

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

Natália Santos Abul Hosson

TRABALHO SEM FIM: sobre o direito à desconexão digital

Porto Alegre
2023

Natália Santos Abul Hosson

TRABALHO SEM FIM: sobre o direito à desconexão digital

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Valdete Souto Severo.

Porto Alegre
2023

CIP - Catalogação na Publicação

Abul Hosson, Natália Santos
Trabalho sem fim: sobre o direito à desconexão
digital / Natália Santos Abul Hosson. -- 2023.
71 f.
Orientadora: Valdete Souto Severo.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade
de Direito, Curso de Ciências Jurídicas e Sociais,
Porto Alegre, BR-RS, 2023.

1. direito à desconexão digital. 2. jornada de
trabalho. 3. hiperconexão. 4. sobrecarga laboral. I.
Severo, Valdete Souto, orient. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UFRGS com os
dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Natália Santos Abul Hosson

TRABALHO SEM FIM: sobre o direito à desconexão digital

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovada em 12 de setembro de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Valdete Souto Severo (Orientadora)

Prof.^a Dr.^a Sonilde Kugel Lazzarin

Prof.^a Me. Luciane Toss

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à minha família, por todo apoio, suporte e carinho ao longo dessa jornada, em especial à minha mãe e amiga, Benedita, pelo incentivo de sempre, por todo o amor e apoio.

À minha irmã, Camila, que sempre me ofereceu seu apoio incondicional.

Agradeço ao Igor, pelo carinho, pelo apoio e por sempre me recordar que sou capaz de alcançar meus objetivos.

Aos colegas e amigos que compartilharam a jornada universitária comigo, em particular à Lígia, agradeço o apoio constante e momentos de descontração compartilhados durante os cafés. Sua presença tornou essa trajetória mais leve.

Aos amigos, que mesmo à distância, incentivaram a conclusão desse ciclo. Diôgo, muito obrigada pelo apoio e paciência.

A esta universidade e corpo docente, pelo ensino público de qualidade.

Ao SAJU, por me acolher e lembrar o motivo de escolha desse curso.

Por fim, agradeço, em especial, à minha orientadora, professora Valdete, por todo o apoio, auxílio e compreensão nos meses de construção desse trabalho. Seu suporte foi imprescindível na conclusão desta pesquisa.

“Quantas horas trabalha?
Que horas você vai dormir?
O senhor vai ao cinema?
O que o senhor faz no fim de semana?
E que horas vocês amam?
A que horas você acordou?
Quantas horas trabalhou?
Que horas vai dormir?
De cada 24 horas dorme uma média de oito,
gasta duas fazendo refeições e mais duas em
trânsito, além de oito trabalhando.
Isso quer dizer que lhe sobram quatro horas
que usa descansando ou esperando.
Mas digamos que vive essas quatro horas. Se
essa pessoa morreu em 50 anos, na verdade
viveu apenas seis, pois o resto consumiu em
coisas desagradáveis ou inúteis”.

A Grande Cidade (Cacá Diegues, 1966)

RESUMO

O presente trabalho apresenta uma análise acerca da importância do direito à desconexão digital do trabalho na promoção de um ambiente laboral saudável em tempos de hiperconectividade, considerando as características sociojurídicas que permeiam a atual conformação das relações de trabalho no país. As novas tecnologias já transpõem as barreiras espaciais e temporais na prestação da atividade laboral e desafiam o equilíbrio entre o trabalho e o descanso. *Notebooks, tablets, smartphones*, aplicativos de mensagem instantânea, dentre outros notáveis avanços nos últimos tempos, tornam possível a conexão constante laboral. Em qualquer lugar que se encontre e em todo tempo, o trabalhador, mesmo após o cumprimento do expediente de serviço, seja preenchendo relatórios, respondendo e-mails ou mensagens em grupos de mensagem, ou mesmo atendendo ligações, é compelido a um vínculo constante patronal, mesmo durante os períodos de descanso, sob a pressão de não ser substituído ao transparecer que está recusando prestar algum tipo de serviço. Com efeito, o trabalho acaba adentrando na esfera privada do trabalhador, tolhendo-o da plena fruição dos períodos de descanso, medida preventiva de saúde laboral contra o desenvolvimento de patologias atreladas à sobrecarga de trabalho.

Palavras-chave: direito à desconexão digital; jornada de trabalho; hiperconexão; sobrecarga laboral.

ABSTRACT

This paper presents an analysis about the importance of the right to digital disconnection from work in promoting a healthy work environment in times of hyperconnectivity, considering the socio-legal characteristics that permeate the current configuration of labor relations in the country. New technologies already transcend spatial and temporal barriers in the provision of work activities and challenge the balance between work and rest. Notebooks, tablets, smartphones, instant messaging apps, among other notable advances in recent times, make constant work-related connection possible. In any place and at all times, the worker, even after completing the workday, whether filling out reports, responding to emails or messages in group chats, or even answering calls, is compelled to a constant employment link, even during rest periods, under the pressure of not being replaced when it becomes apparent that they are refusing to provide some form of service. As a result, work ends up encroaching on the worker's private sphere, depriving them of fully enjoying rest periods, a preventive measure for occupational health against the development of health issues associated with work overload.

Keywords: right to digital disconnection; workday; hyperconnectivity; work overload.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho;

OIT - Organização Internacional do Trabalho;

OMS - Organização Mundial da Saúde;

TICs - Tecnologias da Informação e Comunicação;

TST - Tribunal Superior do Trabalho.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 TEMPO DE TRABALHO	12
2.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS	12
2.2 ASPECTOS HISTÓRICOS E LEGAIS SOBRE A DURAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO NO BRASIL	19
2.3 METAMORFOSES DO TRABALHO: A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA	25
3 DIREITO À DESCONEXÃO	33
3.1 SOBRE A LIMITAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO	33
3.2 O DIREITO À DESCONEXÃO DIGITAL NO MUNDO E A PROPOSTA BRASILEIRA	42
3.3 O DIREITO À DESCONEXÃO NA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA	51
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
REFERÊNCIAS	65

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho pretende investigar a importância do direito à desconexão e suas implicações na promoção de um ambiente laboral saudável em tempos de hiperconectividade, bem como analisar a forma que as leis trabalhistas e entendimentos jurisprudenciais vêm tratando o tema.

Quais os novos desafios para a garantia do direito ao descanso, conquista fruto de reivindicações históricas e embates sociais, em uma sociedade hiperconectada e afeita a ideais inalcançáveis de produtividade? E mais importante, o que vem sendo feito para se implementar, efetivamente, o direito à desconexão laboral? Esses questionamentos mostram-se essenciais frente às remodelações trabalhistas atuais e compõem amplo debate internacional, sobretudo com a Covid-19, que difundiu a adoção de modelos híbridos e remotos de trabalho.

As novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) remodelaram os processos de integração e gerenciamento laboral. Dispositivos móveis, tais como *smartphones* e *tablets*, aplicativos de mensagens, e outros mecanismos que facilitam contato instantâneo, tornam possível o trabalho remoto e desafiam a possibilidade de plena fruição do descanso que, apesar de balizado no ordenamento jurídico brasileiro, tem sua efetivação tolhida, frente à vulnerabilidade experienciada pelos trabalhadores nas relações de trabalho.

Desde as Revoluções Industriais, a limitação da jornada de trabalho tem sido uma constante nas reivindicações da classe trabalhadora. No atual contexto, entretanto, a efetiva limitação do tempo de trabalho e período de descanso frente à diluição das barreiras físicas e temporais, que outrora delineavam os períodos de prestação laboral, demanda do Direito do Trabalho novas estratégias de ação, justificando-se, por isso, o desenvolvimento do presente trabalho.

Para tanto, procedeu-se uma pesquisa de natureza básica e qualitativa, a partir da revisão bibliográfica de livros, artigos científicos, bem como a análise de legislações e jurisprudências para abordar o referido tema. De forma mais específica, buscou-se analisar, primeiramente, a formação histórica das bases estruturantes da relação entre tempo, capital e trabalho, seu desdobramento no contexto brasileiro, bem como o processo de reestruturação produtiva do capital e organização do trabalho.

Na segunda parte dessa pesquisa, trata-se de forma mais específica sobre a evolução normativa do direito à limitação da jornada de trabalho no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, os riscos patológicos da submissão obreira a extensas jornadas, a exemplo da síndrome de *burnout*, e os impactos das novas TICs nas relações de trabalho. Ainda, na segunda parte, é realizada uma análise das legislações francesa e portuguesa relacionadas ao direito à desconexão, e do Projeto de Lei 4.044/2020, sobre o tema. Por fim, no último ponto desta monografia, realiza-se um levantamento jurisprudencial sobre os principais entendimentos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o direito à desconexão digital do trabalho.

2 TEMPO DE TRABALHO

2.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A limitação do tempo de trabalho e a desconexão laboral são direitos fundamentais que se integram mutuamente e condicionam a possibilidade de construção do trabalho humano como direito social, e não somente meio de exploração¹. Como se verá adiante, esses preceitos sempre estiveram presentes em reivindicações da classe obreira e foram foco das primeiras regulamentações trabalhistas, demonstrando a importância de revisitar e compreender os principais alicerces que sustentam a relação entre trabalho, capital e tempo.

De acordo com a maior parte da doutrina², na Europa, de maneira geral, a consolidação do sistema capitalista foi moldada por revoluções que provocaram profundas metamorfoses nas dinâmicas sociais. Federici³, por exemplo, caracteriza o capitalismo como um movimento reacionário que emergiu em oposição às demandas e reivindicações de servos, artesãos, produtores e outros trabalhadores durante a Baixa Idade Média.

De acordo com Marx, em *O Capital*⁴, o sistema econômico capitalista surge de um processo complexo, no qual fatores sociais, econômicos e políticos convergem entre si, sobretudo a partir do que refere ser o processo de “acumulação primitiva”. Essa etapa inicial ressoa a constituição desse sistema e consolidação das relações de propriedade, alienação e exploração do trabalho.

Com essa polarização do mercado estão dadas as condições fundamentais da produção capitalista. A relação capitalista pressupõe a separação entre os trabalhadores e a propriedade das condições da realização do trabalho. Tão logo a produção capitalista esteja de pé, ela não apenas conserva essa separação, mas a reproduz em escala cada vez maior. O processo que cria a relação capitalista não pode ser senão o processo de separação entre o trabalhador e a propriedade das condições de realização de seu trabalho, processo que, por um lado, transforma em capital os meios sociais de subsistência e de produção e, por outro, converte os produtores diretos em

¹ SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho:** compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do direito diante das possibilidades de superação da forma capital. 2. ed. São Paulo: Escola Superior de Advocacia OAB SP, 2020.

² Vide escritos de Karl Marx, Friedrich Engels e Antônio Gramsci.

³ FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa:** mulheres, corpo e acumulação primitiva. São Paulo: Elefante, 2017.

⁴ MARX, Karl. **O capital.** Livro I: O processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

trabalhadores assalariados. A assim chamada acumulação primitiva não é, por conseguinte, mais do que o processo histórico de separação entre produtor e meio de produção. Ela aparece como 'primitiva' porque constitui a pré-história do capital e do modo de produção que lhe corresponde⁵.

Esse processo foi lento, gradual, violento e, igualmente, contestado. A formação de uma classe trabalhadora disciplinada à produção e alienação levou muito tempo para ser implementada e ameaçou seriamente a constituição e desenvolvimento do sistema capitalista. Segundo Kehl⁶, o fomento de uma economia voltada para a mercantilização do trabalho exigia do indivíduo uma nova relação com o tempo que, até aquele momento, era ditado pelos ciclos de luz e eventos naturais que ditavam as ações e atividades do cotidiano, realizadas de forma mais lenta e prolongada.

A emergência do capital demanda uma abordagem diferente sobre a relação do indivíduo com o tempo, sua disponibilidade ao trabalho e uma dinâmica laboral voltada para a produção, comércio e maximização de lucros. Durante esse processo, Federici⁷ destaca que ao transfigurar o trabalho em mercadoria de troca e subordiná-lo a uma conduta externa voltada à produção, sobre a qual o trabalhador, possuidor somente de sua força de trabalho, não tem nenhum controle, a economia capitalista converteu o processo de trabalho em espaço de estranhamento e dissociação, no qual muitos preferiam ser sentenciados à força, como criminosos, pedintes e desocupados, a se submeter ao trabalho assalariado/alienado.

Sobre isso, Marx refere que:

Sendo processo de produção e, ao mesmo tempo, processo de consumo da força de trabalho pelo capitalista, o produto do trabalhador transforma continuamente não só em mercadoria, mas em capital, em valor [sic] que suga a força criadora de valor, em meios de subsistência que compram pessoas, em meios de produção que se utilizam dos produtores. Por conseguinte, o próprio trabalhador produz constantemente a riqueza objetiva como capital, como poder que lhe é estranho, que o domina e explora, e o capitalista produz de forma igualmente contínua a força de trabalho como fonte subjetiva de riqueza, separada de seus próprios meios de objetivação e efetivação, abstrata, existente na mera corporeidade do trabalhador; numa palavra, produz o trabalhador como assalariado. Essa constante reprodução ou perpetuação do trabalhador é a *sine qua non* da produção capitalista⁸.

⁵ MARX, Karl. **O capital**. Livro I: O processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 426.

⁶ KEHL, Maria Rita. **O tempo e o cão**: a atualidade das depressões. São Paulo: Boitempo, 2009.

⁷ FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa**: mulheres, corpo e acumulação primitiva. São Paulo: Elefante, 2017.

⁸ MARX, op. cit., p. 426.

A consolidação do tempo como algo a ser consumido, utilizado de forma racional e necessariamente produtiva, foi paulatinamente introduzido e impulsionado pelas Revoluções Industriais iniciadas no século XVIII, na Europa. A Primeira Revolução Industrial, marcada pelo advento da máquina a vapor e crescente desenvolvimento de rodovias, promoveu a transição do trabalho manual para a produção mecanizada que, com o surgimento da eletricidade e introdução das linhas de montagem no século XIX, transitou para as manufaturas em larga escala, as fábricas, uma das principais características da Segunda Revolução Industrial⁹.

Nesse sentido, Teixeira e Souza¹⁰ destacam que, apesar de as manufaturas reorganizarem a forma de produção e as relações de trabalho, nessa etapa ainda não existia uma subordinação completa do trabalhador ao capital. O ritmo de trabalho e forma de execução dependia da destreza do obreiro que detinha o conhecimento sobre o processo de produção. Apesar de se verificar certo aumento da produtividade e trabalho excedente com especialização das atividades e divisão técnica do trabalho, o controle e manejo das ferramentas pelo trabalhador ainda o tornava elemento essencial no processo de produção e, portanto, limitador da expansão de capital.

O assalariamento, apesar de subjugar o trabalho ao capital como meio de subsistência, por si só ainda não garantia o controle necessário sobre o processo produtivo como um todo. Era necessária uma nova etapa, ou nível, de controle, que tornasse previsível o ritmo e modo de trabalho, inaugurada, segundo Sebastiani¹¹, com o advento da máquina como ferramenta de produção.

A produção mecanizada passa a ditar a velocidade de execução laboral, reduzindo o trabalhador a um papel secundário nesse processo, que passa a ser integralmente controlado pelos detentores do capital. A destreza manual, criatividade e especialização dão lugar a atividades de acompanhamento e vigilância das engrenagens, redução de salários e crescente pauperização da classe trabalhadora,

⁹ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016; BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. **Quarta revolução industrial e direito do trabalho**. São Paulo: Almedina, 2022.

¹⁰ TEIXEIRA, Déa Lúcia Pimentel; SOUZA, Maria Carolina A. F. Organização do processo de trabalho na evolução do capitalismo. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 4, p. 65-72, 1985.

¹¹ SEBASTIANI, Raquel Vieira. O Controle Capitalista ao Longo da História. In: WAISMANN, Moisés; MÉNDEZ, Natalia Pietra; REMEDI, José (org.). **Visões sobre o trabalho**: diálogos interdisciplinares. Caxias do Sul: EDUCS, 2013. p. 15-48.

à medida que a exigência de habilidades especiais não era mais necessária e os salários tornavam-se mais baixos¹².

Segundo a análise de Sebastiani¹³, quando se observa a incorporação de máquinas no contexto de produção capitalista, fica evidente que as mudanças técnicas e organizacionais nos processos de trabalho não são apenas impulsionadas por demandas puramente técnicas, como manutenção da qualidade do produto. Na realidade, tais transformações são amplamente influenciadas pela necessidade de controle sobre o trabalho, um elemento fundamental na busca incessante pela maximização de lucros.

Nesse sentido, Federici¹⁴ destaca, ainda, a importância de diversas políticas estatais no processo de disciplinamento social durante o período de consolidação do modelo de produção capitalista. Segundo a autora, buscando fixar os trabalhadores às ocupações que lhe foram impostas, implementar uma força de trabalho ordenada e desmobilizar os protestos sociais, diversas leis foram criadas no esforço de moderar a utilização do tempo livre e socialização do trabalhador.

O ataque foi sancionado por um dilúvio de leis, 25 na Inglaterra somente para a regulação de tabernas, entre 1601 e 1606, [...] o que estava em jogo era a dessocialização ou descoletivização da reprodução da força de trabalho, bem como a tentativa de impor um uso mais produtivo do tempo livre [...] o medo da indisciplina social deu lugar à proibição das reuniões e dos festejos proletários [...] a reprodução dos trabalhadores passou do campo aberto para o lar, da comunidade para a família, do espaço público (a terra comunal, a Igreja) para o privado¹⁵.

Nos séculos seguintes, essa constante preocupação e interesse no estabelecimento de um novo código de conduta social ainda se observa. Um exemplo notável disso é o papel desempenhado pelo Estado, conforme apontado por Sebastiani, ao instituir a chamada “Lei Seca” nos Estados Unidos, que esteve em vigor de 1919 a 1933, refletindo a busca por uma disciplina social que impulsionasse a

¹² TEIXEIRA, Déa Lúcia Pimentel; SOUZA, Maria Carolina A. F. Organização do processo de trabalho na evolução do capitalismo. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 4, p. 65-72, 1985.

¹³ SEBASTIANI, Raquel Vieira. O Controle Capitalista ao Longo da História. In: WAISMANN, Moisés; MÉNDEZ, Natalia Pietra; REMEDI, José (org.). **Visões sobre o trabalho: diálogos interdisciplinares**. Caxias do Sul: EDUCS, 2013. p. 15-48.

¹⁴ FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. São Paulo: Elefante, 2017.

¹⁵ *Ibidem*, p. 163.

eficiência econômica e a maximização da produção¹⁶. Como bem referido pela autora, o esforço pelo controle do processo laboral agora não se reduz ao próprio local de trabalho, invade outras dimensões da vida dos trabalhadores, a sua vida privada e interação social.

A instituição de um novo código de conduta social e o controle do tempo se tornaram elementos essenciais na produção, que exigia cada vez maior velocidade. Pinto¹⁷ descreve esse período como o mais opressivo estágio de controle sobre o trabalho humano: homens, mulheres e crianças trabalhavam durante longos períodos em pé, quase sem ventilação e iluminação adequada, junto a máquinas extremamente barulhentas e sem qualquer dispositivo de segurança, intensificando, onde já era comum, a ocorrência de desmaios e convulsões durante o trabalho.

Era frequente que crianças, entre 8 e 10 anos, cumprissem extensas jornadas em minas de subsolo ou que os salários pagos a elas e a mulheres representassem apenas a metade do valor pago aos homens que, igualmente, laboravam sem nenhuma segurança ou higiene, em condições laborais desumanas¹⁸.

Os trabalhadores não ficaram inertes e resistiram a essa dinâmica laboral imposta. No século XIX, ganhava relevância na Inglaterra o movimento ludista que fomentava a destruição de máquinas¹⁹. Nesse sentido, Frari²⁰ destaca a importância dos primeiros partidos operários com base sindical e nacional, a exemplo do Partido Operário Francês, fundado em 1880, que reivindicava em seu programa de governo:

Descanso de um dia por semana ou proibição legal de os patrões obrigarem ao trabalho por mais de seis dias por semana. Limitação legal da jornada de trabalho em oito horas para os adultos. Proibição do trabalho nas oficinas particulares para crianças menores de 14 anos e, para as de 14 a 18 anos, limitação da jornada de trabalho em seis horas²¹.

¹⁶ SEBASTIANI, Raquel Vieira. O Controle Capitalista ao Longo da História. In: WAISMANN, Moisés; MÉNDEZ, Natalia Pietra; REMEDI, José (org.). **Visões sobre o trabalho**: diálogos interdisciplinares. Caxias do Sul: EDUCS, 2013. p. 15-48.

¹⁷ PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20**: taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

¹⁸ CALVO, Adriana Calvo. **Manual de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620285/>. Acesso em: 22 mai. 2023.

¹⁹ SEBASTIANI, op. cit.

²⁰ FRARI, Ana Luiza. **Jornada de trabalho e antagonismo de classe na reestruturação produtiva**. 2001. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, 2001.

²¹ ROSAL apud FRARI, Ana Luiza. **Jornada de trabalho e antagonismo de classe na reestruturação produtiva**. 2001. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, 2001, p. 111.

Em Chicago, a Federação Americana do Trabalho (AFL) convocou uma grande manifestação para marcar a deliberação dos trabalhadores sobre a adoção da jornada de trabalho de oito horas a partir daquele ano, 1886. A severa e violenta repressão sofrida pelos trabalhadores fomentou diversos protestos posteriores e forjou aquele dia como referência à luta proletária, o primeiro dia de maio²².

Reivindicações por melhores condições de trabalho e manifestos econômicos, sociais e políticos contra o processo de pauperização proletária tornaram-se cada vez mais numerosos e organizados, contribuindo para o início de uma era social e tensionamento do modelo de produção vigente até aquele momento.

Nesse contexto, os direitos trabalhistas surgem como uma resposta do Estado aos conflitos sociais e às demandas da classe operária, mas também, como enfatizado por Martinez²³, à necessidade de preservação e manutenção do próprio capital:

[...] Como os segmentos opressivos da sociedade precisavam de legitimação para atuar, principalmente no âmbito da política e da economia, sem ser [*sic*] importunados, resolveram acomodar eventuais levantes populares oferecendo vantagens a que normalmente as classes menos favorecidas não teriam acesso. Assim, por engenho jurídico, foram cunhados os chamados direitos sociais, que, para sua efetivação, invocavam a intervenção direta do Estado. Diz-se isso porque os direitos sociais, ao contrário dos direitos individuais, não existiam por si mesmos; eles clamaram pela ação distributiva (e política) estatal para que pudessem acontecer²⁴.

Severo²⁵, no mesmo sentido, enfatiza que o Estado Social, apesar de estabelecer limites ao regular as relações de trabalho, não rompe com o sistema existente, ao contrário, revela-se como estratégia de ordem diante das crescentes reivindicações da época, uma maneira de atender ao modelo social predominante. Mediante o Estado, portanto, o capital cede somente o necessário para manutenção da própria ordem, como sobrevivida diante de desgastes. Paradoxalmente, o Direito do Trabalho sustenta a forma de produção, e reprodução, do capital, mas também o

²² FRARI, Ana Luiza. **Jornada de trabalho e antagonismo de classe na reestruturação produtiva**. 2001. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, 2001.

²³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 13. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>. Acesso em: 05 mai. 2023.

²⁴ *Ibidem*, p. 25.

²⁵ SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do direito diante das possibilidades de superação da forma capital**. 2. ed. São Paulo: Escola Superior de Advocacia OAB SP, 2020.

tensiona, à medida que o Estado passa a intervir sobre a liberdade individual, criando direitos capazes de salvaguardar a força de trabalho proletária em épocas de crise, como forma de mantê-la.

No século XIX, essa era uma preocupação vital à própria manutenção do estado capitalista: dar conta dos trabalhadores que, sujeitos a jornadas extensas, tinham pouco tempo de “vida útil” e precisavam, de algum modo, sobreviver quando já não mais “serviam” para o trabalho.

A essa preocupação assistencial soma-se outra ainda mais relevante: uma sociedade de pessoas que trabalham até extenuar suas forças ou que permanecem “conectadas” durante todo o tempo em que estão acordadas é uma sociedade de zumbis, de homens que não têm tempo para pensar, refletir, reclamar e, o que é mais importante, modificar o mundo à sua volta²⁶.

Diante desse cenário, importantes normas são criadas. A limitação e regulamentação do trabalho infantil/ juvenil, do trabalho noturno e controle sobre as jornadas demasiadamente longas são conquistadas pelo movimento operário. Em 1891, foi instituído na Alemanha o repouso dominical, seguido pela França que o adotou em 1906 e limitou, em 1919, a duração do trabalho a 48 horas semanais, um deslocamento importante do debate sobre a jornada diária para referências semanais, cada vez mais frequente nas pautas trabalhistas da época²⁷.

Em 1917 e 1919, México e Alemanha, respectivamente, elevaram o direito do trabalho ao plano constitucional. Em 1919, a primeira convenção da recém-criada Organização Internacional do Trabalho (OIT), considerando os efeitos prejudiciais das jornadas excessivas na condição física e moral, limitou a jornada de trabalho em oito horas diárias e 48 horas semanas como forma de preservar a saúde e bem-estar dos trabalhadores, oportunizar à classe trabalhadora participar do mercado de consumo, bem como limitar a concorrência desleal entre as empresas, por meio do estabelecimento de normas internacionais relativas às horas de trabalho²⁸.

No Brasil, e demais países da América do Sul, entretanto, o surgimento do Direito do Trabalho, e a conseqüente limitação da jornada laboral, deu-se de forma muito diferente do movimento ascendente ocorrido nos países centrais, refletindo particularidades sociais, econômicas e históricas próprias.

²⁶ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 20.

²⁷ FRARI, Ana Luiza. **Jornada de trabalho e antagonismo de classe na reestruturação produtiva**. 2001. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, 2001.

²⁸ LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo**: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: Secretaria Internacional de Trabalho / OIT, 2009.

2.2 ASPECTOS HISTÓRICOS E LEGAIS SOBRE A DURAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO NO BRASIL

A institucionalização de regramentos sociais de proteção ao trabalho ocorreu de maneira bastante distinta nos países que foram alvo da expansão marítima europeia nos séculos XV e XVI, entre os quais se inclui o Brasil. Nesse sentido, Biavaschi²⁹ destaca que a estruturação do Brasil como uma economia primário-exportadora, voltada para interesses externos, deve ser compreendida dentro do processo de afirmação do capitalismo em escala global, especialmente durante a fase mercantilista de expansão.

Por outro lado, segundo a autora, ao contrário do movimento de afirmação do capital nos países europeus, em que o trabalho livre e assalariado era uma condição essencial para sustentação desse sistema, no Brasil prevalecia uma estrutura escravocrata que perdurou até o século XIX, deixando marcas profundas em sua estrutura econômica, política e social.

A prática escravista moldou as estruturas sociais da época e gerou um legado de desigualdade que persiste até os dias de hoje. Em que pese a promulgação da Lei Áurea tenha abolido as regras sobre escravidão no país, não introduziu qualquer política que viabilizasse a inserção social das pessoas escravizadas, tampouco assegurou-lhes direitos e condições de cidadania. Quem detinha essa condição, na época, era apenas uma pequena parcela da população, composta por homens brancos e ricos. Ao contrário, sem que fossem suplantadas as condições de sujeição e dominação instituídas na relação entre escravizado e senhor, a constituição da pessoa livre se deu apenas em âmbito formal³⁰.

Refletindo sobre esse tema, Biavaschi³¹ destaca que a formação da sociedade brasileira, baseada na exploração do trabalho escravo, direta ou indiretamente, ecoa ainda hoje na exclusão de trabalhadores domésticos do escopo de abrangência da CLT e nos casos recorrentes de utilização de força de trabalho em condições análogas à escravidão.

²⁹ BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil – 1930/1942**: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. 2005. Tese (doutorado em Economia Aplicada) – Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

³⁰ *Ibidem*.

³¹ *Ibidem*.

Conforme dados da OIT, no Brasil:

entre 1995 e 2020, mais de 55 mil pessoas foram resgatadas de condições de trabalho análogas à escravidão... são, em sua maioria imigrantes internos ou externos, que deixaram suas casas para a região de expansão agropecuária ou para grandes centros urbanos, em busca de novas oportunidades ou atraídos por falsas promessas³².

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o contingente de desocupados, temporariamente desempregados, mas em busca de recolocação profissional, subiu para 9,4 milhões de pessoas no primeiro trimestre de 2023, das quais 65,6% são representadas pela população negra e parda, e dentre os ocupados, apenas 26,1% dos trabalhadores domésticos possuem carteira de trabalho assinada³³.

No entanto, é essencial reconhecer a significativa importância da abolição da escravidão, mesmo que não tenha sido estruturada com o objetivo explícito de promover a inclusão social daqueles que foram “libertos”. Segundo Delgado³⁴, a Lei Áurea retirou a escravidão da ordem sociojurídica e incentivou a incorporação das relações de emprego e o desenvolvimento do Direito do Trabalho. Mesmo que indiretamente, estabeleceu as bases para a construção de uma nova ordem social e jurídica.

Delgado³⁵ ressalta que não se trata de sustentar a inexistência de qualquer experiência de relação de emprego, indústria ou regras jurídicas no Brasil antes de 1888, que pudessem ter vínculo com a instituição futura de direitos sociais do trabalho, mas que:

Trata-se, apenas, de reconhecer que, nesse período anterior, marcado estruturalmente por uma economia do tipo rural e por relações de produção

³² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 16 jun. 2023.

³³ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **IBGE**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2023_1tri.pdf. Acesso em: 21 jun. 2023.

³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

³⁵ *Ibidem*.

escravistas, não restava espaço significativo para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo justralhista³⁶.

Outrossim, essa nova tônica possibilitou a construção da identidade social da classe trabalhadora brasileira. Permeada pela coexistência de trabalhadores livres e recém-libertos em ambientes fabris e, principalmente, urbanos, a classe obreira gradualmente adquiriu contornos mais concretos de atuação com a abolição da escravatura.

Apesar de incipiente, a organização obreira fomentou diversos movimentos grevistas no final do século XIX, principalmente por estivadores e ferroviários, e em 1906 ocorreu o 1º Congresso Operário, que teve como principal pauta a limitação da jornada de trabalho em oito horas³⁷.

Severo³⁸ aponta que mesmo nos anos que precederam a Proclamação da República, já se observava forte mobilização contra os abusos que persistiam nas relações laborais, a exemplo da Guarda Negra, de orientação socialista e sob liderança de José do Patrocínio, que estimulava protestos e colaborava com a fuga de escravizados, assim como, nos anos seguintes, a criação de associações de trabalhadores urbanos.

Diversas outras manifestações da classe trabalhadora, principalmente a operária, composta em sua maioria, por “libertos”, nacionais marginalizados e imigrantes que denunciavam a exploração dentro das fábricas, as elevadas jornadas de trabalho, baixos salários e uma lógica organizacional que refletia o *modus* produtivo escravista, acompanharam o início da República³⁹. Nesse sentido, Severo discorre que:

A abolição não alterou o nível de exploração do trabalho nem mudou radicalmente a face do trabalhador brasileiro. Um relatório oficial divulgado em 1901 apontava que um grande número de crianças de 05 a 11 anos trabalhava durante o dia e a noite nas indústrias brasileiras e as mulheres já

³⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 126.

³⁷ PATTERSON, Pablo Fernandez. **O direito à desconexão**: um panorama dos reflexos sociais contemporâneos do trabalho sem fim. 2018. Dissertação (mestrado) – Universidade Católica do Salvador, Bahia, 2018.

³⁸ SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho**: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do direito diante das possibilidades de superação da forma capital. 2. ed. São Paulo: Escola Superior de Advocacia OAB SP, 2020.

³⁹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do direito do trabalho no Brasil**: curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, v. I, 2017.

representavam 33% da força de trabalho em São Paulo. A vinda dos imigrantes europeus também não alterou significativamente o quadro das relações de exploração do trabalho no Brasil, apesar do discurso oficial de que a força de trabalho escrava seria substituída pela de trabalhadores livres e aptos [...]. Uma notícia veiculada em 1906, por exemplo, referia que nas fábricas do Rio de Janeiro eram comuns os castigos físicos, inclusive nas crianças, bem como a retaliação com a despedida de parentes e amigos, caso um empregado cometesse falta grave⁴⁰.

Entre 1917 e 1920, diversas greves ocorreram em São Paulo, Santos, Ribeirão Preto e Campinas, com a pauta principal centrada na delimitação da jornada de trabalho em oito horas. Embora tais manifestações estivessem inseridas em um contexto de descentralização política regional, que inviabilizava o desenvolvimento de uma legislação federal trabalhista, a organização proletária, dentre outros elementos, fomentou a promulgação de diversos diplomas de caráter justralhista. Dentre eles destaca-se o Decreto Legislativo n. 1.637, de 1907, que facultava a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas, legislação acidentária, ainda que limitada, e em 1923, a criação do Conselho Nacional do Trabalho⁴¹.

Entretanto, Delgado⁴² destaca que, nesse período, as manifestações da classe trabalhadora, apesar de importantes, não se mostravam suficientes, por si só, em tensionar a dinâmica vigente, fosse pela sua recente estruturação ou pelo quadro econômico em que a questão social não fazia parte da agenda política em esfera nacional.

A partir da década de 1930, com a chegada da Era Vargas e o surgimento de um novo modelo de governança, o Direito do Trabalho sofreu transformações significativas em direção à sua institucionalização. A crise de 1929, também conhecida como a Grande Depressão, evidenciou a necessidade de maior intervenção estatal na economia, ao mesmo tempo que colocava em dúvida os princípios do liberalismo.

Conforme Biavaschi⁴³, diante dessa conjuntura de crise, a regulação do trabalho no Brasil emerge como um dos elementos fundamentais para superar o

⁴⁰ SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho**: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do direito diante das possibilidades de superação da forma capital. 2. ed. São Paulo: Escola Superior de Advocacia OAB SP, 2020, p. 52.

⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

⁴² *Ibidem*.

⁴³ BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil – 1930/1942**: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. 2005. Tese (doutorado em Economia Aplicada) – Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

liberalismo clássico não intervencionista, que se esfacelava, e impulsionar a industrialização da economia nacional. Sob o plano de “reconstrução nacional” implementado pelo governo Vargas, o país que até então estava subordinado a um modelo econômico predominantemente agrário e primariamente voltado à exportação (herança da estrutura colonial outrora vigente), adentrou na fase de desenvolvimento industrial e ampliação do mercado consumidor interno.

A organização da classe operária mostrava-se fundamental à consolidação da burguesia industrial ascendente como nova classe de influência. Souto Maior⁴⁴ discorre que, até aquele momento, não existia um sistema capitalista consolidado no país e trabalhadores imbuídos na lógica de comprometimento com a geração de riqueza ou inseridos em um conjunto identitário nacional, tal qual o que marcou o processo ideológico durante as revoluções industriais ocorridas na Europa a partir do século XIX. Ao contrário, a classe trabalhadora mostrava-se engajada em questionar as bases de exploração capitalista que se apresentava.

Nesse sentido, Delgado⁴⁵ ressalta a intervenção governamental sobre a própria dinâmica administrativa federal, com a criação do Ministério do Trabalho, por exemplo, como importante marco na articulação institucional trabalhista, ao menos até a Constituição Federal de 1988. Além de regramentos legais sobre acidentes de trabalho e seguridade social, diversas regras de proteção ao trabalho e organização dos trabalhadores foram sancionadas entre 1930 e 1942, e em 1943 foram reunidas, como se sabe, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁴⁶, seguindo-se, em 1946, a integração da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário⁴⁷.

Por outro lado, durante esse período, havia uma forte preocupação do Estado em coibir as crescentes manifestações trabalhistas que questionavam o caráter corporativista em que os direitos trabalhistas estavam sendo implementados. Houve

⁴⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do direito do trabalho no Brasil**: curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. v. I.

⁴⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

⁴⁶ BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 jun. 2023.

⁴⁷ BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil – 1930/1942**: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. 2005. Tese (doutorado em Economia Aplicada) – Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

grande incentivo ao sindicalismo oficial como forma de emparelhamento ideológico e enfraquecimento dos movimentos autônomos e reivindicatórios da classe obreira⁴⁸.

De acordo com Delgado⁴⁹, esse modelo justralhista, que se desenvolveu no contexto de industrialização nacional, perdurou de forma mais repressiva durante o período ditatorial militar, ao menos, até a promulgação da Constituição de 1988, quando o Direito do Trabalho foi elevado à categoria de direito fundamental.

A Assembleia Nacional Constituinte de 1987/1988 ocorreu em um período de recessão econômica no país⁵⁰, marcado por frequentes reivindicações impulsionadas pela classe trabalhadora, mas também pela crescente representação de grandes proprietários rurais e empresários no segmento político. Vários interesses estavam em análise⁵¹. Nesse contexto, apesar de a Carta Magna ter conservado em sua redação pilares do sistema capitalista, tais como o direito à livre-iniciativa e à propriedade, também os limitou através da adoção de uma agenda eminentemente social⁵².

A Constituição de 1988 estabeleceu o valor social do trabalho como um dos fundamentos da República, assegurou liberdade sindical e associativa, sem interferência estatal, e incluiu o trabalho como direito social no título dos Direitos e Garantias Fundamentais, revelando, segundo Almeida e Severo⁵³, a opção legislativa em reconhecer a fundamentalidade formal do direito social do trabalho no ordenamento justralhista brasileiro.

⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

⁴⁹ *Ibidem*.

⁵⁰ Sobre isso Valdete Souto Severo (2020, p. 64) refere que “a forte recessão econômica, sofrida especialmente em 1982, provocou rebaixamento de salários e a edição de inúmeras medidas (pacotes) econômicas, seguindo indicações do Fundo Monetário Internacional (FMI). Em 1983, o desemprego atingiu 15% da população ativa e a inflação apontava índice de 250% ao ano”.

SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho**: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do direito diante das possibilidades de superação da forma capital. 2. ed. São Paulo: Escola Superior de Advocacia OAB SP, 2020.

⁵¹ Segundo Jorge Souto Maior (2017, p. 355) “O resultado, de todo modo, foi a construção de uma Constituição que avançou bastante em valores sociais, mesmo que em alguns aspectos pudesse ter avançado muito mais. À época, aliás, os constituintes do Partido dos Trabalhadores se recusaram a participar do ato de homologação do texto final da Constituição, sob alegação de que era ‘reformista’”. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do direito do trabalho no Brasil**: curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, v. I, 2017.

⁵² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do direito do trabalho no Brasil**: curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. v. I.

⁵³ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

No entanto, nos anos que se seguiram ao período de reabertura política nacional, também se percebeu desdobramentos do movimento mundial e ideológico de flexibilização dos direitos sociais, especialmente os direitos trabalhistas, ao mesmo tempo que se presenciava um crescente desenvolvimento tecnológico, notadamente o das TICs.

2.3 METAMORFOSES DO TRABALHO: A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Na contemporaneidade, o trabalho, sobretudo a gestão do tempo laboral, tem passado por significativas mudanças associadas ao processo de reestruturação das bases e do modelo de produção capitalista, além do crescente e disruptivo avanço tecnológico. Entretanto, Almeida e Severo advertem que:

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 receberem mensagens o tempo todo, são elementos que põem em evidência a necessidade de descanso e lazer. Estamos em casa, em horário de lazer, e, quase sem perceber, paramos o que estamos fazendo para corrigir relatórios, responder a e-mails ou solucionar problemas de trabalho. O que hoje precisamos urgentemente questionar é porque estamos permitindo retrocesso social, evidenciado em várias recentes legislações trabalhistas, e qual a distância entre a teoria (previsão legal) e a prática (a dura realidade das relações de trabalho)⁵⁴.

Segundo Delgado⁵⁵, entre as décadas de 1970 e 1980 vivenciou-se um período de crescente instabilidade econômica. A crise do petróleo abalou a estrutura capitalista, fez aumentar as taxas de inflação e desocupação do mercado de trabalho, diminuindo, conseqüentemente, a arrecadação tributária estatal e colocando em questão o papel do Estado como interventor de políticas sociais.

Além dessa grave crise econômica, Frari⁵⁶ destaca que entre as décadas de 1960 e 1970 as reivindicações trabalhistas frente à administração científica do trabalho e as linhas de montagem, principais características do modelo fragmentado

⁵⁴ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 46.

⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

⁵⁶ FRARI, Ana Luiza. **Jornada de trabalho e antagonismo de classe na reestruturação produtiva**. 2001. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, 2001.

e repetitivo de produção taylorista/fordista, tornaram-se mais intensas e revelaram um ponto de limitação e fragilidade técnica desse modelo de produção.

O paradigma taylorista de produção difundiu-se durante a Revolução Industrial e rompeu com o gerenciamento e administração do trabalho baseado nas habilidades próprias de cada trabalhador. O trabalho, nesse modelo, passa a se centrar e orbitar em torno das engrenagens e, segundo Teixeira e Souza⁵⁷, na habilidade obreira em adaptar-se a elas.

De acordo com as autoras, o modelo de produção idealizado por Frederick Taylor (1856-1915), o taylorismo, surge como uma nova forma de gestão e intensificação da produtividade laboral. Calcado na padronização das atividades, controle de custos operacionais e do tempo de execução do trabalho, “tornando-o, pois, mensurável e melhor controlável pelo capital”⁵⁸, o gerenciamento científico taylorista do trabalho fragmentou o processo produtivo em tarefas e, ao separar as fases de execução e concepção, retirou dos operários o controle sobre o modo e ritmo produção, passando-o integralmente ao gerenciamento capitalista.

Segundo Pinto⁵⁹, sob um discurso supostamente imparcial e “técnico”, a concentração do conhecimento produtivo nos grupos de gerenciamento tornou viável a elaboração de outras possibilidades de aumento da produtividade e exploração da força de trabalho obreira.

O tempo de trabalho torna-se, portanto, ponto focal de análise das estratégias de gestão e organização laboral e, nesse sentido, Marx refere que:

No período do mais-trabalho, ao contrário, o usufruto da força de trabalho gera valor para o capitalista, sem que esse valor lhe custe um substituto de valor. Ele obtém gratuitamente essa realização da força de trabalho. Nesse sentido, o mais-trabalho pode ser chamado de trabalho não pago. [...] Todo mais-valor, qualquer que seja a forma particular em que mais tarde se cristalice, como o lucro, a renda etc., é, com relação à sua substância, a materialização [*Materiatur*] de tempo de trabalho não pago. O segredo da autovalorização do capital se resolve no fato de que este pode dispor de uma determinada quantidade de trabalho alheio não pago⁶⁰.

⁵⁷ TEIXEIRA, Déa Lúcia Pimentel; SOUZA, Maria Carolina A. F. Organização do processo de trabalho na evolução do capitalismo. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 4, p. 65-72, 1985.

⁵⁸ *Ibidem*, p. 68.

⁵⁹ PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20**: taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

⁶⁰ MARX, Karl. **O capital**. Livro I: O processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 399.

Ao analisar o início do século XX, percebe-se o desenvolvimento de um novo sistema de produção aplicado por Henry Ford (1863-1947). Incorporando os princípios tayloristas de organização do trabalho à produção de grandes linhas de montagem, principalmente na indústria automobilística com a produção de carros em série. No sistema fordista de produção a velocidade da máquina passa a impor o ritmo de trabalho ⁶¹.

Nesse sentido, Pinto aduz que:

Buscou-se estrangular ao máximo os “poros” da jornada de trabalho, de modo que todas as ações realizadas pelos trabalhadores estivessem, a cada instante, agregando valor aos produtos. Se a “racionalização” taylorista permitia uma significativa intensificação do trabalho humano através do controle pela cronometragem dos tempos de operação parciais, no sistema fordista é a velocidade automática da linha de série (do objeto de trabalho, portanto) que impõe ao trabalhador (o sujeito do trabalho) a sua condição de disposição para o labor, estabelecendo, dentro de limites cada vez mais estreitos de tempo, a “melhor maneira” de trabalhar⁶².

A conjugação do sistema taylorista/fordista de produção manteve-se como forma predominante de organização do trabalho durante as duas grandes guerras, e se disseminou internacionalmente no pós-guerra acompanhado por um longo período de crescimento econômico alicerçado no modelo de produção e consumo em massa⁶³.

Nos países centrais, a mobilização da classe trabalhadora foi capaz de reverter parte desse crescimento econômico em favor próprio, por meio de diversas conquistas salariais e, indiretamente, através da instituição de políticas sociais de proteção características dos Estados de bem-estar social que, segundo Pinto, pode ser sintetizado como:

[...]um modelo de governo em que a iniciativa pública, por meio dos aparelhos estatais, é concebida como pilar fundamental não apenas nas áreas de saúde, educação e segurança, mas também quanto às políticas previdenciárias, de emprego e de renda da classe trabalhadora; no âmbito do mercado, o Estado assume ainda o papel de um agente essencial na condução do desenvolvimento econômico, seja através de intervenções

⁶¹ BATISTA, Erika. A dialética da reestruturação produtiva: a processualidade entre fordismo, taylorismo e toyotismo. *Aurora*, Marília, v. 7, n. 2, p. 17-34, jan.-jun., 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.36311/1982-8004.2014.v7n2.3848>. Acesso em: 22 jun. 2022

⁶² PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20**: taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007, p. 33.

⁶³ *Ibidem*.

reguladoras nas políticas comerciais, financeiras e industriais, seja constituindo empresas em pontos estratégicos das cadeias produtivas⁶⁴.

Delgado⁶⁵ destaca que, nas décadas posteriores à Segunda Guerra Mundial, o processo de institucionalização dos direitos trabalhistas e incorporação à ordem jurídica intensificou-se. Isso foi evidenciado pela constitucionalização do direito do trabalho e centralização da ordem jurídica na dignidade da pessoa humana, a exemplo das constituições promulgadas na segunda metade da década de 1940 pela Alemanha, França e Itália, acompanhadas pelas de Portugal e Espanha nos anos 1970.

Entretanto, já nos anos 1970, um novo processo de reestruturação produtiva se apresenta com a crise do petróleo e coloca em questão o papel do Estado como regulador das relações sociais de trabalho, bem como o modelo de organização laboral baseado na automatização e fragmentação de tarefas, sob o qual se organizava até aquele momento a produção industrial em alguns países europeus e nos Estados Unidos⁶⁶.

[...] no plano macroeconômico as contas externas na maioria dos países foram altamente desequilibradas em meio aos choques ocasionados pelo súbito aumento geral dos preços do petróleo pela Organização dos Países Exportadores do Petróleo (Opep), em 1973 e em 1979, bem como devido às sucessivas valorizações e desvalorizações do dólar, praticamente impostas pelos EUA a partir de então, como em 1978 e em 1985⁶⁷.

Segundo Pinto, essa instabilidade econômica gerou grande retração dos investimentos industriais, em comparação ao crescimento do setor de serviços, agora no mercado internacional, e redirecionamento das estratégias de produção em larga escala para uma “crescente agregação tecnológica, maior qualidade e personalização de seus produtos”⁶⁸.

Por outro lado, Frari⁶⁹ refere que o movimento operário na década de 1970, a exemplo da greve ocorrida na Renault-Le Mans, em 1971, que paralisou, em cadeia,

⁶⁴ PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2007, p. 37.

⁶⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

⁶⁶ PINTO, *op. cit.*

⁶⁷ PINTO, *op. cit.*, p. 38.

⁶⁸ PINTO, *op. cit.*, p. 38.

⁶⁹ FRARI, Ana Luiza. **Jornada de trabalho e antagonismo de classe na reestruturação produtiva**. 2001. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, 2001.

quase toda a companhia, extrapolando as barreiras físicas daquela fábrica em específico, revelou um limite técnico de eficácia do sistema de produção repetitivo e parcelado: a vulnerabilidade sistêmica quando uma das etapas de produção é interrompida.

Nesse contexto, outras práticas de organização do trabalho começaram a ser irradiadas, tendo destaque o denominado Sistema Toyota de Produção, desenvolvido na década de 1950 e pensado por Taiichi Ohno (1912-1990). Esse sistema buscava melhorar a eficiência da produção, eliminando os desperdícios de forma consistente e completa, através de estratégias flexíveis de administração do capital e com base em dois importantes pilares: a automação, como herança dos modelos de produção anteriores, e o *just-in-time*⁷⁰.

Sobre isso, Frari refere que:

O *just-in-time* (JIT) trabalha com estoques mínimos necessários de matérias-primas, insumos, produtos semi-acabados e acabados. Voltado para o mercado diversificado, visa reduzir o tempo de preparação da máquina e de movimentação de materiais, eliminando, assim, as porosidades do processo produtivo e garantindo o controle de qualidade dos produtos. O *just-in-time* exige a participação de grupos de trabalhadores, que passam a se responsabilizar não apenas por uma etapa do processo de produção, mas pela totalidade do processo produtivo⁷¹.

Diferentemente do taylorismo/fordismo, o modelo de produção pensado por Ohno inova em estratégias que visam engajar subjetivamente a classe trabalhadora em um novo regime de acumulação que emerge e se contrapõe ao sistema de produção em massa⁷².

Apesar de não o suplantarem, esse sistema lhe dá continuidade e intensifica a exploração do trabalho. Sobre isso, Frari alerta que:

O paradoxo existente entre a pressuposição da eternidade do modo de produção capitalista e a conceituação e o emprego discursivos de uma 'novidade' nas atuais transformações é essencialmente aparente e, para além disso, contribui decisivamente com o empreendimento ideológico da classe proprietária de capital [que] tem como objetivo a colaboração da classe trabalhadora e seu envolvimento necessário no processo produtivo e, ao

⁷⁰ SEBASTIANI, Raquel Vieira. O Controle Capitalista ao Longo da História. In: WAISMANN, Moisés; MÉNDEZ, Natalia Pietra; REMEDI, José (org.). **Visões sobre o trabalho: diálogos interdisciplinares**. Caxias do Sul: EDUCS, 2013. p. 15-48.

⁷¹ FRARI, Ana Luiza. **Jornada de trabalho e antagonismo de classe na reestruturação produtiva**. 2001. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, 2001, p. 43-44.

⁷² ALVES, Giovanni Antonio Pinto. **Trabalho e subjetividade: o metabolismo social da reestruturação produtiva do capital**. 2008. 190 f. Tese (Livre-docência) – Universidade Estadual Paulista, Marília, 2008.

mesmo tempo, o obscurecimento do componente estrutural da relação capitalista de produção: a superexploração da força de trabalho⁷³.

Conforme aponta Batista⁷⁴, nesse sistema a ordem da cadeia produtiva se inverteu. Se no modelo tradicional taylorista/fordista a produção em massa impulsionava o mercado de consumo, agora as demandas externas passam a ditar o ritmo de trabalho, com vistas a eliminar o desperdício inerente à produção em larga escala. O toyotismo impôs a lógica de gestão total, introduzindo estratégias, tais como os “círculos de controle da qualidade (CCQs), da multifuncionalidade, da flexibilidade e do estímulo à iniciativa do trabalhador”⁷⁵, em que se exige envolvimento individual e comprometimento com o trabalho em equipe. Nesse sentido, Pinto discorre que:

Estabeleceu-se um “tipo ideal” de trabalhador, do qual se exige iniciativa, equilíbrio, acessibilidade e facilidade no trabalho em equipe, raciocínio ágil e, sobretudo, responsabilidade para com os compromissos da empresa, dentre outros aspectos que vêm se conformando dentro do ambiente do trabalho. Isso implica, entretanto, em aceitar-se muitas vezes grande intensificação do volume e do ritmo de trabalho, com elevação do número de horas trabalhadas, pois o fechamento de postos de trabalho em atividades como manutenção, supervisão, controle de qualidade, limpeza, entre outras, implica na sua transferência aos trabalhadores que “ficam”, nem sempre com aumento compatível nos seus salários⁷⁶.

Diante desse cenário, a flexibilização produtiva fomentada pelo sistema toyotista de produção, também necessita que se flexibilizem as leis regulamentares trabalhistas, na medida em que, segundo Pinto⁷⁷, exige aumento do número de horas extraordinárias trabalhadas, com o enxugamento dos postos de trabalho e polivalência laboral.

Nesse sentido Almeida e Severo referem que:

O Direito do trabalho, e nele a proteção à limitação da jornada, sempre avançou e regrediu em consonância com as crises do capitalismo, que lhe são intrínsecas. Porém, tão logo se percebeu a necessidade de intervenção estatal para a construção de uma sociedade que, embora capitalista, privilegiasse uma vida digna para o maior número possível de cidadãos, uma de suas crises foi utilizada como argumento contra a lógica social.

⁷³ FRARI, Ana Luiza. **Jornada de trabalho e antagonismo de classe na reestruturação produtiva**. 2001. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, 2001, p. 20.

⁷⁴ BATISTA, Erika. A dialética da reestruturação produtiva: a processualidade entre fordismo, taylorismo e toyotismo. *Aurora*, Marília, v. 7, n. 2, p. 17-34, jan.-jun., 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.36311/1982-8004.2014.v7n2.3848>. Acesso em: 22 jun. 2023.

⁷⁵ *Ibidem*, p. 30.

⁷⁶ PINTO, Geraldo Augusto Pinto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2007, p. 71.

⁷⁷ *Ibidem*.

Esse retorno à lógica liberal, denominado por alguns autores como neoliberalismo e que no âmbito das relações de trabalho ganhou o simpático apelido de flexibilização, não compromete a importância do compromisso histórico de construção — na dicção do nosso texto constitucional — de um estado justo, fraterno e solidário⁷⁸.

No Brasil, esse ideário fez-se sentir profundamente com a Reforma Trabalhista de 2017. Segundo Delgado⁷⁹, em sua redação, a Lei nº 13.467/2017 implementou diversas medidas que revelam, além do processo de flexibilização das leis trabalhistas, também a sua desregulamentação⁸⁰. É exemplo a eliminação das horas *in itinere* e a natureza salarial dos intervalos trabalhistas, bem como alargamento dos casos de prevalência de acordos e convenções coletivas sobre as normas previstas na CLT.

Difundidas e amplamente utilizadas, no atual cenário de hegemonia neoliberal, as TICs têm renovado as estratégias de produção. Resultado da Revolução Digital iniciada na década de 1960, essas novas TICs têm modificado profundamente, além da produção e consumo, as formas de prestação de serviços e as relações interpessoais, tanto nos países centrais quanto naqueles considerados periféricos⁸¹.

Conforme observa Schwab⁸², presencia-se o início de uma revolução tecnológica disruptiva, caracterizada pela velocidade com que é aprimorada, sua amplitude e os impactos sistêmicos que gera. A nova era tecnológica que se apresenta diferencia-se pela ampla disseminação de uma internet mais ubíqua e móvel, o avanço contínuo da inteligência artificial e o desenvolvimento de sensores

⁷⁸ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 27-28.

⁷⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

⁸⁰ Maurício Godinho Delgado, diferenciando esses dois conceitos, refere que “por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência”. Enquanto a “desregulamentação trabalhista consiste na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa [...], a ideia de desregulamentação é mais extremada do que a ideia de flexibilização, pretendendo afastar a incidência do Direito do Trabalho sobre certas relações socioeconômicas de prestação de labor”. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 71-72 e 74.

⁸¹ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. **Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho**. São Paulo: Almedina, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556276113/>. Acesso em: 21 mai. 2023.

⁸² SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

cada vez menores, mais poderosos e acessíveis. Além disso, caracteriza-se por uma velocidade exponencial com que inovações mais qualificadas surgem, integram-se e influenciam sistemas econômicos, políticos, industriais e, sobretudo, as relações intrapessoais e a integração humana.

Segundo Alves, a atual Quarta Idade da Máquina rompe o padrão industrial das revoluções anteriores e inaugura a revolução informacional com a incorporação de “redes de virtualização nas instâncias de consumo e de manipulação social”⁸³. No processo de produção, essas tecnologias formam a base técnica de organização em rede dentro das empresas, mas também fora delas, onde o principal insumo é a informação, formando um novo espaço de apropriação da força de trabalho pelo capital, o virtual.

⁸³ ALVES, Giovanni Antonio Pinto. **Trabalho e subjetividade: o metabolismo social da reestruturação produtiva do capital**. 2008. 190 f. Tese (Livre-docência) – Universidade Estadual Paulista, Marília, 2008, p. 72.

3 DIREITO À DESCONEXÃO

3.1 SOBRE A LIMITAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO

O trabalho na sociedade capitalista é objeto de troca, mercadoria, razão pela qual predomina o discurso, sob uma racionalidade estritamente econômica, que o tempo despendido pela classe obreira se trata de “força de trabalho devidamente adquirida pelo capitalista”⁸⁴ e, portanto, legitimada a ser plenamente explorada.

Durante os primeiros períodos de desenvolvimento industrial não era incomum a existência de jornadas de trabalho demasiadamente exaustivas, inclusive entre crianças. Em alguns países, a jornada de trabalho chegava a perdurar cerca de 16 horas⁸⁵, mal restando tempo de repor energias para iniciar a próxima jornada de trabalho.

Entretanto, nitidamente, o trabalhador não pode ser confundido com as engrenagens fabris do sistema de produção capitalista. Sobre isso Almeida e Severo referem que:

É preciso reconhecer que a sociedade paga o preço do desgaste físico e psíquico de um número cada vez mais expressivo de trabalhadores submetidos a jornadas extraordinárias. Essa é, inclusive, a razão pela qual as primeiras regras trabalhistas são, em realidade, regras de natureza previdenciária: a necessidade de resposta social à grande massa de trabalhadores mutilados e exauridos.

No século XIX, essa era uma preocupação vital à própria manutenção do estado capitalista: dar conta dos trabalhadores que, sujeitos a jornadas extensas, tinham pouco tempo de “vida útil” e precisavam, de algum modo, sobreviver quando já não mais “serviam” para o trabalho⁸⁶.

Desde a primeira norma internacional sobre jornada de trabalho, constante na Convenção nº 1 da OIT, assinada em 1919, em que se estabeleceu como princípio a limitação do trabalho em 8 horas diárias e 48 horas semanais, diversas outras

⁸⁴ SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho**: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do direito diante das possibilidades de superação da forma capital. 2. ed. São Paulo: Escola Superior de Advocacia OAB SP, 2020. p. 146.

⁸⁵ CALVO, Adriana Calvo. **Manual de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620285/>. Acesso em: 22 mai. 2023.

⁸⁶ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014. p. 20.

convenções e recomendações sobre tempo de trabalho foram editadas⁸⁷, dentre as quais é importante referenciar a Recomendação para a Redução das Horas de Trabalho, 1962 (nº 116) que propõe a limitação do trabalho em 40 horas semanais, “como padrão social a ser alcançado”⁸⁸.

No ordenamento justralhista nacional, a jornada de trabalho compreende o intervalo diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, em virtude de um contrato de emprego firmado⁸⁹. Trata-se, segundo Delgado⁹⁰, de um parâmetro essencial de medida da principal obrigação do empregado: o tempo de serviço efetivo prestado, limitado pela Constituição Federal de 1988 em 8 horas diárias e 44 horas semanais⁹¹.

A jornada representa, portanto, “tempo de vida e de força (física e mental) colocado à disposição de fins empresariais e ‘vendido’ pelo trabalhador em troca de remuneração”⁹². Por seu turno, horário de trabalho compreende “a duração do trabalho com todos os seus limites bem especificados, inclusive com a fixação dos intervalos”⁹³.

⁸⁷ “[a] Convenção sobre as Horas de Trabalho (Comércio e Escritórios), 1930 (n.º 30), estendeu a semana de trabalho de 48 horas aos trabalhadores do comércio e dos escritórios e a Convenção sobre as Quarenta Horas Semanais, 1935 (n.º 47), estabeleceu um novo padrão de semana de trabalho de 40 horas, num período em que o mundo se encontrava devastado pela crise econômica e pela guerra. O princípio do descanso mínimo semanal de um dia foi introduzido na Convenção do Descanso Semanal (Indústria), 1921 (n.º 14), e na Convenção do Descanso Semanal (Comércio e Escritórios), 1957 (n.º 106)”. LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Brasília: Secretaria Internacional de Trabalho / OIT, 2009. ISBN: 978-92-2-819311-4; 978-92-2-819312-1, p. 19.

⁸⁸ “a social standard to be reached”. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILO. R116 – Reduction of Hours of Work Recommendation. 1962. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312454. Acesso em: 01 jun. 2023 (tradução nossa).

⁸⁹ “Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”. BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 jun. 2023.

⁹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

⁹¹ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 02 jun. 2023.

⁹² ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014. p. 53.

⁹³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 13. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>. Acesso em: 05 mai. 2023, p. 248.

Jornada de trabalho e horário de trabalho, nesse sentido, sinalizam aqueles períodos acordados em contrato, em que o empregador pode dispor da força de trabalho obreira, mas também limitam e resguardam o tempo de autodisponibilidade, de repouso e lazer e, por consequência, saúde, direitos sociais apregoados no artigo 6º da Constituição Federal.

Nesse sentido, conforme dicção do artigo 7º, inciso XIII e XVI, da Constituição Federal, somente em caráter excepcional a jornada de trabalho poderá exceder a duração fixada, a ser remunerada como horas extraordinárias e limitada a duas horas diárias.

Entretanto, de acordo com Severo, apesar de se fixar no Brasil a jornada máxima de trabalho em 8 horas, a adoção de horas extraordinárias, sobretudo através da figura do “banco de horas”, tornou-se prática frequente, de modo que a “grande dificuldade hoje é justamente encontrar trabalhadores assalariados que efetivamente cumpram jornada de ‘apenas’ oito horas por dia”⁹⁴.

De acordo com pesquisa realizada pela empresa de seguros Maxis Global Benefits Network, em 2019, no Brasil os trabalhadores fazem mensalmente cerca de 18 horas extras, em média, que fica nos demais países analisados entre 14,8 e 24 horas mensais⁹⁵.

A sobrejornada tem se intensificado com o processo de flexibilização de direitos trabalhistas e, em alguns casos, torna-se fatal. De acordo com Khamis e Kozvfeff⁹⁶, a disseminação do modelo japonês toyotista de produção, concomitante à lógica de redução de custos, com menor contratação de empregados, e intensificação das atividades laborais, tornou as horas extras prática regular e crescente os casos de morte por exaustão laboral, conhecido no Japão como *karoshi* e no meio rural brasileiro como *birôla*⁹⁷.

⁹⁴ SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho**: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do direito diante das possibilidades de superação da forma capital. 2. ed. São Paulo: Escola Superior de Advocacia OAB SP, 2020, p. 157.

⁹⁵ ÉPOCA NEGÓCIOS ONLINE. **Brasileiro trabalha, em média, 18 horas extras por mês, aponta pesquisa**. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2019/07/brasileiro-trabalha-em-media-18-horas-extras-por-mes-aponta-pesquisa.html>. Acesso em: 05 jul. 2023.

⁹⁶ KHAMIS, Renato Braz Mehanna; KOZYREFF, Alan Martinez. Contra o Karoshi e a Birôla: análise da efetividade dos mecanismos de proteção contra o excesso de horas de trabalho no Brasil como forma de garantia do direito fundamental à saúde. **Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL]**, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 133–150, 2021. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/19587>. Acesso em: 11 jul. 2023.

⁹⁷ “A definição de *karoshi* é feita por Uehata (1991, p. 11) como condições de trabalho psicologicamente doentias que perturbam a vida normal do trabalhador, ocasionando um acúmulo de

Independente da nomenclatura, ambos os termos se referem a um mesmo fenômeno: morte ocasionada por exaustão decorrente do trabalho, ligada à doença cardiovascular, tardio tratamento médico (em razão da falta de tempo para comparecer a consultas) e mesmo os casos de suicídios atrelados à sobrecarga laboral⁹⁸. Nesse sentido, os autores chamam a atenção que

No ano de 2006 o Ministério Público do Trabalho de Minas Gerais ajuizou Ação Civil Pública em face da empresa Metalsider Ltda. requerendo a aplicação de medidas judiciais para a garantia da segurança e saúde do trabalho em razão da morte de um trabalhador daquela empresa, cuja *causa mortis* apontada foi a exaustão decorrente do excesso de jornada de trabalho, além da ausência de descanso semanal⁹⁹.

Conforme pesquisa realizada pela Gattaz Health e Results, em parceria com a Universidade de São Paulo (USP), 18% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a síndrome de *burnout*. Com início em 2015 e auxílio de inteligência artificial, foram contactados cerca de 86 mil funcionários de grandes empresas brasileiras, dos quais 38,1 mil, em sua maioria mulheres, responderam a perguntas relacionadas a aspectos de saúde mental. Apurou-se, ainda, que dos entrevistados, 43% referiram sintomas depressivos e 24% reclamações ligadas à ansiedade¹⁰⁰.

Segundo o Ministério da Saúde¹⁰¹, a síndrome de *burnout*, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, é um transtorno emocional que pode desencadear estado de depressão profunda, sendo sua principal causa o excesso de trabalho, geralmente relacionado à constante pressão no ambiente de trabalho e/ou à existência de longas jornadas laborais.

Nesse sentido, Codo e Vasques-Menezes referem que, apesar de não haver uma definição única sobre o que seria a síndrome de *burnout*, não pode ser entendida como mero estresse (esgotamento pessoal que não se vincula, necessariamente, à

fadiga no corpo, aliado a agravamento da pressão arterial elevada e endurecimento das artérias resultando em um colapso fatal". Por sua vez, o termo *birôla* é usualmente utilizado no setor rural para designar a morte súbita devido ao esforço laboral excessivo, precedido de "dores de cabeça, fortes câibras, desmaios e parada cardiorrespiratória". KHAMIS; KOZYREFF, op. cit., p. 137 e 142.

⁹⁸ *Ibidem*.

⁹⁹ *Ibidem*, p. 14.

¹⁰⁰ YONESHIGUE, Bernardo. Burnout: 1 a cada 5 profissionais de grandes corporações sofrem de esgotamento no Brasil, mostra pesquisa inédita. **O Globo**, Fortaleza, 13 out. 2022. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/saude/bem-estar/noticia/2022/10/burnout-1-a-cada-5-profissionais-de-grandes-corporacoes-sofrem-de-esgotamento-no-brasil-mostra-pesquisa-inedita.ghtml>. Acesso em: 15 jul. 2023.

¹⁰¹ MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Síndrome de Burnout**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 25 jul. 2023.

relação laboral), mas como uma tensão multidimensional que desemboca em um processo de exaustão emocional, despersonalização e falta de envolvimento pessoal no trabalho, aspectos esses que devem ser analisados separadamente. Os autores destacam que:

1) Exaustão Emocional – situação em que os trabalhadores sentem que não podem dar mais de si mesmos a nível afetivo. Percebem esgotada a energia e os recursos emocionais próprios, devido ao contato diário com os problemas. 2) Despersonalização – desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e de cinismo às pessoas destinatárias do trabalho (usuários/clientes) – endurecimento afetivo, ‘coisifica’ a relação. 3) Falta de envolvimento pessoal no trabalho – tendência de uma ‘evolução negativa’ no trabalho, afetando a habilidade para realização do trabalho e o atendimento, ou contato com as pessoas usuárias do trabalho, bem como com a organização¹⁰².

Em 2022, a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu e incluiu a síndrome de *burnout* na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como doença ocupacional, viabilizando, na prática, a garantia de que o trabalhador diagnosticado tenha os mesmos direitos previdenciários e trabalhistas daqueles diagnosticados com outras doenças já tipificadas¹⁰³. No Brasil, a síndrome é reconhecida pela Previdência Social, no Anexo II do Decreto 3.048/99, como uma doença laborativa inserida na seção sobre “Transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho”¹⁰⁴.

Inclusive, os tribunais brasileiros vêm admitindo indenização para trabalhadores que cumpriram jornadas extensas e desenvolveram a síndrome, em razão da sobrecarga laboral¹⁰⁵. A exemplo, destaca-se decisão proferida pela Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região que, por maioria, manteve o pagamento de indenização por danos morais, além da garantia de estabilidade acidentária, entendimento consubstanciado na seguinte ementa:

¹⁰² CODO, Wanderley; VASQUES-MENEZES, Iône. Burnout: sofrimento psíquico dos trabalhadores em educação. **Cadernos de Saúde do Trabalhador**, São Paulo, 2000. Disponível em:

[http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2007/T1-6SF\(Educao\)/Burnout_Cartilha_CNTE_e_CUT.pdf](http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2007/T1-6SF(Educao)/Burnout_Cartilha_CNTE_e_CUT.pdf). Acesso em: 20 jul. 2023. p. 30.

¹⁰³ CAHÚ, Mirella. **Janeiro Branco**: síndrome de burnout é classificada como doença ocupacional pela OMS. 26 jan. 2022. Entrevista concedida à Celina Modesto. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/janeiro-branco-sindrome-de-burnout-e-classificada-como-doenca-ocupacional-pela-oms>. Acesso em: 22 jul. 2023.

¹⁰⁴ BRASIL. **Decreto 2.048, de 6 de maio de 1999**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048anexoii-iii-iv.htm. Acesso em: 22 jul. 2023.

¹⁰⁵ Não se aprofundará a questão relacionada à responsabilidade civil por dano moral dentro das relações de trabalho em casos de adoecimento relacionado a jornadas extensas, que merece estudos posteriores.

SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO CAUSAL ENTRE A DOENÇA E A JORNADA EXAUSTIVA. DANO MORAL CONFIGURADO. Comprovado, mediante laudo pericial e prova testemunhal, que o reclamante adquiriu a patologia identificada como a síndrome de burnout em razão da jornada exaustiva e regime de plantões implementados ao longo do curso contratual de longa duração, é devida a indenização pelos danos morais causados, ainda que não verificada a incapacidade ou redução da capacidade para o trabalho. Negado provimento ao recurso da reclamada¹⁰⁶. (destaque do original)

Trata-se de recurso interposto contra sentença condenatória ao pagamento de indenização por danos morais. No caso, o reclamante desempenhava atividades relacionadas à emissão de passagens, reserva de hotéis e resolução de imprevistos durante as viagens dos clientes. O contrato de trabalho abrangeu o período de 2007 a 2016, com uma jornada estipulada das 7h40 às 17h30.

No entanto, conforme os elementos probatórios, verificou-se que a jornada de trabalho durava em média 10 horas, de segunda a sexta-feira, além de recorrentes plantões em horários irregulares durante os finais de semana, para prestação de suporte em viagens nacionais e internacionais, serviço oferecido pela reclamada a outras empresas. Verificada a sobrecarga de trabalho, restou configurado o dano moral em razão de doença do trabalho, episódio de *burnout*, adquirida no decorrer da relação contratual, conforme perícia.

Por sua vez, recentes decisões proferidas pelo TST vêm consagrando o entendimento de que, sendo a síndrome de *burnout* uma doença ocupacional, o nexo concausal é suficiente para configurar o dever de indenizar, não havendo necessidade de se comprovar ato ilícito específico do empregador, conforme consignado em ementa:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO DE CONCAUSALIDADE COMPROVADO. No caso, trata-se a controvérsia em saber sobre a

¹⁰⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho [Região, 4ª]. ROT 0021015-21.2017.5.04.0122. Reclamante: Marcelo Pereira Luzardo. Reclamada: INVEST Viagens & Câmbio LTDA. Relator Marçal Henri dos Santos Figueiredo. Porto Alegre, 22 set. 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021015-21.2017.5.04.0122/2#bab2e85>. Acesso em: 10 ago. 2023.

possibilidade de indenização referente à doença ocupacional (Síndrome de Burnout) com demonstração do nexo causal e sem comprovação de ato ilícito específico. O Tribunal Regional reformou a sentença por entender que, mesmo havendo nexo de causalidade entre a patologia e o trabalho, faz-se necessário comprovar o ato ilícito do empregador ou que a moléstia não decorra de situações comuns do labor ou da vida. Destacou que não foram demonstrados os danos alegados ou a ilicitude na conduta empresarial, afastando as pretensões indenizatórias do reclamante. Verifica-se que os fatos delineados no acórdão regional comportam outro enquadramento jurídico sem a necessidade do reexame de fatos e provas (Súmula 126 do TST). Isso porque foi consignada a tese jurídica de que o nexo causal entre a moléstia e a atividade desenvolvida não é suficiente para a reparação do empregado. Esta Corte vem consagrando entendimento de que, para a responsabilização do empregador em virtude de doença ocupacional, agravada em razão do desempenho da atividade laboral, o nexo concausal é suficiente para configurar o dever de indenizar. Nesse contexto, estabelecido que o exercício da função desempenhada pela reclamante (bancária – operadora de caixa) contribuiu para o surgimento da doença profissional (Síndrome Burnout), considerando que o empregador tem o controle sobre a estrutura empresarial e o trabalho desenvolvido, tem-se por aplicável a culpa do contratante. Logo, impõe-se o dever de indenizar. Precedentes. **Recurso de revista conhecido e provido**¹⁰⁷. (destaque do original)

Além da proteção à jornada de trabalho como forma de salvaguardar a saúde obreira contra doenças ocupacionais, tal como a síndrome de *burnout*, Martinez¹⁰⁸ discorre que a divisão equilibrada entre jornada de trabalho e períodos de descanso também se justifica como forma de promover o lazer, entretenimento e integração familiar e social, bem como meio de, sob a lógica própria do capital, preservar a capacidade produtiva obreira.

Almeida e Severo¹⁰⁹ esclarecem que a limitação do tempo de trabalho e, conseqüentemente, a proteção dos períodos de descanso, traz benefícios tanto para os trabalhadores, como elemento essencial à manutenção de sua saúde física e mental, quanto aos empregadores, como garantia de recomposição da força laboral e fomento de potencial consumo durante os períodos de lazer, evidenciando um interesse social que acompanha as normas de proteção e limitação da jornada de trabalho.

¹⁰⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [2. Turma]. RR 1000206-29.2017.5.02.0031. Recorrente: Alex Sandra de Holanda Sasso. Recorrido: Itaú Unibanco S.A. Relatora Ministra Maria Helena Mallmann. Brasília, 31 mai. 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000206&digitoTst=29&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0031&submit=Consultar>. Acesso em: 15 ago. 2023.

¹⁰⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 13. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>. Acesso em: 05 mai. 2023.

¹⁰⁹ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

Diante desse cenário, a fixação de normas de limitação do tempo de trabalho é fundamental e necessária para se “evitar a degradação, exatamente porque se justificam dentro de um modelo de sociedade em que a coisificação é mesmo necessária e pressuposta”¹¹⁰, sobretudo porque a relação de troca entre trabalho e dinheiro é objetivamente desigual.

Nesse sentido, as normas jurídicas referentes à limitação da jornada de trabalho e proteção dos períodos de descanso revestem-se, em seu conteúdo, como medidas de saúde pública preventiva¹¹¹ e, portanto, afetadas ao art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988, em que dispõe, dentre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”¹¹².

Ainda no rol de direitos fundamentais sociais constantes no art. 7º da Constituição Federal, a limitação da duração do trabalho também é referida nos incisos XIII, XIV, XV e XVI, *in verbis*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

.....

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal¹¹³.

Entretanto, no contexto atual, o advento das inovações de comunicação, tais como aplicativos de mensagem, refinamento e barateamento de produtos tecnológicos, como *smartphones* e *tablets*, que facilitam o contato “real time”, vêm remodelando as relações laborais, de modo que as barreiras físicas e temporais, que

¹¹⁰ SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho**: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do direito diante das possibilidades de superação da forma capital. 2. ed. São Paulo: Escola Superior de Advocacia OAB SP, 2020, p. 150.

¹¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

¹¹² BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 2016. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 02 jun. 2023.

¹¹³ *Ibidem*.

outrora restringiam a subordinação obreira, já não delimitam claramente a fronteira entre o mundo laboral e âmbito doméstico¹¹⁴.

Aplicativos de mensagem permitem a comunicação instantânea, seja por meio de imagens, mensagens, áudios, ou mesmo a realização de videochamadas, ao movimento de um toque, em qualquer lugar, demandando novas formas jurídicas de se resguardar os limites da jornada de trabalho.

Já no início dos anos 2000, Souto Maior¹¹⁵ previa a necessidade de se discutir os limites de duração do trabalho frente ao avanço tecnológico que se delineava, principalmente no que diz respeito às novas TICs. Apesar de a tecnologia proporcionar novas possibilidades de interação social por meio dos aplicativos de mensagem, o “avanço tecnológico apresenta também o paradoxo de que ao mesmo tempo em que permite que o trabalho se exerça à longa distância possibilita que o controle se faça pelo mesmo modo, pelo contato ‘on line’ ou outros meios”¹¹⁶.

Nesse sentido, sobre a necessidade de desconexão laboral, Almeida e Severo referem que:

No que diz respeito aos direitos à limitação da jornada e à desconexão do trabalho o projeto é claro: o trabalho é direito fundamental social contido no art. 6º da constituição. o direito a trabalhar não exclui, porém, o direito ao descanso, ao lazer, ao convívio familiar e social — enfim, o direito ao não trabalho. [...]

O direito à desconexão do trabalho consubstancia-se no direito de trabalhar e de, também, desconectar-se do trabalho ao encerrar sua jornada, fruindo verdadeiramente das horas de lazer. Abarca o direito à limitação da jornada e ao efetivo gozo dos períodos de descanso, que lhe permitem, justamente, a vida fora do ambiente laboral¹¹⁷.

Apesar de a repartição entre tempo de trabalho e de descanso nunca ter sido de fato linear, o advento das novas TICs estabelecem um novo desafio para o Direito do Trabalho, vez que permitem, nesse cenário, que o labor acompanhe o obreiro fora do tempo e espaço acordado em contrato, invadindo sua vida privada, seu tempo de

¹¹⁴ GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 2, 2020.

¹¹⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: trt15.jus.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf. Acesso em: 01 ago. 2022.

¹¹⁶ *Ibidem*, p. 13-14.

¹¹⁷ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 12.

autodisponibilidade, e comprometendo seu pleno gozo do descanso e possibilidades de convivência social e familiar.

3.2 O DIREITO À DESCONEXÃO DIGITAL NO MUNDO E A PROPOSTA BRASILEIRA

Resultado de estudos conduzidos no país acerca dos efeitos das TICs nas dinâmicas laborais, o direito à desconexão digital encontra-se consagrado no ordenamento jurídico-trabalhista francês desde 2016, com a Lei nº 1.088, primeira a tratar sobre o tema na Europa¹¹⁸.

Mediante a inclusão do parágrafo 7º ao artigo L2242-17 do *Code du Travail* francês, o artigo 55 da Lei nº 1.088 de 2016 introduziu diretrizes a serem observadas por empresas com 50 ou mais empregados, no que concerne ao direito do trabalhador à desconexão. Conforme expressamente estipulado:

A negociação anual sobre a igualdade profissional entre mulheres e homens e a qualidade de vida e condições de trabalho diz respeito:
[...]

7º Os procedimentos para o pleno exercício pelo trabalhador do seu direito de se desconectar e o estabelecimento pela empresa de mecanismos de regulação da utilização de ferramentas digitais, com vista ao cumprimento dos períodos de descanso e férias, bem como da vida pessoal e familiar. Na falta de acordo, o empregador deverá elaborar uma carta regulamentar, ouvido o Comitê Social Econômico. A carta regulamentar deverá definir os procedimentos para o exercício do direito à desconexão e prever a sua implementação aos empregados, equipes de supervisão e gestão, bem como ações de formação e sensibilização sobre a utilização racional de ferramentas digitais¹¹⁹.

¹¹⁸ GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 2, 2020.

¹¹⁹ “Article L2242-17 [...] 7º Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques”.
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. **Code du Travail**. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/. Acesso em: 29 jul. 2023. (tradução nossa).

Em 2015 uma série de estudos foram conduzidos na França para avaliar as condições de trabalho da época e a viabilidade de uma reforma trabalhista¹²⁰. Dentre os quais destaca-se o relatório *Transformation numerique et vie au travail*, encomendado pelo governo francês e elaborado por Bruno Mettling¹²¹, em que se investigava as melhores práticas para resguardar o direito à desconexão laboral, influenciando, posteriormente, a redação da lei que aborda o tema no país¹²².

Por meio da conjugação de diversas pesquisas patrocinadas pelo governo francês entre 2013 e 2015¹²³, sobre os desdobramentos socioeconômicos da revolução digital no âmbito do trabalho, Mettling¹²⁴ empenha-se em identificar os principais impactos das TICs nos elementos centrais constitutivos do contrato de trabalho, como local, horário e subordinação, bem como nos aspectos relativos à qualidade de vida laboral. Ao desfecho de sua análise, Mettling formula uma série de recomendações destinadas a guiar ações futuras.

As recomendações destacam não somente a responsabilidade do empregador em garantir intervalos adequados de descanso, mas também ressaltam o dever de desconexão por parte do empregado, abrangendo tanto o âmbito profissional quanto o pessoal. Isso implica que o empregado deve se desconectar não apenas durante o trabalho, em relação à sua vida pessoal, mas também no âmbito de sua vida privada, quando se trata de demandas relacionadas ao trabalho, o que deve ser estimulado e efetivado pelo empregador¹²⁵.

Com base na reforma e alterações introduzidas no *Code de Travail*, empresas com mais de 50 trabalhadores, através de negociação coletiva anual sobre qualidade de vida no trabalho, passam a ter a obrigatoriedade de fixar mecanismos de regulação do direito à desconexão. Esses mecanismos devem ser compatíveis com as

¹²⁰ Também “conhecida como Loi Travail ou Loi El Khomri”. 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, ano XIII, n. 205, jul. 2017, p. 67.

¹²¹ METTLING, Bruno. **Transformation numérique et vie au travail**. 2015. Disponível em: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_mettling_transformation_numerique_vie_au_travail.pdf. Acesso em: 30 jul. 2023.

¹²² PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Rev. Direito e Práx.**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 196-221, 2022.

¹²³ METTLING, *op. cit.*

¹²⁴ *Ibidem*, p. 2.

¹²⁵ PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Rev. Direito e Práx.**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 196-221, 2022.

necessidades de seus colaboradores e a cultura empresarial da empresa, e formalizados em acordo a ser firmado entre empregadores e sindicatos.

Por outro lado, nas empresas com um quadro de empregados inferior a 50 indivíduos, ou nos cenários em que as negociações não alcançam um consenso, cabe à empresa elaborar uma carta regulamentar que estimule as diretrizes referentes ao direito à desconexão¹²⁶. Medida que deve ser tomada após consulta ao Comitê Social Econômico, órgão representativo implementado em empresas com mais de 11 empregados, cujos membros são eleitos para um mandato máximo de 4 anos¹²⁷.

De acordo com Gauriau¹²⁸, no âmbito do direito trabalhista francês, a desconexão laboral assume a posição de uma responsabilidade compartilhada tanto pelo empregado quanto pelo empregador. Enquanto este é encarregado de preservar a saúde mental e física do trabalhador, respeitando, entre outras coisas, os limites das jornadas e intervalos de repouso, aquele deve utilizar de forma prudente as ferramentas digitais, observando as diretrizes regulamentares de cada empresa.

O direito à desconexão seria, nesse sentido, “uma corresponsabilidade do assalariado e do empregador que implica da mesma forma em um dever de desconexão”¹²⁹, assumindo, segundo Harff¹³⁰, um caráter normativo dentro do ambiente organizacional, mas também educativo, a ser incentivado em nível individual, considerando a maneira como particularmente cada empregado, conforme sua personalidade, (se mais metódico ou espontâneo, por exemplo), lida com a organização do seu próprio tempo.

Essa “corresponsabilidade” no exercício do direito/dever de desconexão, no ordenamento francês, é evidenciada pelo seu posicionamento estratégico na seção que trata sobre as negociações anuais obrigatórias sobre qualidade de vida e condições de trabalho. Além do direito à desconexão, previsto na reforma de 2016, essa seção também aborda o equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos

¹²⁶ GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. *Rev. do Trib. Reg. Trab.* **10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 2, 2020.

¹²⁷ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. **Comité social et économique (CSE)**, 2022. Disponível em: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>. Acesso em: 30 jul. 2023.

¹²⁸ GAURIAU, Rosane, op. cit.

¹²⁹ 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, ano XIII, n. 205, jul. 2017. p. 64.

¹³⁰ *Ibidem*.

empregados, igualdade de gênero e combate à discriminação, entre outros aspectos que também devem ser discutidos em negociação anual.

Nesse sentido, no âmbito do direito trabalhista francês, o direito à desconexão está sujeito às deliberações negociais coletivas e anuais, obrigatório nas empresas com mais de cinquenta empregados. Isso ressalta a importância dada aos acordos estabelecidos entre empregadores e empregados como meio de estabelecer normas de conduta que considere as necessidades daqueles que se encontram mais próximos da rotina laboral¹³¹.

Como ilustração de mecanismos incorporados em acordos coletivos que dizem respeito ao direito de desconexão do trabalho, após a reforma, Gauriau menciona:

O bloqueio de acesso ao e-mail corporativo durante o tempo de repouso do trabalhador; ativação de mensagens automáticas de ausência e reorientação de e-mails; ferramenta de programação do horário de envio de e-mails; configuração de *pop-ups* em caso de conexão excessiva ou instalação de *software* que permite o registro remoto de conexão fora da jornada de trabalho¹³².

Observa-se que, portanto, existe grande maleabilidade na determinação dos mecanismos a serem instaurados com o propósito de assegurar o direito à desconexão. Cada empresa tem a possibilidade de, por meio de negociações ou formulação de carta regulamentar, definir a implementação desse direito de acordo com seu ambiente organizacional.

Contudo, como destacado por Ponzilacqua e Silva¹³³, a despeito do reconhecimento legal do direito à desconexão na legislação francesa, a redação dada pelo artigo 7º suscita questionamentos acerca da plena eficácia e do vigor jurídico desse direito. A ausência de delimitações sobre o seu conteúdo, ou de critérios mínimos, relegados a negociações, bem como a carência de medidas sancionatórias no caso de sua inobservância, entre outras questões, como o desigual acesso ao direito à desconexão entre empregados que exercem a mesma função em empresas

¹³¹ MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION. **Droit à la déconnexion**. 2017. Disponível em: <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/loi-travail-2016/les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/droit-a-la-deconnexion>. Acesso em: 30 jul. 2023.

¹³² GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 2, 2020.

¹³³ PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Rev. Direito e Práx.**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 196-221, 2022.

distintas, faz com que a concretização do direito à desconexão fique subordinada à vontade e disposição do empregador em regulá-lo em sua empresa.

Nos anos subsequentes, outros países também começaram a reconhecer, ainda que de forma cautelosa, o direito à desconexão. A Itália, por exemplo, o fez através da Legge nº 81 de 2017, a Espanha em 2018 por meio da Lei Orgânica 3 e a Bélgica com a Lei para Fortalecimento do Crescimento Econômico e Coesão Social em 2018¹³⁴.

O quadro pandêmico desencadeado pelo coronavírus SARS-CoV-2 em 2020 fomentou a adoção de formas de trabalho remoto, como o teletrabalho, e de arranjos laborais híbridos, que combinam trabalho presencial e remoto. Essas medidas foram fundamentais para conter a disseminação da infecção através do distanciamento social, ao mesmo tempo que impulsionaram reflexões em âmbito global acerca do direito à desconexão digital¹³⁵.

Entre as legislações recentes que abordam o tema, destaca-se a Lei nº 83 de 2021¹³⁶ que, modificando o Código do Trabalho de Portugal, introduziu o art. 199.º-A, com o seguinte teor:

Artigo 199.º - A Dever de abstenção de contacto

1 — O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

2 — Constitui ação discriminatória, para os efeitos do artigo 25.º, qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso, nos termos do número anterior.

3 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Diferenciando-se das primeiras legislações a respeito, no ordenamento jurídico português o conceito de desconexão laboral assume uma abordagem abrangente: além de direito do trabalhador, a desconexão consubstancia-se como dever patronal de não contato. Em conformidade com análise de Oliveira¹³⁷, o artigo inova ao consagrar expressamente um dever dirigido ao empregador. O autor observa que:

¹³⁴ FARIA, Marta Pinto; MACHADO, Susana Sousa. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, v. 9, n. 1, jan.-jun. 2023. ISSN: 2674-6913 DOI: 10.35987.

¹³⁵ GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 2, 2020.

¹³⁶ PORTUGAL. **Lei nº 83, 6 de dezembro de 2021**. Disponível em:

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/83-2021-175397114>. Acesso em: 05 ago. 2023.

¹³⁷ OLIVEIRA, João Costa. **Do direito à desconexão ou dever de não conexão – a sua consagração no ordenamento jurídico português**. 2022. Dissertação (mestrado em direito) – Universidade Católica Portuguesa, Escola de Lisboa, Lisboa, 2022.

[...] uma coisa é o trabalhador ter a possibilidade de não estar disponível, outra é o empregador ter o dever de não contactar o trabalhador. Sendo um direito, está do lado do trabalhador o ónus de fazer valer o seu direito, pelo que ficam de fora as situações de conexão voluntária, deixando o objetivo pretendido enfraquecido. Já se for um dever, caberá ao empregador garantir que tais situações não ocorram, sendo relevante neste caso os moldes em que tal dever fica consagrado. Neste ponto, temos de congratular o legislador porque admite as duas vertentes da problemática em discussão, isto é, só se poderá garantir um direito se lhe estiver adjacente um dever¹³⁸.

Mesmo antes da promulgação da lei portuguesa que trata da desconexão laboral, Amado¹³⁹ já defendia a ideia de que a desconexão laboral necessita ser encarada como um “*do not disturb* patronal”, isto é, um dever de abstenção do empregador, como desdobramento lógico da limitação espacial e temporal da jornada de trabalho.

O desequilíbrio de forças nas relações trabalhistas torna frequentemente impraticável que o trabalhador individualmente estabeleça limites e faça valer seu direito ao descanso, e, conseqüentemente, à desconexão laboral, sem o receio de uma possível demissão ou retaliação. Por isso, segundo Amado¹⁴⁰, é sobre a empresa que deve recair a responsabilidade de se abster de efetuar contato, em conformidade com as normas trabalhistas vigentes e disposições contratualmente celebradas.

De acordo com Alves¹⁴¹, embora alguns autores e legislações, como a francesa, defendam que há uma corresponsabilidade entre empregador e empregado, indicando que este último deve evitar acessar instrumentos ou materiais de trabalho durante os períodos de descanso, a realidade das relações de trabalho revela uma cultura que demanda constante disponibilidade do trabalhador. Plena disponibilidade como sinônimo de, nesse contexto, produtividade e comprometimento, especialmente entre aqueles que ocupam posições de responsabilidade e gerência.

Nesse sentido, depreende-se que a redação dada pelo ordenamento trabalhista português, mormente a do item nº 3, que prevê a observância do dever de abstenção de contato como grave contraordenação, infração punível com sanção

¹³⁸ OLIVEIRA, João Costa. **Do direito à desconexão ou dever de não conexão – a sua consagração no ordenamento jurídico português**. 2022. Dissertação (mestrado em direito) – Universidade Católica Portuguesa, Escola de Lisboa, Lisboa, 2022, p. 28.

¹³⁹ AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 52, 2018.

¹⁴⁰ *Ibidem*.

¹⁴¹ ALVES, Maria do Rosário de Carvalho Figueira. **A emergência da desconexão. Uma análise atual à luz do Direito do Trabalho**. 2022. Dissertação (mestrado) – Faculdade de Direito, Escola do Porto, Porto, Portugal, 2022.

pecuniária¹⁴², elenca a desconexão como forma de disciplinar casos de ingerência patronal durante o período de descanso, não tratando propriamente de um novo direito.

Por outro lado, Oliveira¹⁴³ ressalta que, apesar de a legislação ter estabelecido a obrigação do empregador de evitar contato, permanece silente em relação a outras formas de comunicação. A ausência de menção ao contato proveniente de terceiros, como fornecedores e clientes, bem como de colegas de trabalho, levanta questionamentos em relação aos limites do dever de abstenção patronal e possíveis desvirtuamentos da norma através de uma interpretação literal.

No Brasil, embora o ordenamento jurídico proteja o período de descanso por meio de mecanismos que limitam a jornada de trabalho, até o momento, a desconexão laboral ainda não possui previsão legal, seja como direito ou um dever patronal. Entretanto, encontra-se em tramitação legislativa o Projeto de Lei nº 4.044/2020¹⁴⁴, que visa a modificar a CLT e regular o assunto.

Segundo levantamento conduzido pela DataLawyer, desde 2014 já foram propostas na Justiça do Trabalho ao menos 23.750 ações sobre o direito à desconexão, com valor total das causas chegando a cerca de R\$ 5,65 bilhões. Número que tende a acompanhar a crescente adoção das modalidades de teletrabalho ou de modelos híbridos no país¹⁴⁵.

O projeto de Lei nº 4.044/2020, de autoria do senador Fabiano Contarato (REDE/ES) e em tramitação no Senado Federal, propõe alterar o § 2º do artigo 244, que trata do “sobreaviso”, bem como a inclusão do § 7º ao artigo 59, que versa sobre o serviço extraordinário, e a introdução dos artigos 65-A, 72-A e 133-A, que tratam em específico sobre a desconexão digital.

¹⁴² PROCURADORIA-GERAL DISTRITAL DO PORTO. **O que são as contra-ordenações, contravenções e transgressões?** Disponível em: <https://www.pgdporto.pt/proc-web/faq.jsf?ctxId=85&subCtxId=86&faqlId=950&show=&offset=#:-:text=Uma%20contra%20ordena%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A9%20uma,rodovi%C3%A1rio%20%E2%80%93%20C%C3%B3digo%20da%20Estrada>. Acesso em: 07 ago. 2023.

¹⁴³ OLIVEIRA, João Costa. **Do direito à desconexão ou dever de não conexão – a sua consagração no ordenamento jurídico português**. 2022. Dissertação (mestrado em direito) – Universidade Católica Portuguesa, Escola de Lisboa, Lisboa, 2022.

¹⁴⁴ BRASIL. **Projeto de Lei nº 4044 de 2020**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 20 fev. 2023.

¹⁴⁵ CAMPOS, Isabel Prates de Oliveira. Direito no Alvo: tecnologia e mundo do trabalho: pelo direito à desconexão. **CORREIO ONLINE**. Disponível em: <https://www.jornalcorreiodacidade.com.br/colunas/3402-direito-no-alvo-tecnologia-e-mundo-do-trabalho-pelo-direito-a-desconexao>. Acesso em: 10 ago. 2023.

No seu artigo 1º, a desconexão laboral é definida como direito que garante ao empregado o desfrute do seu período de descanso, assegurando-lhe o direito à saúde, ao lazer e à vida privada. O projeto justifica a relevância desse direito ao destacar sua função como medida protetiva de saúde e forma de mitigar os potenciais efeitos nocivos da tecnologia nas relações de trabalho.

Diferentemente da legislação francesa sobre o tema, o projeto prevê padrões mínimos a serem examinados para assegurar a desconexão, os quais “não dependem de negociação coletiva para serem observados de forma obrigatória pelos entes empresariais”¹⁴⁶.

A redação do artigo 65-A estende aos empregados em teletrabalho, irrestritamente, os regramentos dispostos no Capítulo II da CLT, que trata sobre duração do trabalho, conforme segue:

Art. 65-A As disposições deste Capítulo aplicam-se aos casos de teletrabalho, ainda que esta modalidade seja realizada de forma parcial, incluída qualquer comunicação entre empregador e empregado atinente ao trabalho e realizada através de ferramentas telemáticas.

Atualmente, a redação do inciso III, artigo 62, excepciona aos empregados em regime de teletrabalho que prestam serviços por produção ou tarefa, dentre outros, as regras gerais sobre duração do trabalho, redação dada pela Lei 14.442 de 2022¹⁴⁷.

Por seu turno, os artigos 72-A e 133-A tratam diretamente sobre a desconexão digital, tanto no que se refere aos períodos de descanso quanto aos de férias, respectivamente, aproximando-se, em certa medida, do “dever de abstenção de contato” consagrado na legislação trabalhista portuguesa, através de comandos negativos de ação, conforme pode-se observar:

Art. 72-A Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária. § 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional. § 2º

¹⁴⁶ PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Rev. Direito e Práx.**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 196-221, 2022, p. 216.

¹⁴⁷ BRASIL. Lei **14.442, DE 2 DE SETEMBRO DE 2022**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em: 10 ago. 2023.

As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva.” (NR)

Art. 133-A Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho. § 1º O empregador poderá adicionar o empregado aos grupos de trabalho e o empregado reinstalará as aplicações de internet somente após o período de gozo das férias. § 2º As disposições desse artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas.

O artigo 72-A proíbe o empregador de entrar em contato por meio de ferramentas telemáticas durante o período de descanso. Ainda, o dispositivo também trata sobre exceções que autorizam acionamento do empregado, sobre as quais deve incidir regramentos concernentes à hora extra. A redação excetua casos em que a inexecução ou adiamento do serviço possa acarretar prejuízo manifesto e condiciona seu conteúdo a deliberações previstas em acordo ou convenção coletiva, “de forma que não se permite a mera justificativa de necessidade imperiosa”¹⁴⁸.

O artigo 133-A, por sua vez, garante ao empregado o direito de desfrutar de suas férias sem qualquer comunicação por parte do empregador. Ele estabelece que o empregado deve ser excluído de eventuais grupos de mensagens de trabalho durante esse período e que aplicativos relacionados ao trabalho sejam desinstalados de seu aparelho pessoal. De modo que, somente após o término das férias poderá ser reincluído nos grupos ou ter os aplicativos reinstalados.

Por fim, a proposta de alteração do § 2º, do artigo 244, incorporando o entendimento firmado pelo TST na Súmula 428¹⁴⁹, considera o sobreaviso como regime de trabalho em que o empregado, sujeito ao controle patronal por meios telemáticos, permanece em regime de plantão ou equivalente, independentemente de estar em sua residência e mesmo durante seu período de descanso. Cita-se:

¹⁴⁸ PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Rev. Direito e Práx.**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 196-221, 2022, p. 216.

¹⁴⁹ “Súmula nº 428 do TST: SOBREAviso APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT. I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Observação: (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012”. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 428**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, [2012]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 10 ago. 2023.

Art. 244. § 2º Considera-se de "sobreaviso" o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário-hora normal.

Embora o projeto tenha a intenção de estabelecer regulamentações e garantias para o direito à desconexão, proibindo o empregador de contatar por meios telemáticos em períodos de descanso, não sinaliza quais sanções poderiam ser aplicadas ao empregador nos casos de indevido contato reiterado. Nem se ele teria um dever mais ativo em garantir a desconexão do trabalhador, inclusive entre seus colegas e/ou clientes externos.

Em todo caso, como observado por Ponzilacqua e Silva¹⁵⁰, a vedação legal de contato por meios telemáticos durante períodos de descanso já representa uma maneira de reconhecer oficialmente a existência desse direito no quadro jurídico. Além disso, contribui para uma interpretação mais coesa nos tribunais trabalhistas, que têm se mostrado, em muitos casos, dessoantes sobre o tema.

3.3 O DIREITO À DESCONEXÃO NA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA

Para melhor elucidar como a jurisprudência brasileira vêm tratando sobre o direito à desconexão digital, serão analisados julgados do TST, instância suprema da Justiça do Trabalho e órgão responsável por uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira. Nesse sentido, importante referir que o objetivo dessa análise não é esgotar o assunto, mas sim verificar quais os principais entendimentos do tribunal sobre o tema.

Como meio de seleção dos julgados, utilizou-se a ferramenta de busca jurisprudencial constante no site do próprio tribunal. No campo pesquisa livre aplicou-se a expressão "direito à desconexão", restringindo-se a acórdãos, e foram encontrados 172 (cento e setenta e dois) resultados até a data de 01/06/2023.

¹⁵⁰ PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Rev. Direito e Práx.**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 196-221, 2022.

Aplicado esse filtro inicial, optou-se, em seguida, fazer uma segunda triagem desses resultados, a fim de destacar somente aqueles que guardam alguma relação com o tema desconexão digital do trabalho. Para análise, remanesceram 43 (quarenta e três) resultados datados entre 2009 e 2023, conforme tabulado abaixo:

Quadro 1: Acórdãos analisados (TST)

Nº	Processo sob o nº	Órgão Judicante	Relatoria	Ementa Correlata	Data
1	10497-58.2016.5.15.0038	2ª Turma	Maria Helena Mallmann	SOBREAVISO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 428, II, DO TST.	20/04/2023
2	12927-95.2015.5.15.0012	5ª Turma	Douglas Alencar Rodrigues	NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. CONSIGNADO NO ACÓRDÃO A CONCLUSÃO DE QUE NÃO HOUE FRUIÇÃO REGULAR E INTEGRAL DAS FÉRIAS.	20/05/2022
3	11370-06.2015.5.01.0031	2ª Turma	Maria Helena Mallmann	SOBREAVISO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 428, II, DO TST.	06/05/2022
4	100785-76.2016.5.01.0059	2ª Turma	Maria Helena Mallmann	SOBREAVISO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 428, II, DO TST.	29/04/2022
5	957-85.2016.5.17.0181,385-	3ª Turma	Mauricio Godinho Delgado	HORAS EXTRAS. NÃO CONFIGURAÇÃO. CARGO DE CONFIANÇA. ART. 62, II, DA CLT.	25/03/2022
6	67.2017.5.09.0133	5ª Turma	Breno Medeiros	SOBREAVISO.	18/03/2022
7	101492-46.2017.5.01.0047	8ª Turma	Dora Maria da Costa	HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. 2. HORAS DE SOBREAVISO.	03/12/2021
8	708-62.2016.5.09.0065	7ª Turma	Claudio Mascarenhas Brandao	FÉRIAS. CONCESSÃO IRREGULAR. INTERRUÇÃO PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.	05/06/2020
9	2168-38.2013.5.05.00621	6ª Turma	Katia Magalhaes Arruda	FÉRIAS EM DOBRO.	31/05/2019
10	1000468-87.2016.5.02.00362	3ª Turma	Mauricio Godinho Delgado	DOBRA DAS FÉRIAS.	23/11/2018
11	141900-11.2010.5.17.0005	Subseção I Especializada em Dissídios Individuais	Jose Roberto Freire Pimenta	HORAS DE SOBREAVISO. USO DO APARELHO CELULAR.	14/09/2018
12	1320-22.2015.5.02.00441	5ª Turma	Breno Medeiros	OBRIGATORIEDADE DE PERMANECER COM O RÁDIO LIGADO. ATENDIMENTOS DE EMERGÊNCIA. ESTADO DE VIGILÂNCIA. SOBREAVISO.	13/04/2018
13	128100-06.2002.5.01.00242	5ª Turma	Douglas Alencar Rodrigues	HORAS DE SOBREAVISO. CONTRARIEDADE AO ITEM I DA SÚMULA Nº 428.	16/03/2018

14	184600- 47.2009.5.02.0 201	3ª Turma	Alexandre de Souza Agra Belmonte	INTERVALO INTERJORNADAS.	15/12/2017
15	2058- 43.2012.5.02.0 464	7ª Turma	Claudio Mascarenhas Brandao	DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREAVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS.	27/10/2017
16	247- 92.2015.5.17.0 151	7ª Turma	Luiz Philippe Vieira de Mello Filho	HORAS DE SOBREAVISO - CARACTERIZAÇÃO DO REGIME DE PLANTÃO.	20/10/2017
17	12023- 85.2015.5.18.0 014	3ª Turma	Mauricio Godinho Delgado	HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. HORAS DE SOBREAVISO.	22/09/2017
18	906- 71.2014.5.02.0 372	7ª Turma	Douglas Alencar Rodrigues	HORAS DE SOBREAVISO.	01/09/2017
19	-1881- 04.2014.5.02.0 046	3ª Turma	Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira	HORAS DE SOBREAVISO.	23/06/2017
20	879- 58.2010.5.09.0 041	6ª Turma	Augusto Cesar Leite de Carvalho	INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL.	02/06/2017
21	1328- 05.2013.5.03.0 097	3ª Turma	Mauricio Godinho Delgado	INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL.	11/04/2017
22	20763- 76.2014.5.04.0 751	5ª Turma	Antonio Jose de Barros Levenhagen	PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NO PERÍODO DE FÉRIAS. VIOLAÇÃO DO REPOUSO ANUAL. OFENSA AO ARTIGO 134 DA CLT. REPARAÇÃO EM DOBRO DEVIDA. ARTIGO 137 DA CLT.	17/02/2017
23	1609- 74.2012.5.01.0 024	8ª Turma	Marcio Eurico Vital Amaro	HORAS DE SOBREAVISO.	16/09/2016
24	1448- 25.2011.5.02.0 201	4ª Turma	Joao Oreste Dalazen	SOBREAVISO. PLANTÃO. USO DE CELULAR. SÚMULA Nº 428 DO TST.	08/04/2016
25	1412- 23.2013.5.09.0 005	6ª Turma	Aloysio Correa da Veiga	REGIME DE SOBREAVISO. CHAMADAS DURANTE O PERÍODO DE DESCANSO. SÚMULA Nº 428, II, DO TST.	22/03/2016
26	146100- 29.2013.5.17.0 014	7ª Turma	Douglas Alencar Rodrigues	HORAS DE SOBREAVISO.	25/09/2015
27	155800- 63.2008.5.01.0 074	6ª Turma	Aloysio Correa da Veiga,	HORAS DE SOBREAVISO. USO DE APARELHO DE RÁDIO NEXTEL.	18/09/2015
28	2985- 76.2012.5.02.0 086	4ª Turma	Convocado Jose Ribamar Oliveira Lima Junior	SOBREAVISO. USO DE APARELHO CELULAR.	11/09/2015
29	581- 87.2013.5.05.0 133,	8ª Turma	Convocada Jane Granzoto Torres da Silva	HORAS DE SOBREAVISO. DECISÃO EM CONFORMIDADE COM A SÚMULA Nº 428 DO C. TST.	04/09/2015
30	276- 88.2012.5.01.0 056	8ª Turma	Convocada Jane Granzoto Torres da Silva	REGIME DE SOBREAVISO.	12/06/2015

31	818- 82.2012.5.06.0 019	7ª Turma	Convocado Arnaldo Boson Paes	LABOR EM FÉRIAS. PAGAMENTO EM DOBRO.	04/05/2015
32	AIRR-772- 31.2012.5.04.0 381	8ª Turma	Convocado Breno Medeiros	HORAS DE SOBREAVISO. FÉRIAS.	24/04/2015
33	141900- 11.2010.5.17.0 005	3ª Turma	Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira	HORAS DE SOBREAVISO. USO DO APARELHO CELULAR.	17/04/2015
34	2266- 91.2011.5.20.0 001	6ª Turma	Katia Magalhaes Arruda	DURAÇÃO DO TRABALHO. HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. SOBREAVISO. TEMPO À DISPOSIÇÃO.	17/04/2015
35	46000- 36.2013.5.17.0 121	4ª Turma	Joao Oreste Dalazen	DURAÇÃO DO TRABALHO / SOBREAVISO/PRONTIDÃO/TEMP O À DISPOSIÇÃO.	20/02/2015
36	114600- 74.2010.5.17.0 005	6ª Turma	Aloysio Correa da Veiga	JORNALISTA. HORAS EXTRAORDINÁRIAS APÓS A 5ª DIÁRIA DURANTE TODO O CONTRATO DE TRABALHO.	08/08/2014
37	357- 92.2010.5.04.0 001	8ª Turma	Dora Maria da Costa	JORNADA DE TRABALHO. REGIME DE SOBREAVISO.	01/07/2014
38	5500- 88.2008.5.17.0 151	3ª Turma	Alexandre de Souza Agra Belmonte	SOBREAVISO.	22/11/2013
39	103800- 24.2009.5.17.0 004	2ª Turma	Jose Roberto Freire Pimenta,	HORAS DE SOBREAVISO.	13/09/2013
40	64600- 20.2008.5.15.0 127	8ª Turma	Convocada Maria Laura Franco Lima de Faria	HORAS DE SOBREAVISO.	29/06/2012
41	88600- 86.2004.5.04.0 012,	4ª Turma	Fernando Eizo Ono	HORAS DE SOBREAVISO.	03/02/2012
42	50100- 64.2008.5.17.0 006	4ª Turma	Fernando Eizo Ono	HORAS DE SOBREAVISO.	07/10/2011
43	32300- 85.2006.5.17.0 008,	3ª Turma	Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira	HORAS DE SOBREAVISO.	04/09/2009

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Desses 43 (resultados), 4 (quatro) foram julgados pela Segunda Turma, 9 (nove) foram julgados pela Terceira Turma, 5 (cinco) foram julgados pela Quarta Turma, 5 (cinco) pela Quinta Turma, 6 (seis) foram julgados pela Sexta Turma, 6 (seis) pela Sétima Turma, 7 (sete) pela Oitava Turma e 1 (um) pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais.

No que concerne ao direito à desconexão, observa-se a recorrência de pedidos relacionados a horas extras, intervalos intrajornada e interjornadas, férias não fruídas

e, principalmente, regime de sobreaviso¹⁵¹, com cerca de 32 (trinta e duas) ocorrências, sobre quais passa-se a analisar os fundamentos do tribunal sobre o tema.

Entre as decisões proferidas pela Segunda Turma, com o objetivo de ilustrar a abordagem do órgão, merece destaque o acórdão mais recente, datado de 2023, referente ao processo de número 10497-58.2016.5.15.0038, de relatoria da ministra Maria Helena Mallmann, cuja ementa foi lavrada nos seguintes termos:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. SOBREAVISO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 428, II, DO TST. OMISSÃO INEXISTENTE. O Tribunal Regional deixou claro sobre o tema que, nos dias destinados ao descanso, a empregada permanecia à disposição do empregador, por meio da utilização de aparelho móvel, atendendo a dúvidas da empresa, podendo ser chamada a qualquer tempo, se ocorresse algum fato extraordinário, a comparecer ao local de trabalho. Registrou que os elementos dos autos demonstram que, mesmo nos momentos em que deveria estar usufruindo de seu direito constitucional ao lazer e descanso, a obreira não podia desconectar-se do trabalho. A decisão regional está em harmonia com o disposto o item II da Súmula 428/TST. Não se trata, portanto, de omissão, mas de adoção de fundamentos diversos daqueles sustentados pela recorrente, não cabendo revisão do decidido em sede de embargos de declaração. Mera decisão contrária ao interesse da parte não enseja o ataque pela via integrativa. **Embargos de declaração rejeitados**¹⁵². (destaque do original).

No voto, observa-se que o direito à desconexão é abordado de maneira correlata aos direitos constitucionais ao lazer e descanso, necessários para manutenção da saúde física e mental do trabalhador, e como forma de salvaguardar a vida privada do empregado contra investidas patronais através de meios telemáticos de comunicação.

Nesse sentido, no caso em comento, a restrição do direito à desconexão laboral por meio da utilização de aparelho móvel, “atendendo aos imprevistos, podendo ser

¹⁵¹ Diferentemente da hora extraordinária, considerada de efetivo exercício fora do horário normal de trabalho e limitada a duas horas diárias a ser remunerada no mínimo em 50% superior à hora normal, conforme dicção do artigo 59 da CLT e do artigo 7º, inciso XVI, da Constituição Federal, o sobreaviso, previsto no artigo 244, especificamente no caso dos ferroviários, e pela Súmula 428 do TST, como forma de ampliação da lei à nova realidade do mercado, de forma analógica, trata-se de horas de expectativa de trabalho, em que o trabalhador encontra-se à disposição da empresa, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, durante o período de descanso, aguardando eventual chamado ao serviço. Esse regime de trabalho, diferente das horas extras, é limitado a 24 horas do início da jornada e remunerado na proporção de 1/3 do salário normal.

¹⁵² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [2. Turma]. ED-Ag-AIRR 10497-58.2016.5.15.0038. Embargante: Município de Joanópolis. Embargada: Gabriela Vieira Franco. Relatora Ministra Maria Helena Mallmann. Brasília, 20 abr. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/45b21c2dc7ba3309a84f7bc7198a8864>. Acesso em: 05 ago. 2023.

chamada a qualquer tempo, se ocorresse algum fato extraordinário, a comparecer ao local de trabalho”, revela que, na realidade, em que pese encontrar-se em período de descanso, a empregada permanecia à disposição patronal, configurando o regime de sobreaviso, o qual, conforme redação dada pelo item II da Súmula 428/TST:

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso¹⁵³. (grifo nosso)

Analisando os demais julgados que tratam sobre esse tema, percebe-se que as outras turmas vêm preconizando o mesmo entendimento, com base na redação dada pela Súmula 428/TST. A redação original da súmula, anteriormente constante na Orientação Jurisprudencial (OJ) 49 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), estabelecia que “O uso de aparelho de intercomunicação, a exemplo de BIP, pager ou aparelho celular, pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço”¹⁵⁴. A atual redação, de 2012, incluiu o item II na Súmula, justamente ampliando o conceito de estado de disponibilidade.

Em situação similar, no julgamento do processo de número 1881-04.2014.5.02.0046, a Terceira Turma, de relatoria do ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan, entendeu aplicável o regime de sobreaviso no caso em que o obreiro devia manter o celular ligado, no aguardo de possível acionamento. No mesmo sentido, a turma consignou no processo de número 12023-85.2015.5.18.0014, de relatoria do ministro Godinho Delgado, que:

¹⁵³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 428**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, [2012]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 10 ago. 2023.

¹⁵⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial 49/SDI-I, de 25 de abril de 2005. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_041.htm. Acesso em: 11 ago. 2023.

De todo, cabe registrar que o avanço tecnológico tem propiciado situações novas que suscitam debate acerca da possibilidade da incidência, por analogia, da figura especial do tempo de sobreaviso. É o que se passa com a utilização, pelo empregado, fora do horário de trabalho, de aparelhos de comunicação (BIPs, pagers ou telefones celulares), instrumentos que viabilizariam seu contato direto com o empregador e conseqüente imediato retorno ao trabalho.

O argumento em favor da aplicação do dispositivo celetista do tempo de sobreaviso respalda-se no juízo de que tais aparelhos colocariam, automaticamente, o trabalhador em posição de relativa disponibilidade perante o empregador, " *aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço* " (art. 244, § 2º, da CLT). Esse contingenciamento à plena liberdade pessoal do empregado, ainda que potencialmente, é que aproximaria essa moderna situação vivenciada por certos trabalhadores àquele tipo legal construído por tal dispositivo¹⁵⁵. (destaque do original)

No mesmo sentido, considerando-se aqueles datados a partir da nova redação dada pela Súmula 428/TST, apresentam-se, dentre outros, os julgados da Quarta Turma (1448-25.2011.5.02.0201 e 46000-36.2013.5.17.0121), da Sexta Turma (1412-23.2013.5.09.0005, 155800-63.2008.5.01.0074 e 2266-91.2011.5.20.0001), Sétima Turma (247-92.2015.5.17.0151 e 906-71.2014.5.02.0372) e da Oitava Turma (101492-46.2017.5.01.0047).

Por outro lado, embora com a Súmula 478/TST tenha-se notado preocupação do Tribunal em acompanhar novas dinâmicas laborais em tempos de *hiperconectividade*, a jurisprudência, conforme analisado nos julgados, ainda desoia no reconhecimento do regime de sobreaviso quanto à necessidade, ou não, de prévia determinação patronal de disponibilidade. Nesse sentido, cito entendimentos da Quinta Turma, divergentes entre si, e proferidas no mesmo ano:

[...] A situação fática descrita no acórdão, sem dúvida, enquadra-se no conceito de **sobreaviso, o qual não impõe, necessariamente, a submissão do empregado a regime de plantão ou de escala, bastando, para tanto, que ele esteja à disposição do empregador, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso**. [...] Logo, mesmo não constando no quadro fático delineado pelo Tribunal Regional a submissão do reclamante a regime de plantão ou de escala, acertou a Corte local ao reconhecer o sobreaviso, na medida em que ele teve a sua autonomia tolhida, pois permanecia psicologicamente conectado ao seu trabalho, em estado de vigilância, já que poderia ser chamado para prestar serviço a qualquer momento¹⁵⁶. (grifo nosso)

¹⁵⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [3. Turma]. AIRR 12023-85.2015.5.18.0014. Agravante: Instituto Gerir. Agravada: Lívia Cristina Teles de Araújo. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 22 set. 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/e78dcbc496e5cad7f2754890a52ea7bb>. Acesso em: 05 ago. 2023.

¹⁵⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [5. Turma]. AIRR-1320-22.2015.5.02.0441. Agravante: Green Road Soluções Logísticas LTDA. Agravado: Fabrício Bernardes da Silva. Relator Ministro Breno Medeiros. Brasília, 13 abr. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia->

No caso, o Tribunal Regional limitou-se a consignar que restou comprovado que o reclamante permaneceu em sobreaviso, pois "era obrigado a sair do trabalho portando o "BIP"" para eventuais chamadas para solucionar problemas da empresa. Ora, deferidas as horas de sobreaviso, sem registro fático das circunstâncias que autorizam o pagamento correspondente, ou seja, regime de plantões ou **expressamente à disposição aguardando chamados ou convocações**, em período de descanso, resta configurada a contrariedade do item II da Súmula 428 do TST. [...] Conhecido o recurso, por contrariedade ao Item II da Súmula 428 do TST, dou-lhe provimento para excluir da condenação o pagamento das horas de sobreaviso¹⁵⁷. (grifo nosso)

Enquanto no processo de número 1320-22.2015.5.02.0441 entende-se que não há a necessidade de submissão do empregado ao regime de plantão ou escala para caracterização de sobreaviso, bastando, tão somente que o empregado esteja à disposição, aguardando a chamada para serviço durante o período de descanso, o fundamento constante no processo de nº 128100-06.2002.5.01.0242 é outro. O voto divergência acompanhado em sessão, elenca que deve o trabalhador estar “expressamente à disposição”, não bastando a obrigatoriedade, de “sair do trabalho portando o ‘BIP’ para eventuais chamadas para solucionar problemas da empresa”.

No caso, o colegiado regional, mantendo a sentença proferida em primeiro grau, negou provimento ao recurso ordinário apresentado por uma das reclamadas, sob o fundamento de que, levando-se em consideração o direito à desconexão laboral e a redação dada pela Súmula 428/TST:

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

[...]

Tendo a própria ré admitido que o autor tinha que sair do trabalho, mas portando o "BIP" para eventuais chamadas, é devido o adicional de sobreaviso, mesmo porque além de ter confessado o uso do BIP em seu

backend2.tst.jus.br/rest/documentos/46d397b98c617e1e4b3a8955a6a11463. Acesso em: 05 ago. 2023.

¹⁵⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TRABALHO [5. Turma]. RR 128100-06.2002.5.01.0242. Recorrentes: Ampla Energia e Serviços S.A e João Carlos Lopes Raposo. Recorrida: SETCRAM Eletricidade LTDA. Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues. Brasília, 16 mar. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/dc1467ef74deebfcb1dd9ff99cbe4c66>. Acesso em: 05 ago. 2023.

recurso, a ré sequer se defendeu desse pedido em sua contestação às fls. 213/221¹⁵⁸. (destaque do original)

Portanto, depreende-se que a caracterização do regime de sobreaviso não se deu por mero uso de instrumento telemático, tal como o caso do BIP, mas sim ao fato, incontroverso, de que o obreiro era obrigado a portá-lo para solucionar eventuais problemas que poderiam surgir durante seu período de descanso, portanto, tolhendo-o.

Por outro lado, embora alguns dos precedentes não refiram expressamente a restrição da liberdade de locomoção como fator determinante na caracterização do regime de sobreaviso, outros julgados a entendem como requisito necessário, conforme pode-se verificar:

[motivação *per relationem*] Destaca-se que a utilização de telefone celular não tem o condão de atrair o pagamento de horas de sobreaviso. O que importa para a caracterização do sobreaviso não é o uso ou o não uso do celular, mas sim a **limitação da locomoção do obreiro e a direta interferência no seu direito à desconexão com o trabalho**, o que restou demonstrado nos presentes autos. Assim, à luz do conjunto probatório dos autos, restou demonstrado que havia limitação na liberdade de locomoção do obreiro, já que o reclamante ficava de plantão, aguardando o surgimento de chamados, restando caracterizada a ocorrência do sobreaviso¹⁵⁹. (destaque do original)

Assim, não comprovado que o autor era submetido a restrição de locomoção, no aguardo do chamado, a qualquer momento, para o serviço durante o período de descanso, indevidas as horas de sobreaviso¹⁶⁰.

Ao restringir a liberdade de locomoção do empregado e de ele dispor livremente do período de descanso, como bem lhe aprouver, o empregador

¹⁵⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [5. Turma]. RR 128100-06.2002.5.01.0242. Recorrentes: Ampla Energia e Serviços S.A e João Carlos Lopes Raposo. Recorrida: SETCRAM Eletricidade LTDA. Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues. Brasília, 16 mar. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/dc1467ef74deebfcb1dd9ff99cbe4c66>. Acesso em: 05 ago. 2023.

¹⁵⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [4. Turma]. AIRR-46000-36.2013.5.17.0121. Agravante: Evonik Degussa Brasil LTDA. Agravado: Sindicato dos Trabalhadores Nas Indústrias De Celulose, Papel, Pasta de Madeira para Papel, Papelão, Cortiça, Químicas Eletroquímicas, Farmacêuticas e Similares no Estado do Espírito Santo - SINTICEL. Relator Ministro João Oreste Dalazen. Brasília, 20 fev. 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/87ff14eeb8a57acb6a57bf01e81a6b85>. Acesso em: 05 ago. 2023.

¹⁶⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [Subseção I Especializada em Dissídios Individuais]. Ag-E-ED-RR-141900-11.2010.5.17.0005. Agravante: Mario Jorge Caldeira. Agravadas: Petrobras Distribuidora S.A. e PND Construções E Comércio LTDA. Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 14 set. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/835ad6c2a2d75f5719da9b08235fa174>. Acesso em: 05 ago. 2023.

submete-o a um sistema de plantão e de efetivo sobreaviso que justifica uma contraprestação salarial específica¹⁶¹.

A reclamante não estava sujeita à restrição de sua liberdade de locomoção em decorrência da utilização de celular. Logo, não há como manter a condenação ao pagamento de horas de sobreaviso¹⁶².

apesar de utilizar telefone celular para eventual chamado pela empresa, o Reclamante não permanecia em regime de plantão e não sofria restrição em sua liberdade de usufruir o período de descanso. Desse modo, ao indeferir o pedido de horas de sobreaviso, o E. Regional decidiu em conformidade com a Súmula nº 428 do C. TST¹⁶³.

No que tange aos períodos destinados ao descanso (intervalo semanal remunerado, intervalos intrajornada e interjornada e férias) observa-se maior sintonia nos julgados no que diz respeito à proteção e resguardo do direito à desconexão digital durante esses períodos.

Prevalece nos julgados analisados o entendimento que a interrupção dos períodos de férias para prestação de serviços, inclusive através de meios telemáticos, torna irregular a sua concessão, por desvirtuar a finalidade do instituto, cabendo seu pagamento em dobro, aplicando-se as regras dispostas no artigo 137 da CLT. Nesse sentido, cito o seguinte julgado da Quinta Turma que bem sintetiza o entendimento do tribunal sobre o assunto:

[...] PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NO PERÍODO DE FÉRIAS. VIOLAÇÃO DO REPOUSO ANUAL. OFENSA AO ARTIGO 134 DA CLT. REPARAÇÃO EM DOBRO DEVIDA. ARTIGO 137 DA CLT. I - É inequívoco que o descanso anual do empregado ostenta o status de norma de saúde, segurança e medicina do trabalho, constituindo-se direito intransacionável, irrenunciável fora da hipótese excepcional prevista em lei e, como modalidade de interrupção do contrato de trabalho, visa reparar o desgaste físico e emocional não alcançado pelos descansos semanais e feriados. II - Nesse sentido, a concessão irregular de férias, com interrupções destinadas ao labor, legitima o direito à reparação em dobro, por aplicação analógica do

¹⁶¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [4. Turma]. AIRR 1448-25.2011.5.02.0201. Agravante: CORPFLEX Informática S.A. Agravado: Fábio Batista Urias, SION Tecnologia e Consultoria em Informática LTDA e Livraria Internacional - SBS LTDA. Relator Ministro João Oreste Dalazen. Brasília, 08 abr. 2016. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/c44e2703eeea0684172cf56652fee0db6>. Acesso em: 05 ago. 2023.

¹⁶² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [8. Turma]. RR 1609-74.2012.5.01.0024. Recorrente: NEXTEL Telecomunicações LTDA. Recorrida: Bianca de Sousa Camelo Moura. Relator Ministro Marcio Eurico Vitral Amaro, 16 set. 2016. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/cc05d16819b3d9fc1c3c14a7638f4e7e>. Acesso em: 09 ago. 2023.

¹⁶³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [8. Turma]. AIRR-581-87.2013.5.05.0133. Agravante: Cláudio Rocha Barreto. Agravada: PARANAPANEMA S.A. Relatora Desembargadora Convocada Jane Granzoto Torres da Silva, 04 set. 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/de939094c4f66819ded29863c606bc54>. Acesso em: 09 ago. 2023.

artigo 137 c/c artigo 9º da CLT, em razão da violação ao direito à desconexão do trabalho, configurando, inclusive, tempo à disposição do empregador. III – No caso dos autos, o Tribunal Regional manteve a condenação da recorrente ao pagamento em dobro das férias, na forma prevista no artigo 137 da CLT, pois ficou evidenciado, por meio do conjunto probatório dos autos, que o autor continuou a exercer as suas atividades profissionais no período destinado às férias. IV - Dessa forma, diante da conclusão firmada na decisão recorrida no sentido de que era exigido trabalho no período de férias, não há falar em afronta ao artigo 137 da CLT, sendo mister consignar que para se chegar a entendimento diverso seria necessário proceder ao reexame do conjunto fático-probatório dos autos, atividade inadmissível nesta fase recursal, a teor da Súmula nº 126 do TST. V - Por derradeiro, não se verifica a propalada divergência jurisprudencial, pois o aresto transcrito no recurso de revista é inespecífico, na esteira da Súmula nº 296, I, do TST, pois versa sobre situação que não se assemelha à delineada nestes autos, na qual restou demonstrada a prestação de serviço durante o período destinado às férias. VI - Recurso não conhecido [...]¹⁶⁴.

Quanto aos intervalos interjornadas e intrajornadas, bem como ao pagamento de horas extraordinárias, percebe uma recorrência nos julgados da Terceira, Oitava e Sexta Turma¹⁶⁵ casos sobre a caracterização do cargo de confiança e, eventual, inscrição do obreiro na exceção contida no artigo 62, II, da CLT, quanto aos regramentos concernentes à jornada de trabalho, conforme segue, por exemplo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. 1. HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. ART. 62, II, DA CLT. NÃO CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. 2. HORAS DE SOBREAVISO. DISPOSITIVO TIDO POR VIOLADO - IMPERTINÊNCIA TEMÁTICA. ÓBICE PROCESSUAL CONSTATADO. A organização interna do sistema de trabalho, na empresa, leva à elaboração de minuciosa e abrangente hierarquia entre setores e, particularmente, cargos e funções. Nesse universo interno de distribuição assimétrica de poderes e prerrogativas, surgem determinadas diferenciações entre empregados, com fulcro na concentração em alguns deles de prerrogativas de direção e gestão próprias ao empregador. Tais empregados, ocupantes de posições internas de chefias, funções de gestão ou outros cargos de elevada fidúcia, recebem da legislação obreira um tratamento relativamente diferenciado perante o parâmetro genérico dos demais trabalhadores da organização empresarial. Frise-se que são dois os requisitos para enquadramento do empregado na situação excepcional do art. 62, II, da CLT, quais sejam, elevadas atribuições e poderes de gestão (até o nível de chefe de departamento ou filial) e distinção remuneratória, à base de, no mínimo, 40% a mais do salário do cargo efetivo (considerada a gratificação de função, se houver). No caso vertente, o Tribunal Regional, com alicerce no conjunto fático probatório produzido nos autos, ratificou a sentença no

¹⁶⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [5. Turma]. RR 20763-76.2014.5.04.0751. Recorrente: Rio Grande Energia SA. Recorrido: Oneide Antônio Siveris de Oliveira. Relator Ministro Antonio José de Barros Levenhagen, 17 fev. 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/ff09ea7e9e4a6e04f6903cd413dba94a>. Acesso em: 09 ago. 2023.

¹⁶⁵ RR-957-85.2016.5.17.0181, 3ª Turma, Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 25/03/2022; RRAg-101492-46.2017.5.01.0047, 8ª Turma, Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 03/12/2021; AIRR-2266-91.2011.5.20.0001, 6ª Turma, Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 17/04/2015 e AIRR-114600-74.2010.5.17.0005, 6ª Turma, Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 08/08/2014.

sentido de que a Obreira não se enquadrava na exceção contida no art. 62, II, da CLT, por assentar que o fato de "ter permanecido sujeita a controle de ponto basta para evidenciar que não se trata de empregada excluída do regime geral de duração do trabalho, na forma prevista no art. 62, inciso II, da CLT". Com efeito, compreende-se que a submissão da Obreira ao controle e fiscalização de jornada é incompatível com o exercício do cargo de confiança nos moldes estabelecidos pelo art. 62, II, da CLT, que pressupõe amplos poderes de mando e gestão. Sobrelevar destacar, ainda, que, em que pese o TRT registrar que a Reclamante era supervisora de um dos andares do hospital Reclamado, havendo 12 enfermeiros e 80 técnicos em enfermagem que lhe eram subordinados, consignou, de forma clara e enfática, que a prova testemunhal revelou que ela não tinha poderes para contratar e dispensar empregados ou para aplicar penalidades de forma autônoma, o que, evidentemente, denota a ausência de fidúcia suficiente para enquadrá-la na hipótese excetiva do art. 62, II, da CLT. Desse modo, afirmando a Instância Ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, que a Reclamante não estava enquadrada na hipótese excepcional do art. 62, II, da CLT, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido"¹⁶⁶.

Observa-se que o TST tem desempenhado um papel importante ao estabelecer orientações e parâmetros que buscam salvaguardar os períodos de descanso contra ingerências patronais em um cenário cada vez mais conectado e digital. Entretanto, é perceptível que a discussão em torno do direito de desconexão digital do trabalhador, a fim de plenamente desfrutar dos períodos de descanso que lhe são assegurados, vincula-se, em muitos dos casos analisados, ao preenchimento de critérios que extrapolam a simples ocorrência de conexão indevida.

Ainda que se constate a inadequada intrusão patronal em períodos de descanso, o empregado necessita, conforme alguns dos julgados observados, comprovar que teve cerceada sua liberdade de locomoção¹⁶⁷ ou mesmo que existia alguma exigência prévia de disponibilidade, para que lhe seja, ao menos, reconhecida a devida contraprestação em regime de sobreaviso.

¹⁶⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [3. Turma]. AIRR-12023-85.2015.5.18.0014. Agravante: **Instituto Gerir**. Agravada: Livia Cristina Teles de Araújo. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 22 set. 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/e78dcbc496e5cad7f2754890a52ea7bb>. Acesso em: 11 ago. 2023.

¹⁶⁷ Em recente julgado, a 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, mantendo sentença da 1ª Vara do Trabalho de Rio Grande, decidiu que um supervisor de obras que recebia chamadas de emergência em seu celular fora do horário de trabalho, mas sem a exigência de permanecer em um local específico aguardo o chamado, não estava submetido ao regime de sobreaviso. JUSTIÇA DO TRABALHO. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Uso de celular não caracteriza sobreaviso quando empregado não precisa ficar em local previamente determinado à espera do chamado, decide a 7ª Turma** [2023]. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/567943>. Acesso em: 05 ago. 2023.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo desta monografia, buscou-se examinar a relevância do direito à desconexão digital e suas implicações na promoção de um ambiente laboral saudável diante das novas TICs, bem como verificar a forma que o atual ordenamento jurídico trabalhista lida com essa problemática.

Para tanto, procedeu-se, inicialmente, um delineamento dos fundamentos históricos, ideológicos e sociais que forjaram as atuais dinâmicas laborais, mormente, no que se refere à forma de gerenciamento do tempo laboral e sua limitação. Verificou-se que frente a diversas crises que demonstram seu esgotamento, o sistema capitalista, em contraposição, tem reestruturado o processo de acumulação, bem como os modelos de produção, alicerçado no ideário de flexibilização neoliberal, fenômeno percebido notadamente no Brasil com a Reforma Trabalhista de 2017.

Diante desse quadro, as novas TICs apresentam-se como desafio adicional a ser enfrentado pelo Direito do Trabalho. O avanço tecnológico é uma realidade, irremediável, que facilita muitos aspectos da vida moderna. Entretanto, esses avanços também demandam novas formas de se resguardar os limites entre tempo de trabalho e de descanso, vez que, principalmente com a comunicação instantânea, essa linha tem se tornado mais tênue, inviabilizando a plena desconexão obreira, em razão das extensas jornadas laborais.

Nesse sentido, observou-se que a sobrecarga laboral tem se tornado uma constante nas relações de trabalho, associando-se, em muitos casos, ao desenvolvimento de quadros patológicos, como a síndrome de *burnout*, reconhecida pela OMS como doença ocupacional em 2022.

Frente a esse cenário, principalmente após a pandemia da Covid-19 e aumento dos regimes de trabalho à distância, percebeu-se a tendência mundial em resguardar e delimitar o tempo de trabalho e descanso como forma de manutenção da higidez física e psíquica do trabalhador. A esse respeito, debruçou-se sobre a legislação francesa e portuguesa que, por meio da “corresponsabilidade” no exercício da desconexão ou seu enquadramento como dever patronal de não contato, respectivamente, buscam salvaguardar o trabalhador de abusos patronais neste novo contexto tecnológico.

Essa preocupação também se verificou no Projeto de Lei 4.044/2020, que apesar de não sinalizar possíveis sanções nos casos de contato indevido e reiterado,

ao vedar expressamente o contato por meios telemáticos durante períodos de descanso, reconhece a existência do direito à desconexão digital, ainda não positivado no ordenamento jurídico nacional.

Para melhor elucidar como vem se tratando o tema, foram analisados julgados do TST, nos quais constatou-se que, apesar das tentativas do tribunal de adaptar a lógica jurídica às novas dinâmicas de trabalho na era tecnológica, o debate sobre o direito à desconexão frequentemente envolve critérios mais amplos do que apenas a conexão indevida, como a liberdade de locomoção.

Embora o ordenamento justralhista brasileiro bem defina os limites do trabalho e descanso, é imperativo modernizar a legislação infraconstitucional para assegurar que os trabalhadores possam exercer efetivamente o direito à desconexão, usufruindo de momentos de descanso e lazer, conforme preconizado pela Constituição.

Diante de tais considerações, recomenda-se para trabalhos futuros uma análise mais profunda sobre responsabilidade civil por dano moral dentro das relações de trabalho em casos de adoecimento relacionado a jornadas extensas. Isso permitiria a investigação das implicações legais decorrentes da interseção entre hiperconexão, saúde mental e direitos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.
- ALVES, Giovanni Antonio Pinto. **Trabalho e subjetividade: o metabolismo social da reestruturação produtiva do capital**. 2008. 190 f. Tese (Livre-docência) – Universidade Estadual Paulista, Marília, 2008.
- ALVES, Maria do Rosário de Carvalho Figueira. **A emergência da desconexão. Uma análise atual à luz do Direito do Trabalho**. 2022. Dissertação (mestrado) – Faculdade de Direito, Escola do Porto, Porto, Portugal, 2022.
- AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 52, 2018.
- BATISTA, Erika. A dialética da reestruturação produtiva: a processualidade entre fordismo, taylorismo e toyotismo. **Aurora**, Marília, v. 7, n. 2, p. 17-34, jan.-jun., 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.36311/1982-8004.2014.v7n2.3848>. Acesso em: 22 jun. 2022.
- BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil – 1930/1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. 2005. Tese (doutorado em Economia Aplicada) – Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 02 jun. 2023.
- BRASIL. **Decreto 2.048, de 6 de maio de 1999**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048anexoii-iii-iv.htm. Acesso em: 22 jul. 2023.
- BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 jun. 2023.
- BRASIL. **Lei 14.442, DE 2 DE SETEMBRO DE 2022**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em: 10 ago. 2023.
- BRASIL. **Projeto de Lei nº 4044 de 2020**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 20 fev. 2023.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho [Região, 4ª]. ROT 0021015-21.2017.5.04.0122. Reclamante: Marcelo Pereira Luzardo. Reclamada: INVEST

Viagens & Câmbio LTDA. Relator Marçal Henri dos Santos Figueiredo. Porto Alegre, 22 set. 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021015-21.2017.5.04.0122/2#bab2e85>. Acesso em: 10 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior Do Trabalho [2. Turma]. ED-Ag-AIRR 10497-58.2016.5.15.0038. Embargante: Município de Joanópolis. Embargada: Gabriela Vieira Franco. Relatora Ministra Maria Helena Mallmann. Brasília, 20 abr. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/45b21c2dc7ba3309a84f7bc7198a8864>. Acesso em: 05 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [2. Turma]. RR 1000206-29.2017.5.02.0031. Recorrente: Alex Sandra de Holanda Sasso. Recorrido: Itaú Unibanco S.A. Relatora Ministra Maria Helena Mallmann. Brasília, 31 mai. 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000206&digitoTst=29&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0031&submit=Consultar>. Acesso em: 15 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [3. Turma]. AIRR-12023-85.2015.5.18.0014. Agravante: Instituto Gerir. Agravada: Livia Cristina Teles de Araújo. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 22 set. 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/e78dcbc496e5cad7f2754890a52ea7bb>. Acesso em: 11 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [3. Turma]. AIRR 12023-85.2015.5.18.0014. Agravante: Instituto Gerir. Agravada: Livia Cristina Teles de Araújo. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 22 set. 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/e78dcbc496e5cad7f2754890a52ea7bb>. Acesso em: 05 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [4. Turma]. AIRR-46000-36.2013.5.17.0121. Agravante: Evonik Degussa Brasil LTDA. Agravado: Sindicato dos Trabalhadores Nas Indústrias De Celulose, Papel, Pasta de Madeira para Papel, Papelão, Cortiça, Químicas Eletroquímicas, Farmacêuticas e Similares no Estado do Espírito Santo - SINTICEL. Relator Ministro João Oreste Dalazen. Brasília, 20 fev. 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/87ff14eeb8a57acb6a57bf01e81a6b85>. Acesso em: 05 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [4. Turma]. AIRR 1448-25.2011.5.02.0201. Agravante: CORPFLEX Informática S.A. Agravado: Fábio Batista Urias, SION Tecnologia e Consultoria em Informática LTDA e Livraria Internacional - SBS LTDA. Relator Ministro João Oreste Dalazen. Brasília, 08 abr. 2016. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/c44e2703eea0684172cf56652fee0db6>. Acesso em: 05 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [5. Turma]. AIRR-1320-22.2015.5.02.0441. Agravante: Green Road Soluções Logísticas LTDA. Agravado: Fabrício Bernardes

da Silva. Relator Ministro Breno Medeiros. Brasília, 13 abr. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/46d397b98c617e1e4b3a8955a6a11463>. Acesso em: 05 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [5. Turma]. RR 128100-06.2002.5.01.0242. Recorrentes: Ampla Energia e Serviços S.A e João Carlos Lopes Raposo. Recorrida: SETCRAM Eletricidade LTDA. Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues. Brasília, 16 mar. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/dc1467ef74deebfcb1dd9ff99cbe4c66>. Acesso em: 05 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [5. Turma]. RR 128100-06.2002.5.01.0242. Recorrentes: Ampla Energia e Serviços S.A e João Carlos Lopes Raposo. Recorrida: SETCRAM Eletricidade LTDA. Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues. Brasília, 16 mar. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/dc1467ef74deebfcb1dd9ff99cbe4c66>. Acesso em: 05 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [5. Turma]. RR 20763-76.2014.5.04.0751. Recorrente: Rio Grande Energia SA. Recorrido: Oneide Antônio Siveris de Oliveira. Relator Ministro Antonio José de Barros Levenhagen, 17 fev. 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/ff09ea7e9e4a6e04f6903cd413dba94a>. Acesso em: 09 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [8. Turma]. RR 1609-74.2012.5.01.0024. Recorrente: NEXTEL Telecomunicações LTDA. Recorrida: Bianca de Sousa Camelo Moura. Relator Ministro Marcio Eurico Vitral Amaro, 16 set. 2016. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/cc05d16819b3d9fc1c3c14a7638f4e7e>. Acesso em: 09 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [8. Turma]. AIRR-581-87.2013.5.05.0133. Agravante: Cláudio Rocha Barreto. Agravada: PARANAPANEMA S.A. Relatora Desembargadora Convocada Jane Granzoto Torres da Silva, 04 set. 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/de939094c4f66819ded29863c606bc54>. Acesso em: 09 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [Subseção I Especializada em Dissídios Individuais]. Ag-E-ED-RR-141900-11.2010.5.17.0005. Agravante: Mario Jorge Caldeira. Agravadas: Petrobras Distribuidora S.A. e PND Construções E Comércio LTDA. Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 14 set. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/835ad6c2a2d75f5719da9b08235fa174>. Acesso em: 05 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 428**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, [2012]. Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 10 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial 49/SDI-I, de 25 de abril de 2005. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_041.htm. Acesso em: 11 ago. 2023.

BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. **Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho**. São Paulo: Almedina, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556276113/>. Acesso em: 21 mai. 2023.

CAHÚ, Mirella. **Janeiro Branco**: síndrome de burnout é classificada como doença ocupacional pela OMS. 26 jan. 2022. Entrevista concedida à Celina Modesto. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/janeiro-branco-sindrome-de-burnout-e-classificada-como-doenca-ocupacional-pela-oms>. Acesso em: 22 jul. 2023.

CALVO, Adriana Calvo. **Manual de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620285/>. Acesso em: 22 mai. 2023.

CAMPOS, Isabel Prates de Oliveira. Direito no Alvo: tecnologia e mundo do trabalho: pelo direito à desconexão. **CORREIO ONLINE**. Disponível em: <https://www.jornalcorreiodacidade.com.br/colunas/3402-direito-no-alvo-tecnologia-e-mundo-do-trabalho-pelo-direito-a-desconexao>. Acesso em: 10 ago. 2023.

CODO, Wanderley; VASQUES-MENEZES, Iône. Burnout: sofrimento psíquico dos trabalhadores em educação. **Cadernos de Saúde do Trabalhador**, São Paulo, 2000. Disponível em: [http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2007/T1-6SF\(Educao\)/Burnout_Cartilha_CNTE_e_CUT.pdf](http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2007/T1-6SF(Educao)/Burnout_Cartilha_CNTE_e_CUT.pdf). Acesso em: 20 jul. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ÉPOCA NEGÓCIOS ONLINE. **Brasileiro trabalha, em média, 18 horas extras por mês, aponta pesquisa**. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2019/07/brasileiro-trabalha-em-media-18-horas-extras-por-mes-aponta-pesquisa.html>. Acesso em: 05 jul. 2023.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa**: mulheres, corpo e acumulação primitiva. São Paulo: Elefante, 2017.

FRARI, Ana Luiza. **Jornada de trabalho e antagonismo de classe na reestruturação produtiva**. 2001. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, 2001.

FARIA, Marta Pinto; MACHADO, Susana Sousa. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, v. 9, n. 1, jan.-jun. 2023.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 2, 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, ano XIII, n. 205, jul. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **IBGE**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2023_1tri.pdf. Acesso em: 21 jun. 2023.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILO**. R116 – Reduction of Hours of Work Recommendation. 1962. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312454. Acesso em: 01 jun. 2023.

JUSTIÇA DO TRABALHO. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Uso de celular não caracteriza sobreaviso quando empregado não precisa ficar em local previamente determinado à espera do chamado, decide a 7ª Turma** [2023]. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/567943>. Acesso em: 05 ago. 2023.

KHAMIS, Renato Braz Mehanna; KOZYREFF, Alan Martinez. Contra o Karoshi e a Birôla: análise da efetividade dos mecanismos de proteção contra o excesso de horas de trabalho no Brasil como forma de garantia do direito fundamental à saúde. **Espaço Jurídico Journal of Law [EJL]**, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 133–150, 2021. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/19587>. Acesso em: 11 jul. 2023.

KEHL, Maria Rita. **O tempo e o cão**: a atualidade das depressões. São Paulo: Boitempo, 2009.

LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo**: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: Secretaria Internacional de Trabalho / OIT, 2009.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 13. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>. Acesso em: 05 mai. 2023.

MARX, Karl. **O capital**. Livro I: O processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

METTLING, Bruno. **Transformation numérique et vie au travail**. 2015. Disponível em: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_mettling_transformation_numerique_vie_au_travail.pdf. Acesso em: 30 jul. 2023.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION. **Droit à la déconnexion**. 2017. Disponível em: <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/loi-travail-2016/les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/droit-a-la-deconnexion>. Acesso em: 30 jul. 2023.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Síndrome de Burnout**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 25 jul. 2023.

OLIVEIRA, João Costa. **Do direito à desconexão ou dever de não conexão – a sua consagração no ordenamento jurídico português**. 2022. Dissertação (mestrado em direito) – Universidade Católica Portuguesa, Escola de Lisboa, Lisboa, 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 16 jun. 2023.

PATTERSON, Pablo Fernandez. **O direito à desconexão: um panorama dos reflexos sociais contemporâneos do trabalho sem fim**. 2018. Dissertação (mestrado) – Universidade Católica do Salvador, Bahia, 2018.

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

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Rev. Direito e Práx.**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 196-221, 2022.

PORTUGAL. **Lei nº 83, 6 de dezembro de 2021**. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/83-2021-175397114>. Acesso em: 05 ago. 2023.

PROCURADORIA-GERAL DISTRITAL DO PORTO. **O que são as contra-ordenações, contravenções e transgressões?** Disponível em: <https://www.pgdporto.pt/proc-web/faq.jsf?ctxId=85&subCtxId=86&faqId=950&show=&offset=#:~:text=Uma%20contra%20ordena%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A9%20uma,rodovi%C3%A1rio%20%E2%80%93%20%C3%B3digo%20da%20Estrada>. Acesso em: 07 ago. 2023.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. **Code du Travail**. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/. Acesso em: 29 jul. 2023.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SEBASTIANI, Raquel Vieira. O Controle Capitalista ao Longo da História. In: WAISMANN, Moisés; MÉNDEZ, Natalia Pietra; REMEDI, José (org.). **Visões sobre o trabalho**: diálogos interdisciplinares. Caxias do Sul: EDUCS, 2013.

SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho**: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do direito diante das possibilidades de superação da forma capital. 2. ed. São Paulo: Escola Superior de Advocacia OAB SP, 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do direito do trabalho no Brasil**: curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, v. I, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: trt15.jus.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf. Acesso em: 01 ago. 2022.

TEIXEIRA, Déa Lúcia Pimentel; SOUZA, Maria Carolina A. F. Organização do processo de trabalho na evolução do capitalismo. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 4, p. 65-72, 1985.

YONESHIGUE, Bernardo. Burnout: 1 a cada 5 profissionais de grandes corporações sofrem de esgotamento no Brasil, mostra pesquisa inédita. **O Globo**, Fortaleza, 13 out. 2022. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/saude/bem-estar/noticia/2022/10/burnout-1-a-cada-5-profissionais-de-grandes-corporacoes-sofrem-de-esgotamento-no-brasil-mostra-pesquisa-inedita.ghtml>. Acesso em: 15 jul. 2023.