50 funcionários que, em síntese, assegura o direito do trabalhador de desfrutar de 11 horas ininterruptas de intervalo entre as duas jornadas de trabalho de forma plena, o que significa a proibição de envio de mensagens eletrônicas (seja o uso de e-mails ou de aplicativos de mensagens) por parte da empresa fora do horário de expediente.

A pressão do trabalho moderno é o que alimenta esse estado de “super-sujeição”, é o que faz com que frente ao desejo de realização profissional, o indivíduo permita que o trabalho invada seu domicílio, transformando o seu lar em uma extensão da empresa. Como resultado, os trabalhadores atuais alcançam um nível de esgotamento pessoal desconhecido décadas atrás. Exemplificando esse cenário, merece destaque a chamada síndrome de *burnout*, entendido como um intenso esgotamento físico e mental do indivíduo, por motivos vinculados a sua vida profissional. O *burnout* corresponde a um sentimento cada vez mais comum na população brasileira, em especial àqueles trabalhadores que “necessitam” se manterem, constantemente, conectados ao trabalho via *internet*, *smartphones*, etc.

Acerca das consequências jurídicas¹² que devem incidir sobre o empregador que,

12 André Araújo Molina (2017, p. 78) argumenta que: “Se é certo que os direitos constitucionais ao descanso, lazer, convivência afetiva, familiar e social, saúde etc., são incidentes nas relações de trabalho, passou a ser admitido que a violação deles também requer uma reação do sistema jurídico, primeiro na forma da recomposição dos danos materiais – como as horas extras, o pagamento em dobro das férias, as horas de sobreaviso etc -, mas principalmente deverá haver o reconhecimento das repercussões pessoais do ato ilícito sobre a vítima, cuja reparação ocorrerá por meio da indenização dos danos existenciais”.

deliberadamente, desrespeitar os limites do direito à desconexão, concordamos com a tese de Christiana D’Arc Damasceno Oliveira (2010, p. 72), ao afirmar que:

[...] na hipótese de violação persistente e reiterada do direito à desconexão pelo tomador de serviços, será viável a apresentação judicial de ação munida de pedidos de indenização, por danos morais e de tutela inibitória voltada para que o empregador se abstenha de praticar a conduta em detrimento do empregado, sob pena de multa diária e outras sanções de natureza processual.

A teoria de indenização frente o dano existencial aparenta encontrar-se harmônico aos valores constitucionais de proporcionalidade e razoabilidade, tendo em vista que também não seria plausível defender que essas invasões corriqueiras, realizadas pelo empregador em horários de repouso do trabalhador, são equivalentes ao gasto de energia experimentado pelo trabalhador durante a sua jornada tradicional de labor (o que acarretaria no pagamento integral de horas extras), ou mesmo que o trabalhador encontra-se no mesmo “estado de atenção”, com o mesmo grau de vinculação e obrigação, daquele empregado de regime de sobreaviso a pedido da empresa (que resultaria no pagamento de 1/3 da remuneração).

Por esse motivo demonstra-se latente a necessidade de que o ordenamento tutele o direito à desconexão digital do empregado, pois “impingir que a empresa remunere todo esse período como horas extraordinárias, cheias, não parece adequado, pois há de fato uma distinção fática entre o trabalho habitualmente realizado a distancia e aquele prestado no estabelecimento do empregador”¹³.

Ao mesmo tempo, também não se pode tolerar que empresas aproveitem-se da inadequação normativa aos níveis alcançados pela tecnologia nos tempos modernos (em especial a difusão de aplicativos de mensagens) para mascarar tempo de trabalho intelectualmente prestado, colocando em xeque direitos trabalhistas básicos, mantendo trabalhadores em um estado de interminável subordinação frente seu contato virtual com a empresa, que invade e relativiza seu direito indisponível ao descanso¹⁴.

Em face desse cenário, torna-se imperativo a elaboração de uma regulamentação própria contemplando os limites da utilização de novas tecnologias e dos meios de comunicação nas relações de trabalho, dentro e fora do ambiente laboral e da jornada de trabalho, assegurando o direito básico do trabalhador ao “desligamento” e “distanciamento” da empresa, vedando a instrumentalização dessas maravilhas do mundo digital como ferramenta para invasões patrimoniais reiteradas nos horários de descanso e lazer do homem.

Até que essa omissão normativa seja sanada e esse marco regulatório estabelecido,

13 “sem autor”. **O uso do smartphone no Contrato de Trabalho.** in GS Notícias. Disponível em www.gestaosindical.com.br. Acesso em 15/06/2023.

14 A inexistência de um “adicional de conectividade” ou o reconhecimento judicial de indenização por afronta ao direito à desconexão, estabelece um incentivo para a continuidade desse quadro. Ao analisar a função dos adicionais de fonte legal, Pedro Paulo Teixeira Manus (1993, p. 109) enaltece que seu objetivo é “desestimular o empregador a convocar seus empregados para trabalho extra, já que, com percentuais elevados a serem pagos, torna-se muito oneroso tal procedimento, sendo mais conveniente contratar mais empregados e estabelecer um sistema de turnos de trabalho”.

enfatizamos a necessidade que a sabedoria científica materialize, na forma de raciocínios técnicos-jurídicos, investigações destinadas a identificar os parâmetros para um equilíbrio justo na utilização das novas tecnologias de comunicação que dominam nosso cotidiano, de forma a assegurar os interesses de eficiência organizacional bem como as necessidades humanas dos trabalhadores.

CONCLUSÃO

O presente estudo teve a pretensão de evidenciar que o emergente direito a “desconectar-se digitalmente” deve ser reconhecido como importante garantia social do trabalhador face os paradigmas da tecnologia da pós-modernidade, assegurando ao empregado um tempo livre de interferências patronais, respeitando as fronteiras necessárias entre tempo de trabalho e períodos de descanso.

As belezas oriundas da difusão das novas tecnologias de comunicação e sua inserção do âmbito laboral, não podem trazer benefícios apenas a um dos polos da relação jurídico-trabalhista. Não há dúvida de que, na contemporaneidade, o trabalhador em “sobrejornada” pode usufruir de maiores liberdades do que se experimentava meio século atrás, quando em situação análoga. Porém, a realidade é que, por mais que as evoluções tecnológicas tragam consigo (na teoria) avanços aos direitos de liberdade, enquanto houver constante “conexão digital” ao trabalho, os demais direitos que se manifestariam nesse período de descanso nunca poderão ser usufruídos plenamente.

Nesse momento de transição e incerteza, dominado por aprovações (ou discussões) envolvendo “reformas” legais, bem como às rápidas transformações tecnológicas, a evolução da ciência trabalhista deve se direcionar para um modelo de desenvolvimento estruturado nos ideais de solidariedade, ética, cooperação e harmonia entre todos os atores sociais. Essa deve ser a nova fenomenologia laboral.

Nessa fase da nossa história, o Sistema Jurídico Trabalhista deve resgatar os direitos de liberdade do trabalhador, permitindo-os usufruir de suas folgas e seu descanso de forma plena e absoluta, sem que haja invasões patronais, seja por meio de *smartphones*, *iphones*, ou quaisquer dos próximos artefatos tecnológicos a serem inventadas na área das comunicações e que possam vir a representar ameaça a direitos fundamentais dos trabalhadores.

O Direito do Trabalho brasileiro necessita se adaptar a essa nova realidade, introduzindo mecanismos de proteção que consigam, com clareza e segurança, assegurar uma adequada separação entre o tempo destinado ao trabalho e o tempo destinado as atividades individuais e pessoais de cada cidadão trabalhador. Desse modo, conclui-se que chegou o momento do Brasil se juntar a outras nações do mundo e efetivamente legislar sobre o uso da internet e aplicativos de mensagens por empresas, fora do horário de trabalho. Será através da positivação legal que será concedido real concretude ao direito a desconexão digital do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. **Revista de Direito do Trabalho**, Brasília, DF, v. 42, n. 169, p. 113-126, maio/jun. 2016. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/93846>. Acesso em: 15 jun. 2023.

ALMEIDA, Marcus Elidius Michelli de. **Abuso de direito e concorrência desleal**. São Paulo: Quartier latin, 2004.

ARAÚJO JUNIOR, Francisco Milton. Análise da jurisprudência do tribunal superior do trabalho sobre a percepção de sobreaviso decorrente da utilização de celulares/bip a paritr da teoria de Hans Kelsen e Ronald Dworkin. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, jan./jun. 2009. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27305>. Acesso em: 15 jun. 2023.

ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito constitucional do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 1998.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 jun. 2023.

BRASIL. **Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6. da consolidação das leis do trabalho (CLT), aprovada pelo decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: 15 jun. 2023.

BRASIL. **Súmula n. 428 do TST**. Sobreaviso, aplicação analógica do art. 244, 2. da CLT. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2012. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=s%C3%BAmula+428+do+tst>. Acesso em: 15 jun. 2023.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTr, 2004.

CABRAL, Adelmo de Almeida. **Adicionais no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

CASSAR, Vólia Bonfim. Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução do trabalho: parte II. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1. Região**, Rio de Janeiro, n. 47, jul./dez. 2010. Disponível em: <http://portal2.trt1o.gov.br:7777/pls/portal/url/ITEM/A5C3A0C01E3A9B26E0405F0A2FF06168>. Acesso em: 15 jun. 2023.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Dispositivos móveis dão direito a horas de sobreaviso. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 30 dez. 2011. Disponível em: www.conjur.com.br. Acesso em: 15 jun. 2023.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **SIPS**: sistema de indicadores

de percepção social: trabalho e tempo livre. Brasília, DF: IPEA, 2012. Disponível em: 12 Disponível em http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/SIPS/120321_sips_tempolivres.pdf. Acesso em: 14 jun. 2023.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997.

MAÑAS, Cristian Marcello. **Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre**. São Paulo: LTr, 2005.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1993.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MOLINA, André Araújo. Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador. **Revista de Direito do Trabalho**, Brasília, DF, v. 175, mar. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/105563>. Acesso em: 15 jun. 2023.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **IOB**, São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out. 2010. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/104969>. Acesso em: 15 jun. 2023.

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, Brasília, DF, v. 33, n. 126, abr./jun. 2007. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/170950>. Acesso em: 15 jun. 2023.

ROVER, José Aires. A democracia digital possível. **Sequência**, Florianópolis, ano 26, v. 27, n. 52, p. 85-104, jul. 2006. DOI: <https://doi.org/10.5007/%25x>

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15. Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108056>. Acesso em: 15 jun. 2023.

Recebido em: 27/07/2020

Aceito em: 09/10/2023