

A TUTELA DO DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO: UM ESTUDO DA REGULAÇÃO NO DIREITO FRANCÊS COMO PARÂMETRO AO DIREITO BRASILEIRO

PROTECTION OF THE RIGHT TO DISCONNECT IN TELEWORK: A STUDY OF
REGULATION IN FRENCH LAW AS A PARAMETER FOR BRAZILIAN LAW

Recebido em	30/11/2023
Aprovado em	13/08/2024

Larissa Cavalcante Moreira¹
Suzy Elizabeth Cavalcante Koury²

RESUMO

O presente artigo tem como finalidade examinar se a regulação existente no ordenamento jurídico francês acerca da tutela do direito à desconexão pode servir de parâmetro às discussões do tema no ordenamento jurídico brasileiro. A partir de uma pesquisa exploratória de análise qualitativa, aplicar-se-á a técnica de pesquisa bibliográfica brasileira e francesa, legislação brasileira e francesa, pesquisa documental, publicações em meios físicos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, buscando fazer, inicialmente, uma análise do teletrabalho e de suas especificidades. Em seguida, analisar-se-á o direito à desconexão do trabalhador no direito brasileiro. Posteriormente, serão discutidas as possibilidades de utilização, como parâmetro, do direito à desconexão do trabalho, nos moldes da legislação francesa. A pesquisa permite concluir que o estabelecimento, por lei, no ordenamento jurídico brasileiro, de obrigatoriedade de as condições de teletrabalho serem frutos de negociação coletiva, como na lei francesa, significaria um avanço na garantia do direito à desconexão.

Palavras-chaves: Teletrabalho; Saúde do trabalhador; Direito à Desconexão; Direito Comparado.

¹ Discente do Curso de Direito no Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Email: ana220060097@aluno.cesupa.br. ID LATTES: <https://lattes.cnpq.br/6947519352182462> ; ID ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-6779-109X>.

² Doutorado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2006), Mestrado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1999), Especialização em Direito Sanitário pela Faculdade de Direito e pela Faculdade de Saúde Pública da USP (2001), Graduação em Direito pela Universidade Federal do Pará (1993). Professora e pesquisadora da Universidade Federal do Pará e do Centro Universitário do Pará CESUPA. Ex -Membro da Câmara Técnica de Assuntos Institucionais e Legais do Conselho Estadual de Recursos Hídricos do Pará. Ex - Membro da Comissão Especial de Saneamento, Recursos Hídricos e Sustentabilidade do Conselho Nacional da Ordem dos Advogados do Brasil- OAB Nacional. Coordenadora do Grupo de Pesquisa Direito, Meio Ambiente e Amazônia (GDAM). Membro do Grupo de Pesquisa Biodiversidade, Território e Sociedade na Amazônia (BEST AMAZÔNIA). Membro do Grupo de Pesquisa Mineração, Desenvolvimento Regional e Amazônia (MinAmazônia). Membro da Associação Nacional dos Professores de Direito Ambiental APRODAB. Autora de projetos de pesquisa, artigos e livros sobre o direito ambiental e desenvolvimento regional. Advogada. Email: luciana.fonseca@prof.cesupa.br. ID LATTES: <http://lattes.cnpq.br/338326930539313>; ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9330-2208>.

ABSTRACT

The purpose of this article is to examine whether the existing regulation in the French legal system regarding the protection of the right to disconnection can serve as a parameter for the discussion of the topic in the Brazilian legal system. From an exploratory research of qualitative analysis, the technique of Brazilian and French bibliographical research, Brazilian and French legislation, documentary research, publications in physical and electronic media, such as books, scientific articles, will be applied, seeking to initially make a analysis of teleworking and its specificities. Next, the worker's right to disconnection under Brazilian law will be analyzed. Subsequently, the possibilities of using, as a parameter, the right to disconnect from work, in accordance with French legislation, will be discussed. The research allows us to conclude that the establishment, by law, in the Brazilian legal system, of mandatory teleworking conditions as a result of collective negotiation, as in French law, would mean progress in guaranteeing the right to disconnection.

Keywords: Teleworking; Worker's health; Right to Disconnect; Comparative law.

1 INTRODUÇÃO

A tecnologia da informação expandiu-se significativamente, graças à globalização e ao desenvolvimento tecnológico. Isso possibilita às empresas descentralizar a forma de trabalho, levando o serviço ao trabalhador até na comodidade de sua residência. Com efeito, as novas ferramentas tecnológicas permitem o acesso à informação, independentemente de fatores como espaço e tempo, remodelando, assim, as relações sociais e profissionais.

Tendo em vista essa nova realidade de trabalho, com o intuito de inibir a quantidade de contratos informais assegurados aos direitos trabalhistas, em diferentes modelos contratuais, há necessidade de regulamentar a matéria.

Dentro desse contexto em 2017 a reforma trabalhista, introduzida pela Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017), trouxe um novo capítulo à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) - Capítulo II, dedicado à regularização do teletrabalho.

O teletrabalho é a modalidade laboral preponderantemente realizada fora das dependências da empresa com a utilização de recursos tecnológicos e que não se enquadra na ideia de trabalho externo, mesmo diante da ausência de controle de jornada de trabalho.

Com essas especificidades do teletrabalho, pôde-se observar que houve uma maior flexibilização contratual, garantindo direitos e deveres para ambas as partes, sob o véu da legislação trabalhista.

Embora essa modalidade de trabalho tenha diversos benefícios, em contrapartida, também apresenta malefícios, como a sobrecarga, pois conforme preconiza o art. 62, III da

CLT, os teletrabalhadores não têm jornada fixa, o que pode desencadear o seu adoecimento físico e mental.

Diante deste contexto, surgiu a necessidade de se garantir o direito à desconexão do trabalho, significando dizer que, o trabalhador deve ter garantido tempo necessário para desfrutar dos momentos de lazer e descanso.

A partir desse cenário, o presente estudo propõe-se a analisar a possibilidade e a adequação da positivação do direito à desconexão, nos moldes da legislação francesa, no sistema jurídico brasileiro.

O objetivo geral do presente trabalho é verificar se a regulação existente no ordenamento jurídico francês acerca da tutela do direito à desconexão pode servir de parâmetro às discussões do tema no ordenamento jurídico brasileiro.

São objetivos específicos deste estudo a análise da conceituação e das particularidades da modalidade de teletrabalho, com ênfase à dificuldade de distinção dos momentos dedicados ao labor e à vida privada do empregado ; estudar o tratamento da matéria pela legislação, doutrina e jurisprudência francesas; estudar o tratamento da matéria pela legislação, doutrina e jurisprudência brasileiras; por fim, analisar-se-á se os avanços existentes no direito francês podem contribuir para a regulação do tema no Brasil.

A metodologia aplicada foi a pesquisa bibliográfica brasileira e francesa, da legislação brasileira e francesa, pesquisa documental, de publicações em meios físicos e eletrônicos, como livros, artigos científicos e sítios de internet. Apresenta-se como problemática o seguinte questionamento: em que medida a regulação do direito francês acerca da tutela do direito à desconexão pode servir de parâmetro ao direito brasileiro?

Para responder o problema sugerido, este artigo será estruturado em cinco partes, incluindo essa introdução. Na segunda seção, serão abordadas as características do teletrabalho e como ele é regulamentado no ordenamento jurídico brasileiro. Na seção três, discorre-se sobre a desconexão e seu envolvimento atribuído à falsa ideia de inexistência de jornada de trabalho. Na seção seguinte, será feito um estudo comparado do modelo francês para verificar se pode ser aplicado no ordenamento jurídico brasileiro. Ao término, serão apresentadas as considerações finais para verificar se o problema proposto pôde ou não ser respondido ao longo do texto.

2 BREVE CONSIDERAÇÕES ACERCA DO TELETRABALHO E DE SUAS ESPECIFICIDADES

O teletrabalho é uma tendência moderna, que com o passar do tempo, ganhou força em razão dos grandes avanços da tecnologia de informação e comunicação (TICs).

Nesta modalidade de trabalho, o empregado realiza suas atividades a distância, ou seja, o trabalho prestado pelo empregado não é realizado em local estabelecido pelo empregador ou no escritório da empresa, podendo ser realizado em qualquer lugar, não necessariamente em sua residência.

Impende mencionar que, à época em que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi promulgada (1943), o teletrabalho não tinha nenhuma regulamentação, por não ser uma realidade do mercado de trabalho brasileiro. Foi somente com o advento da Lei 12.551/2011 (Brasil, 2011) que houve uma normatização dessa modalidade laboral, pois houve alteração da redação do artigo 6º da CLT, passando a dele constar não haver distinção “entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”.

Não obstante a regulamentação realizada foi somente com o advento da Lei 13.467/2017 (Brasil, 2017), conhecida como “Lei da Reforma Trabalhista” é que houve a devida normatização do teletrabalho, mais precisamente, no Capítulo II-A da CLT.

Neste capítulo da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), houve a inclusão de novos artigos, dentre eles o art. 75-B da CLT, versando sobre o teletrabalho, considerado como a “prestação de serviços realizadas preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Além disso, no parágrafo único do mesmo dispositivo, o legislador deixou claro que não há descaracterização do teletrabalho quando o empregado comparece às dependências da empresa, para a realização de atividade específica.

Tem-se, ainda, que os empregados que trabalham na modalidade de teletrabalho são expressamente equiparados àqueles que laboram presencialmente, significando dizer que possuem os mesmos direitos e deveres.

Infere-se, portanto, que aos trabalhadores remotos são garantidos direitos básicos trabalhistas inerentes a todos, como décimo terceiro salário, férias acrescidas de um terço constitucional, FGTS, aplicação de vantagens estabelecidas em diplomas coletivos, dentre diversos outros direitos e benefícios garantidos pela legislação trabalhista pátria, assim como em diplomas constitucionais e na legislação extravagante vigente no ordenamento jurídico brasileiro que disciplina o tema.

Outra característica importante trazida pela Reforma Trabalhista foi o que preconiza o art. 75-C da CLT, qual seja, a necessidade expressa de ser firmado um contrato individual de trabalho, especificando todas as atividades que serão realizadas pelo empregado. A alteração do regime presencial para o de teletrabalho poderá ocorrer através de mútuo acordo entre as partes, no entanto, o inverso pode ocorrer por determinação do empregador, desde que garanta o prazo mínimo de 15 dias para o empregado realizar a transição entre os regimes, não se olvidando que qualquer alteração deverá constar em termo aditivo contratual.

De modo igual, tem-se a necessidade de estar previsto em contrato escrito, de quem será a responsabilidade pela manutenção, aquisição, adequação da infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos. Em outro giro, o art. 75-D da CLT estabelece, em suma, que caso o empregado tenha despesas para realizar as suas atividades laborais, poderá ter direito ao reembolso das despesas arcadas, o que também deverá estar estabelecido em contrato escrito e não integra remuneração.

O artigo supramencionado recebeu uma crítica de Leite (2021), pois permite a transferência do risco da atividade econômica ao trabalhador, contrariando, assim, o princípio da proteção, pois no contrato escrito firmado entre empregado e empregador, este último poderá estipular que quem será responsável pelos custos de aquisição e manutenção do aparato tecnológico seja o trabalhador, levando ao aumento da desigualdade, já enraizada no mercado de trabalho.

Para evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, o artigo 75-E da CLT estabelece que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira ostensiva e expressa, sobre todos os cuidados que devem ser tomados durante o teletrabalho. Após a ciência, o empregado deverá assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a cumpri-las.

O artigo 75-E, utilizando uma linguagem ultrapassada no contexto da saúde e segurança no trabalho, prescreve que o empregador deve instruir os empregados de maneira "expressa e ostensiva" sobre as precauções necessárias para prevenir doenças e acidentes. Ao mesmo tempo, é exigido que o empregado se comprometa a seguir todas essas instruções. A noção de que todos os acidentes podem ser atribuídos a "atos inseguros" por parte do empregado foi superada há muitos anos, sendo agora necessário adotar uma abordagem multifatorial para entender as causas de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

Por exemplo, no caso de sobrecarga muscular resultante do trabalho de digitação em domicílio, anteriormente conhecida como tendinite, não é razoável limitar a análise apenas ao descuido do empregado em relação à postura. Elementos pertinentes, como prazos para a entrega de trabalhos, complexidade das tarefas, ritmo exigido, número de teclas necessárias

para atender à demanda, método de remuneração, metas estabelecidas e vários outros tópicos relacionados devem ser considerados na avaliação.

Noutro giro, o teletrabalho também está presente no art. 62, III³, da CLT, o qual, traz um rol de empregados que não são abrangidos pelas normas concernentes ao controle de jornada e que, consequentemente, não fazem jus ao recebimento de horas extras.

Em suma, um dos maiores benefícios do teletrabalho é o fato de esta modalidade contratual ser flexível, sem o controle de jornada, atemporal, não dá direito ao pagamento de horas trabalhadas e tem metas a serem cumpridas.

Desse modo, deveria haver a possibilidade de o empregado, conciliar atividades cotidianas como exercícios físicos, lazer, estudos, encaixando a realização do trabalho de acordo com seu cronograma diário previamente estabelecido, o que, todavia, nem sempre ocorre.

3 DIREITO À DESCONEXÃO E O SEU COMPROMETIMENTO NO TELETRABALHO: A FALSA INEXISTÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA

Com o uso cada vez mais frequente da tecnologia, muito se questionou sobre a substituição do trabalho humano pela tecnologia. A preocupação com o fim das relações laborais subsistiu no inconsciente coletivo, todavia, o que se teve foi uma intensificação do trabalho em virtude das novas tecnologias, o que Antunes (2020) chama de “escravidão digital”.

Em virtude disso, permitiu-se que a comunicação e o controle na relação trabalhador e empresa se intensificasse. O trabalho agora pode ser realizado em qualquer lugar e a qualquer momento. O empregado precisa estar disponível constantemente, independentemente do horário de expediente.

Apesar dos benefícios que as Tecnologia da Informação e Comunicação (TICs) trazem ao meio ambiente laboral e aos trabalhadores, geram graves consequências nas relações de trabalho, pois flexibilizam e facilitam o acesso ao trabalhador 24 horas por dia, por meio de mensagens em aplicativos de comunicação.

Segundo Ferreira (2021, p. 103), o “homem que trabalha sem limites e exaustivamente é mero objeto, perdendo o sentido da sua existência, o que é incompatível com a ideia de dignidade humana “.

³ Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa

Todavia, é importante ressaltar que, o incremento da tecnologia não é o criador de tais violações. Na verdade, ela desenvolve instrumentos facilitadores da perpetuação de abusos por partes dos empregadores, que acreditam que os teletrabalhadores precisam estar disponíveis aos seus anseios e ordens a todo momento, independentemente do horário.

Diante deste fenômeno, de intensa conexão entre a atividade desempenhada e o trabalhador, surge a necessidade de se garantir o direito à desconexão do trabalho, haja vista que os teletrabalhadores, por vezes, ficam privados de momento de lazer, pois laboram dentro de suas próprias residências, acarretando-lhes doenças físicas e mentais. Tal adoecimento também é prejudicial às empresas, pois precisam do empregado saudável e descansado para executar suas atividades de maneira eficiente.

Por conta de longas horas de trabalho e da disponibilidade infinita dos teletrabalhadores por meio da Tecnologia da Informação e Comunicação (TICs), faz-se necessário resguardar o seu direito à desconexão, a fim de garantir um trabalho digno e decente.

É importante entender o que significa, de fato, o direito à desconexão, pois apesar de ser amplamente reconhecido no ordenamento jurídico de outros países, no Brasil, ainda não há uma regulamentação expressa sobre o tema.

A desconexão nada mais é do que o direito dos teletrabalhador se desconectarem do labor, de descansarem e de usufruírem de seus momentos de lazer, que não podem ser obstados em decorrência da exaustão física ou mental, pelo fato de estar sempre à disposição do empregador.

Assim, preceituam Ferreira (2021, p. 441) que:

A ideia do direito à desconexão assenta-se basicamente no direito ao não trabalho, ou seja, o direito que o trabalhador tem de não trabalhar fora do seu horário de expediente, assim como, não ter interrompido os seus horários livres, de lazer ou de férias, por conta de chamados do seu empregador. Busca-se, em verdade, que o empregado possa utilizar seu tempo fora do ambiente empresarial para atividades familiares, pessoais, de manutenção de seus círculos sociais, ou qualquer outra atividade que eleja como importante no seu exercício de autodeterminação, desde que não esteja relacionada ao seu trabalho.

Com efeito, a tecnologia não pode escravizar seus usuários, submetendo-os a jornadas de trabalho extenuantes e misturando seu ambiente de prazer com seu ambiente de trabalho, em virtude da abertura desse canal de comunicação, ininterrupto e direto, entre empregador e empregado, pois poderá ocasionar sérios riscos psicossociais aos trabalhadores (Ferreira, 2021).

Nesse sentido, Souto Maior (2003) afirma que a discussão sobre o direito à desconexão, ou do direito de não trabalhar não é meramente filosófica ou relacionada ao futuro, também não se está falando do direito de ser leigo, mas sim de uma perspectiva técnica-jurídica, com a

finalidade de identificar um bem da vida, o não trabalho, cuja preservação possa se dar em concreto, apor intermédio da perseguição em juízo.

Para Souto Maior (2003), a desconexão não significa o direito ao não trabalho por completo, mas sim de trabalhar menos, de ter uma limitação e dentro de um determinado horário que permita que esse trabalhador consiga preservar sua saúde mental e física e consiga usufruir de momentos de lazer.

Com a garantia ao direito à desconexão, o teletrabalhador pode usufruir de outros direitos que lhe são garantidos após o término da sua jornada de trabalho, sem a possibilidade de ser interrompido diretamente pelo tomador de serviço, por meio de e-mails, ligações e outros instrumentos de comunicação, ou mesmo sem a interferência indireta, isto é, a preocupação de poder receber algum chamado do empregador a qualquer momento.

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

Freitas (2021) entende que apesar de o ordenamento jurídico brasileiro não possuir um dispositivo normativo expresso sobre o direito à desconexão, este direito é resguardado aos trabalhadores por uma interpretação integrativa das normas e princípios constitucionais e trabalhistas.

Isso porque o direito à desconexão é fundamental para resguardar a saúde dos empregados, pois está diretamente interligado com esse direito e, até mesmo, com o direito de lazer, elencados no artigo 6º⁴ da Constituição Federal como direitos fundamentais, visando garantir uma vida digna e um trabalho decente aos trabalhadores (Freitas, 2021).

Desta feita, o direito à desconexão do trabalho é considerado como um direito fundamental do trabalhador, pois é através de sua efetivação que terá seus direitos individuais e sociais resguardados (Dornelles; Marders, 2020).

Pode-se constatar, portanto, que a modalidade de trabalho intitulada como teletrabalho é muito sensível as violações do direito à desconexão, pois o trabalhador se torna submisso ao aparato tecnológico, mantendo-se conectado constantemente e ininterruptamente.

⁴ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Outrossim, a vida privada dos empregados se confunde com a sua vida profissional, ambas estão tão relacionadas que é difícil saber onde uma começa e a outra termina, fazendo com que a sua própria existência fique vinculada ao trabalho.

Desse modo, é imprescindível que se tenha mecanismos para coibir essas violações aos teletrabalhadores, violações estas que causam danos irreparáveis a saúde física e mental, podendo leva-los ao isolamento social, irritabilidade, depressão, exaustão e ocasionando diversos problemas de saúde.

Diante da ausência de regulamentação e com a intenção de proteger o trabalhador no que concerne o controle da jornada de trabalho, a Anamatra (2017) aprovou três enunciados: 21, 22 e 83, na 2 Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, *in verbis*:

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 exige 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) (ANAMATRA, 2017).

Assim, tem-se buscado criar mecanismos para resguardar a integridade física e psíquica do trabalhador, tendo como objetivos: a limitação do tempo de trabalho, a necessidade de conciliação do trabalho com a vida fora dele e o desenvolvimento pleno da personalidade do trabalhador.

Garantir o direito à desconexão é assegurar que o obreiro, nos momentos em que não esteja no seu horário de labor, também não esteja à disposição do empregador, pois não estará conectado às suas atividades de trabalho (Melo; Rodrigues, 2018).

Busca-se preservar a vida do trabalhador acima de tudo, ainda mais diante das novas formas de trabalho, haja vista que a intensa conexão, de forma habitual, entre o trabalhador e a atividade realizada pode causar inúmeros prejuízos para a vida do indivíduo.

Defender o direito ao não trabalho é uma tarefa hermética, em virtude de a atividade laboral sempre estar presente na vida das pessoas, pois é um direito fundamental. A diminuição dos salários, a existência do desemprego estrutural e a cultura que discrimina quem não trabalha, dificultando, assim, a discussão acerca do direito ao não trabalho (Souto Maior, 2003).

Não se defende que o trabalhador pare de laborar, ao contrário disso, o que aqui se pretende é que o obreiro trabalhe por um período de tempo reduzido, e, consequentemente, ele tenha preservada sua vida pessoal, saúde, relacionamentos, sendo capaz, inclusive, de fazer e realizar planos de vida.

Faz-se necessário compreender que é preciso resguardar o direito à desconexão como um direito capaz de garantir a realização do trabalhador, pois a pessoa que cumpre períodos longos de trabalho não é capaz de sonhar, planejar e executar, tendo em vista que está sobrecarregada mental e fisicamente.

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

4 O MODELO FRANCÊS E A SUA UTILIZAÇÃO COMO PARÂMETRO PELO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

No direito comparado, a França merece destaque em relação a essa temática, pois foi o primeiro país europeu a reconhecer, expressamente, o direito à desconexão do trabalho. Embora seja alvo de críticas, tem-se que a legislação francesa constitui significativo progresso ao proceder as limitações de jornada aos trabalhadores com a utilização de meios tecnológicos para à realização de suas tarefas.

O *Code du Travail*⁵ francês, em seu art. L. 3121-1⁶, considera que o tempo efetivo de serviço é aquele “durante o qual o trabalhador está à disposição do empregador e cumpre as suas diretivas sem poder participar livremente de suas ocupações pessoais”.

⁵ Código do Trabalho

⁶Code du Travail: “La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles”.

Todavia, essa definição tornou-se insuficiente diante de todas as diferentes situações existentes de interrupção dos momentos de descanso do empregado por força de equipamentos tecnológicos.

Neste contexto, a Lei francesa nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, implementou uma série de modificações na legislação trabalhista do referido país, dentre as quais, esta encontra a inserção de um dispositivo voltado ao direito à desconexão do trabalho, em seu artigo 55.

Portanto, o referido dispositivo modifica o art. 2242-17, que, no §7, passa a dispor acerca de algumas condutas que devem ser adotadas pelas empresas com mais de cinquenta empregados para proporcionar o pleno exercício do direito de se desconectar pelo trabalhador, *in verbis*:

§7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en oeuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.⁷ (França, 2019)

A principal motivação que levou a França a positivar esse direito foi “permitir aos trabalhadores uma melhor conciliação entre suas vidas profissionais e pessoais” (França, 2016), de modo a garantir períodos de desconexão nos momentos de descanso.

Para embasar essas mudanças na legislação trabalhista francesa, El Khomri utilizou o relatório apresentado por Mettling (2015), denominado *Transformation numérique et vie au travail*, que aponta a grave ameaça ao ambiente de trabalho pelo uso exacerbado de equipamentos digitais, incluindo o Direito à Desconexão.

Dentre os resultados observados no relatório, constava a significativa interferência da transformação digital na vida particular do trabalhador e no desempenho do próprio trabalho, concluindo que o volume de trabalho nem sempre é a melhor medida para aferir o período trabalhado.

Outro ponto que merece destaque é que, antes mesmo da positivação do direito à desconexão, a França já havia incorporado o conceito de teletrabalho em sua legislação, no ano

7 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 vistas 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 econômico. Esta norma define as modalidades de exercício do direito à 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.

de 2005, pelo Acordo Nacional Interprofissional, que garante, em seus artigos 6º e 7º, a vida privada e familiar do trabalhador, bem como o uso de equipamentos que lhe proporcionem maior segurança (França, 2005).

Diante de todas essas circunstâncias, a alteração do *Code du Travail* francês, impôs ao empregador a realização de convenção coletiva anual, objetivando a garantia da igualdade e qualidade de vida no ambiente laboral, assim como a previsão dos procedimentos necessários para o exercício do direito à desconexão (França, 2016), adotando como procedimento a via do acordo com os sindicatos de trabalhadores.

Por outro lado, caso haja uma ausência de acordo sindical, o empregador deverá elaborar uma carta e terá que avisar as entidades representativas dos trabalhadores, as quais, definirão as formas de garantia do direito de se desconectar.

Tem-se, portanto, que tal medida é plenamente compatível com o do ordenamento jurídico brasileiro vez que a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) assegura o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho (art.7, XXVI), as quais, conforme a decisão vinculante do Supremo Tribunal Federal (STF) ao fixar o Tema 1046, prevalecem sobre o legislado, o que se mostra perfeitamente compatível com o previsto na legislação francesa.

Cabe destacar que a lei francesa, ao abordar o instituto da desconexão é flexível, tendo em vista que cada empresa poderá criar seus próprios mecanismos ou negociar com os sindicatos, objetivando garantir o direito dos colaboradores de acordo com a dinâmica da atividade desenvolvida, na organização produtiva (Burdel, 2017).

Alguns doutrinadores consideram que existem questões controvertidas, com o valor jurídico da aludida carta, pois a elaboração da carta depende exclusivamente da boa vontade do empregador da acrescentar ao regulamento interno da empresa. E, não há qualquer penalidade para as empresas que não elaborarem este documento, razão pela qual o direito à desconexão dos empregados contribui para que a carta seja apenas um documento de boas práticas destituído de força jurídica (Ray, 2016).

Eu outro giro, pode-se constatar que o direito à desconexão do direito francês é mais abrangente que o simples direito ao descanso, pois visa coibir ingerências na vida privada do empregado por meio da tecnologia de informação e comunicação (TICs).

Para consolidar tal posicionamento, foi realizado um estudo pelo Centro de Pesquisa e Estudo para Observação da Vida na França (Credoc, 2013) objetivando analisar o impacto da constante conexão do trabalhador aos seus equipamentos eletrônicos. Ao final da pesquisa, no ano de 2013, concluiu-se que houve um aumento exponencial do uso das tecnologias no horário

de lazer dos trabalhadores, para consultas relacionadas ao trabalho, o que por si só, já era suficiente para demonstrar uma tendência ao adoecimento de trabalhadores.

Outra fonte utilizada para a modificação da Lei francesa nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, foi desenvolvida por Mettling (2015), no relatório “*Transformation numérique et vie au travail*”, que aponta diversos aspectos jurídicos, como: a responsabilidade do empregador em proteger o tempo de descanso e lazer do trabalhador e a compreensão de que o próprio empregado tem o direito de se desconectar.

Entrementes, a desconexão em períodos de descanso deve ser motivada e efetivada pelo empregador, ao passo que haveria a possibilidade de penalizar o empregado que não respeita a obrigação de se desconectar em períodos de repouso ou não coloca em prática as modalidades de exercício do direito previstas em acordo coletivo (Burdel, 2017).

É imperioso considerar que o empregador tem a obrigação de garantir a saúde e a segurança de seus colaboradores, resguardando que a carga de trabalho e os prazos estabelecidos possam assegurar o exercício do direito de desconexão, além de conscientizar os empregados acerca da importância dessas medidas. Por tais razões, Burdel (2017) assevera que a inexistência de medidas preventivas contra os riscos existentes e potenciais da hiperconexão na empresa pode ensejar responsabilização do empregador.

Deste modo, a desconexão do trabalho visa a garantir o gozo do período de descanso do trabalhador, mas, para que isso ocorra, faz-se necessário que tanto o empregado quanto o empregador empreguem esforços suficientes para alcançar este objetivo (Jauréguiberry, 2013).

Jauréguiberry (2013) observa, ainda, que os dispositivos tecnológicos reforçam as desigualdades existentes entre empregador e empregado, devido à intensificação do controle eletrônico. O referido autor utiliza, como exemplos os e-mails, que permitem que o empregador exerça um controle sobre o trabalho dos subordinados, reforçando ainda mais a nítida sobrecarga de trabalho, que pode ser restringido pela regulação do uso desses dispositivos.

E é importante que se tenha respeito ao limite da jornada de trabalho, garantindo o equilíbrio entre a vida privada e a profissional (Mettling, 2015). A atribuição de tarefas desproporcionalmente maior ao tempo de trabalho produz, por consequência, a inevitabilidade de realizá-las em outro período, destinado ao lazer.

Não obstante, a aplicação dessas normas ainda constitui um grande desafio, não apenas em território francês como também em países que começaram a importar e discutir o conceito, como ocorre no Brasil.

Das considerações já desenvolvidas, pode-se constatar que o direito à desconexão no Brasil não se adequa à principal inovação trazida pela lei francesa, diante da ausência de negociação coletiva obrigatória anual para o tratamento do tema.

Mas, pode-se constatar que a negociação coletiva, na conjuntura econômica do Brasil, a flexibilização das leis trabalhistas é a chave para a emergência de novas perspectivas e a superação da recessão em curso.

Flexibilizar, até mesmo, reduzir os direitos dos trabalhadores seria uma estratégia para diminuir os riscos e os custos das empresas, ampliando suas margens de lucro e viabilizando a criação de novos empregos, bem como a manutenção dos já existentes. Outro pilar, é a supremacia do negociado sobre o legislado, pois a visão de que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), embora indiscutivelmente relevante, encontra-se desatualizada e em desarmonia com a realidade nacional, o que justificaria a mencionada reforma trabalhista.

As mudanças em âmbito global e nacional evidenciam a necessidade de uma abordagem renovada nas relações trabalhistas, permitindo novas oportunidades e fomentando o crescimento do empreendedorismo, das empresas, e, por conseguinte, a criação de novas formas de emprego para os cidadãos brasileiros. A prevalência do negociado sobre o legislado baseia-se na ideia de que a negociação coletiva, especialmente em períodos de crise, pode preservar o funcionamento das empresas e a manutenção dos postos de trabalho.

Portanto, é imperativo reconhecer que a legislação atual não aborda todas as demandas e conflitos, e não atende às expectativas de trabalhadores e empresas em situações únicas, para as quais a aplicação do direito no padrão celetista já não produz resultados satisfatórios. Outro ponto é que valorizaria a negociação coletiva, promovida de maneira democrática e regular, estimulando e fortalecendo práticas sindicais sérias e diferenciadas.

Além do mais, os sindicatos incorporam as disposições legais nas negociações, evidenciando a preservação da proteção legal no âmbito da categoria profissional. Por fim, a Constituição valorizou a autonomia coletiva da vontade como um meio para que o trabalhador contribua para a elaboração das normas que irão reger sua própria vida, inclusive no âmbito laboral (artigo 7º, inciso XXVI, Constituição Federal).

Adicionalmente, conforme a própria Constituição, o trabalhador não seria considerado hipossuficiente quando representado pelo sindicato, razão pela qual há uma valorização da autonomia das partes, além de aprimorar a negociação coletiva, reconhecendo o direito de sindicatos organizados no local de trabalho e empresas em criarem normas que abordem grande parte de suas demandas. Não seria, portanto, a revogação de leis já existentes, mas sim a criação

de instrumentos que permitam que trabalhadores e empregadores estabeleçam normas condizentes com as especificidades da relação existente.

Nesse sentido, destaca-se a implementação de diretrizes e regulamentos, especialmente por meio de consensos coletivos, emerge como uma estratégia efetiva para preservar e viabilizar o direito à desconexão. Estas medidas não apenas delineiam parâmetros claros para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, mas também proporcionam um ambiente laboral mais saudável, promovendo a qualidade de vida dos colaboradores e contribuindo para a construção de relações de trabalho mais equitativas e sustentáveis. Nesse contexto, a adoção de regras consensuais se revela como um instrumento essencial na busca por um cenário laboral que valorize a integralidade e o bem-estar dos indivíduos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do tempo o mercado de trabalho ganhou novos rumos com a inserção das tecnologias de informação e comunicação (TICs), acarretando que os trabalhadores e empregadores se adaptassem ao novo *modus operandi* de trabalho.

Dentre as benesses advindas dessa nova modalidade de trabalho tem-se que obreiro hoje em dia execute as suas atividades em qualquer lugar ou até mesmo da sua própria residência, evitando o deslocamento até a empresa e permitindo que usufruam de mais tempo familiar.

Contudo, por mais que o teletrabalho traga uma maior flexibilidade na prestação de serviço em contrapartida existe diversos embates no que diz respeito a saúde física e mental dos obreiros. Isso porque, gera ao trabalhador uma dificuldade em se desconectar do trabalho.

Para subsidiar o presente trabalho, foi feito um estudo comparado com a legislação francesa, tendo em vista que o direito à desconexão do trabalho já fora positivado no país repercutindo de maneira positiva perante à sociedade.

Em contrapartida, no ordenamento jurídico brasileiro, a implementação do direito à desconexão encontra obstáculos diante a ausência de regulamentação e relação que muitas empresas evitam ter com os sindicatos.

Contudo, diante a inserção do art. 611-A, propiciando a prevalência do negociado sobre o legislado, não se descarta a ideia de ser firmado acordo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, onde empregado e empregador poderão chegar a um denominador comum quando o assunto versar sobre a desconexão.

Alternativamente, também se sugere a criação de políticas internas na empresa com a devida orientação dos benefícios que a desconexão do trabalho trás como forma de conscientização a relação entre empregado e empregador.

O direito do trabalhador de se desconectar propõe, que diante toda a evolução e cenário tecnológico o obreiro não fique à disposição do empregador fora de sua jornada laboral, sem usufruir do horário de descanso e lazer.

Conforme já mencionado ao norte, até o presente momento não há positivação da desconexão do trabalho no ordenamento jurídico o que geraria à gama de empregados uma segurança jurídica, uma vez que o descumprimento poderia culminar em consequências punitivas expressa na Lei, além de possibilitar a sua adequada tutela, mediante prescrição das condutas que devem ser adotadas pelas empresas.

Dessa forma, a introdução, por meio de legislação, da exigência de que as condições do teletrabalho sejam estabelecidas por meio de negociações coletivas, à semelhança do que ocorre na legislação francesa, representaria um progresso significativo na asseguaração do direito à desconexão no contexto jurídico brasileiro.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA. Reforma Trabalhista. Enunciados Aprovados . 2ª Jornada de Direito Material e Procuessual do Trabalho (2017) XIX Congresso Nacional dos Magistrados da justiça do Trabalho – Conamat. Disponível em:

https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf .Acesso em: 17 nov 2023.

ANTUNES, Ricardo (org.). 2020. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. 1. ed. São Paulo: Boitempo.

BRAGA, Eduardo Souza. Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção da saúde do trabalhador. 2015. 163 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Franca, 2015. Disponível em: <http://hdl.han-dle.net/11449/136054>. Acesso: 17 de nov de 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 17 de nov de 2023.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 17 de nov de 2023.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos., Brasília, DF, 13 de julho. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: 17 de nov de 2023.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 13 de julho. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467. Acesso em: 17 de nov de 2023.

BURDEL, Paul. *Le droit a la déconnexion* Université Jean Moulin Lyon III - Faculté de Droit 2017.

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*, 2013. Disponível em: <http://www.credoc.fr/pdf/Rapp/R297.pdf>. Acesso em: 17 de nov de 2023.

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: 21 de nov de 2023.

DORNELLES, Letícia; MARDERS, Fernanda. **O direito à desconexão do trabalho: um direito humano fundamental**. In: Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 9, n. 89, p. 16-27, jun. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/179990>. Acesso em: 21 de nov de 2023.

FERREIRA, Marcela Pereira. **A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Encontro Virtual, v. 7, n. 1, p. 101 – 119, Jan/Jul. 2021

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. **Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho: Encontro Virtual, v. 7, n. 1, p. 24 – 43, Jan/Jul. 2021.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTANA, Agatha Gonçalves; **A quarta revolução industrial e o direito à desconexão do trabalhador em tempos de pandemia**. Cadernos do

Programa de Pós-Graduação em direito PPGDir./UFRGS, ed. digital, vol. 16, n.1, p.172-195, em 2021. Acesso em: 25 de nov de 2023.

FRANÇA. Assembleia Nacional de França. *Étude d'impact: projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs*, 24 mar. 2016.

FRANÇA. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (chapitre II). *Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*. Disponível em: http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi_no2016-1088_du_8_aout_2016_version_initiale.pdf. Acesso em 13 nov. 2023

FRANÇA. *Droit à la déconnexion*. Ministère du Travail. 31 mai. 2017. Disponível em: <http://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/loi-travail-2016/les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/droit-a-la-deconnexion>. Acesso em: 13 nov. 2023.

FRANÇA. República Francesa. *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%20sala ri%C3%A9s%20%3B&text=Cette%20n%C3%A9gociation%20porte%20%C3%A9galement%20sur,application%20de%20l'article%20L. Acesso em: 19 de nov de 2023.

FRANÇA. República Francesa. *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: 19 de nov de 2023.

FRANÇA. República Francesa. *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 de nov de 2023.

FREITAS, Juliana Santos. **Os impactos da tecnologia da informação e comunicação no direito à desconexão do trabalho**. In: *Brazilian Journal of Fevelopmente*, v. 7, n 1, 2021.

Disponível em:

<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/22601/18095>. Acesso em: 25 de nov de 2023.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. **A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão**. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*. Curitiba, PR, Brasil, n.1, p.119-136, jan/abr. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698> Acesso em: 25 de nov de 2023.

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/droitfinances.commentcamarche.net/download/files/joe_20160809_0003-PDF.pdf. Acesso em: 20 de nov de 2023.

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: 17 de nov de 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 19ª ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. Direito à desconexão do trabalho. São Paulo: LTr, 2018.

METTLING, Bruno. *Transformation numérique et vie au travail*, 2015. Disponível em: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000646.pdf>. Acesso em: 17 de nov de 2023.

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.

PANCHERI, Ivanira. **Teleassédio Moral**. Porto Alegre: Estado de Direito, 2018 Disponível em: <http://estadodedireito.com.br/teleassedio-moral/>. Acesso em: 25 de nov de 2023.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. **O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no direito brasileiro** In: Revista Direito e Práxis, [S.l.], dez. 2020. ISSN 2179-8966. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/53832>. Acesso em: 20 de nov de 2023.

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.

SANTOS, Michel Carlos Rocha; MIRANDA, Michelly Cardoso. A eficácia horizontal dos direitos fundamentais: a proteção à intimidade e vida privada no teletrabalho em face de era virtual. **Revista de Direito do Trabalho: RDT**, v. 43, n. 175, p. 95-115, mar. 2017

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Justiça do Trabalho, São Paulo, v. 20, n. 238, p. 7-23, out. 2003. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-do-trabalho> Acesso em: 20 de nov de 2023.