

A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHADOR EM TEMPOS DE PANDEMIA

THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION AND THE RIGHT TO DISCONNECT WORKERS IN PANDEMIC TIMES

Vanessa Rocha Ferreira*

Agatha Gonçalves Santana**

RESUMO: O teletrabalho, popularmente conhecido como *home office*, já constituía mundialmente realidade recente e em expansão, sendo um dos fenômenos da chamada quarta revolução industrial. Essa nova modalidade laboral teve sua tendência acelerada por ocasião da Pandemia da Sars-Cov-2, na qual foi necessário conciliar as recomendações de isolamento social com a manutenção das atividades econômicas. Tem-se por objetivo analisar o impacto dos arts. 2º, I; 3º da Medida Provisória (MP) 1.046/2021, que estabeleceu o teletrabalho no Brasil como uma alternativa viável para a manutenção de emprego e renda dos trabalhadores, sem violar as recomendações de distanciamento social necessárias para a redução da contaminação pelo Coronavírus, com tendências à continuidade. Objetiva-se analisar de que forma o uso dessas tecnologias da informação impactam na vida e na saúde do teletrabalhador, uma vez que não há como dissociar seus direitos fundamentais – como a privacidade, a intimidade e a vida pessoal - de seu ambiente laboral. Trata-se de pesquisa exploratória de análise qualitativa, aplicando-se a técnica de pesquisa bibliográfica, normativa e documental, com elementos de empiria a partir de análise jurisprudencial pátria para atingir o propósito da pesquisa. Inicialmente, faz-se uma análise da revolução 4.0 e a Pandemia da Sars-Cov-2, evidenciando a aceleração do teletrabalho. Em seguida, analisa-se o direito a desconexão do trabalhador. Posteriormente, discute-se os impactos do teletrabalho nos direitos fundamentais e a necessidade de sua disciplina e proteção. Ao final, o estudo evidencia a importância de se resguardar a saúde e a dignidade do trabalhador em relação às especificidades do teletrabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Quarta Revolução Industrial; Teletrabalho; Saúde do trabalhador; direito à desconexão; Pandemia da Sars-Cov-2.

SUMÁRIO: Introdução. 1 A quarta revolução industrial e a pandemia do Sars-Cov-2: a aceleração do uso do teletrabalho. 2 O direito a desconexão do trabalhador. 3 Os impactos do teletrabalho nos direitos fundamentais do trabalhador. Conclusão. Referências.

ABSTRACT: Popularly known in Brazil as *home office*, telework was already a recent and expanding reality worldwide, being one of the phenomena of the so-called fourth industrial revolution. This new labor modality had its trend accelerated during the Sars-Cov-2 Pandemic, in which it was necessary to reconcile the recommendations of social isolation with the maintenance of economic activities. The objective is to analyze the impact of arts. 2, I; 3 of the Provisional Measure (MP) 1.046/2021, which established telework in Brazil as a viable alternative for the maintenance of employment and income of workers, without violating the recommendations of social isolation necessary for the reduction of contamination by the Coronavirus, but with tendencies for continuity. The objective is to analyze how the use of information technology impacts on the life and health of teleworkers, since there is no way to dissociate their fundamental rights - such as privacy, intimacy and personal life - from their work environment. This is an exploratory research of qualitative analysis, applying the technique of bibliographic, normative and documentary research, with elements of empirical analysis of Brazilian case law to achieve the purpose of the research. Initially, an analysis of revolution 4.0 and the Sars-Cov-2 Pandemic is made, highlighting the acceleration in the use of telework. Then, the worker's right to disconnection is analyzed. Subsequently, it discusses the impacts of telework on fundamental rights and the need for its discipline and protection. Finally, the study highlights the importance of protecting the health and dignity of the worker in relation to the specificities of telework.

KEYWORDS: Fourth industrial revolution; Telework; workers' health; Right to disconnect; Sars-Cov-2 Pandemic.

* Doutora em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca (Espanha). Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia (Unama/PA). Professora da Graduação e Pós-Graduação do curso de Direito do Centro Universitário do Pará (CESUPA). Líder do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente, com registro no diretório de Grupos do CNPq/Lattes. Auditora do Tribunal de Contas do Estado do Pará (TCE/PA).

** Doutora em Direito pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Mestre em Direito pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Advogada. Professora Titular da Graduação e Pós-Graduação stricto sensu do Curso de Direito da Universidade da Amazônia (UNAMA/PA). Membro do Instituto Brasileiro de Direito Processual Civil (IBDP), do Instituto Brasileiro de Estudos em Responsabilidade Civil (IBERC) e da Associação Norte Nordeste de Processo (ANNP). Líder do Grupo de Pesquisa Teorias Gerais do Processo (UNAMA-CNPq).

INTRODUÇÃO

O século XXI foi inaugurado pela conhecida como “quarta revolução industrial”, caracterizada por uma série de disrupturas que atingem todos os setores da humanidade, objeto de estudo e implementação mundial, com a criação de sistemas inteligentes dentro de uma nova era, onde as informações circulam em ritmo altamente acelerado, bem como a realidade e fenômenos sociais transformam-se na velocidade das mudanças tecnológicas, que diariamente são renovadas.

O problema central do presente trabalho questiona, de modo geral, de que forma o uso maciço das tecnologias da informação impacta na vida e na saúde do trabalhador, especialmente a partir Pandemia do Sars-Cov-2, ocasião da promulgação da Medida Provisória nº 927/20, posteriormente substituída pela Medida Provisória nº 1.046/2021, que estabelece a possibilidade do teletrabalho como alternativa viável para a manutenção do emprego e renda dos trabalhadores brasileiros, com o escopo de manter as recomendações da Organização Mundial de Saúde (OMS) para o distanciamento social necessário para a redução da contaminação pelo novo agente patológico, vírus altamente contagioso e potencialmente letal, que assola o mundo desde o início do ano de 2020.

A análise dos dispositivos da atual Medida Provisória nº 1.046/2021 que versam sobre o assunto é essencial para que se possa cumprir com o objetivo de demonstrar como ocorre esse impacto e como se pode pensar na garantia do direito a desconexão para a proteção integral dos direitos fundamentais do teletrabalhador, essencialmente em um ambiente que soma um modelo econômico propício à pressão laboral e a cobrança cada vez maior de produtividade em meio ao desgaste físico, psíquico e emocional, conseqüentemente decorrência do atual panorama mundial.

Outro objetivo é analisar de que forma o uso das tecnologias da informação impacta na vida e na saúde do trabalhador a partir da Pandemia do Sars-Cov-2, uma vez que não há como dissociar direitos fundamentais como a privacidade e intimidade do trabalhador, bem como sua vida pessoal e profissional do seu ambiente laboral, inevitavelmente trazido para dentro de sua residência ou onde se encontre realizando outras atividades fora do horário de trabalho, na ocasião da realização de reuniões *online*, através de videoconferências ou outros meios de áudio e vídeo, para a realização de suas atribuições laborais.



A metodologia aplicada em um primeiro momento é a pesquisa de base teórica e natureza básica, com objetivos exploratórios de abordagem qualitativa interpretativista, utilizando-se do procedimento de análise documental, sobre doutrina e legislação nacional e também o uso do direito comparado francês, berço do chamado “direito à desconexão” do trabalhador. Ademais, utiliza-se predominantemente o método dedutivo quando da análise da viabilidade e variáveis dos impactos do teletrabalho na vida do trabalhador essencialmente durante o período da Pandemia da Sars-Cov-2. Por outro lado, em um segundo momento, a pesquisa de elementos empíricos também se faz presente quando da utilização de procedimento de análise jurisprudencial dentro de uma lógica indutiva.

Os critérios de inclusão abarcam o estudo do teletrabalho e seus impactos sobre a vida e direitos fundamentais do trabalhador no Brasil, dentro do período da Pandemia do Sars-Cov-2, excluindo-se análises pretéritas a esse período, tendo em vista o desdobramento dos fatos e suas particularidades.

Quanto à estrutura, o artigo encontra-se dividido três seções, além da introdução e da conclusão. A primeira seção trata da Revolução 4.0 e faz uma breve análise da situação emergencial ocasionada pela Pandemia do Sars-Cov-2 dentro de uma perspectiva de tendência que já estava ocorrendo mundialmente e foi catalisada pelo estado emergencial ocasionado. A segunda seção aborda a necessidade do respeito ao direito à desconexão do trabalhador, direito esse já conhecido e debatido, tanto no Brasil como no caso de seu berço inicial, a França. Já a terceira seção discute os impactos que são ocasionados aos direitos fundamentais do trabalhador quando o direito à desconexão é violado, destacando sua necessidade de proteção, como forma de salvaguardar seus bens existenciais, conteúdo mais básico dos direitos fundamentais. A título de considerações finais, o estudo evidencia a importância de se resguardar a saúde e a dignidade do teletrabalhador que deverá ter seus direitos fundamentais mais básicos respeitados para que possa executar seu projeto de vida e realizar-se quando de sua existência.

174

1 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E A PANDEMIA DO SARS-COV-2: A ACELERAÇÃO DO USO DO TELETRABALHO



A terminologia “quarta revolução industrial”, originada pelo fenômeno denominado como “indústria 4.0”, é utilizada para definir não apenas o conjunto de tecnologias emergentes, mas uma verdadeira transição em direção a novos sistemas que causariam rupturas nas próprias relações humanas preexistentes, como redes sociais, trabalho, economia, dentre outros setores sociais (PERASSO, 2016).

A expressão, cunhada por Schwab, define a “indústria 4.0” como sendo:

[...] um termo cunhado em 2011 na feira de Hannover para descrever como isso irá revolucionar a organização das cadeias globais de valor. Ao permitir “fábricas inteligentes”, a quarta revolução industrial cria um mundo onde os sistemas físicos e virtuais de fabricação cooperam de forma global e flexível. Isso permite a total personalização de produtos e a criação de novos modelos operacionais (SCHWAB, 2016, p.19).

Essa Revolução causou o início de uma simbiose entre o mundo físico, digital e biológico, unindo as mais recentes tecnologias, como a inteligência artificial, a internet das coisas, a biologia sintética e os sistemas cyber-físicos ao mundo humano, impactando não apenas na indústria, como o próprio modo de viver da pessoa. O uso da tecnologia fundiu-se com a velocidade (MAGNUS, 2017), fazendo com que o ser humano começasse a ser cobrado a ter o mesmo ritmo e acurácia tal qual uma máquina, em um procedimento de despersonalização e desumanização.

Em decorrência da rápida disseminação ocasionada pelo SAR-CoV-2, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou, em 11 de março de 2020, tratar-se de uma Pandemia (OPAS, 2020). Como consequência, no Brasil, o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, reconheceu a ocorrência do estado de calamidade pública, previsto inicialmente para durar até 31 de dezembro de 2020.

Como consequência, inúmeros instrumentos normativos foram editados pelos Governos nas três esferas da federação, municipal, estadual e federal, para tentar minimizar os impactos que o avanço da doença (Covid-19) poderia ocasionar. Diversas medidas foram implementadas para viabilizar a recomendação de isolamento social, a paralisação de atividades não essenciais e o fechamento de escolas e universidades, o que impactou diretamente no funcionamento das empresas, que necessitaram suspender suas atividades presenciais, tendo repercussão direta na vida dos trabalhadores, que precisaram ser afastados de seus locais de trabalho.

É nesse cenário que o teletrabalho ganha relevância durante a Pandemia do Sars-Cov-2, uma vez que se trata de alternativa viável para a manutenção de emprego e renda dos trabalhadores, sem violar as recomendações de distanciamento social.

Frente a isso, a Medida Provisória nº 927/20 (BRASIL, 2020), publicada em 22 de março de 2020, por ocasião da emergência de saúde pública gerada pelo surto do Coronavírus, passou a prever a diversas estratégias para o enfrentamento do estado de calamidade pública ocasionado pela Pandemia, elencando o teletrabalho como uma delas. Naquele momento, essa medida considerou o caráter excepcional de urgência que o momento começou a exigir, trazendo certo abrandamento das regras previstas na CLT nos arts. 75-A e seguintes, durante o período da Pandemia.

Em 2020, o art. 4º da Medida Provisória 927 permitiu a alteração unilateral pelo empregador, independentemente de acordo individual ou negociação coletiva, do regime presencial de trabalho para o regime telepresencial (e vice-versa), tendo sido repetida a mesma determinação no art. 3º *caput* da MP 1.046/2021, conforme se acompanha:

Art. 3º O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. (BRASIL, 2021)

Note-se que o dispositivo flexibiliza a previsão legal prevista no *caput* do art. 75-C, da CLT, que exige mútuo acordo entre as partes, com a necessidade de registro da alteração no contrato escrito, para que haja a alteração do regime de trabalho.

Outra modificação trazida pela MP refere-se à possibilidade de o teletrabalho ser prestado totalmente fora das dependências do empregador. O § 1º do art. 3º da MP 1.046/2021, ao conceituar o teletrabalho, o define como sendo:

[...] a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do *caput* do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. (BRASIL, 2021)

Esse conceito, em muito se assemelha a previsão do art. 75-B, da CLT, porém conferiu



a possibilidade, como já mencionado, da realização de teletrabalho totalmente fora das dependências físicas em que esteja instalado o empregador, evitando o eventual deslocamento do trabalhador e aglomerações, o que contribui para impedir ou retardar o contágio pelo Sars-Cov-2, evitando-se assim o colapso do sistema hospitalar brasileiro.

Outra alteração que merece destaque diz respeito ao prazo de adaptação da mudança de regime. O parágrafo 2º do art. 3º da MP nº 1.046/2021 prevê que o empregador notificará o empregado da alteração de regime, por escrito ou por qualquer outro meio eletrônico, com uma antecedência mínima de 48h, sendo que a CLT prevê, em seu art. 75-C, § 2º, um prazo mínimo de 15 dias para essa transição.

Neste ponto, questiona-se sobre a razoabilidade do exíguo lapso temporal estabelecido pela MP, pois indiscutivelmente essa mudança de regime demanda a necessidade de adaptação não apenas física como psíquica do trabalhador, uma vez que as suas atividades laborais serão realizadas em um novo ambiente de trabalho, não raras vezes sem treinamento adequado ou com o fornecimento das informações realizado de maneira maciça e de modo *online*, desempenhando, frequentemente, suas atribuições de modo intuitivo, utilizando-se do seu tempo livre para conhecer o novo ambiente de trabalho.

Atualmente, dentro da nova realidade, popularizou-se o trabalho de modo híbrido, no qual parte dos trabalhadores desempenham suas funções dentro do seu ambiente de trabalho físico ao mesmo tempo em que também desempenham atividades de modo remoto, em sua residência, empregando as tecnologias que lhes são impostas, devendo-se aplicar as normas do teletrabalho.

Nesse ponto, o teletrabalho ou trabalho híbrido – de forma física e remota concomitantemente – acabou sendo romantizado ou glamourizado, já que foi propagandeado amplamente que “o trabalhador poderá fazer seus horários e sua rotina como bem lhe aprouver”.

Em relação ao uso de equipamentos específicos para o exercício das atividades, de acordo com o §4º, do art. 4º da MP 927/2020 (BRASIL, 2020), hoje regulamentado no §3º da MP 1.046/2021 (BRASIL, 2021), fica estabelecido que quando o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária à implementação do teletrabalho, o empregador deverá fornecê-lo em regime de comodato, e na impossibilidade desse fornecimento, o trabalhador não será prejudicado, não podendo sofrer descontos em seu salário.

Embora essa mudança tente minimizar os prejuízos econômicos decorrente da paralisação de algumas atividades empresariais e propicie a rápida reinserção do trabalhador em sua

atividade produtiva, ela pode demandar excessivamente do trabalhador, especialmente daqueles que não estão adaptados ao mundo virtual e precisam adquirir novas habilidades, muitas vezes, novos equipamentos ou investimentos em tecnologias antes não utilizadas, para que pudesse desempenhar da melhor maneira possível o seu trabalho.

Desta forma, somando-se o fato da rápida e abrupta adaptação ao teletrabalho, exercido muitas vezes no próprio ambiente da residência do trabalhador, tendo em vista a necessidade do isolamento, com a prática já observada antes do fenômeno da Pandemia, acerca do uso contínuo de aplicativos utilizados nos *smartphones*, e-mails e outras formas de comunicação ininterruptas por parte do empregador, torna-se extremamente difícil desassociar o trabalho do local de repouso, intimidade e privacidade, e acaba ocasionando uma situação em que o trabalhador se vê em uma rotina completamente voltada para as tarefas que deve executar em seu âmbito laboral.

Além disso, uma vez estando o trabalhador em sua residência, somam-se as atividades laborais às tarefas domésticas, alternadas com telefonemas ou mensagens relacionadas ao trabalho a qualquer hora ou dia, as quais dificultam o período de repouso do trabalhador.

Como pode ser observado, o uso do teletrabalho durante a Pandemia do Sars-Cov-2 é, supostamente, a alternativa perfeita para o momento, uma vez que permite conciliar as recomendações de isolamento social e paralisação de atividades não essenciais - necessárias para conter o avanço do surto do Coronavírus - com a continuidade da prestação do serviço e manutenção dos postos de trabalho.

Finalizadas tais observações acerca do regime de teletrabalho como solução para o isolamento social, parte-se para a análise do direito a desconexão do teletrabalhador.

2 O DIREITO A DESCONEXÃO DO TRABALHADOR

A França foi o berço do reconhecimento do chamado direito à desconexão do trabalhador, em relação a todas essas possibilidades de comunicação advindas com as novas tecnologias. Literalmente, pode ser traduzido como o direito de se desconectar de e-mails, ligações, *WhatsApps*, dentre outros meios de comunicação remota, quando fora do horário de expediente, consequência direta do direito ao repouso do trabalhador, a partir do momento em que se vê uma imposição de uma telessubordinação em suas funções em relação a seu empregador.



Um grande marco no direito francês ocorreu no ano de 2001, ocasião em que o Tribunal de Cassação da França, no julgamento do caso "Zürich Assurances" decidiu que "o empregado não é obrigado a aceitar trabalhar em sua casa, nem a transportar seus arquivos e suas ferramentas de trabalho", afirmando claramente que, em relação ao trabalho fora do ambiente laboral, a casa é precisamente não um lugar como qualquer outro, mas sim o santuário de intimidade e privacidade (REPUBLIQUE FRANÇAISE, 2001).

Jean-Emmanuel Ray, um dos grandes precursores do tema, em 2002 realizou grande campanha para a promulgação da lei na França, que já dava indícios de análise dentro de sua jurisprudência. Reflete essencialmente sobre o objetivo do direito de desconectar, para permitir um verdadeiro tempo de descanso, contínuo e eficaz do trabalhador, para que possa exercer seus demais direitos. Destacou essencialmente os efeitos nocivos da conexão fora do horário de trabalho, afetando a saúde e a vida familiar e social do trabalhador, bem como a importância imprescindível das negociações coletivas (RAY, 2002a, p. 05).

No mesmo ano, o autor apontou outros problemas advindos da conexão excessiva, como por exemplo a diluição da fronteira da vida pessoal com a profissional, com um consequente prejuízo sobre os períodos de descanso fora do horário de trabalho, uma vez que, ainda que não estejam trabalhando ainda estão constantemente preocupados com suas funções laborais (RAY, 2002b, p. 939).

Portanto, essas reflexões dentro da doutrina francesa já indicavam há ao menos duas décadas, a necessidade da desconexão voluntária do trabalhador, de modo individual ou coletivo, uma vez que, em decorrência dessa conexão excessiva, poderia desenvolver doenças ocupacionais, como a Síndrome de *Burnout*, caso fosse exigido, constantemente, por meio das vias tecnológicas de comunicação, já sinalizando para uma urgência de disciplina dessa situação (JAURÉGUIBERRY, 2013).

De acordo com a República da França (2021), o direito de se desconectar visa garantir que os tempos de descanso e férias sejam respeitados; de forma a respeitar o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar; e proteger a saúde dos funcionários. São citados como exemplos práticos da aplicação do direito à desconexão, como o fornecimento de instruções por parte do empregador para não responder e-mails ou chamadas no seu celular fora de seus horários; dispositivos para colocar servidores de computador em espera fora do horário de trabalho;

ativação de mensagens de ausência e reorientação; determinação de horários fixos para funcionários em teletrabalho; ou o uso de assinatura automática indicando a natureza não imperativa de uma resposta imediata (REPUBLIQUE FRANÇAISE, 2021).

O reconhecimento do direito a desconexão traz à baila a preocupação com as condições de trabalho, não apenas acerca da duração da jornada laboral, como também com o meio ambiente do trabalho, constituindo um verdadeiro desdobramento do direito fundamental à saúde.

O que se percebe é que embora termine a jornada laboral pactuada do indivíduo, muitas vezes, ele continua conectado ao seu meio ambiente laboral, em momentos em que deveria usufruir de seus outros direitos fundamentais e realizar o seu projeto de vida.

Se, por um lado, o empregador não tem seu funcionário sob sua vigilância física em relação ao desempenho do seu trabalho tal como quando desempenhava suas funções no ambiente físico, por outro poderá ocorrer novas modalidades de assédio, bem como o monitoramento à distância acerca da conexão do empregado, que recebe o mesmo tratamento dispensado às máquinas tecnológicas.

Ademais, pode-se perceber vantagens econômicas sobre essa modalidade de trabalho essencialmente para o setor privado, que poderá economizar em relação à energia elétrica, material de escritório, até mesmo em relação ao pagamento de vales transportes e mesmo a negociação para a redução de valores pagos aos próprios trabalhadores, que necessitarão trabalhar por mais tempo na tentativa de manter seu padrão salarial, abrindo mão de seu repouso e afetando sua saúde. Assim, abrem mão do seu direito de não trabalho para se dedicar a gerar capital para seu empregador (CARDOSO, 2016, p. 65-66).

Dentro nesse cenário, um estudo realizado pelo Centro de Pesquisa e Estudo para Observação da Vida na França (CREDOC, 2013) analisou o impacto da constante conexão do trabalhador aos seus equipamentos eletrônicos (telefone fixo, celulares, computadores etc.). Tal estudo concluiu que houve um aumento substancial da utilização das tecnologias, em horários livres ou de lazer, para consulta a situações relacionadas ao trabalho, o que já demonstrava, já em 2013, uma forte tendência ao adoecimento de trabalhadores, gerando conseqüentemente um impacto na economia e na previdência.

Com o objetivo de reformar a legislação trabalhista e previdenciária vigente, a Lei conhecida como “El Khomri”, apresentada pela então Ministra do Trabalho Miriam El Khomri, em 2016, trouxe, ainda que de modo abrangente, o direito do trabalhador a sua desconexão, modi-

ficando o artigo L2242-8 do *Code du Travail*, passando a exigir um uso razoável das ferramentas digitais para exercício do direito à desconexão por parte do trabalhador, que tem direito a sua vida pessoal e familiar (FRANCE, 2016).

Assim, estabelecido pela lei chamada " *Lei do Trabalho* " de 8 de agosto de 2016, o direito de desconexão está em vigor desde primeiro de janeiro de 2017, com atualizações desde 24 de dezembro de 2019, através da Lei 2019-1428, que em seu art. 7º, em tradução livre, prevê que:

Os procedimentos para o pleno exercício pelo trabalhador do seu direito de desconexão e o estabelecimento pela empresa de mecanismos que regulem a utilização de ferramentas digitais, com vista a garantir o cumprimento dos períodos de descanso e licença, bem como da vida pessoal e familiar. Na falta de acordo, o empregador deve elaborar um estatuto, ouvido o conselho social e económico. Esta norma define as modalidades de exercício do direito a desconexão e prevê ainda a implementação, por parte dos colaboradores e dos quadros de supervisão e gestão, de ações de formação e sensibilização sobre a utilização racional de ferramentas digitais. (REPUBLIQUE FRANÇAISE, 2019)

181

Para embasamento de referida lei, El Khomri, utilizou o relatório apresentado por Mettling (2015), denominado *Transformation numérique et vie au travail*, que pontuava os desafios que a utilização de equipamentos digitais acarretava para o ambiente de trabalho, o que incluía o Direito à Desconexão. O relatório revelou que a transformação digital ocultava interferências na vida do trabalhador determinantes para seu gozo com qualidade, mas também o desempenho no próprio trabalho, concluindo que o volume de trabalho nem sempre é a melhor medida para auferir o período trabalhado.

A França, que havia sido influenciada pelo Acordo Europeu de 2002 sobre o teletrabalho, já havia incorporado o conceito em sua legislação, no ano de 2005, pelo Acordo Nacional Interprofissional, que garante, em seus artigos 6 e 7, a vida privada e familiar do trabalhador, bem como o uso de equipamentos que lhe garantam maior segurança (FRANCE, 2005)

Ainda que existam críticas acerca da imprecisão do termo “desconexão” quanto ao seu conteúdo, como pontua Dailler (2017, p. 06), o que poderá prejudicar a efetividade de acordos coletivos, por exemplo, por esse mesmo motivo deverá ocorrer a articulação dos sindicatos para planejar modelos de efetivação desse direito para as categorias dentro de suas especificidades (DAILLER, 2017, p. 06).

Um ponto debatido dentro do direito francês na atualidade é sobre a tendência de continuidade do teletrabalho ou trabalho híbrido após a Pandemia do Sars-Cov-2, transformando

muitos espaços de trabalho em espaços totalmente digitais ou criando “escritórios locais”. Esse debate, trabalha com a hipótese de muitos trabalhadores não desejarem voltar ao ambiente físico, por terem se adaptado ao *home office*; devendo os sindicatos, segundo Fily (2021), atuarem para garantia dos direitos de equidade dos trabalhadores.

A mesma preocupação deve ser pensada pelo direito do trabalho no Brasil, seja pela possibilidade de *home office*, seja pela possibilidade de manter contato a qualquer hora do dia com uma pessoa através de meios de comunicação digital, paulatinamente, já que, da mesma forma, o trabalhador passou a trazer suas atividades laborais para todos os setores de sua vida, sendo muito comum que o trabalhador receba e-mails, mensagens ou ligações a qualquer hora do dia ou em qualquer dia da semana, com trabalhos muitas vezes não urgentes e com prazos muitas vezes que demandam trabalho fora do horário estabelecido no contrato firmado.

Soma-se ao direito a desconexão as regras contidas na legislação francesa em seu Código do Trabalho, artigo L3121-9 (FRANCE, 2016) dentro do chamado *periode d’astreinte*, ao que o direito brasileiro disciplina com a nomenclatura de “sobreaviso”, situação em que o trabalhador, sem estar no local de trabalho e sem estar à disposição imediata do empregador, deve estar em condição de executar algum trabalho para o mesmo, sendo considerado para fins de pagamento e concessão de repouso, considerando-se os termos dos arts. 6º e 244, §2º da CLT (BRASIL, 1943), essencialmente a partir da interpretação deduzida com a modificação da Lei 12.551/2011, originando a Súmula 428 do TST, que equipara o trabalho realizado à distância, na residência do empregado àquele realizado presencialmente, no estabelecimento do empregador, fazendo com que se possa afirmar que chamadas no horário de repouso do trabalhador, tais como no horário de almoço, repouso noturno ou finais de semana, através de tecnologias da informação, constituem situação de sobreaviso.

Ademais, acrescenta-se que esse mesmo raciocínio pode ser extraído do §5º do art. 3º da MP 1.046/2021 que dispõe que o tempo de uso de equipamentos tecnológicos não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, salvo quando houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Não obstante, a aplicação dessas normas ainda constitui um grande desafio, não apenas em território francês como também em países nos quais os juristas começaram a importar e discutir o conceito. Isso, em boa parte, pelo fato de que empregadores, no afã de obter lucro e inserção no mercado com maior competitividade, exigem cada vez mais de seus funcionários,

determinando que os mesmos não apenas representem as suas marcas, como também que os representem em suas vidas pessoais, no âmbito de suas redes sociais físicas e virtuais.

No Brasil, o direito foi recentemente colocado em debate na doutrina e na jurisprudência. Na visão dos magistrados Almeida e Severo (2014, p. 12), o trabalho é direito fundamental social extraído do art. 6º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, não excluindo outros direitos como o direito ao descanso, ao lazer, ao convívio familiar e social, que são, de mesma forma, fundamentais. Na visão dos magistrados:

[a]s facilidades de comunicação experimentadas no final do século passado e que constituem “marca registrada” deste novo século acabaram por impedir o verdadeiro exercício do direito fundamental à desconexão e, com isso, comprometem a higidez física e mental do trabalhador. O assunto, portanto, está intimamente relacionado à tecnologia, mas a ela não se resume. Não há dúvida de que a possibilidade de conversar em tempo real com alguém que esteja do outro lado do mundo, e bem assim a capacidade dos aparelhos celulares de receber mensagens o tempo todo, são elementos que põem em evidência a necessidade de descanso e lazer. (ALMEIDA; SEVERO, 2014, p. 46).

O tema ainda é discutido entre autores dos diversos ramos jurídicos, como do direito civil, direito empresarial e principalmente do trabalho. Barbosa (2015, p. 52) defende que o direito a desconexão é simplesmente o direito do trabalhador de estar sem contato com seu empregador em seu tempo livre, para que possa descansar, ter algum lazer ou convívio familiar, com o objetivo de evitar o caos social e o adoecimento da sociedade laborativa.

Indiscutivelmente o trabalho realizado com o uso de equipamentos tecnológicos facilita o contato entre empregador e empregado, e isso pode ocasionar, se não houver um limite de jornada pré-determinado, uma série de problemas a essa relação laboral, uma vez que juntamente com as facilidades de conexão trazidas pelas novas tecnologias existe a possibilidade de que as tarefas sejam encaminhadas ao empregado a qualquer momento devido à facilidade de comunicação entre ambos.

Essa ideia de que é necessário que o trabalhador se mostre sempre disponível a atender as demandas do empregador, acaba por gerar trabalhadores em constante estado de tensão emocional. Sobre o tema, Ferreira e Pinheiro (2020) defendem que a hiperconexão e a falta de momentos de qualidade destinados ao lazer e ao descanso do trabalhador podem ocasionar o surgimento de patologias psicológicas no mesmo, tais como síndrome de *burnout*, síndrome do pânico, depressão e crises de ansiedade.



Na visão de Nunes (2018, p. 228), deve-se atentar para a possibilidade da configuração de um quadro de escravidão tecnológica, tendente a se agravar no contexto da pandemia, limitando-se a liberdade do empregado com o objetivo da garantia de lucro, causando-lhe ansiedade por medo de demissões, com proibição indireta de se ausentar do terminal do computador ou celular, impossibilitando-os de realizar exercícios físicos, aumentando casos de obesidade, dificuldades de lidar com as necessidades de atenção por parte dos familiares, ausência de treinamento adequado. Tudo isso agravado pelos meios telemáticos que comunicam e registram o ritmo de trabalho ininterruptamente, sem a devida desconexão.

Ainda, em relação a possibilidade de adoecimento do trabalhador, trata-se de antiga preocupação a qual apenas se acentuou com o passar dos anos e evolução dos sistemas tecnológicos de comunicação. Nesse sentido, evidencia Karan (2013, *online*):

Se o trabalhador está em casa, longe dos tradicionais modelos fordistas industriais, como irá o empregador, ou algum órgão de fiscalização, verificar se o empregado está sofrendo alguma doença? Como o trabalhador irá “faltar” ou não se conectar ao trabalho algum dia? Poderá estar trabalhando em horário noturno, doente, em ambiente insalubre, em jornadas dilatadas, e não se poderá verificar essas condições, simplesmente por não saber onde esse trabalhador está.

184

Ademais, Santana (2017, p. 102-103) aduz que ainda que um indivíduo almeje trabalhar além do estabelecido em seu contrato, tratando-se de um *workaholic*, é inconcebível que se admita essa hipótese, uma vez que se trata de questão de saúde a ser suportada de modo solidariado por todo o aparato de saúde, ao que ficaria ainda mais inviável nos tempos de Pandemia. O trabalhador não é apenas uma peça de engrenagem que se substitui por outra.

Brito Filho e Ferreira (2019) destacam que o uso da tecnologia da informação pode trazer prejuízo ao convívio com a família e ao lazer do empregado, pois embora esteja mais tempo em casa, muitas vezes, não consegue se desconectar do ambiente laboral, o que viola a sua dignidade, podendo gerar um dano a própria existência desse trabalhador. Essa situação, assim, acabaria por eivar seu ambiente doméstico com questões ligadas ao trabalho, perdendo, muitas vezes de forma definitiva, a possibilidade de desconexão (ALMEIDA, 2016, p. 50).

A não separação entre os momentos de descanso/lazer e de trabalho viola direitos assegurados na CRFB/88 tais como o direito à saúde e ao lazer, previstos no art. 6º e também direitos sociais trabalhistas, previstos no art. 7º, como por exemplo, o repouso semanal remunerado.

É nesse contexto que se torna imprescindível o direito à desconexão, o qual Maior



(2003) define como o direito ao não-trabalho, isto é, ao trabalho em níveis saudáveis, em um tempo razoável, que permita a preservação da saúde e da vida privada do empregado, bem como que este usufrua de momentos de lazer e de descanso. Consiste, portanto, em uma imposição de limites à hiperconexão do teletrabalhador, visando impedir que a possibilidade de conexão ininterrupta com a tecnologia e o empregador sobreponham os momentos destinados ao trabalho àqueles que seriam destinados ao lazer, ao descanso e à vida pessoal, de forma a garantir a manutenção da saúde física e psíquica do trabalhador.

O direito à desconexão consiste em uma interpretação dos direitos fundamentais anteriormente citados, uma vez que ainda não há previsão legal expressa no Brasil, devendo ser interpretado à luz da eficácia dos direitos fundamentais aplicados aos sujeitos de direito privado, bem como formação do projeto de vida, quando da gestão de interesses juridicamente tutelados por parte dos indivíduos. Para Almeida e Severo (2014, p. 11), “jornada é tempo de vida”, sendo, portanto, parte de apenas um dos muitos interesses do ser humano que, sendo que, o dano que se coloca como permanente no tempo, inevitavelmente afeta sua existência, violando sua dignidade.

185

Dessa forma, tomando por base o dever de respeito pela eficácia dos direitos fundamentais perante sujeitos de direito privado, o direito à desconexão constitui verdadeira garantia de preservação do direito humano de busca por seu projeto de vida por parte do trabalhador, para que seja livre para escolher seus bens jurídicos existenciais, que nada mais são do que a possibilidade de exercício mínimo de seus direitos e garantias individuais constitucionais, com mínimo de realização de sua dignidade, evitando-se assim ao que se convencionou chamar de dano existencial, modalidade de dano extrapatrimonial.

3 OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

Sabe-se que o teletrabalho traz consigo muitos aspectos positivos, porém também possui aspectos negativos. Isso porque apesar da maior autonomia para a conciliação de compromissos laborais e pessoais, acaso a natureza do serviço assim permita, bem como a redução do tempo de deslocamento, dentre outros, ao mesmo tempo em que reduz custos para empregadores, os quais podem contratar profissionais onde quer que se encontrem no mundo, pode até mesmo

fazer surgir custos extras para os trabalhadores, que deverão arcar com equipamentos de ponta e outros materiais de expediente, antes custeados pelo empregador.

Isso porque as supostas vantagens oferecidas são desproporcionais às desvantagens ocasionadas, como o isolamento do trabalhador, desagregação sindical, a poluição ocasionada pelo uso tecnológico, geração de desemprego estrutural e a permanente conveniente conexão provocada por parte do tomador de serviço, que afere lucro às custas da afetação da sua saúde, vida pessoal, familiar e social de trabalhador (NASCIMENTO, 2011, p. 50-52).

Além dessa conjuntura, a conexão e dependência sobre a tecnologia, faz com que o teletrabalho, indubitavelmente seja um trabalho que exige uma velocidade de raciocínio maior do que a natural humana, bem como um nível de concentração mais acurado. Tudo isso voltado para sua visão, audição e raciocínio, os quais exigem maior esforço do trabalhador. Afora isso, sua intimidade e privacidade, dentro de sua moradia, asilo inviolável, encontra-se aberta em relação a sons e muitas vezes a imagens, fazendo com que essa forma de trabalho faça com que o funcionário tenha que fazer um completo replanejamento de sua residência.

Nesse sentido, destaca Maior (2003, p. 2) que o direito à desconexão configura “[...] o direito ao resgate da subjetividade, que se perde quando o ser humano resta conectado ao trabalho reificado. Não é apenas uma questão de lazer, mas uma questão de saúde”.

Maior (2003) salienta ainda a pressão exercida sobre o trabalhador para permanecer conectado em seu período de repouso, sendo que, por trás do discurso sobre autonomia do trabalhador neste contexto – ocasião chamada *hultle culture* – uma glorificação do trabalho excessivo (VON RANDOW et al, 2021), provoca-se uma brecha para o descontrole de suas jornadas laborais, fato agravado com a crescente pressão por atingir metas, tornando a jornada infundável.

Desta forma, exigindo a qualidade máxima com a “entrega total” do trabalhador, rompe-se as demarcações entre o trabalho e a vida privada, entre intimidade e o trabalho, fazendo com que, aos poucos, o trabalho ocupe todas as áreas da vida pessoal, trabalhando muito mais horas do que previsto na legislação.

Embora o direito ao trabalho seja um direito fundamental, o indivíduo, para efetivamente imprimir dignidade em sua existência, deve ter a garantia de todos os direitos fundamentais de maneira a construir seu projeto de vida. Desta forma, direitos como saúde, lazer, educação, como também repouso semanal, férias remuneradas, convívio familiar, dentre outros direitos não diretamente atrelados ao direito do trabalho, como a intimidade e a privacidade, previstos

nas normas e valores imbuídos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 devem ter sua efetividade garantida (MOLINA, 2017, p. 42)

No âmbito da jurisprudência superior, o Tribunal Superior do Trabalho já se deparou com a temática do direito a desconexão relacionado ao uso das tecnologias, reconhecendo-o e garantindo os direitos fundamentais do trabalhador, como ocorreu no ano de 2017, quando do julgamento do AIRR - 2058-43.2012.5.02.0464, de relatoria do Ministro Cláudio Brandão, na ocasião em que um trabalhador estava em regime permanente de sobreaviso, tendo sua liberdade restringida, dada a ordem de portar sempre celular e notebook para prestar suporte aos clientes da empresa empregadora, chegando a trabalhar até mesmo pela parte da madrugada em sobrejornada:

[...] o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. (...)

O direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço. Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior.

(...)

Com efeito, o empregador exerceu o direito de organizar o trabalho na empresa, delimitar os horários de trabalho, mas não foram observados os limites impostos pelo fim econômico e social do direito decorrente do poder empregatício.

A reclamada extrapolou o direito de direção, invadindo a esfera privada do reclamante. (TST, 2017)

Em 2018, quando da análise do RR-1001033-61.2015.5.02.0467, de relatoria do Ministro Maurício Godinho, em relação ao pleito de tentativa de reforma de decisão condenatória a uma empresa por violar o direito à desconexão aos seus funcionários do setor jurídico, os quais deveriam ficar conectados continuamente nos sistemas de processo eletrônico dos tribunais, foi destacado que:

[...] os avanços tecnológicos devem ser pensados e construídos em benefício da pessoa humana e da sociedade, ao invés do contrário. [...]

Ao invés, fazer deflagrar, em tais casos, os prazos processuais em sábados, domingos e feriados é frustrar o direito à desconexão inerente a tais profissionais e a qualquer pessoa humana, convolvando o avanço em martírio eletrônico.

Neste contexto, a pandemia impôs uma nova situação na residência dos trabalhadores, que passavam a ter de permanecer mais em seus lares, fazendo com que os mais diversos setores da sua vida passassem a se confundir, sendo mais complexa a situação de controle de jornada ou trabalho efetivo do trabalhador. Isso pode fazer com que horas de trabalho resem sem a devida remuneração, essencialmente pelo fato de que o art. 3º, § 5º, da atual Medida Provisória nº 1.046/2021, impede a contagem do tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada laboral, salvo disposto em norma coletiva.

Esse mesmo dispositivo pode ser utilizado de maneira a violar o direito do trabalhador, no sentido de impedir seu repouso legal, abusando de contatos por mensagens, e-mails ou outras formas de comunicação para impor metas desproporcionais, interpretadas como “tempo ocioso”, comprometendo assim sua saúde física e mental, além de ver violada o princípio da boa-fé dentro do seu contrato de trabalho, já que o trabalho está exercido além dos limites do pacto e das normas; da indisponibilidade de sua saúde; do não imprevisto; dentre tantos outros garantidores de sua dignidade (HARFF, 2017, p. 57-60).

De certo há a possibilidade de utilização de sistemas adequados de controle, através de *logins* e *logouts* de seus sites e aplicativos, que permitam contabilizar a jornada e seus intervalos. Por outro lado, há a necessidade de que essa fiscalização e o controle virtual respeitem, com razoabilidade e proporcionalidade, o direito de privacidade. Exemplificativamente, esse controle jamais poderá ser para contabilizar período de ausência para idas ao banheiro ou tempo exato para alimentação.

Com a preocupação sobre a ausência de disciplina e proteção ao trabalhador, no que tange o controle da jornada de trabalho, os Enunciados 21, 22 e 83, aprovados pela 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho realizada pela ANAMATRA (2017), relacionam-se necessariamente a uma interpretação conforme a CRFB/1988 do art. 62, inciso III da CLT:

21. TELETRABALHO. CONTROLE DE JORNADA. Reforma Trabalhista. Art. 62, inciso III/CLT. Controle efetivo da jornada. Nos casos em que for possível o acompanhamento ou controle indireto da jornada de trabalho pelo empregador, ainda que por meios informatizados ou telemáticos, o princípio do contrato realidade impõe a interpretação do dispositivo em epígrafe de acordo com o disposto no art. 7º, inciso XIII, da CF/88, art. 7º, “d” do PIDESC e art. 7º, “g”, do Protocolo de San Salvador, garantindo ao trabalhador o direito às horas extras trabalhadas.

22. O TELETRABALHO E O ART. 62 DA CLT. DIREITO COMPARADO E MUTAÇÃO CONSTITUCIONAL Art. 62 da CLT. Inconstitucionalidade por mutação do art. 7º, XIII, da CF/88. Teletrabalho. Deturpação da fonte de Direito Comparado. I. O

art. 62 da CLT é definitivamente inconstitucional, face à mutação causada pelas terceira e quarta fases da revolução tecnológica, que, arrastando os incisos I e II, universalizaram o trabalho “normal” e ampliaram o alcance do art. 7º, XIII, da carta republicana, caracterizando todas as atividades laborais, sem exceção, como suscetíveis a controle de jornada. II. O inciso III do art. 62 da CLT desvirtua o escopo do Código de Trabalho português, fonte de direito comparado da qual se origina a disciplina brasileira do teletrabalho, gerando conflito com o caput e o parágrafo único do art. 6º da CLT, a ser dirimido à luz do princípio da norma mais favorável ao trabalhador.

83. TELETRABALHO. CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS. O regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCSMO), da NR-9 (PPRA) e do artigo 58, § 1º, da Lei 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. Exigência dos artigos 16 a 19 da convenção 155 da OIT. (Enunciado nº 1 da Comissão 6).

Essa preocupação possui um especial enfoque quando se pensa sobre a configuração de assédio moral quando da violação ao direito de desconexão, ao que vem sendo denominado pela doutrina como “teleassédio”, condutas essas que podem ser mais observadas nos tempos da pandemia, causando muitos problemas à saúde física e mental do trabalhador. Faz-se necessário discutir-se acerca dessa possibilidade para que se possa pensar soluções viáveis dentro do ordenamento jurídico brasileiro. De acordo com Pancheri (2018):

O teleassédio moral faz-se mediante constrangimento eletrônico cujos exemplos principiam desde o monitoramento diuturno dos computadores utilizados pelo teletrabalhador até mensagens eletrônicas humilhantes, cobranças vexatórias de metas e quaisquer outros estratagemas de terror psicológico que dispensam a presença física imediata do assediador no ambiente laboral da vítima.

Assim, afirma-se que a violação ao direito a desconexão do trabalhador pode ser considerada uma forma de teleassédio, sobre a fiscalização desmesurada do teletrabalhador como fonte de restrições que agridam sua liberdade e prejudiquem não apenas o convívio familiar como também a possibilidade do exercício mínimo de outros direitos fundamentais, como o direito à informação, ao lazer, ao repouso, dentre outros, tendo em vista o uso desarrazoado da tecnologia telemática, abalam-se inevitavelmente o valor social do trabalho e da dignidade humana legalmente assegurados (NUNES, 2016, p. 185).

Esse teleassédio ou “telepressão” é exigência de que o trabalhador responda com urgência chamados do empregador que poderiam ser realizados no dia seguinte sem qualquer prejuízo de sua atividade, o que pode paradoxalmente diminuir a produtividade e aumentar as chances

do trabalhador desenvolver problemas de saúde como a Síndrome de *Burnout* (CARDIM, 2020, p. 98).

Essa Síndrome, incluída na Classificação Internacional de Doenças pela OMS como uma doença ocupacional CID-11, Código QD85, já foi reconhecida no Brasil, registrada no grupo V, do código internacional de doenças do trabalho sob a numeração CID 10. Z73.0, tratando-se de distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de intenso esgotamento físico e mental intimamente ligado à vida profissional, agravados significativamente pela telepressão exercida no meio digital (CARDIM, 2020, p. 99).

Braga (2015, p.109) sustenta que o direito à desconexão serve como instrumento imprescindível para o resguardo da integridade física e psíquica do trabalhador, o qual deverá ter como pressupostos: a limitação do tempo de trabalho, o desenvolvimento pleno da personalidade do trabalhador e a necessidade de conciliação do trabalho com a vida fora dele.

É facilmente perceptível o esgotamento do ser humano, enquanto ser social, em meio a uma Pandemia, com a ocorrência de mortes, preocupação com familiares, em isolamento, em meio a um estresse físico e emocional constante, tendo ainda o agravante da contínua conexão com o trabalho e demais obrigações cotidianas.

Deve-se, portanto, considerar o direito à desconexão como um direito garantidor do projeto de vida e interesses existenciais do trabalhador, fornecendo-lhe, o ordenamento jurídico, condições minimamente possíveis para a efetivação e promoção da proteção integral da dignidade da pessoa humana.

CONCLUSÃO

Desde os anos 80, e como consequência da globalização, o mundo vem passando por um processo de inserção digital com a popularização do uso da tecnologia de informação e comunicação, como por exemplo, computadores, *tablets*, *smartphones*, e até mesmo a inserção da inteligência artificial sobre o modo de ser das relações humanas. Esse fenômeno ficou conhecido como a quarta Revolução Industrial.

O teletrabalho, especialmente difundido na sociedade nas últimas duas décadas, ganhou um papel bastante relevante durante o período da Pandemia do Sars-Cov-2, uma vez que houve uma aceleração de um processo que já vinda sendo implementado, exatamente porque permite a manutenção de postos de trabalho, ao mesmo tempo em que facilita as determinações

de isolamento social e a redução das atividades consideradas não essenciais, é possível de ser conciliado com a continuidade da prestação do serviço, permitindo a manutenção dos postos de trabalho.

Porém, é preciso que esse regime de trabalho seja implementado de forma racional e equilibrada, sem ocasionar um ônus desproporcional ao trabalhador, e sem comprometer as normas de medicina e saúde do trabalho, de modo a resguardar não somente benefícios econômicos, mas também a vida e o bem-estar físico e psíquico do teletrabalhador, que não apenas pode ser submetido a uma pressão exacerbada como estar exposto a risco de um esgotamento mental, além da invasão desmedida de seu espaço domiciliar, comprometendo, assim, a sua intimidade e privacidade, direitos fundamentais previstos na CRFB/1988.

Muito além de uma limitação na jornada de trabalho, o Direito à Desconexão exige que o empregado não permaneça a disposição do empregador fora de sua jornada laboral, situação viabilizada através da utilização dos atuais mecanismos tecnológicos.

Exatamente por isso que, ao longo deste trabalho, demonstrou-se que são necessários o respeito e uma melhor disciplina ao direito à desconexão, uma vez que é somente por meio dele que o trabalhador pode ter assegurado o acesso à direitos fundamentais, como por exemplo, o direito à saúde, o direito ao lazer e o respeito a sua dignidade, garantindo, com isso, que o mesmo possa realizar o seu projeto de vida, dentro de um âmbito de liberdade mínima que não resuma a sua vida apenas ao âmbito laboral.

A reflexão que deve ser realizada a partir da Pandemia do Sars-Cov-2 deve-se justamente pelo fato de que é sabido que muitas mudanças nas formas de desenvolvimento do trabalho, essencialmente no que tange ao uso de tecnologias, trabalho remoto *home office* ou trabalho em forma híbrida, irão muito provavelmente permanecer, não devendo constituir um meio de obtenção de lucros às custas da deterioração da saúde física e psíquica do trabalhador nem da violação de nenhum de seus direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. São Paulo: LTr, 2014.

BARBOSA, Magno Luiz. O trabalho, o avanço tecnológico e o Direito do Trabalhador à desconexão. In: BARBOSA, Luiz Magno; BRITO, Cristiano Gomes de. *Temas contemporâneos de direito empresarial do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015. p. 46-53

BRAGA, Eduardo Souza. *Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador*. 2015. 165 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista, 2015. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/136054>. Acesso: 19 ago. 2021.

BRASIL. *Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1966*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 ago. 2021.

BRASIL. *Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso: 19 ago. 2021.

BRASIL. *Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso: 19 ago. 2021.

BRASIL. *Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020*. *Diário Oficial da União*. Brasília, 22 mar. 2020b. Seção 1, p. 01.

BRASIL. *Medida provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021*. *Diário Oficial da União*. Brasília, 28 abr. 2021. Seção 1, ed.78, p. 05.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha. A regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro e a reforma trabalhista. In: BRITO FILHO, José Claudio Monteiro; FERREIRA, Vanessa Rocha; GARCIA, Anna Marcella Mendes. *Direito ao Trabalho: Reforma Trabalhista e temas afins*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 27-40.

CARDIM, Talita Correa Gomes. Impactos da revolução tecnológica na saúde do trabalhador, telepressão e o direito à desconexão digital. In: GONZALES, Javier Garcia; LOZANO, Álvaro Alzina; RODRIGUEZ, Gabriel Martin. *El derecho publico y privado ante las nuevas tecnologias*. Madrid: Dykinson, 2020. p. 95-104.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. *Direito e dever à desconexão: disputas pelos tempos de trabalho e não trabalho*. Belo Horizonte: UFMG, v. 23, n. 1 e 2, p. 62-85, jan/dez 2016.

CREDOC. La diffusion des technologies de l'information et de la communication dans la Société française. *Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de vie (CREDOC)*, 2013. Disponível em: <http://www.credoc.fr/pdf/Rapp/R297.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2020

DAILLER, Tatiana. L'émergence du droit à la déconnexion en droit du travail. *Actu-Juridique.fr*, Paris, 01 mar. 2017. Disponível em: <https://www.actu-juridique.fr/social/lemergence-du-droit-a-la-deconnexion-en-droit-du-travail/>. Acesso: 19 ago. 2021.

FERREIRA, Vanessa Rocha; PINHEIRO, Francilei Maria Contente. A importância do direito à desconexão para a saúde e bem-estar do trabalhador. In: DUTRA, Lincoln Zub (coord.). *Direito fundamental ao Trabalho: O Valor Social do Trabalho Inserido no Contexto da Sociedade 4.0*. 2. vol. Porto: Editora Juruá, 2020.

FILY, Helène. Télétravail: pourquoi on ne reviendra jamais totalement en arrière. *France Inter*, Paris, 09 jun. 2021. Disponível em: <https://www.franceinter.fr/teletravail-pourquoi-on-ne-reviendra-jamais-totalement-en-arriere>. Acesso: 19 ago. 2021.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. *Revista da Faculdade de Direito – UFPR*, Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119- 136, 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>. Acesso em: 25 maio 2020.

FRANCE. *Accord national interprofessionnel: Teletravail*. Paris, 2005. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:u6dDkkCLc-8J:https://www.anact.fr/file/3903/download%3Ftoken%3DJhHuOV5l+&cd=3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 17 jun. 2020

FRANCE. *LOI no 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*. Paris, 2016. Disponível em: http://ec.ccm2.net/droit-finances.commentcamarche.net/download/files/joe_20160809_0003-PDF.pdf. Acesso em: 12 jun. 2020.

HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*. Porto Alegre, Rio Grande do Sul: TRT4, ano XIII, n. 205, p. 53-74, ago. 2017.

JAURÉGUIBERRY, Francis. Déconnexion volontaire aux technologies de l’information et de la communication. *Hal Archives Ouvertes*, 2013. Disponível em: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00925309/document>. Acesso em: 20 jun. 2020.

KARAN, Rafael. *Do direito à desconexão ao dano existencial no teletrabalho: O excesso de horas extras destinadas ao trabalho*. *Fórum Trabalhista*, 10 nov. 2013. Disponível em: <http://rafaelkaran.blogspot.com/2013/11/do-direito-desconexao-ao-dano.html>. Acesso em: 27 jun. 2020.

MAGNUS, Tiago. Indústria 4.0: A quarta revolução industrial. *Transformação Digital*, Florianópolis, 8 dez. 2017. Disponível em: <https://transformacaodigital.com/transformacao-digital/industria-4-0/>. Acesso em: 21 jun. 2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 27 maio 2020.

OPAS. Organização Pan-Americana de Saúde. OMS declara emergência de saúde pública de importância internacional por surto de novo Coronavírus. *OPAS*, 30 jan. 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/news/30-1-2020-who-declares-public-health-emergency-novel-coronavirus>. Acesso em: 14 ago. 2021.

METTLING, Bruno. *Transformation numérique et vie au travail*, 2015. Disponível em: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000646.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2020.

MOLINA, André Araújo. Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador. *Revista de direito do trabalho*, São Paulo, v. 43, n. 175, p. 63-91, mar. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Novas tecnologias, *internet* e relações no trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 38, p. 45-52, 2011.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. O acidente de teletrabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho escravo. *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 167, ano 42, p. 183-208, jan.-fev. 2016.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. *A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador*. Belo Horizonte: RTM, 2018.

PANCHERI, Ivanira. *Teleassédio Moral*. Porto Alegre: Estado de Direito, 2018 Disponível em: <http://estadodedireito.com.br/teleassedio-moral/>. Acesso em: 27 jun. 2020.

PERASSO, Valéria. O que é a 4ª revolução industrial e como ela pode afetar nossas vidas. *BBC News Brasil*, 22 de outubro de 2016. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309>. Acesso em: 21 ago. 2021.

RAY, Jean-Emmanuel. *De la sub/ordination à la sub/organisation*. Paris: Droit Social, 2002a.

RAY, Jean-Emmanuel. *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXIe siècle*. Paris: Droit Social, 2002b.

REPUBLIQUE FRANÇAISE. *Chambre sociale, du 2 octobre 2001, 99-42.727*. Paris: Cour de Cassation, 2001. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319/>. Acesso em: 20 ago. 2021.

REPUBLIQUE FRANÇAISE. *Article L2242-17 du Code du travail, modifié par LOI n°2019-1428 du 24 décembre 2019 - art. 82 (V)*. Paris: Assemblée nationale, 2019. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039785096/#:~:text=La%20n%C3%A9gociation%20annuelle%20sur%20l,vie%20professionnelle%20pour%20les%20salari%C3%A9s%20%3B&text=Cette%20n%C3%A9gociation%20porte%20%C3%A9galement%20sur,application%20de%20l'article%20L. Acesso em: 20 ago. 2021.

REPUBLIQUE FRANÇAISE. *Droit à la déconnexion: ce qui est prévu, ce qui ne l'est pas*. Paris: Service-Public.fr, 2021. Disponível em: <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14652>. Acesso em: 19 ago. 2021.

SANTANA, Agatha Gonçalves. *O dano existencial como categoria jurídica autônoma* (um aporte a partir de um diálogo com os Direitos Humanos). 2017. 207 f. Tese (Doutorado em



Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Pará, Belém, 2017. Disponível em: <http://www.ppgd.proesp.ufpa.br/ARQUIVOS/teses/Agatha.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2020.

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

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *AIRR - 2058-43.2012.5.02.0464*. 7 T. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Brasília, 18/10/2017, publicado no Diário Oficial da União em 27/10/2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/921ba76557c4686812d59ac984d9b0ed>. Acesso em: 20 ago. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *RR-1001033-61.2015.5.02.0467*. 3 T. Relator: Ministro Maurício Godinho. Brasília, 18/02/2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/faaec5d6e8bce6647a10277ae36d1e2c>. Acesso em: 20 ago. 2021.

VON RANDOW, Giselle Leite Franklin et al. Teletrabalho, hustle culture e burnout: a saúde mental do trabalhador na pandemia e a necessidade do direito à desconexão. *Revista Noite Acadêmica*. Manhauçu, v. 1, n. 1, 2021. Disponível em: <http://www.pensaracademico.facig.edu.br/index.php/noiteacademica/article/view/2684>. Acesso em: 20 ago. 2021.

Submissão: 30/06/2020

Aceito para Publicação: 23/08/2020

DOI: 10.22456/2317-8558.104993