

1 2 9 0



UNIVERSIDADE D  
COIMBRA

Fernanda Vidal Farias

**TEMPOS DE TRABALHO, NOVAS  
TECNOLOGIAS E O DIREITO À DESCONEXÃO:  
UM DIÁLOGO ENTRE OS SISTEMAS JURÍDICOS  
PORTUGUÊS E BRASILEIRO**

**Dissertação no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito, na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais/Menção em Direito Laboral, orientada pelo Professor Doutor João Carlos Conceição Leal Amado e apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.**

Outubro de 2020



FACULDADE DE DIREITO  
UNIVERSIDADE DE  
COIMBRA

**TEMPOS DE TRABALHO, NOVAS TECNOLOGIAS E O DIREITO À  
DESCONEXÃO: UM DIÁLOGO ENTRE OS SISTEMAS JURÍDICOS  
PORTUGUÊS E BRASILEIRO**

WORKING TIMES, NEW TECHNOLOGIES AND THE RIGHT TO DISCONNECT:  
A DIALOGUE BETWEEN PORTUGUESE AND BRAZILIAN LEGAL SYSTEMS

FERNANDA VIDAL FARIAS

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais/Menção em Direito Laboral.

Orientador: Professor Doutor João Carlos Conceição Leal Amado

Coimbra, 2020

## **AGRADECIMENTOS**

Transcorridos dois anos desde o princípio da jornada que culminou na resolução deste trabalho, e encaminhando-me a passos largos para a sua conclusão, o sentimento prevaemente não poderia ser outro que não o da gratidão.

Gratidão pela travessia, de um ponto ao outro do oceano e de um ciclo ao outro da minha vida. Gratidão pelos aprendizados, em sala de aula, com mestres entusiasmados e comprometidos com a arte de lecionar, e fora do ambiente acadêmico, onde imperam os silenciosos ensinamentos da vida. Gratidão, sobretudo, a todos aqueles que me acompanharam nesta jornada e que de alguma forma contribuíram para que eu chegasse exatamente onde estou.

Aos meus pais, por não medirem esforços para que este sonho se tornasse realidade.

À minha irmã, por acreditar em mim e me dar mais crédito do que eu provavelmente mereço.

Ao Pedro, por me acompanhar nesta e noutras travessias, por ser meu ponto de equilíbrio e minha dose diária de motivação.

Aos meus amigos, em especial, os que levo de Coimbra.

*“Quando você quer alguma coisa, todo o universo conspira para que você realize o seu desejo”.*

(Paulo Coelho)

## RESUMO

Com a inserção das novas tecnologias de informação e comunicação no âmbito laboral, nos últimos anos, tem-se verificado uma crescente diluição da tradicional separação entre tempos de trabalho e tempos de não trabalho. A possibilidade de ser contactado a qualquer momento pelo tomador de serviços faz com que o trabalhador se veja muitas vezes impossibilitado de se desconectar da atividade laboral. A presente dissertação analisa o direito à desconexão do trabalho à luz dos sistemas jurídicos português e brasileiro, tendo como fio condutor o *tempo* – de trabalho, de descanso, como um todo – em interface com as novas tecnologias. Sua construção apoia-se em pesquisa bibliográfica, legislativa e jurisprudencial e parte de uma abordagem multidisciplinar para identificar como o mundo do trabalho tem sido impactado pelo avanço tecnológico e quais os reflexos dessa interação na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores relacionados à duração do trabalho. Analisa-se os institutos da limitação da jornada laboral, dos descansos e da conciliação da vida profissional com a vida familiar, bem como, as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em matéria de tempo de trabalho e os regimes jurídicos português e brasileiro da duração do trabalho, com vistas a compreender o atual panorama de proteção dos direitos à limitação da jornada e ao repouso. Em seguida, percorre-se o estudo do direito à desconexão, de modo a identificar seu conceito, dimensões, beneficiários, natureza jurídica e objeto e analisar a positivação da matéria no ordenamento jurídico francês, o debate legislativo em Portugal e a jurisprudência brasileira sobre o tema. Por fim, avalia-se os possíveis mecanismos de efetivação desse direito nos sistemas português e brasileiro.

**Palavras-chave:** direito à desconexão, tempo de trabalho, descanso, limitação de jornada, duração do trabalho, vida privada, conciliação trabalho-família, lazer, saúde, dignidade humana, tecnologia, NTIC.

## **ABSTRACT**

With the insertion of new information and communication technologies in the workplace, in recent years, there has been an increasing blurring of the boundaries between working and non-working time. The possibility of being contacted at any time by the employer means that the worker is often unable to disconnect from work. This dissertation analyzes the right to disconnect in the light of the Portuguese and Brazilian legal systems, introducing *time – working time, resting time and time in general –* in interface with new technologies as a guiding thread. The study is based on bibliographic, legislative and jurisprudential research and it uses a multidisciplinary approach to identify how the world of work has been impacted by technological advances and what are the effects of this interaction on the protection of workers' fundamental rights related to working time. It analyzes the right to limitation of working hours, the right to rest and work–family reconciliation measures and, in sequence, it examines the International Labor Organization (ILO) conventions on working time and the Portuguese and Brazilian legal systems on working hours, in order to understand the current panorama of protection of the right to limitation of working hours and the right to rest. Then, the right to disconnect is examined, in order to identify its concept, dimensions, beneficiaries, legal nature and object and to analyze the French legislation, the legislative debate in Portugal and Brazilian jurisprudence on the subject. Finally, the study evaluates the adequate procedures to make this right effective in Portugal and Brazil.

**Keywords:** right to disconnect, working time, rest periods, limitation of working hours, duration of work, private life, work–family reconciliation, leisure, health, human dignity, technology, ICT.

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

Art. – Artigo(s)

CFB – Constituição Federal Brasileira

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

EUROFOUND – Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

N.º – Número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PL – Projeto de lei

TC – Tribunal Constitucional

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

STF – Supremo Tribunal Federal

## ÍNDICE

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>9</b>
<b>1. SOCIEDADE, TRABALHO E A METAMORFOSE DOS TEMPOS.....</b>	<b>12</b>
1.1. O tempo em geral e o tempo de trabalho: aceleração e hiperconexão na sociedade do presente.....	12
1.2. Impactos das novas tecnologias de informação e comunicação no mundo do trabalho.....	17
<b>2. O BINÔMIO “TEMPOS DE TRABALHO E TEMPOS DE DESCANSO”.....</b>	<b>22</b>
2.1. Conceitos operatórios da organização do tempo de trabalho.....	22
2.2. Evolução normativa do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho.....	23
2.3. Fundamentos do direito fundamental ao descanso.....	25
2.4. O princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar.....	28
2.5. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as normas relativas à duração do trabalho.....	32
2.6. O regime jurídico português da duração do trabalho.....	36
2.7. O regime jurídico brasileiro da duração do trabalho.....	41
<b>3. O DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO.....</b>	<b>48</b>
3.1. Aspectos conceituais, dimensões e beneficiários do direito à desconexão.....	48
3.2. Natureza jurídica e objeto do direito à desconexão.....	53
3.3. A iniciativa do legislador francês.....	58
3.4. A discussão legislativa em Portugal.....	62
3.5. A jurisprudência brasileira.....	66
3.6. Caminhos para uma efetiva proteção do direito à desconexão.....	70
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>74</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>76</b>
<b>JURISPRUDÊNCIA.....</b>	<b>82</b>



## INTRODUÇÃO

A temática do tempo de trabalho e de sua respectiva limitação sempre ocupou posição de centralidade no desenvolver da história do Direito do Trabalho, surgindo como um ponto nevrálgico da luta dos trabalhadores por melhores condições de labor e de vida.

Tanto ao nível dos sistemas jurídicos nacionais, como ao nível supranacional e internacional, a regulação desta matéria desenvolveu-se em dois eixos principais: na imposição de limites diários, semanais e anuais à duração do trabalho e na manutenção de períodos mínimos de repouso.

De forma geral, o modelo regulatório instituído favoreceu uma oposição binária entre tempo de trabalho e tempo de descanso, o primeiro correspondendo a um período de subordinação do empregado perante o tomador de serviços e o segundo constituindo um tempo de plena autodisponibilidade do trabalhador.

Não obstante, com o advento e a proliferação das novas tecnologias de informação e comunicação nas últimas décadas, tal paradigma tem sido colocado em causa. A flexibilidade geográfica e temporal associada a essas tecnologias possibilita uma conexão contínua do trabalhador com a empresa, potenciando situações de incremento da duração e intensidade do trabalho.

Com isto, tem-se assistindo à uma crescente diluição das fronteiras entre vida profissional e pessoal, com o trabalho interferindo na esfera privada do trabalhador, em seus momentos de repouso, lazer, convívio familiar e social, o que pode vir a provocar efeitos deletérios à sua saúde física e mental.

É neste contexto que emergem as discussões acerca da necessidade de se assegurar ao trabalhador um direito a se desconectar de suas atribuições e responsabilidades funcionais fora do horário de trabalho, com vistas a fortalecer a tutela de direitos fundamentais a ele inerentes, como o direito ao descanso, à limitação da jornada de trabalho, ao lazer e à vida privada.

Este é precisamente o objeto central desta dissertação: o direito à desconexão do trabalho. A pertinência desta análise reside na necessidade de se buscar soluções jurídicas para as novas demandas e problemas colocados pelo avanço tecnológico no âmbito das relações laborais.

Estabelece-se, assim, como objetivo geral deste trabalho o exame do direito à desconexão, em seus aspectos teóricos e práticos, como forma de averiguar em que consiste verdadeiramente esta figura, de que modo vem sendo aplicada e qual o meio possivelmente mais adequado para a sua efetivação.

São objetivos específicos: i) identificar como o avanço tecnológico aliado às alterações da dinâmica da sociedade impactam a disciplina do tempo de trabalho e o mundo do trabalho em geral; ii) analisar a evolução do direito à limitação da jornada de trabalho, os fundamentos do direito ao descanso e a manifestação do princípio da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar; iii) examinar o atual quadro jurídico relativo ao tempo de trabalho à luz das convenções internacionais da OIT e dos ordenamentos jurídicos português e brasileiro; iv) analisar de forma pormenorizada o direito à desconexão, extraindo seu sentido e alcance; v) examinar alguns dos marcos regulatórios, legislativos e jurisprudenciais, atualmente existentes sobre o tema; vi) analisar as possibilidades de efetivação do direito à desconexão.

Para alcançar os objetivos propostos, o estudo utilizará como metodologia a pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, bem como a análise de instrumentos normativos internacionais e das legislações portuguesa, brasileira e francesa, e priorizará uma abordagem multidisciplinar do tema.

O trabalho será estruturado e desenvolvido em três capítulos.

O primeiro capítulo enfocará as mudanças ocorridas na forma de encarar o tempo em geral e o tempo de trabalho, sobretudo a partir do advento das novas tecnologias de informação e comunicação, com vistas a compreender o impacto dessas tecnologias na organização e duração do trabalho.

O segundo capítulo analisará três importantes institutos jurídicos, que se relacionam intimamente com o direito à desconexão, nomeadamente, o direito fundamental à limitação da jornada de trabalho, o direito fundamental ao descanso (intervalos diários, repouso semanal, feriados e férias) e o princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar. Em seguida, abordará as normas relativas à duração do trabalho previstas nas convenções da OIT e nos ordenamentos jurídicos português e brasileiro, de forma a obter um panorama geral da proteção dos direitos à limitação da jornada e ao repouso em cada um desses contextos jurídicos.

Finalmente, o terceiro capítulo percorrerá o estudo do direito à desconexão do trabalho a fim de: i) extrair seu conceito, dimensões, beneficiários, natureza e bem jurídico tutelado; ii) verificar como esse direito vem sendo contemplado em três realidades jurídicas diferentes, designadamente, no sistema francês, português e brasileiro; iii) analisar se existe necessidade de se garantir um tratamento normativo específico para esse direito ou se o quadro jurídico atualmente existente já o tutela de forma suficiente.

Com isso, pretende-se concluir, sem pretensão de exaurir o tema, qual o sentido e alcance do direito à desconexão do trabalho e como garantir uma efetiva proteção desse direito nos sistemas jurídicos português e brasileiro.

## 1. SOCIEDADE, TRABALHO E A METAMORFOSE DOS TEMPOS

### 1.1. O tempo em geral e o tempo de trabalho: aceleração e hiperconexão na sociedade do presente

Dentre todos os recursos a que a humanidade tem acesso, o tempo é dos mais preciosos, embora o mais escasso. É uma força que não se permite controlar, mas que a todos envolve, embala e consome. “O que é, por conseguinte, o tempo?”, indagou Santo Agostinho em suas *Confissões*<sup>1</sup>. O que é senão um dos mais profundos e fascinantes enigmas do universo?

O tempo sempre foi uma categoria central na Filosofia e nas Ciências Naturais, do mesmo modo que tem sido na história do Direito do Trabalho. A compreensão de sua dimensão neste campo específico perpassa, entretanto, pelo exame de sua relação com a formação de padrões sociais e culturais conformadores de toda a dinâmica do processo de trabalho.

Cada sociedade, historicamente situada, compreende e vivencia o tempo de forma particular. Isto ocorre, em princípio, porque a percepção temporal humana contempla aspectos subjetivos e mesmo sociológicos<sup>2</sup>.

A maioria das civilizações da Antiguidade percebia a passagem do tempo através da observação dos fenômenos cíclicos da natureza: para os egípcios, essa percepção estava relacionada às enchentes periódicas do rio Nilo; para os babilônios, provinha do movimento regular dos corpos celestes<sup>3</sup>. Os maias tinham uma verdadeira obsessão pelo tempo. Construía altares e monumentos para marcar a sua passagem e elaboraram um calendário surpreendentemente preciso. E, no entanto, pouca distinção faziam entre passado, presente e futuro. Estas três etapas se fundiam em sua visão global, resultando, de modo dir-se-ia mesmo poético, em uma vivência plenamente centrada no presente<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> AGOSTINHO, Santo. *Confissões* [livro eletrônico]. Trad. J. Oliveira Santos e A. Ambrósio de Pina. São Paulo: Abril Cultural, 1980, p. 265.

<sup>2</sup> WHITROW, G. J. *O que é o tempo? Uma visão clássica sobre a natureza do tempo*. Jorge Zahar Ed., Rio de Janeiro, 2005, p. 125.

<sup>3</sup> *Ibidem*, p. 15-16.

<sup>4</sup> *Ibidem*, p. 13.

Durante milênios, a natureza permaneceu o grande eixo norteador do tempo e ritmo da vida humana. Assim, o trabalho na sociedade agrária era adaptado à cadência das estações e às condições climáticas. Segundo Standing:

Qualquer ideia de um dia de trabalho normal de 10 ou 8 horas teria sido absurda. Não havia sentido em tentar arar a terra ou fazer a colheita sob uma chuva torrencial. O tempo podia não esperar pelo homem, mas o homem respeitava seus ritmos e variações espasmódicas<sup>5</sup>.

A Modernidade reivindicou definitivamente a primazia do tempo linear. O relógio mecânico se tornou o instrumento por excelência de orientação e, gradualmente, o homem foi confrontado com a tirania de um tempo automatizado e quantificado.

Essas transformações na experiência do tempo, como seria de imaginar, foram sentidas com particular intensidade no período de transição da sociedade rural para a sociedade industrial.

Debruçando-se sobre o processo de reestruturação dos hábitos de trabalho durante a primeira fase da Revolução Industrial, Thompson avaliou os impactos dessas mudanças na notação interna do tempo. Observou, assim, que à medida que a jornada de trabalho deixava de estar vinculada à duração das tarefas executadas para ser computada em termos de horas trabalhadas, acentuavam-se as imagens do tempo como dinheiro<sup>6</sup>. O lazer da classe operária, por sua vez, passava a ser visualizado como um problema: “Na sociedade capitalista madura, todo o tempo dever ser consumido, negociado, utilizado; é uma ofensa que a força de trabalho meramente ‘passe o tempo’”<sup>7</sup>.

Para o autor, essas perspectivas temporais foram verdadeiramente internalizadas e se refletiram na premência inquieta da sociedade e em sua compulsão por consumir o tempo de forma útil<sup>8</sup>. Mais de cinquenta anos após os seus escritos<sup>9</sup>, este cenário subsiste com ainda mais vivacidade.

---

<sup>5</sup> STANDING, Guy. *O precariado: a nova classe perigosa*. Trad. Cristina Antunes. Autêntica Editora, Belo Horizonte, 2014, p. 177.

<sup>6</sup> THOMPSON, E. P. “Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial”, in *Costumes em comum – estudos sobre a cultura popular tradicional*, Companhia das Letras, São Paulo, 1998, p. 272.

<sup>7</sup> *Ibidem*, p. 298.

<sup>8</sup> *Ibidem*, p. 298-299.

<sup>9</sup> Note-se que o artigo aqui aludido, nomeadamente, “Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial”, de Thompson, foi originalmente publicado em 1967, na revista inglesa “*Past and Present*”, tendo sido incorporado apenas décadas mais tarde à coletânea “*Costumes em comum – estudos sobre a cultura popular tradicional*”, supra-referenciada.

São recorrentes as narrativas sobre a escassez do tempo no século XXI. Parece haver uma percepção generalizada de que os anos se sucedem rápido demais e de que o ritmo de vida está mais acelerado do que costumava ser.

De acordo com Rosa, essas experiências de carência temporal e fugacidade da vida são sintomáticas de um fenômeno característico do atual estágio da Modernidade, ao qual se refere como “aceleração social”<sup>10</sup>.

Tal fenômeno, assinala, pode ser perspectivado sob três dimensões, empiricamente ligadas entre si. A primeira e mais simples de ser identificada é a aceleração tecnológica, correspondente ao aumento da velocidade dos meios de transporte, comunicação e produção (de bens e serviços). A segunda é a aceleração da mudança social, entendida como a transformação acelerada de instituições e práticas sociais (modas, estilos de vida, relações empregatícias, estruturas familiares, vínculos políticos e religiosos). A terceira, por fim, é a aceleração do ritmo de vida, consistente no acréscimo da velocidade de ações e experiências na vida cotidiana<sup>11</sup>.

Há, como o autor identifica, uma relação paradoxal entre a primeira e a terceira categorias<sup>12</sup>. Afinal, se a aceleração tecnológica permite que diversas atividades sejam realizadas com maior rapidez, isto não deveria implicar em um aumento do volume quantitativo de tempo livre e, por conseguinte, na redução do ritmo de vida?

A Revolução Tecnológica<sup>13</sup>, que outrora carregava a promessa messiânica do “fim do trabalho” e da abundância de tempo disponível<sup>14</sup>, acabou, ao que parece, por contribuir para a experiência de pressão temporal. As mesmas tecnologias que permitem maior

---

<sup>10</sup> ROSA, Hartmut. *Aceleração: a transformação das estruturas temporais na Modernidade*. Ed. Unesp, São Paulo, 2019, p. 215.

<sup>11</sup> *Ibidem*, p. 215-230.

<sup>12</sup> *Ibidem*, p. 227.

<sup>13</sup> Registre-se que o período atual, com marco inicial na virada do século XX para o século XXI, é comumente referido como “quarta revolução industrial”, conceito desenvolvido por Schwab, que se caracteriza por “uma *internet* mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática”. Cf. SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial* [livro eletrônico]; trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019, p. 24.

<sup>14</sup> Wajcman relembra que muitas previsões sobre a sociedade pós-industrial apontavam para uma “revolução do lazer” (*leisure revolution*) impulsionada pela automação na indústria e no lar: “os sociólogos falavam do ‘fim do trabalho’ e se perguntavam com certa apreensão como seriam ocupadas as horas vagas” (tradução livre). Cf. WAJCMAN, Judy. *Pressed for time: the acceleration of life in digital capitalism*, The University of Chicago Press, Chicago, 2015, p. 13.

economia de tempo, pela agilidade que proporcionam, estimulam o acréscimo de produtividade e a busca incessante por novas atividades<sup>15</sup>.

Sem dúvida, uma das mais marcantes características do atual estágio da Modernidade é o culto da velocidade: nos veículos automotivos, na conexão de *Internet*, no próprio *modus operandi* dos indivíduos.

A velocidade invade os hábitos e ritmos de trabalho na forma de compulsão por produtividade e eficiência – termos frequentemente utilizados para enaltecer o excesso de trabalho. É a competitividade do mercado globalizado que dita as regras do jogo da aceleração e, como ressalta Standing, o mercado “é uma máquina que funciona no esquema 24/7; nunca dorme ou relaxa; não tem nenhum respeito pela luz do dia ou escuridão, pela noite e pelo dia”<sup>16</sup>.

Como consequência desse modelo socioeconômico, o trabalhador tem de correr cada vez mais rápido, apenas para se manter no mesmo lugar: é a lógica do *hamster* na roda giratória<sup>17</sup>. Isto significa ter de se adaptar a expectativas de produtividade e eficiência cada vez mais inatingíveis.

A intensificação do trabalho é potencializada pela inserção das novas tecnologias de informação e comunicação no âmbito das relações laborais, o que acaba por originar um novo tipo de subordinação, despida das tradicionais balizas espaço-temporais<sup>18</sup>. Com a ampliação massiva do acesso à *internet* e da portabilidade de aparelhos telemáticos e informatizados, como *smartphones*, *tablets* e *laptops*, o trabalhador passou a poder ser contatado em qualquer local e a qualquer hora, encontrando-se, assim, exposto a situações abusivas de aumento da carga e duração do trabalho.

O estado de hiperconexão é, em muito, induzido pelo receio da exclusão do mercado: “No mundo do desemprego estrutural ninguém pode se sentir verdadeiramente seguro”<sup>19</sup>. Não admira, portanto, que muitos se identifiquem com o célebre personagem

---

<sup>15</sup> Essa incongruência entre a quantidade de tempo livre e discricionário proporcionada pela automação e os sentimentos contemporâneos de pressa e “fome de tempo” corresponde ao que Wajcman denominou “paradoxo da pressão temporal”. Cf. WAJCMAN, Judy. *Pressed for time: the acceleration of life in digital capitalism*, cit., p. 18.

<sup>16</sup> STANDING, Guy, *O precariado: a nova classe perigosa*, cit., p. 178.

<sup>17</sup> ROSA, Hartmut, *Aceleração: a transformação das estruturas temporais na Modernidade*, cit., p. 10.

<sup>18</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. *O direito à desconexão dos trabalhadores*. Questões Laborais, n.º 49, Ed. Almedina, Coimbra, 2016, p. 9.

<sup>19</sup> BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Trad. Plínio. Dentzien. Ed. Jorge Zahar, Rio de Janeiro 2001, p. 185.

*kafkaniano* que, metamorfoseado em um monstruoso inseto, preocupou-se antes com a possibilidade de perder seu emprego<sup>20</sup>.

Ora, em um mundo incerto como o atual, é preciso permanecer competitivo. Isto inclui se manter *conectado*. O mercado tende a valorizar indivíduos que se fazem disponíveis para satisfazer as suas demandas econômicas a qualquer tempo; indivíduos dispostos a alimentar a ilusão da ubiquidade. Assim se concretiza a escravatura do “*homo connectus*”, nos dizeres de Leal Amado, “visto, amiúde, como ‘colaborador’ de quem não se espera outra coisa senão dedicação permanente e ilimitada”<sup>21</sup>.

Esta situação agudiza-se numa autoexploração, na qual a prestação de trabalho suplementar parte de opção voluntária do trabalhador. Trata-se, novamente, de uma interiorização de uma prática de planejamento temporal, em grande medida, definida socioestruturalmente<sup>22</sup>.

Para Moreira:

A grande questão neste tipo de situações é a de que, na maior parte dos casos, não há uma ordem expressa do empregador neste sentido. Há, sim, uma interiorização desta ideia pelos trabalhadores e uma gestão realizada por objectivos de tal forma que, após algum tempo, são os próprios trabalhadores a não conseguirem separar a vida profissional da vida privada e a levar, *voluntariamente*, trabalho para casa. Surge, assim, uma espécie de “servidão voluntária”, ou, mesmo, de escravidão voluntária dos trabalhadores onde a contabilização dos seus tempos de trabalho não passa de uma mistificação [...]<sup>23</sup>.

A urgência por otimização já habita, pois, o inconsciente social. É que o espírito hoje predominante é o da motivação, expressada no plural coletivo da afirmação “*Yes, we can*”<sup>24</sup>. Tudo é possível; basta dedicação, foco, iniciativa... Um somatório de virtudes que preenchem os manuais de autoajuda.

O lado avesso desse paradigma é a carga excessiva sobre a mente e o corpo, em níveis adoecedores, o que se deixa ler plenamente nos índices de *Burnout*<sup>25</sup>. A depressão do

---

<sup>20</sup> KAFKA, Franz. *A metamorfose*. Trad. Cláudia Abeling. Melhoramentos, São Paulo, 2013, p. 16.

<sup>21</sup> 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, Campinas, n. 52, 2018, p. 260.

<sup>22</sup> Para Rosa, a forma rígida como os indivíduos das sociedades ocidentais planejam seu tempo não resulta de decisões individuais ou projetos de vida, mas de modelos temporais coletivos e da necessidade de sincronização dentro de uma mesma sociedade. Cf. ROSA, Hartmut, *Aceleração: a transformação das estruturas temporais na Modernidade*, cit., p. 83-84.

<sup>23</sup> MOREIRA, Teresa Coelho, *O direito à desconexão dos trabalhadores*, cit., p. 14.

<sup>24</sup> HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Trad. Ênio Paulo Giachini. 2ª ed. ampl. Vozes, Petrópolis, 2019, p. 17-18.

<sup>25</sup> ROSA, Hartmut, *Aceleração: a transformação das estruturas temporais na Modernidade*, cit., p. 27.



esgotamento pode ser, assim, visualizada como reflexo da pressão de desempenho: “a lamúria do indivíduo depressivo de que *nada é possível* só se torna possível numa sociedade que crê que *nada é impossível*”<sup>26</sup>.

Em suma, não foi o “fim do trabalho” que sobreveio do *boom* tecnológico experienciado pela humanidade nas derradeiras décadas do século XX – ao menos não na forma de uma revolução cultural, como indicavam certos prognósticos sociológicos daquele tempo –, mas a eclosão de uma série de transformações no mundo do trabalho, com efeitos, sobretudo, na duração e organização do tempo de trabalho, embora também em âmbitos diversos, que reclamam atenção.

## **1.2. Impactos das novas tecnologias de informação e comunicação no mundo do trabalho**

A evolução e proliferação de novas tecnologias de informação e comunicação, nos últimos anos, têm impactado de modo profundo e definitivo a vida em sociedade e a vida no trabalho.

As NTIC revolucionaram todo o processo de produção, a programação e organização da atividade laboral, bem como a própria fisionomia da relação de trabalho e das condições de sua realização<sup>27</sup>.

Os efeitos dessas mudanças disruptivas no emprego são altamente ambíguos, quando não contraditórios. Existe, por um lado, a perspectiva de novas oportunidades em empregos recém-emergentes, e, por outro, a reafirmação da preocupação com o desemprego tecnológico, atualmente potencializado pelos extraordinários avanços da robótica e da inteligência artificial.

Fala-se hoje em “trabalho 4.0”, expressão que abrange as novas atividades profissionais relacionadas à digitalização, às plataformas digitais e a economia colaborativa, de que são exemplos o *crowdwork* e o trabalho sob demanda via aplicativos<sup>2829</sup>.

---

<sup>26</sup> HAN, Byung-Chul, *Sociedade do cansaço*, cit., p. 20.

<sup>27</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. *Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho?*. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, nº 11, jan./jun. 2012, p. 16.

<sup>28</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. *Algumas questões sobre trabalho 4.0*. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 9, n. 86, mar. 2020 p. 155. Disponível em: <<https://bit.ly/3h8tGGJ>>. Acesso em: 10 mar. 2020.

<sup>29</sup> O termo “*crowdwork*” refere-se, em linhas gerais, a atividades profissionais que envolvem a conclusão de tarefas por meio de plataformas *online*, enquanto a expressão “trabalho por demanda via aplicativos” ou “*work-*

Essa nova realidade traz consigo grandes promessas de desenvolvimento, embora imponha, também, novos desafios.

A propósito da economia colaborativa, Moreira atenta para a potencial ameaça a direitos fundamentais dos trabalhadores:

[...] quer os direitos fundamentais específicos, com a prática de baixos salários principalmente para as tarefas que exigem menos qualificação, pagos à peça ou tarefa, a falta de respeito pelos tempos de trabalho com a crescente intensificação do mesmo e a cultura da urgência, o não respeito pelos direitos coletivos, ou o aumento dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores quer físicos, quer psicológicos, quer para os direitos fundamentais inespecíficos, como a privacidade, já que se está perante uma intensificação do controlo eletrónico, panótico, automático, ainda mais intrusivo para a privacidade pois é implementado por algoritmos, falando-se de um “trabalhador algoritmo” ou, em inglês de um *algocracy*, podendo correr-se o risco até de uma coisificação da pessoa humana. Os trabalhadores são substituídos por *robots* ou quase transformados em *robots* porque realizam atividades, ou micro-atividades, altamente rotineiras, monótonas, repetitivas<sup>30</sup>.

Dentre os efeitos positivos das NTIC, cabe mencionar a maior autonomia do trabalhador na organização do tempo de trabalho, a redução ou eliminação de custos de locomoção, o surgimento de novas profissões e a criação de novos postos de trabalho. Ademais, constituem as NTIC um valioso recurso frente a circunstâncias contextuais específicas (crises pandêmicas, desastres ambientais, colapsos financeiros, etc.) que obstam a prestação do trabalho no local e horário tradicionais<sup>31</sup>.

Em contrapartida, associam-se à essas tecnologias os efeitos de aumento do tempo e/ou intensidade do trabalho, incremento do trabalho a tempo parcial, do trabalho temporário e do trabalho noturno, imprevisibilidade na distribuição do tempo de trabalho, perturbação de períodos habitualmente reservados à vida privada e familiar e a consequente redução da qualidade do trabalho<sup>32</sup>.

---

*on-demand via apps*” alude a atividades profissionais tradicionais (serviços de transporte, de entrega, de limpeza, etc.) executadas por meio de aplicativos gerenciados por empresas, que intervêm no estabelecimento de padrões mínimos de qualidade de serviço e na seleção e gerenciamento da força de trabalho. Cf. DE STEFANO, Valerio. “*The rise of the ‘just-in-time workforce’: on-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’*”, *International Labour Office*, nº 71, Genebra, 2016. Disponível em <<https://bit.ly/2YgkQjM>>. Acesso em: 10 mar. 2020.

<sup>30</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. *Algumas questões sobre trabalho 4.0*, cit, p. 159.

<sup>31</sup> EUROFOUND; ILO, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017, p. 28. Disponível em: <<https://bit.ly/34dzWUG>>. Acesso em: 12 mar. 2020.

<sup>32</sup> FERNANDES, Francisco Liberal. *Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação: exhausted but unable to disconnect*. Questões Laborais, ano XXVI, nº 50, Ed. Almedina, Coimbra, jan.-jun./2017, p. 10.

Os impactos das NTIC fazem-se sentir com particular intensidade no âmbito da organização do tempo de trabalho, porquanto contribuem para uma desmaterialização do trabalho subordinado, que se reflete na desvalorização do tempo cronológico de sua respectiva prestação<sup>33</sup>.

A flexibilidade temporal e geográfica possibilitada pelas tecnologias móveis permite a adoção de horários irregulares, acabando por transformar a distribuição do tempo de trabalho numa realidade difusa, em que a atividade laboral pode ser prestada para além do período contratado<sup>34</sup>.

Tal conjuntura assume dimensão própria no caso do teletrabalho, modalidade especial de trabalho prestada fora das instalações da empresa – em domicílio (*home office*) ou localidade diversa –, mediante o uso intensivo de tecnologias de informação e de comunicação, seja como ferramenta de trabalho, seja como instrumento intermediário da distância relacional, ou ainda, como próprio espaço (virtual) de trabalho<sup>35</sup>.

Um relatório elaborado pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (EUROFOUND), em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com apoio em estudos nacionais realizados em 15 diferentes países, demonstrou, em 2017, que apenas 9% dos teletrabalhadores se atêm ao horário regular de funcionamento das empresas, sendo que quase metade (45%) mescla as atividades de trabalho com afazeres domésticos ou as gerenciam de acordo com necessidades familiares<sup>36</sup>.

No tocante a duração do trabalho, o mesmo relatório revelou que as NTIC contribuem para aumentar o número total de horas laboradas e que trabalhadores que fazem uso habitual dessas tecnologias estão mais propensos a prestar trabalho remunerado à noite e nos finais de semana do que aqueles que sempre trabalham no escritório. Na Espanha, por exemplo, 64% dos trabalhadores alegaram realizar trabalho complementar através das NTIC durante o tempo de descanso. No Japão, a mesma tendência de prolongamento do tempo de trabalho foi relatada pela maioria dos consultados, sendo que 68% destes declararam não estar explicitamente autorizados a trabalhar fora do estabelecimento empresarial. Nos

---

<sup>33</sup> FERNANDES, Francisco Liberal. *Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação: exhausted but unable to disconnect*, cit, p.13.

<sup>34</sup> *Idem*.

<sup>35</sup> FINCATO, Denise. *Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira*. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 8, n. 75, Curitiba, fev. 2019, p. 62. Disponível em <<https://bit.ly/2DVxrSA>>. Acesso em: 12 mar. 2020.

<sup>36</sup> EUROFOUND; ILO. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, cit, p. 24.

Estados Unidos, os estudos indicaram que 78% do acréscimo de horas de trabalho, de 2007 a 2014, entre homens, se refere a trabalho realizado em casa e não no escritório<sup>37</sup>.

Esse trabalho complementar, desenvolvido fora das dependências da empresa, e cuja frequência acaba por adquirir tons de normalidade, é considerado trabalho informal e, portanto, não remunerado<sup>38</sup>.

Novamente, a situação se agrava no caso dos empregados em regime de teletrabalho, para os quais a diferença entre horas contratadas e horas efetivamente trabalhadas tende a superar a daqueles que prestam a sua atividade nas instalações da empresa<sup>39</sup>.

É verdade que, em regra, o trabalho exercido através de meios telemáticos – em especial, o teletrabalho – oferece aos trabalhadores maior autonomia na organização de seu tempo, possibilitando a harmonização da atividade profissional com obrigações familiares e tarefas domésticas, além de lhes permitir “desfrutar do melhor de suas capacidades criativas nos horários mais favoráveis aos seus biorritmos”, como defendeu de Masi<sup>40</sup>.

Ocorre que flexibilidade temporal nem sempre figura como sinônimo de liberdade, e pode causar um desequilíbrio entre os tempos de trabalho e os tempos pessoais. A tendência, em fato, é que esta temporalidade seja consumida por aquela, resultando em absoluta desorganização temporal.

Para Supiot:

A oposição binária entre tempo de trabalho e tempo livre assentava numa noção homogênea de tempo de trabalho, entendido como tempo de subordinação. A partir do momento em que se perde esta homogeneidade, assiste-se a uma porosidade da fronteira entre tempo livre e tempo de trabalho, seja qual for o prisma por que se olhe<sup>41</sup>.

A diluição das fronteiras entre vida profissional e vida privada desponta como consequência lógica das longas horas de labor em domicílio. O trabalho se infiltra nas entranhas da vida íntima e privada do trabalhador, ampliando o potencial de conflito familiar

---

<sup>37</sup> EUROFOUND; ILO. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, cit, p. 22.

<sup>38</sup> FERNANDES, Francisco Liberal. *Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação: exhausted but unable to disconnect*, cit, p. 13.

<sup>39</sup> EUROFOUND; ILO. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, cit, p. 21-22.

<sup>40</sup> DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Trad. Yadyr A. Figueiredo. Ed. José Olympio, Rio de Janeiro, 2001, p. 250.

<sup>41</sup> SUPIOT, Alain. *Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 126.

e atingindo em cheio o período reservado ao descanso e ao lazer, situação que pode ter severas implicações na saúde e segurança do trabalhador, vez que jornadas excessivas aumentam significativamente o risco de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Não é demais reforçar que as NTIC oferecem a possibilidade de se manter disponível e conectado 24 horas por dia e que muitas empresas têm expectativas reais de que seus empregados permaneçam conectados em tempo integral para atender imediatamente a seus chamados<sup>42</sup>.

Trata-se, afinal, de um mundo novo do trabalho que a todos se impõe e acaba por descortinar novos desafios, com reflexos em direitos e garantias há muito conquistados pelos trabalhadores, como a limitação do tempo de trabalho e a garantia dos períodos mínimos de descanso. É justamente neste contexto que assume relevância a discussão acerca do direito à desconexão do trabalho.

---

<sup>42</sup> Neste sentido converge a análise internacional desenvolvida pela Randstad, no ano de 2012, com dados de 32 países. Cf. RANDSTAD. *Las tecnologías destruyen las fronteras entre vida privada y laboral*. Publicado em: 12 de abril de 2012. Disponível em: <<https://bit.ly/2YeSLsX>>. Acesso em: 19 mar. 2020.

## 2. O BINÔMIO “TEMPOS DE TRABALHO E TEMPOS DE DESCANSO”

### 2.1. Conceitos operatórios da organização do tempo de trabalho

Do estudo do fenômeno do tempo de trabalho, emergem expressões de correlata importância, cuja distinção se faz oportuna. Trata-se da duração do trabalho, da jornada de trabalho, do período normal de trabalho e do horário de trabalho.

*Duração do trabalho* é expressão que apresenta sentido mais amplo, abrangendo o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia, semana, mês e ano<sup>4344</sup>.

Por sua vez, a *jornada de trabalho* compreende, em princípio, o tempo diário em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. Atualmente, no entanto, tem-se conferido à expressão amplitude suficiente para alcançar lapsos temporais mais abrangentes, como a semana, por exemplo (com o que sealaria, pois, em jornada semanal)<sup>45</sup>.

Próximo a este conceito, o termo *período normal de trabalho*, tradicional na cultura jurídica portuguesa, designa o número efetivo de horas de trabalho a que o trabalhador está adstrito, por dia (período normal de trabalho diário) e por semana (período normal de trabalho semanal)<sup>46</sup>.

Finalmente, a expressão *horário de trabalho* traduz, rigorosamente, o lapso temporal entre o início e o fim de certa jornada laborativa, sendo utilizada para abranger também o parâmetro semanal de trabalho (horário semanal)<sup>47</sup>. Este conceito tem a ver, portanto, com a distribuição das horas que compõem a jornada ou período normal de

---

<sup>43</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, rev. atual., 18ª ed. LTr, São Paulo, 2019, p. 1029.

<sup>44</sup> O termo pode ser ainda empregado em referência à disciplina de todo o período correspondente ao contrato, inclusive os períodos relativos aos intervalos, repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas. Cf. LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11ª ed. Saraiva Educação, São Paulo, 2019, p. 831. Registre-se a opção dos legisladores português e brasileiro de inserir o regime jurídico do tempo de trabalho e dos períodos de descanso, respectivamente, sob os títulos “Duração e organização do tempo de trabalho” (“Secção II” do CT) e “Da duração do trabalho” (“Capítulo II” da CLT).

<sup>45</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, cit., p. 1030.

<sup>46</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho, parte II – situações laborais individuais*. 6ª ed. rev. e atual. Almedina, Coimbra, 2016, p. 383-384.

<sup>47</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, cit., p. 1030.

trabalho<sup>48</sup>. Assim, por exemplo, o empregado pode ter seu horário de trabalho fixado das 8 às 17 horas, com uma hora de intervalo, caso em que sua jornada diária ou período normal de trabalho diário será de oito horas.

## **2.2. Evolução normativa do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho**

O tempo de trabalho ocupa posição de destaque na normatização do Direito do Trabalho. Em fato, as primeiras leis laborais têm a sua base e código genético na jornada de trabalho e na sua necessária limitação<sup>49</sup>.

Por evidente que nem sempre, na história da humanidade, existiu uma efetiva regulação do tempo de trabalho. Na Antiguidade, somente uma elite socioeconômica desfrutava de tempo livre, situação que permaneceu pouco inalterada durante a Idade Média, embora neste período começasse a florescer um maior senso de respeito pela pessoa humana<sup>50</sup>.

A Revolução Industrial do século XVIII e as condições sociais por ela desencadeadas foram, como se sabe, o marco divisor de águas na escalada da luta humana pela redução da jornada de trabalho – e, de forma ampla, na própria formação do fenômeno sociojurídico do Direito do Trabalho.

O período em causa foi marcado por um grave panorama de precarização das condições de vida e de trabalho da classe operária. A instituição familiar viu-se diretamente atingida pela crescente exploração da mão de obra feminina e infantil nos centros fabris e a discrepância entre classes sociais se fez manifesta<sup>51</sup>.

Como não havia restrições à liberdade de fixar a duração diária do trabalho, os empregadores tomavam a iniciativa de estabelecer discricionariamente o número de horas que cabia aos empregados cumprir. Ademais, inexistia distinção entre adultos, menores e mulheres ou mesmo entre tipos de atividades, penosas ou não<sup>52</sup>.

O liberalismo político, econômico e jurídico, inspirado nos princípios consagrados pela Revolução Francesa, não favoreceu a aceitação de jornadas reguladas pelo Estado.

---

<sup>48</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho, parte II...*, cit., p. 384-385.

<sup>49</sup> MOREIRA, Teresa Coelho, *O direito à desconexão dos trabalhadores*, cit., p. 7.

<sup>50</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho*. 26ª ed. Saraiva, São Paulo, 2011, p. 771.

<sup>51</sup> *Ibidem*, p. 33.

<sup>52</sup> *Ibidem*, p. 43.

Qualquer interferência na livre estipulação dos horários de trabalho era tida como lesiva da liberdade e autonomia do empregador<sup>53</sup>.

A exigência de jornadas excessivas de trabalho era, pois, uma constante no meio proletário, de modo que jornadas de 14 a 16 horas diárias são registradas como um fenômeno relativamente comum na Europa e nos Estados Unidos daquela época<sup>54</sup>.

Por fim, os eventos danosos verificados como consequência desse sistema e as sucessivas reivindicações dos movimentos sindicais e operários pela redução das jornadas praticadas resultaram, no século XIX, nas primeiras leis balizadoras da duração diária do trabalho, fixando-a em 10 horas em vários países europeus: Inglaterra (1847); França (1848); Áustria (1885); Rússia (1887)<sup>55</sup>. Em Portugal, a jornada diária de 10 horas foi adotada em 1915 para os empregados do comércio e da indústria<sup>5657</sup>.

Com a criação da OIT, pelo Tratado de Versalhes, em 1919, e a edição, no mesmo ano, de sua primeira convenção, cujo teor limitava a duração do trabalho nas indústrias, a jornada normal diária de 8 horas assumiu dimensão universal<sup>58</sup>.

Nos Estados Unidos, já em 1856, fixava-se em 8 horas a jornada para os empregados federais, enquanto na América Latina, o Chile foi o primeiro a estabelecer esse limite para os trabalhadores estatais (1908), seguido de Cuba, para os mesmos empregados (1909)<sup>59</sup>. No Brasil, surgiram leis mais tardiamente, a partir de 1932, dirigidas a diversos setores da economia, disciplinando a duração do trabalho em 8 horas diárias ou em jornadas inferiores, conforme cada caso<sup>60</sup>.

---

<sup>53</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho...*, cit., p. 772.

<sup>54</sup> *Ibidem*, p. 41-43.

<sup>55</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 9ª ed. Atlas, São Paulo, 2019, p. 784.

<sup>56</sup> Através, respectivamente, da Lei nº 295, de 22 de janeiro de 1915 e da Lei nº 296, de 22 de janeiro de 1915. Cf. COSTA, Mário Júlio de Almeida; MARCOS, Rui Manuel de Figueiredo. *A Primeira República no Direito Português*, Coimbra, Almedina, 2010, p. 63.

<sup>57</sup> Registre-se que a Lei de 23 de março de 1891 já havia estabelecido o período de 8 horas diárias de trabalho exclusivamente à categoria dos manipuladores de tabaco. Cf. MARTINS, João Zenha. “Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos”, in *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho, o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*, coord. Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira. 1ª ed. Lisboa: AAFDL Editora, 2018, p. 213.

<sup>58</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*, cit., p. 831.

<sup>59</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*, 10ª ed., LTr, São Paulo, 2016, p. 436.

<sup>60</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*, cit., p. 784.



Posteriormente, emergiram leis voltadas a tornar obrigatórios os períodos de repouso – até então concedidos por costume fundado em tradições religiosas – e assegurar o direito a férias<sup>61</sup>.

Com a promulgação da Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1948, os direitos à limitação da jornada de trabalho e ao descanso foram alçados à categoria de direitos humanos.

Transpostos para os ordenamentos jurídico-constitucionais português e brasileiro, tais direitos são hoje reconhecidos em ambos os sistemas como direitos fundamentais dos trabalhadores.

Assim, em conjunto com as normas que limitavam as horas diárias e semanais de trabalho, as normas reguladoras dos descansos obrigatórios passaram a balizar temporalmente a situação jurídica do trabalhador. Traçada estava a linha divisória entre tempos de trabalho e tempos de descanso.

### **2.3. Fundamentos do direito fundamental ao descanso**

O regime do tempo de trabalho é orientado por um princípio geral de compatibilização desse período com o direito do trabalhador ao repouso, a que subjaz, naturalmente, a tutela da saúde do trabalhador<sup>62</sup>.

Em linhas gerais, os períodos de descanso caracterizam-se como lapsos temporais regulares, remunerados ou não, dentro dos quais o trabalhador pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias ou de sua inserção familiar, comunitária e política<sup>63</sup>.

A duração diária do trabalho surge, assim, entrecortada por intervalos de descanso mais ou menos curtos em seu interior: os intervalos intrajornadas. Separa-se das jornadas fronteiriças por distintos e mais extensos períodos de repouso, nomeadamente, os intervalos interjornadas. Tais períodos compõem, mais uma vez, na interseção dos módulos semanais de labor, através do que se denomina repouso semanal ou, eventualmente, através de certos dias excepcionalmente eleitos para descanso pela legislação federal, regional ou

---

<sup>61</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho esquematizado*; coord. Pedro Lenza. 5ª ed. Saraiva Educação, São Paulo, 2018, p. 353.

<sup>62</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho, parte II...*, cit., p. 370.

<sup>63</sup> *Idem*.

local, isto é, os feriados. Finalmente, marcam sua presença até no contexto anual da duração do trabalho, mediante o instituto das férias anuais remuneradas<sup>64</sup>.

Junto a limitação das horas de trabalho, as pausas durante o trabalho, os repouso semanais e as férias constituem normas de medicina e segurança do trabalho, atendendo a fundamentos de caráter biológico, econômico e social<sup>65</sup>.

Do ponto de vista biológico, as normas em questão têm por finalidade primordial proteger a integridade física e psíquica do trabalhador, evitando-lhe a fadiga e possíveis problemas de saúde resultantes do excessivo esforço físico e/ou mental que o labor diário pode causar<sup>66</sup>.

Quanto mais cansado estiver o trabalhador em decorrência de longas horas de trabalho, mais suscetível a sofrer acidentes de trabalho estará, sobretudo quando as atividades desenvolvidas demandam atenção e agilidade de movimentos<sup>67</sup>. Compete, portanto, à lei intervir neste domínio, assegurando ao trabalhador o seu descanso e recuperação em face do desgaste mental e fadiga, com vistas a preservar a qualidade da sua vida extralaboral<sup>68</sup>.

Relativamente aos fundamentos de ordem econômica, a fruição dos intervalos, descansos semanais, feriados e férias potencializa a produtividade do trabalhador, tanto em quantidade como em qualidade, o que é notadamente benéfico para as empresas. Além disso, é de se considerar que o trabalhador despende parte de seu tempo de descanso anual (férias) em consumo, turismo e lazer, concorrendo, assim, para a circulação de riquezas no país<sup>69</sup>.

Por derradeiro, as razões de ordem social prendem-se com o fato de que é nos períodos de descanso que o trabalhador tem a oportunidade de desfrutar plenamente do convívio familiar e social<sup>70</sup>, fortalecer conexões afetivas, interagir com a comunidade e aprimorar seus relacionamentos interpessoais de modo geral, condições essenciais para a manutenção do equilíbrio emocional e desenvolvimento da habilidade empática.

---

<sup>64</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho, cit.*, p. 1120.

<sup>65</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 14<sup>a</sup> ed. rev., atual. e ampl. Forense, Rio de Janeiro, 2017, p. 601.

<sup>66</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho, cit.*, p. 830.

<sup>67</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho esquematizado, cit.*, p. 352.

<sup>68</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de direito do trabalho*. 2a ed. rev. e atual., Verbo, Lisboa, 2014, p. 536-537.

<sup>69</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho, cit.*, p. 830.

<sup>70</sup> *Idem*.

Ora, se durante o horário de trabalho, o empregado aliena parcela de seu tempo e liberdade para se colocar em situação de subordinação a outrem, é certo que fora daquele quadro temporal determinado, reestabelece a sua autodisponibilidade, para usufruir da “porção livre de sua existência”<sup>71</sup>, dentro da qual pode dedicar-se ao autocuidado, à participação em atividades lúdicas, culturais, artísticas e esportivas, à interação com o outro, ao desenvolvimento espiritual, ao aprimoramento intelectual, ao exercício pleno da cidadania e a construção de um projeto de vida.

É este, igualmente, o tempo do ócio, do *dolce far niente*, dos espaços de liberdade mais propícios àquela atitude contemplativa que Nietzsche descreveu como a atividade superior ausente aos “homens de ação”<sup>72</sup>.

Tudo isto contribui para uma maior satisfação pessoal e, conseqüentemente, reduz a probabilidade de sobrevirem doenças de ordem psicológica, como depressão e síndrome de *Burnout*<sup>73</sup>.

Em última análise, o direito ao descanso desempenha um importante papel na manutenção do princípio consagrado na Declaração de Filadélfia, de 1944, de que “o trabalho não é uma mercadoria”, mas deve, ao contrário, servir de fator dignificante da pessoa humana.

Deste modo, volta-se os olhos ao cidadão-trabalhador, que de modo algum se reduz à sua condição laboriosa, devendo ter garantido o “mínimo de existência condigna inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana”<sup>74</sup>, esta consagrada em primeira linha nas Constituições portuguesa e brasileira como valor fundante do Estado Democrático de Direito e princípio norteador de todo o ordenamento jurídico.

A imposição de carga horária exorbitante de trabalho, com supressão do descanso, conduz à desumanização do trabalhador e colide frontalmente com o paradigma do trabalho decente, conceito formalizado pela OIT, em 1999, que sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana<sup>75</sup>.

---

<sup>71</sup> XAVIER, Bernardo Lobo. *Manual de direito do trabalho*, cit., p. 534.

<sup>72</sup> NIETZSCHE, Friedrich, *Humano, demasiado humano* [livro eletrônico]. 1ª ed. Coleção Nietzsche. LeBooks Editora. 2019, p. 409.

<sup>73</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*, cit., p. 830.

<sup>74</sup> CANOTILHO, J. J., Gomes. *Direito Constitucional e teoria da Constituição*. 7ª ed. Editora Almedina. Coimbra, 2003, p. 343.

<sup>75</sup> OIT. *Trabalho decente*. Disponível em: <<https://bit.ly/3aA08QA>>. Acesso em: 28 mar. 2020.

Nos dizeres de Delgado:

Onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por meio, sobretudo, da garantia dos direitos fundamentais de indisponibilidade absoluta) não haverá dignidade humana que sobreviva. É, portanto, pelo trabalho digno que o homem encontra sentido para a vida. Nesse contexto, o Direito do Trabalho é o principal instrumento de desmercantilização do labor humano na economia capitalista, favorecendo esse trabalho com regras superiores aos simples imperativos do mercado<sup>76</sup>.

Se o exercício do trabalho for de tal forma excessivo que subtraia ao trabalhador a possibilidade de fruição plena de suas demais dimensões vivenciais, não haverá que se falar em trabalho digno, tampouco em vida humana digna.

#### **2.4. O princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar**

O descanso *stricto sensu* compõe apenas uma parte daquilo que se poderia denominar “tempos de não trabalho”<sup>77</sup>. O restante deste período é preenchido por outros aspectos da esfera privada do trabalhador, dentre os quais a vida familiar ocupa posição privilegiada.

Estabelecer o devido equilíbrio entre atividade profissional e encargos familiares é desafio que se coloca para a generalidade dos trabalhadores na sociedade hodierna, com significativos reflexos na qualidade de vida em geral.

Há uma relação bastante estreita entre os temas do tempo de trabalho e da conciliação entre a vida profissional e familiar, haja vista que a maioria das medidas que asseguram a conciliação tem repercussões diretas ou indiretas no tempo de trabalho ou na disponibilidade para o trabalho<sup>78</sup>.

A ideia de conciliação da vida laboral com a vida familiar foi pensada e formulada de modo a promover a participação feminina no mercado de trabalho – fenômeno que ganhou

---

<sup>76</sup> DELGADO, Gabriela Neves. *Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 3, jul./set. 2011, p. 70.

<sup>77</sup> MOREIRA, Maria Margarida Góis. *O princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar: algumas considerações*. Questões Laborais, ano XX, nº 41, Coimbra Editora, Coimbra, jan.-jun./2013, p. 131.

<sup>78</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. “Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar: algumas notas” in *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho, o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*, coord. Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira. 1ª ed. Lisboa: AAFDL Editora, 2018, p. 113.

fôlego, sobretudo, a partir do final dos anos 60<sup>79</sup> –, daí que a matéria tenha também íntima relação com o tema da igualdade de gênero.

É sabido que a tradicional divisão sexual do trabalho, segundo a qual o homem era encarregado da atividade remunerada e a mulher da manutenção da casa e cuidado dos filhos, ainda permeia o imaginário social. O trabalho reprodutivo, isto é, o serviço doméstico e de cuidados, permanece quase que exclusivamente sob encargo da mulher, esteja ela ou não inserida na cadeia produtiva. Isto conduz a novas problemáticas como a chamada “dupla jornada de trabalho”, a qual se associam efeitos de sobrecarga e pressão temporal.

A discriminação da mulher no trabalho e emprego perdura, igualmente, como desdobramento daquela construção histórico-social dos papéis de gênero. Referente discriminação está na origem das normas de direito internacional e comunitário aplicáveis ao tema da conciliação dos tempos.

Destacável, neste sentido, a Convenção n.º 156, de 1981, da OIT sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com encargos familiares, na qual se faz manifesto, desde logo, o objetivo de promoção da igualdade material entre homens e mulheres que trabalham e têm responsabilidades familiares. Assim enuncia o item 1 do artigo 1º:

Art. 1º, 1. Esta Convenção aplica-se a homens e mulheres com responsabilidades com relação a seus filhos dependentes, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir.

Ao estender tais responsabilidades aos homens, o documento fortalece a ideia de distribuição igualitária do trabalho não remunerado (doméstico e educativo) entre homens e mulheres<sup>80</sup>. Em seguida, reconhece as consequências danosas dessas responsabilidades em todas as fases contratuais, desde a preparação para o ingresso na atividade profissional até a progressão na carreira.

Importante observar, ainda, que a noção de “responsabilidades familiares”, tal como articulada na convenção, engloba não apenas as obrigações decorrentes das relações de maternidade e paternidade, mas também aquelas que se apresentam perante outros membros

---

<sup>79</sup> MOREIRA, Maria Margarida Góis. *O princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar: algumas considerações*, cit, p. 132-133.

<sup>80</sup> FERRITO, Bárbara. *A falta que faz: convenção n. 156, OIT, conciliação dos tempos e corresponsabilidade*. Revista eletrônica [do] tribunal regional do trabalho da 9ª região, Curitiba, v. 8, nº 81, ago/2019, p. 79-80. Disponível em: <<https://bit.ly/316svCP>>. Acesso em: 7 abr. 2020.

do agregado familiar com necessidade de cuidados e sustento (art. 1º, 2). Essa abordagem tem particular relevância diante da atual dinâmica demográfica mundial, com o processo de envelhecimento da população e o aumento da longevidade.

No direito comunitário, as primeiras aproximações com a matéria da conciliação ocorreram a propósito da segurança e saúde no trabalho – na Diretiva n.º 92/85, de 1992, sobre a segurança e saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes – e, novamente, da igualdade de gênero, sob a ótica do artigo 119 do Tratado das Comunidades Económicas Europeias, que trata da igualdade remuneratória e da igualdade no acesso ao emprego e nas condições de trabalho entre trabalhadores e trabalhadoras<sup>81</sup>.

A evolução desse quadro normativo se deu no sentido de reconhecer a necessidade de harmonização dos tempos como uma questão que se coloca não apenas para as mulheres, mas também para os homens. Assim, a Diretiva n.º 96/34, de 1996, consagrou para ambos os progenitores o direito a licença parental, com fundamento no nascimento ou na adoção de um filho. Este instrumento foi revogado pela Diretiva n.º 2010/18, de 2010, que reforçou em pontos diversos a proteção concedida aos trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença parental, além de fomentar a ideia de corresponsabilidade através da vedação a transferibilidade da licença<sup>82</sup>, sob o argumento de “promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres” (cláusula 2ª, 2).

No ordenamento jurídico português, o desenvolvimento normativo da matéria da conciliação tem raízes tradicionais e foi, desde cedo, perspectivado de modo integrado, comportando tanto os direitos inerentes à maternidade em sentido estrito, como os direitos de paternidade e, mais amplamente, a temática da conciliação entre o trabalho e a vida familiar<sup>83</sup>.

A base desse regime jurídico é a Constituição, que consagra, em seu artigo 59, 1, ‘b o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar como um direito fundamental dos trabalhadores, além de incluir em seu artigo 67, ‘h o tópico da conciliação entre as políticas a serem desenvolvidas pelo Estado em matéria de proteção da família.

---

<sup>81</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. “Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar: algumas notas”, *cit*, p. 103-104.

<sup>82</sup> MOREIRA, Maria Margarida Góis. *O princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar: algumas considerações*, *cit*, p. 138.

<sup>83</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. “Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar: algumas notas”, *cit*, p. 111.

No plano infraconstitucional, as medidas que asseguram a conciliação podem ser enquadradas em três categorias: licenças por motivos relacionados à família (arts. 35 e ss, CT), inclusive com a previsão de uma licença parental partilhada, fundada no nascimento ou adoção de filho (art. 40, CT), sem prejuízo dos períodos de licença parental exclusiva da mãe e do pai, cuja duração mínima obrigatória é, respectivamente, de seis semanas (art. 41, CT) e de 15 dias (art. 43, CT); regimes especiais de tempo de trabalho por motivos familiares, que abrangem o direito a redução do tempo de trabalho em até cinco horas por semana para prestar assistência a filho com menos de um ano que seja portador de deficiência ou doença crônica (art. 54, CT) e a regimes de horário flexível durante dois a quatro anos para atender às necessidades de filho de até 12 anos ou portador de deficiência ou doença crônica (art. 56, CT); e contratos especiais de trabalho justificados por razões ligadas à conciliação, nomeadamente, o contrato a tempo parcial (art. 55, CT) e o contrato de teletrabalho (art. 156, 4, CT).

No Brasil, as principais medidas protetivas em matéria de conciliação são a licença-maternidade, com duração de 120 dias (art. 7º, XVIII, CFB; arts. 392 e ss, CLT), e a licença-paternidade, com duração de cinco dias (art. 7º, XIX, CFB; art. 10, § 1º, ADCT). É nítida, pois, a insuficiência normativa no âmbito desta temática, de um lado porque a discrepância entre os períodos de afastamento da mãe e do pai reproduz uma visão estereotipada dos papéis de gênero; de outro porque se ignora a existência de outros eventos além da gestação e nascimento (ou adoção) de filho a ensejarem medidas de conciliação<sup>84</sup>.

Neste contexto, faz-se pertinente uma revisão dos dispositivos normativos vigentes com vistas a incluir políticas mais inovadoras em termos de conciliação, como a ampliação do período correspondente à licença-paternidade e a previsão de uma licença parental partilhada entre os progenitores – a exemplo da estipulada no diploma justabalhista português – de modo a promover uma participação mais ativa dos homens na criação dos filhos e uma repartição mais igualitária dos encargos familiares.

Importa, outrossim, estabelecer ações que não se reduzam ao afastamento do emprego, mas que viabilizem, de fato, a compatibilização da vida profissional e familiar, através, por exemplo, da opção por regimes de horário flexível ou contratos especiais de trabalho com fundamento na necessidade de assistência à familiares diretos.

---

<sup>84</sup> FERRITO, Bárbara. *A falta que faz: convenção n. 156, OIT, conciliação dos tempos e corresponsabilidade*, cit., p. 77.

Lado outro, ainda que uma maior flexibilidade temporal possa, em dadas circunstâncias, contribuir para a conciliação dos tempos, há que se atentar para a eventual intensificação do labor, já que atualmente os trabalhadores são muitas vezes avaliados pelos resultados que produzem e não pelo trabalho que realizam<sup>85</sup>. É preciso que essa maior autonomia sobre o tempo de trabalho seja exercida em benefício do trabalhador e nunca em seu prejuízo.

Com o advento das NTIC, que permitem que a prestação laboral se concretize a qualquer hora e em qualquer localidade, resta cada vez mais nebulosa a separação entre vida profissional e vida familiar. Daí a necessidade de se assegurar efetivamente o respeito pelo tempo de descanso, cuidando para que este período corresponda a um tempo de desconexão profissional e fortalecimento de valores tão caros da vida privada do indivíduo, como o é o tempo de qualidade junto à família.

## **2.5. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as normas relativas à duração do trabalho**

Cento e um anos volvidos desde a fundação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da promulgação de sua primeira convenção a versar sobre a duração do tempo de trabalho, o mundo das relações laborais exhibe contornos bastante diversos. Tal fato apenas reforça a importância do trabalho desenvolvido por este órgão, subsidiário da Organização das Nações Unidas (ONU), na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e promoção do emprego de qualidade.

A regulação da duração e organização do tempo de trabalho sempre foi uma questão fundamental para a OIT, que reconheceu, desde cedo, o impacto dessa matéria na proteção da saúde e bem-estar dos trabalhadores; no equilíbrio entre vida profissional e pessoal, inclusive no que toca a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres; na proteção dos salários e garantia de uma remuneração justa a título de horas extraordinárias; e na política de emprego e adaptação das empresas às mutações decorrentes de fatores de ordem econômica<sup>86</sup>.

---

<sup>85</sup> MOREIRA, Teresa Coelho, *O direito à desconexão dos trabalhadores*, cit., p. 143.

<sup>86</sup> ILO. *Working time in the twenty-first century - Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements*. ILO, 2011, p. 11. Disponível em: <<https://bit.ly/2Y7R14P>>. Acesso em: 15 abr. 2020.



As normas internacionais sobre jornada de trabalho surgiram com o Tratado de Versalhes, em 1919, através da seguinte regra: "a fixação de um a duração máxima da jornada de trabalho" e "a adoção da jornada de 8 (oito) horas e semana de 48 horas como objetivo a alcançar" (art. 427)<sup>87</sup>. Desde então, a OIT editou inúmeras normas sobre a matéria.

A supra aludida Convenção n.º 1, de 1919, sobre horas de trabalho na indústria fixa a duração máxima do trabalho em oito horas diárias e 48 semanais, sendo que regras semelhantes são adotadas pela Convenção n.º 30, de 1930, sobre horas de trabalho no comércio e escritórios. Esta última ainda conceitua jornada de trabalho segundo a teoria do tempo no qual o empregado permanece à disposição do empregador, bem como faculta a exclusão da esfera de proteção dos empregados que exerçam cargos de confiança e de direção, viajantes e exercentes de serviços externos, escritórios de funcionários públicos e trabalho do tipo familiar.

Ambos os instrumentos preveem a possibilidade de distribuição desigual das horas na semana, desde que o dia útil não exceda nove horas sob a Convenção n.º 1 ou dez horas sob a Convenção n.º 30.

Como as definições das exceções ao esquema normal do horário de trabalho autorizadas por essas convenções são limitadas, as possibilidades de organização flexível do tempo de trabalho são bastante restritas. Algumas dessas exceções estão diretamente relacionadas à forma de organização do trabalho, por exemplo, trabalho por turnos, caso em que é permitido estender a jornada laboral para além dos limites normais, desde que o número médio de horas laboradas durante um período de três semanas ou menos não ultrapasse oito por dia e 48 por semana<sup>88</sup>.

Embora o objetivo principal das Convenções n.ºs 1 e 30 fosse a proteção social dos trabalhadores, a crise econômica da década de 1930 fez com que a redução da jornada de trabalho fosse também visualizada como uma ferramenta para combater o desemprego. Sob esta perspectiva, a Convenção n.º 47, de 1935, foi promulgada como um instrumento promocional, sem estabelecer regras detalhadas, mas propondo a redução da semana de trabalho para 40 horas<sup>89</sup>.

---

<sup>87</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Normas da OIT sobre Condições e Relações de Trabalho*, p. 82. Disponível em: <<https://bit.ly/30SeLex>>. Acesso em: 20 abr. 2020.

<sup>88</sup> ILO. *Working time in the twenty-first century - Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements*, cit., p. 4.

<sup>89</sup> *Ibidem*, p. 5.

Relativamente aos períodos de descanso semanal, a Convenção n.º 14, de 1921, e a Convenção n.º 106, de 1957, regulamentam, respectivamente, para os trabalhadores da indústria e para os trabalhadores do comércio e escritórios, o direito a um descanso semanal a ser gozado, em princípio, a cada período de sete dias, e com duração de pelo menos 24 horas consecutivas. Sempre que possível, esse período deve ser concedido simultaneamente a todo o pessoal da empresa, bem como coincidir com os dias já estabelecidos pelas tradições ou costumes do país em questão.

Por seu turno, a Convenção n.º 132 sobre férias anuais remuneradas (revisada em 1970) estabelece o direito a uma licença anual remunerada de pelo menos três semanas úteis a cada ano de serviço. O momento em que as férias serão concedidas é determinado pelo empregador, após consultar o empregado, sem deixar de levar em consideração as possibilidades de descanso de que este dispõe.

No que toca as normas de proteção ao trabalho noturno, a Convenção n.º 171, de 1990, estabelece uma série de medidas a serem implementadas pelos Estados Partes, progressivamente, se necessário, a fim de proteger a saúde dos trabalhadores noturnos, ajudá-los a cumprir suas responsabilidades familiares e sociais, proporcionar oportunidades de promoção no trabalho e compensá-los adequadamente.

Essas medidas incluem uma avaliação periódica da saúde e regras especiais em caso de incapacidade médica para o trabalho noturno; a introdução de alternativas ao trabalho noturno por um período determinado durante a gravidez e após o parto e outras medidas de proteção para as trabalhadoras envolvidas; compensação em termos de duração do trabalho, remuneração ou benefícios similares que reconheçam a natureza do trabalho noturno; e consultas regulares com os representantes dos trabalhadores sobre horários de trabalho e formas de organização do trabalho noturno que melhor se adaptam ao estabelecimento e a seu pessoal, bem como sobre medidas de saúde ocupacional e serviços sociais necessários<sup>90</sup>.

Registre-se que, das citadas convenções, foram ratificadas por Portugal as de n.º 1, 14, 106, 132 e 171. Por sua vez, o Brasil ratificou as convenções n.º 14, 106, 132 e 171.

Posto isso, note-se que a maioria das convenções internacionais celebradas sob os auspícios da OIT acerca da duração do trabalho – seja limitando as horas diárias e semanais de labor, seja regulando os descansos obrigatórios – datam de mais de cinquenta anos.

---

<sup>90</sup> ILO. *Working time in the twenty-first century - Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements*, cit., p. 9.

É inegável que os constantes esforços da Organização em questão para a promoção do trabalho decente e proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores conduziram a uma melhoria global das condições de vida e de trabalho, mormente no que se refere ao combate à prática de jornadas extenuantes, mediante a fixação de limites razoáveis à duração do labor.

Não obstante, a temática dos tempos de trabalho, elementar para a garantia da dignidade dos trabalhadores, convoca atenção e atuação contínuas de órgãos de controle e fiscalização, inclusive organismos internacionais como a OIT, considerando o atual estágio de mundialização do trabalho, além das já referidas transformações desencadeadas pelo extraordinário progresso das tecnologias de informação e comunicação na sociedade e no mundo do trabalho<sup>91</sup>.

A própria Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT reconheceu, no âmbito do Estudo Geral sobre as Convenções de n.º 1 e 30, datado de 2005, que esses instrumentos não mais refletem a realidade moderna da regulação do tempo de trabalho. Na ocasião, foi levantada a necessidade de se assegurar um equilíbrio entre flexibilidade e proteção da segurança, da saúde e da vida familiar dos trabalhadores<sup>92</sup>.

Temas candentes da atualidade que têm reflexos diretos na duração e organização do tempo de trabalho, como o teletrabalho, o trabalho zero-hora, a economia colaborativa e, em especial, o direito à desconexão não foram, ainda, objeto de regulação internacional.

É certo, no entanto, que essas questões não passam despercebidas pela OIT e podem vir a ensejar atividade normativa no futuro. É o que se extrai do Relatório de 2018 da Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações:

The ability to telework can allow workers to work more efficiently and address work–life demands better. The gig economy may offer some flexibility to workers for the organization of their working hours. However, these working arrangements are associated with a number of disadvantages, especially for workers, including encroachment on nonworking time and rest periods, the unpredictability of working hours, income insecurity and stress associated with the (perceived) need to always be available for, or connected to, work and lost labour protections if they are classified as an independent contractor. These need to be carefully weighed against the advantages. Technology will undoubtedly influence the future frontiers of the regulation of working time, working-time arrangements and rest periods at

---

<sup>91</sup> MORI, Daniela; SALLES, Juliana Petenate. *Duração do trabalho*. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 81, p. 187. Disponível em <<https://bit.ly/34djdqU>>. Acesso em: 7 mai. 2020.

<sup>92</sup> ILO. *Working time in the twenty-first century - Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements*, cit., p. 9-10.

the national and international levels. In this regard, the right to disconnect may be a way forward in dealing with the blurring of the boundary between work and rest due to the growing use of ICTs<sup>93</sup>.

Em suma, a OIT reconhece que a tecnologia está a modificar as fronteiras da duração e organização do tempo de trabalho e dos períodos de repouso, cenário que evidencia a necessidade de adequação dos instrumentos jurídicos (de âmbito nacional e internacional) voltados à temática do tempo de trabalho à realidade atual.

## **2.6. O regime jurídico português da duração do trabalho**

Em sintonia com a Convenção n.º 30 da OIT, bem como, com a Diretiva n.º 2003/88 da União Europeia<sup>94</sup> (art. 2.º, n.º 1<sup>95</sup>), o sistema jurídico português considera como tempo de trabalho efetivo não apenas o período durante o qual o trabalhador presta a sua atividade no local e horário contratados, mas também, os períodos em que permanece adstrito ao cumprimento da prestação laboral (art. 197, n.º 1, CT).

A lei incorpora, ainda, como tempo de trabalho equiparado a tempo efetivo, diferentes situações de interrupção ao trabalho e intervalos, designadamente, por motivos de descanso, por razões de natureza pessoal, alimentar, ou específicas de saúde e segurança no trabalho, bem como, por motivos técnicos, econômicos ou por fator climatérico que afete a atividade da empresa (art. 197, n.º 2, CT).

A nível constitucional, assegura-se a todos os trabalhadores o direito “ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas” (art. 59, n.º 1, al. d), CRP).

Os limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal vêm discriminados na norma do artigo 203, 1, do Código do Trabalho, correspondendo, respectivamente, a 8 horas e a 40 horas. A lei prescreve, de modo excepcional, uma

---

<sup>93</sup> ILO. *Ensuring decent working time for the future, General Survey concerning working-time instruments*, Geneva, 2018, p. 274. Disponível em: <<https://bit.ly/3aySmXp>>. Acesso em: 7 mai. 2020.

<sup>94</sup> Registre-se o conceito formulado por esta Diretiva de “descanso suficiente”, descrito como um período de descanso regular, expresso em unidades de tempo, e suficientemente longo e contínuo, de que deve dispor o trabalhador, para evitar que se lesione ou lesione colegas ou outras pessoas e para preservar a sua saúde, considerada a curto e a longo prazo (art. 2.º, n.º 9).

<sup>95</sup> “Artigo 2.º Definições. Para efeitos do disposto na presente directiva, entende-se por: 1. Tempo de trabalho: qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua actividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional”.

tolerância de 15 minutos sobre esses limites para a conclusão de tarefas que já estavam em curso quando do término do período normal de trabalho diário (art. 203, n.º 3, CT).

Todavia, a regra geral sobre a duração máxima do trabalho comporta outras exceções. Por exemplo, o período normal de trabalho pode ser reduzido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sem que daí resulte diminuição da retribuição dos trabalhadores (art. 203, n.º 4, CT) ou ampliado em até quatro horas diárias no caso dos trabalhadores cuja atividade se desenvolve necessária e exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores (art. 203, n.º 2, CT).

O aumento dos limites máximos de trabalho pode ocorrer, ademais, por instrumento de regulamentação coletiva, nas seguintes situações: relativamente ao trabalhador de entidade sem fins lucrativos ou estreitamente ligada ao interesse público, desde que a sujeição aos limites máximos referidos no artigo 203 seja incomportável (art. 210, n.º 1, al. a), CT); e em relação ao trabalhador cuja atividade seja de simples presença ou acentuadamente intermitente (art. 210, n.º 1, al. b), CT).

Por seu turno, a duração média semanal do trabalho, incluindo o trabalho suplementar, não pode exceder 48 horas, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, em regra, não ultrapasse 12 meses (art. 211, n.º 1, CT).

No tocante ao trabalho suplementar, este tem caráter excepcional, podendo ser prestado em dois tipos de situações: quando a empresa tiver de fazer face a um acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justificar para tanto a admissão de trabalhador (art. 227, n.º 1, CT) e em caso de força maior ou quando for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade (art. 227, n.º 2, CT). Presente algum desses fundamentos, o trabalhador é obrigado a realizar a prestação do trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa (art. 227, n.º 3, CT).

Os artigos 223 à 225 do CT estabelecem as normas do trabalho noturno, o qual compreende, em princípio, o período entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, admitindo definição em termos diferentes pelos instrumentos de regulamentação coletiva (art. 223, n.º 2, CT), desde que respeitados certos parâmetros legais. A sua maior penosidade dá direito à uma remuneração acrescida em 25% (art. 266, n.º 1, CT).

A jornada diária de trabalho é entrecortada por um intervalo de descanso, em regra, não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que a prestação do trabalho não exceda cinco horas consecutivas (art. 213, n.º 1, CT). Já o período mínimo de descanso diário entre duas jornadas corresponde, em princípio, a 11 horas seguidas (art. 214, n.º 1, CT).

O artigo 232, n.º 1 do CT prescreve que o trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana (preferencialmente ao domingo), constituindo contraordenação grave a violação desse direito.

Completando o arcabouço normativo que rege os períodos de descanso, os artigos 237 e seguintes do CT disciplinam o direito às férias, o qual “deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural” (art. 237, n.º 4, CT). Este período apresenta-se, assim, como um tempo de reconstituição de energias psicofísicas e de autodisponibilidade para o exercício da cidadania, inclusão familiar, e prática do lazer.

Outrora revestido de caráter de *prêmio* ao empregado assíduo e eficiente – ou de penalização ao oposto correspondente<sup>96</sup> –, o direito a férias é contemplado hoje como um direito inerente a condição de trabalhador, *sic et simpliciter*, destinado a consagrar as indispensáveis oportunidades de disponibilidade e libertação das imposições da atividade laboral<sup>97</sup>.

Assim, o trabalhador faz jus, em cada ano civil, a um período de férias pagas, com vencimento em 1 de janeiro (art. 237, n.º 1, CT), cuja duração mínima anual é de 22 dias úteis, segundo a legislação vigente (art. 238, n.º 1, CT).

Em regra, o direito a férias se reporta ao trabalho prestado no ano civil anterior (art. 237, n.º 2, CT), sendo que a retribuição desse período corresponde à que o trabalhador receberia caso estivesse em serviço efetivo (art. 264, n.º 1, CT), partindo do princípio de que o período de inatividade produtiva representado pelas férias não deve impactar negativamente a remuneração percebida pelo trabalhador<sup>98</sup>.

---

<sup>96</sup> Desde a aprovação do Código do Trabalho de 2003, até a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, a duração do período de férias atendia a um critério de majoração em razão da assiduidade e efetividade do serviço do trabalhador no ano a que respeitasse: 25 dias, se o trabalhador não tivesse faltado ao longo desse ano ou tivesse, no máximo, uma falta justificada; 24 dias, caso tivesse, no máximo, duas faltas justificadas; 23 dias, para, no máximo, três faltas justificadas; e 22 dias nas restantes hipóteses. Cf. AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*. 2ª ed, Coimbra: Edições Almedina, 2018, p. 241-243.

<sup>97</sup> XAVIER, Bernardo Lobo. *Manual de direito do trabalho*, cit., p. 674.

<sup>98</sup> AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*, cit., p. 243-244.

Dada a grandiosidade dos valores envolvidos na matéria das férias – considerando, inclusive, a sua conexão com os segmentos da saúde e segurança no trabalho –, o ordenamento jurídico concede ao instituto particular proteção<sup>99</sup>: o direito à férias é, em princípio, irrenunciável<sup>100</sup>, não podendo ser objeto de transação (art. 237, n.º 3, CT), e sua violação é punida com severidade, assim que, caso o empregador obste culposamente a fruição das férias, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta (art. 246, CT).

Finalmente, cabe dedicar algumas linhas à questão dos empregados excluídos do regime geral da duração do trabalho. É que, embora essa matéria seja orientada por um princípio básico de que a entidade empregadora deve fixar um horário de trabalho para todos os empregados, a lei admite excepcionalmente a existência de regimes de isenção de horário, que podem ser aplicados a certos tipos de trabalhadores.

São eles: os trabalhadores que desempenham funções de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos; aqueles que executam trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho; os empregados em regime de teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade externa, sem controle imediato por superior hierárquico (art. 218, n.º 1, CT).

Dentro desse quadro situacional, faculta-se às partes, mediante acordo, a escolha da modalidade de isenção de horário a ser adotada, dentre as dispostas no artigo 219: isenção total, sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho (n.º 1, al. a)); isenção parcial ou limitada, com possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana (n.º 1, al. b)); isenção modelada ou relativa, com observância do período normal de trabalho acordado (n.º 1, al. c))<sup>101</sup>.

Como contrapartida da maior disponibilidade exigida ao trabalhador isento de horário, a lei assegura a ele o direito a uma remuneração especial, que varia em função do regime de isenção adotado (art. 265, CT).

---

<sup>99</sup> AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*, cit., p. 249.

<sup>100</sup> Essa regra comporta exceções, como se observa nas normas dos arts. 238, n.º 5 e 257, n.º 1, al. a), do CT.

<sup>101</sup> AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*, cit., p. 227.

Qualquer que seja o regime de trabalho adotado, quando pactuada entre as partes a modalidade de isenção parcial ou modelada de horário, o período de trabalho que exceder os limites estabelecidos deverá ser considerado suplementar (art. 226, n.º 2, CT)<sup>102</sup>.

Não obstante, mesmo os trabalhadores com isenção total de horário fazem jus a certos limites temporais que devem ser observados. Neste ponto em concreto, convém recorrer, novamente, aos ensinamentos de Moreira:

Não se pode esquecer, na verdade, que, mesmo para os trabalhadores que têm isenção de horário de trabalho previsto nos arts. 218.º e ss. do CT português, isto é, que não estão sujeitos a um horário de trabalho, os descansos diários e semanais têm de ser respeitados. Aliás, esta figura, que, em geral, dá origem a um complemento retributivo previsto no art. 265.º n.º 1, e que varia consoante o tipo de isenção que o trabalhador tiver, conforme o art. 219.º, tem limites temporais e estes são os limites máximos estabelecidos legalmente para o trabalho suplementar – art. 228.º. E se esta figura foi pensada durante bastante tempo como uma figura jurídica que poderia reconduzir o trabalhador para uma situação de prestação laborativa praticamente sem limites temporais, o entendimento mais recente é diferente<sup>103</sup>.

Com efeito, em que pese a flexibilidade acrescida em termos de distribuição do tempo de trabalho e de descanso que caracteriza o regime de isenção total de horário, este não pode, de modo algum, servir de pretexto para contornar as normas e princípios relativos à duração do trabalho mediante a exigência de carga horária exorbitante.

Ao tratar deste tema, Romano Martinez adverte que o que caracteriza a isenção de horário não é a falta de sujeição aos limites máximos normais, mas a ausência de horas predeterminadas para o início, intervalo de descanso e termo do trabalho. Assim, qualquer que seja a modalidade de isenção, o trabalhador não deixa de ter direito às férias, aos descansos semanais e feriados, bem como ao descanso interjornadas não inferior à 11 horas<sup>104</sup>.

Na mesma linha, Liberal Fernandes observa que o regime de isenção não prejudica o intervalo de descanso, o direito ao descanso diário e semanal, e aos feriados, nem, relativamente aos trabalhadores que ocupem cargos de direção ou com poder de decisão autónomo, o período mínimo de repouso diário<sup>105</sup>. Acrescenta o autor que a não aplicação

---

<sup>102</sup> FERNANDES, Francisco Liberal. *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*, Universidade do Porto: Reitoria, Porto, 2018, p. 261.

<sup>103</sup> MOREIRA, Teresa Coelho, “O direito à desconexão dos trabalhadores”, *cit.*, p. 18.

<sup>104</sup> MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 3ª ed. Almedina, Coimbra, 2006, p. 530.

<sup>105</sup> FERNANDES, Francisco Liberal. *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*, *cit.*, p. 261.



da duração máxima dos períodos normais de trabalho não pode equivaler a sujeição a uma disciplina sem limites quanto ao número de horas de trabalho diário ou semanal<sup>106</sup>.

Em sentido similar pronunciou-se o Tribunal Constitucional, embora a propósito do regime de trabalho intermitente:

Na verdade, uma permanente disponibilidade do trabalhador para acorrer a uma qualquer solicitação decorrente da sua actividade profissional consubstanciaria uma privação do período de autodeterminação e do descanso, constitucionalmente inadmissível<sup>107</sup>.

Deste modo, independentemente do regime laborativo a que estiver vinculado o empregado, existem certos limites temporais que devem ser respeitados, e estes são os períodos de repouso, indispensáveis à preservação da saúde, privacidade e intimidade do trabalhador.

## **2.7. O regime jurídico brasileiro da duração do trabalho**

O sistema jurídico brasileiro também adotou como critérios gerais para a delimitação da jornada laboral o tempo em que o trabalhador se encontra, efetivamente, prestando sua atividade e o período em que fica à disposição do empregador (art. 4.º, CLT).

Vale assinalar que, até 2017, o lapso temporal despendido pelo trabalhador no trajeto casa-trabalho-casa (horas *in itinere*) era considerado tempo à disposição do empregador quando este fornecia transporte para o trabalho realizado em local de difícil acesso e não servido por transporte público. Entretanto, com a promulgação da Lei n.º 13.467/2017, que deu nova redação ao § 2.º do artigo 58 da CLT, as horas *in itinere* foram extintas.

O parágrafo primeiro do mesmo dispositivo legal assegura, contudo, períodos residuais de disponibilidade do empregado em face de seu empregador, nos momentos anteriores e posteriores à efetiva prestação de serviços, em que o trabalhador aguarda a marcação do ponto, já tendo ingressado na planta empresarial, quando tais períodos ultrapassarem o “limite de tolerância” de cinco minutos no começo ou no fim da jornada.

---

<sup>106</sup> FERNANDES, Francisco Liberal. *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*, cit., p. 262.

<sup>107</sup> PORTUGAL. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. *Acórdão n.º 368/97*, Processo n.º 21/95, Relatora: Conselheira Maria Fernanda Palma. Disponível em: <https://bit.ly/31eQCik>. Acesso em: 29 mai. 2020.

Ademais, permanecem em vigor as regras que contabilizam o tempo de prontidão e de sobreaviso para fins de mensuração da duração do trabalho, aplicáveis, em princípio, à categoria dos ferroviários.

As horas de prontidão referem-se ao trabalhador ferroviário “que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens” (art. 244, § 3.º, CLT) em escala não superior a 12 horas.

As horas de sobreaviso, por seu turno, dizem respeito ao “empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço” (art. 244, § 2.º, CLT). Em que pese o artigo tratar especificamente dos trabalhadores ferroviários, esse regime vem sendo aplicado analogicamente àqueles empregados que, pelo avanço da tecnologia, ficam aguardando o chamado do empregador a qualquer momento para retornar ao trabalho<sup>108</sup>.

O Tribunal Superior do Trabalho não aplica o instituto do sobreaviso de modo irrestrito, e não basta, para a sua caracterização, que o empregador forneça meios telemáticos ou informatizados ao empregado<sup>109</sup>. Nos termos do item II da Súmula 428 deste tribunal, considera-se em sobreaviso o trabalhador que, à distância e submetido a controle patronal mediante instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando o chamado para o serviço a qualquer momento durante o período de descanso.

O contingenciamento à plena liberdade pessoal do obreiro, ainda que potencialmente, é que aproxima essa moderna situação vivenciada por certos trabalhadores àquele tipo legal construído pelo § 2.º do art. 244 da CLT<sup>110</sup>.

No que concerne a jornada diária e semanal de trabalho, a Constituição Federal estabelece em seu artigo 7.º, XIII os limites de 8 horas diárias e 44 semanais. Excepcionalmente, admite-se a prorrogação da jornada diária, caso em que o trabalhador auferir o direito à percepção do adicional de horas extras, na base mínima de 50% do valor da hora normal, nos moldes do artigo 7.º, XVI da Constituição Federal.

A prorrogação da jornada laboral sem acréscimo salarial apenas é possível no regime de compensação da jornada semanal de 44 horas, e desde que tal hipótese esteja prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho. (Súmula 85, TST).

---

<sup>108</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho, cit.*, p. 835.

<sup>109</sup> *Idem.*

<sup>110</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho, cit.*, p. 1038.

No mais, essa prorrogação deve atender ao limite diário de duas horas suplementares, ressalvada a possibilidade de elastecimento da jornada laboral em até quatro horas nos casos de serviços inadiáveis cuja inexecução possa acarretar prejuízos ao empregador (art. 61, CLT).

Entre duas jornadas diárias ou dentro da mesma jornada contínua, o empregador é obrigado a conceder intervalos para repouso e alimentação do empregado.

O intervalo interjornada tem duração mínima de 11 horas (art. 66, CLT), sendo que a sua inobservância gera multa, de natureza administrativa, para o empregador (art. 75, CLT).

Já o intervalo intrajornada é de 15 minutos, quando a duração do trabalho for de 4 a 6 horas (art. 71, § 1.º, CLT), e de 1 a 2 horas, na hipótese de a jornada ser superior a 6 horas, até o limite de 8 horas (art. 71, *caput*, CLT).

No tocante às férias, a Constituição Federal, em seu art. 7.º, XVII, assegura aos trabalhadores urbanos, rurais e domésticos o “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”, enquanto a CLT, em seus artigos 129 e seguintes, e o Decreto n.º 3.197/99 disciplinam essa matéria.

Assim como ocorre no ordenamento jurídico português, a natureza imperativa das normas sobre férias faz com que o direito a elas seja irrenunciável e, em princípio, o empregado não pode substituir o período de descanso por parcela em dinheiro. Todavia, esta imperatividade é atenuada pelo artigo 143 da CLT, que faculta ao trabalhador converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

O direito a férias está sujeito a implementação de um período aquisitivo, que corresponde a 12 meses de vigência do contrato de trabalho (art. 130, CLT). O empregador tem a faculdade de conceder as férias nos 12 meses subsequentes ao período aquisitivo; é o chamado período concessivo (art. 136, CLT).

A duração do período de férias é, em regra, de 30 dias. Porém, as faltas injustificadas excedentes a cinco dias do período aquisitivo redundam na redução daquele período, segundo a proporção estabelecida no artigo 130 da CLT<sup>111</sup>.

---

<sup>111</sup> “Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

A remuneração das férias equivale à remuneração normal do empregado no momento da concessão, isto é, o mesmo valor a que teria direito caso permanecesse trabalhando no respectivo período, mas com o acréscimo de 1/3 (art. 142, CLT, e art. 7.º, XVII, CFB).

Uma vez exaurido o período concessivo sem que o empregado tenha gozado férias, o empregador fica obrigado a pagar em dobro a respectiva remuneração (art. 137, CLT), sem prejuízo do direito de o empregado ajuizar reclamação trabalhista pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das férias (art. 137, § 1.º, CLT). A referida sentença determinará uma pena diária devida ao empregado, até que seja cumprida a decisão (art. 137, §§ 2.º e 3.º, CLT).

Também no sistema jurídico brasileiro, casos há em que a lei afasta a aplicação do regime geral de duração do trabalho. O artigo 62 da CLT tem indicado, ao longo do tempo, duas categorias de empregados como inseridos em situação empregatícia tal que se tornam inviáveis efetivos controle e fiscalização sobre o cotidiano de suas jornadas laboradas. Trata-se, de um lado, dos trabalhadores que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho; de outro lado, os exercentes de cargos de gestão, desde que também recebam acréscimo salarial igual ou superior a 40% do salário do cargo efetivo (art. 62, I e II e parágrafo único, CLT)<sup>112</sup>.

Às hipóteses de exclusão do regime de limitação da duração da jornada laboral já previstas no texto celetista, veio a Lei n.º 13.467/2017 acrescentar mais uma: a dos empregados em regime de teletrabalho (art. 62, III, CLT).

A CLT passou, desta forma, a disciplinar a matéria do teletrabalho, definindo-o como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (art. 75-B, CLT). Note-se que mesmo eventual comparecimento às instalações da empresa para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho (art. 75-B, parágrafo único, CLT).

A exclusão dos teletrabalhadores do Capítulo “Da Duração do Trabalho” implica, em tese, o afastamento de garantias inerentes à limitação da jornada, como a remuneração

---

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas”.

<sup>112</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho, cit.*, p. 1066.

acrescida pelo trabalho suplementar e noturno, tendo por base a presunção de que não estão esses trabalhadores sujeitos a controle de jornada.

Não obstante, as evidências empíricas indicam ser possível o monitoramento do teletrabalhador por meios eletrônicos, como *login/logout*, *chat*, *web* câmera, *intranet*, telefone, rádio, GPS, dentro outros que não impliquem violação à sua intimidade e privacidade. Aliás, o parágrafo único do art. 6º da CLT é claro ao dispor que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Em certos casos, os mecanismos telemáticos podem, inclusive, ampliar as possibilidades de exercício do poder diretivo do empregador, intensificando, em vez de fragilizar, a dimensão de subordinação do empregado em regime de teletrabalho<sup>113</sup>.

Sobre este ponto, Barros aduz que:

No trabalho a distância, do qual o teletrabalho é modalidade, o controle alusivo ao poder de direção poderá se apresentar com maior ou menor intensidade, tomando a subordinação jurídica a denominação de telessubordinação [...]. Se o trabalhador se encontra, por exemplo, em conexão direta e permanente, por meio do computador, com o centro de dados da empresa, o empregador poderá fornecer instruções, controlar a execução de trabalho e comprovar a qualidade e quantidade de tarefas de forma instantânea, como se o empregado estivesse no estabelecimento do empregador. A *internet* permite, inclusive, aferir o tempo de conexão do terminal do empregado, bem como quando foi acessado pela última vez o teclado. Esse controle revela, sem dúvida, a subordinação jurídica, que poderá estar presente ainda quando a execução do serviço seja desconectada (*off line*). Tudo irá depender da análise do programa de informática utilizado<sup>114</sup>.

Na mesma linha, Souto Maior aponta para a incoerência de se subtrair ao teletrabalhador o direito ao limite da duração do trabalho sob o argumento das dificuldades de se quantificar a jornada laborada. Afirma ser esta uma dificuldade meramente instrumental, que não interfere na declaração, em tese, do direito, e que o avanço das tecnologias não apenas permite que o labor se execute à longa distância, mas também possibilita que o controle se faça da mesma maneira, pelo contato *online* ou por intermédio de outros meios, como a própria aferição da quantidade de tarefas executadas. Assim,

---

<sup>113</sup> PORTO, Noemia; LOURENÇO FILHO, Ricardo. “Meio ambiente e teletrabalho na reforma trabalhista (lei nº 13.467/2017): disponibilidade, controle e saúde do trabalhador”, in *Revista Nova Hileia*. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017, p. 19.

<sup>114</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*, cit, p. 216.

bastaria que o empregador tivesse o desiderato de controlar, à distância, o trabalho, que teria como fazê-lo<sup>115</sup>.

Para Bonfim, uma vez que a regra contida no inciso III do artigo 62 da CLT é maléfica ao trabalhador, sua interpretação deve ser restritiva. Deve-se, assim, considerar como requisito essencial para a validade da exclusão do teletrabalhador ao Capítulo “Da Duração do Trabalho” a cláusula expressa em contrato escrito que indique esta modalidade de trabalho e especifique as tarefas que o empregado deve realizar<sup>116</sup>.

Propondo, igualmente, uma abordagem mais benéfica ao trabalhador em regime de teletrabalho, Godinho Delgado assinala que o preceito legal em referência estabelece mera presunção jurídica, que pode ser ilidida mediante prova sólida de que ocorria efetiva fiscalização e controle sobre o cotidiano da prestação laboral, hipótese em que dever-se-á aplicar o conjunto das regras clássicas concernentes à duração do trabalho<sup>117</sup>.

O autor estende tal entendimento aos demais trabalhadores abarcados pelo artigo 62. Assim, demonstrado que o gerente, ainda que detentor de poderes de gestão e do acréscimo remuneratório mínimo de 40% do salário efetivo, submete-se a estrito controle diário de horário e jornada, estará tal empregado circunscrito às fronteiras da duração padrão de trabalho de sua categoria profissional, tendo direito as horas extras prestadas para além dessa duração<sup>118</sup>. O mesmo pode ser dito em relação aos trabalhadores exercentes de atividade externa, cuja jornada é controlada pelo empregador<sup>119</sup>.

Em síntese, o afastamento do regime geral da duração do trabalho apenas terá lugar quando verificada a efetiva incompatibilidade entre a atividade realizada e a fiscalização e controle da jornada.

---

<sup>115</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Do direito à desconexão do trabalho*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n.º 23, Campinas, SP, jul./dez. 2003, p. 306-307.

<sup>116</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*, cit., p. 661.

<sup>117</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, cit., p. 1066. Na jurisprudência, esse posicionamento é adotado em: BRASIL. TST. *AIRR: 823005620085020002*, Relator: Luiz José Dezena da Silva, 1ª Turma, Data de Publicação: 16/03/2020. Disponível em: <https://bit.ly/3dxDyK4>; BRASIL. TRT-2, *Processo n.º 10013320620185020088*, Relatora: Wilma Gomes da Silva Hernandez, 11ª Turma – Cadeira 1, Data de Publicação: 03/09/2019. Disponível em: <https://bit.ly/2IxEN0e>. Acesso em: 10 jun. 2020.

<sup>118</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, cit., p. 1071. É o que restou decidido a propósito dos acórdãos: BRASIL. TST. *AIRR: 22187820105090000*, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, Data de Publicação: 05.06.2015. Disponível em: <https://bit.ly/2HaZ0Zk>; BRASIL. TRT-13, *RO: 0096800-51.2014.5.13.0022*, 2ª Turma, Data de Publicação: 08/09/2015. Disponível em: <https://bit.ly/3dDIGgE>. Acesso em: 10 jun. 2020.

<sup>119</sup> Ver: BRASIL. TRT-9. *RO: 00019945120155090652*, Relator: Edmilson Antonio de Lima. Data de Publicação: 02/08/2019. Disponível em: <https://bit.ly/3o0XUQD>; BRASIL. TRT-23. *RO: 00000186820165230107*, Relator: Roberto Benatar, 2ª Turma, Data de Publicação: 31/03/2017. Disponível em: <https://bit.ly/3dAgPwU>. Acesso em: 10 jun. 2020.

Não obstante, é notável que os trabalhadores enquadrados no regime de isenção estão mais suscetíveis a enfrentar jornadas de trabalho excessivas – seja no Brasil, seja em Portugal, ou *pelo mundo afora*<sup>120</sup>. Os chamados altos empregados, assim como os teletrabalhadores, tendem a permanecer longos períodos conectados ao serviço, fazendo uso intensivo das modernas tecnologias de informação e comunicação.

A flexibilidade quanto à jornada desses trabalhadores acaba por conferir um alto grau de imprevisibilidade ao tempo que vivenciam no espaço produtivo, ao que acresce, não raro, a expectativa empresarial de dedicação ilimitada, mormente em relação àqueles que ocupam cargo de confiança – que, frise-se, ainda quando investidos em poderes de decisão, não deixam de ser trabalhadores subordinados que dependem economicamente do emprego.

Eis que as tradicionais estruturas normativas de limitação da jornada laboral revelam-se, por vezes, insuficientes para enfrentar os efeitos nocivos da hiperconexão, dentre os quais inclui-se a sobrejornada, e que acometem principalmente aqueles que não dispõem de um horário de trabalho fixo.

Por isso, é salutar nestes tempos de ubiquidade digital falar-se no direito do trabalhador a se desconectar do trabalho fora do horário de expediente, assim salvaguardando seus períodos de descanso, fundamentais à preservação de sua saúde e qualidade de vida.

---

<sup>120</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. “Do direito à desconexão do trabalho” *cit.*, p. 300.

### 3. O DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO

#### 3.1. Aspectos conceituais, dimensões e beneficiários do direito à desconexão

Não resta dúvida de que as novas tecnologias estão a alterar definitivamente o arquétipo do trabalho humano, tornando a atividade produtiva cada vez mais atemporal e desterritorializada.

A flexibilidade do tempo e do espaço de trabalho, aliada às NTIC, propicia a conexão constante do trabalhador, muitas vezes confrontado com a pressão de ter de se manter disponível e acessível ininterruptamente para satisfazer as demandas de um mercado de trabalho mais exigente e competitivo do que nunca. E, assim, a oportunidade do “*anytime-anyplace*” começa a assumir a forma do “*always and everywhere*”<sup>121</sup>.

Foi considerando essa crescente ingerência da tecnologia no tempo de trabalho e com vistas a assegurar que a sua utilização não resulte em prejuízos às esferas da saúde e da vida privada do trabalhador através da redução dos tempos de descanso<sup>122</sup> que a doutrina desenvolveu o conceito de *direito à desconexão do trabalho*.

Cabe destacar, a este propósito, o pioneirismo dos estudos de Ray, que se referiu ao direito à desconexão como o direito à vida privada no século XXI<sup>123</sup>, e de Souto Maior, que o concebeu como o direito ao não trabalho<sup>124</sup>, cuja expressão máxima são os períodos de repouso<sup>125</sup>.

Mais recentemente, Almeida e Severo o descreveram como o “direito de trabalhar e de, também, desconectar-se do trabalho ao encerrar sua jornada, fruindo verdadeiramente suas horas de lazer”<sup>126</sup>, enquanto Melo e Rodrigues colocaram o acento tônico na saúde enquanto bem jurídico tutelado, definindo o direito à desconexão como “o limite ao excesso de conectividade ao trabalho, garantidor de sadia qualidade de vida ao trabalhador”<sup>127</sup>.

---

<sup>121</sup> MOREIRA, Teresa Coelho, “O direito à desconexão dos trabalhadores”, *cit.*, p. 10.

<sup>122</sup> PEREIRA, Duarte Amorim. *Há vida para além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e desconexão profissional*. Questões laborais, Coimbra, n° 53, ano XXV, julho-dezembro/2018. p. 136.

<sup>123</sup> RAY, Jean-Emmanuel. *Le droit à la déconnexion, droit à la vie privée du XXIe siècle*, n.p. Disponível em: <<https://bit.ly/2Egzu34>>. Acesso em 12 jul. 2020.

<sup>124</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. “Do direito à desconexão do trabalho” *cit.*, p. 297.

<sup>125</sup> *Ibidem*, p. 310.

<sup>126</sup> ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 10.

<sup>127</sup> MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. *Direito à Desconexão do Trabalho: Com Análise Crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017)*. São Paulo: LTr, 2018, p. 96.



Para Cassar, quatro elementos perpassam o direito à desconexão, designadamente, o estresse enfrentado pelo trabalhador obrigado a se manter sempre atualizado; o direito ao descanso sem reflexos do trabalho; o direito à privacidade e intimidade; e o direito a trabalhar menos, aqui relacionado ao direito à saúde<sup>128</sup>.

É precisamente nesta confluência de institutos jurídicos clássicos – os direitos ao repouso, à vida privada, ao lazer, à limitação da jornada de trabalho, à saúde, etc. –, em interface com as novas tecnologias, que o direito à desconexão vem sendo compreendido.

Uma vez que este tema envolve o repensar da relação entre tecnologia e trabalho humano, não deixa de ser revelador de uma variedade de contradições, como Souto Maior veio a frisar:

A primeira contradição está, exatamente, na preocupação com o não trabalho em um mundo que tem como traço marcante a inquietação com o desemprego. A segunda, diz respeito ao fato de que, como se tem dito por aí à boca pequena, é o avanço tecnológico que está roubando o trabalho do homem, mas, por outro lado, como se verá, é a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho. Em terceiro plano, em termos das contradições, releva notar que se a tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com seu tempo, de outro lado, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação transforma-se em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho. E, por fim, ainda no que tange às contradições que o tema sugere, importante recordar que o trabalho, no prisma da filosofia moderna, e conforme reconhecem vários ordenamentos jurídicos, dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada<sup>129</sup>.

Parece deveras paradoxal falar-se em não trabalho quando o labor constitui uma categoria central na vida em sociedade e, mais ainda, quando se tem como contraponto a realidade ameaçadora do desemprego.

O não trabalho aqui referido, porém, não tem o sentido literal de *deixar de trabalhar completamente*, mas sim de *trabalhar menos*<sup>130</sup>, dentro dos parâmetros estabelecidos em instrumentos normativos de âmbito nacional e internacional e que são necessários à

---

<sup>128</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução do trabalho: Parte II*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro, n. 48, 2010, p. 162.

<sup>129</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. “Do direito à desconexão do trabalho” *cit.*, p. 296.

<sup>130</sup> *Ibidem*, p. 298.

manutenção do equilíbrio entre vida profissional e privada e à proteção da higidez física e psíquica do trabalhador.

Em síntese, o que se pretende é garantir que o trabalho não invada o tempo de vida que se intitula tempo livre. *Livre* para que o empregado dele disponha como bem lhe aprouver. É, afinal, o tempo que “não alienou nem entregou à empresa para a qual trabalha”<sup>131</sup>.

Por conseguinte, o direito à desconexão consubstancia-se no direito a não ter o referido período de autodisponibilidade interrompido em virtude de qualquer solicitação ou ordem emitida pela empresa, via telefone, *e-mail*, aplicativos de mensagens instantâneas ou outro meio telemático ou informatizado. É o direito de desligar-se física e psicologicamente das atribuições e responsabilidades funcionais<sup>132</sup> quando fora do horário circunscrito à jornada de trabalho, de modo que os intervalos, os descansos semanais e as férias possam cumprir com as finalidades para as quais se destinam, em especial, a tutela da saúde do obreiro.

É claro que para surtir os efeitos pretendidos, o direito à desconexão não pode se restringir a dimensão vertical, isto é, às relações entre empregado e empregador ou superiores hierárquicos, devendo alcançar também a dimensão horizontal, que inclui colegas de trabalho, clientes, fornecedores ou subcontratantes. Assim, o trabalhador deixa de estar obrigado a permanecer disponível tanto para os primeiros como para os últimos<sup>133</sup>.

Ocorre que muitas vezes o trabalho prestado durante os períodos de repouso não decorre de imposição do empregador ou outros sujeitos ligados ao empreendimento empresarial, mas resulta de iniciativa própria do empregado, o que manifesta, em última instância, o ecoar de uma cultura de desempenho amplamente difundida na sociedade atual, como já se discorreu alhures.

O desafio que, então, se coloca para o trabalhador é o de permitir-se desconectar-se quando a competitividade mercadológica o obriga a se destacar como profissional; quando

---

<sup>131</sup> AMADO, João Leal. “Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional, *cit.*, p. 263.

<sup>132</sup> A desconexão refere-se, portanto, às atividades laborais e não, por exemplo, às emoções ou estados anímicos dele advindos. Evidentemente, o alcance desse direito não poderia significar a impossibilidade de o trabalhador dialogar sobre o trabalho dentro de seu círculo familiar ou social, afinal aquele configura uma importante dimensão da vida, além de objeto de habitual interesse. Em sentido similar, AZÓCAR SIMONET, Rodrigo. *Derecho a desconectarse del trabajo: una necesidad para conciliar la vida personal y laboral*. Centro de Políticas Públicas, dez. 2019, p. 14. Disponível em: <<https://bit.ly/31f3UvJ>>. Acesso em: 16 jul. 2020.

<sup>133</sup> FERNANDES, Francisco Liberal. “Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação: *exhausted but unable to disconnect*”, *cit.*, p.15.

impera o temor de ser superado ou substituído por aqueles que, ao contrário, não deixaram de estar disponíveis em seus tempos livres; quando viver atarefado e sobrecarregado é a representação mais divulgada do que é sucesso profissional.

Como escreveu Leal Amado:

Neste contexto, ousar desconectar-se pode implicar, a curto ou médio prazo, ser desligado da empresa... E o receio da perda do emprego, a luta infrene para escapar às agruras do desemprego, ou, mesmo que em moldes menos drásticos, a simples preocupação em assegurar que os canais permanecem abertos para uma eventual progressão na carreira (promoções, p. ex.), tudo isto redundam em que o trabalhador, mesmo se fatigado, desgastado, perturbado, contrariado, devassado, no limiar do esgotamento, sem tempo para si e para os seus, não ousará desconectar-se. Esse é, simplesmente, um luxo a que ele não poderá dar-se. Ele poderá sonhar com isso, poderá fantasiar com isso, mas, em regra, tudo não passará do plano dos devaneios, pois ele não ousará fazer isso...<sup>134</sup>

Assim, para evitar que o empregado seja prejudicado ao exercer um tal direito de não trabalhar além das horas estabelecidas em contrato, defende-se que o direito à desconexão deve corresponder, em simultâneo, a um *dever* da entidade patronal de não contactar o trabalhador nos correlatos períodos de descanso, salvo em circunstâncias excepcionais.

Certamente, situações de emergência na empresa, ou de manifesto prejuízo caso a prestação laborativa seja imediatamente interrompida, poderão implicar no alargamento da jornada para além dos limites normais de trabalho. Contudo, tais situações deverão ter, como se disse, carácter estritamente excepcional, nunca habitual. Em princípio, a empresa não poderá exigir que seus funcionários se mantenham conectados, à disposição do serviço durante as férias, folgas e outros períodos reservados à fruição do descanso.

Para Leal Amado, é esta a dimensão preponderante na abordagem do tema: tratar-se-ia mais de um “dever de não conexão patronal” do que um “direito à desconexão do trabalhador”<sup>135</sup>. Em sentido diverso, Souto Maior enfoca a questão exclusivamente sob a

---

<sup>134</sup> AMADO, João Leal. “Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional”, *cit.*, p. 262.

<sup>135</sup> *Ibidem*, p. 263. Em sentido similar, MOREIRA, Teresa Coelho, “O direito à desconexão dos trabalhadores”, *cit.*, p. 22.

ótica do “direito a se desconectar”<sup>136</sup>, enquanto Molina identifica um “princípio geral à desconexão”<sup>137</sup>.

Azócar Simonet reconhece a existência de um direito à desconexão propriamente dito e um direito a não ser obrigado a trabalhar fora do horário de expediente, o primeiro consistindo no direito do obreiro de se desconectar de suas atividades laborais durante os períodos de repouso e, o segundo, no dever do tomador de serviços de se abster de exigir a prestação de trabalho durante esses lapsos temporais<sup>138</sup>.

Compartilha-se do entendimento de que a desconexão assenta no binômio direito-dever. Ao trabalhador, atribui-se o direito de se desvincular virtualmente do trabalho para fruir efetivamente dos tempos de descanso e, ao empregador, impõe-se o dever negativo de não contatar o empregado fora do respectivo horário de trabalho, mas também o dever positivo de implementar medidas voltadas à garantia do repouso face às NTIC – através, por exemplo, do bloqueio de mensagens e correios eletrônicos em determinados horários e de ações de conscientização sobre os riscos do uso indiscriminado das tecnologias digitais.

É certo, no entanto, que qualquer medida neste sentido deve ser acompanhada de um controle razoável da carga de trabalho. Não basta que a empresa se abstenha de entrar em contato com o trabalhador e o incentive a se desconectar do labor em seus tempos livres se, em contrapartida, a carga de trabalho resulta excessiva e para cumprir com suas obrigações, o empregado tem de continuar prestando serviços remotamente, em domicílio, após a jornada de trabalho<sup>139</sup>.

A desconexão deve representar, afinal, uma questão de fomento à uma cultura corporativa e uma organização do trabalho que valorizem o equilíbrio entre a atividade profissional e a vida pessoal e familiar do trabalhador<sup>140</sup>, bem como a tutela de sua saúde física e mental, evitando-se o aviltamento correspondente ao uso excessivo das ferramentas tecnológicas.

---

<sup>136</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. “Do direito à desconexão do trabalho” *cit.*, p. 297. Na mesma linha, MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. *Direito à Desconexão do Trabalho...*, *cit.*, p. 76; OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. “Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista”, in *Revista Ltr: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 74, n. 10, out. 2010, p. 1181.

<sup>137</sup> MOLINA, André Araújo. “Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador”, in *Revista Síntese: trabalhista e previdenciária*, v. 29, n. 342, dez. 2017 p. 94.

<sup>138</sup> AZÓCAR SIMONET, Rodrigo. “*Derecho a desconectarse del trabajo: una necesidad para conciliar la vida personal y laboral*”, *cit.*, p. 13-14.

<sup>139</sup> *Ibidem*, *cit.*, p. 14.

<sup>140</sup> MOREIRA, Teresa Coelho, “O direito à desconexão dos trabalhadores”, *cit.*, p. 24.

Sob essa ótica, é possível reconhecer que o direito à desconexão não beneficia apenas o trabalhador, mas toda a coletividade: desde os indivíduos que não conseguem emprego porque outros trabalham excessivamente, passando pelos familiares do trabalhador, cujos interesses são reflexamente afetados pela sua ausência<sup>141</sup>, até o próprio empregador, uma vez que a fadiga oriunda do excesso de labor prejudica significativamente a produtividade do empregado.

Souto Maior identifica essa coletividade como *titular* do direito à desconexão, sustentando não ser este um direito individual do trabalhador. Evoca, a título ilustrativo, a situação de um filho que, ao ser privado da presença de seu progenitor que está diuturnamente voltado ao trabalho, tem violado um bem jurídico relacionado à convivência familiar<sup>142</sup>.

Considera-se, contudo, mais razoável enquadrar os terceiros interessados como *beneficiários* do direito à desconexão, mesmo porque a indicação de um bem jurídico demasiadamente genérico, como o supra referido, poderia acabar por prejudicar a plena efetivação desse direito. Reforça-se, neste sentido, a perspectiva individual da titularidade do direito à desconexão, que recai exclusivamente sobre a pessoa do trabalhador.

### **3.2. Natureza jurídica e objeto do direito à desconexão**

Com vistas a determinar qual o regime legal aplicável à proteção e ao exercício do direito à desconexão, é imperativo apontar qual a sua natureza jurídica. Afinal, tratar-se-á este de um direito propriamente dito a ser instituído *ex novo*? Ou deverá ser ele encarado como reflexo de direitos fundamentais já integrantes do patrimônio jurídico dos trabalhadores, como a limitação da jornada de trabalho, o repouso e o lazer? Estará mais próximo, na realidade, de uma figura *suis generis*?

Neste particular, manifesta-se Souto Maior no sentido de que o direito à desconexão não constitui um direito em seu sentido leigo, devendo ser compreendido numa perspectiva

---

<sup>141</sup> MAFFRA, Márcia Vieira. “Direito à desconexão no universo do trabalho”, in: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). *Direito do Trabalho*. Belo Horizonte: FUMARC, 2015. v. 2, p. 510-511. Disponível em: <<https://bit.ly/34Uwx3t>>. Acesso em: 17 jul. 2020.

<sup>142</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. “Do direito à desconexão do trabalho” *cit.*, p. 311.

técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja tutela possa se efetivar, em concreto, por uma pretensão passível de ser deduzida em juízo<sup>143</sup>.

No entender de Leal Amado, não se trata de um suposto novo direito titularizado pelo trabalhador, mas de um “efeito natural da limitação da jornada de trabalho, isto é, do balizamento do tempo de trabalho através da definição do horário de trabalho de cada trabalhador”<sup>144</sup>.

Liberal Fernandes levanta duas possibilidades de enquadramento do direito à desconexão, quais sejam, a de novo instrumento voltado à adaptação da organização do trabalho à nova realidade econômica criada pelas NTIC e a de medida destinada a garantir a eficácia do atual quadro jurídico relativo ao tempo de trabalho<sup>145</sup>.

Posto isso, sufraga-se a ideia de que o direito à desconexão não corresponde a um direito autônomo. O direito em causa, conforme se tem sinalizado, é o direito fundamental ao repouso, despontando a desconexão como consequência do exercício desse instituto clássico do ramo juslaboral.

Tal assunção decorre da identificação do tempo de descanso como o verdadeiro objeto ou bem jurídico que se pretende ver salvaguardado pelo direito à desconexão<sup>146</sup> ante as novas ameaças representadas pelas NTIC. Naturalmente, esse bem da vida relaciona-se a figuras jurídicas diversas, como o direito ao lazer, à limitação da jornada de trabalho, à saúde, à privacidade e à intimidade.

Na linha do que se vem pontuando, Oliveira ressalta que a alteração da dinâmica social produz o reconhecimento de novos direitos ou manifestações de direitos, já outrora reconhecidos e declarados, sob renovada roupagem<sup>147</sup>. Neste seguimento, afirma que a sedimentação da figura do direito à desconexão demanda hermenêutica constitucional concretizadora dos direitos fundamentais<sup>148</sup>.

---

<sup>143</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. “Do direito à desconexão do trabalho” *cit.*, p. 297.

<sup>144</sup> AMADO, João Leal. “Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional”, *cit.*, p. 262-263.

<sup>145</sup> FERNANDES, Francisco Liberal. “Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação: *exhausted but unable to disconnect*”, *cit.*, p. 15.

<sup>146</sup> Identificando, igualmente, o descanso como o objeto do direito à desconexão, MAFFRA, Márcia Vieira. “Direito à desconexão no universo do trabalho”, *cit.*, p. 519; e MOLINA, André Araújo. “Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador”, *cit.*, p. 94.

<sup>147</sup> OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. “Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista”, *cit.*, p. 1187.

<sup>148</sup> *Ibidem*, p. 1188.

Referido posicionamento baseia-se nas lições de Sarlet a respeito da evolução do processo de reconhecimento e afirmação dos direitos fundamentais. Esclarece o aludido autor:

[...] esta evolução se processa habitualmente não tanto por meio da positivação destes “novos” direitos fundamentais no texto das Constituições, mas principalmente em nível de uma transmutação hermenêutica e da criação jurisprudencial, no sentido do reconhecimento de novos conteúdos e funções de alguns direitos já tradicionais. Com efeito, basta aqui uma referência ao crescente controle do indivíduo por meio dos recursos da informática, tais como redes e bancos de dados pessoais, novas técnicas de investigação na esfera do processo penal, avanços científicos (atente-se para a recente controvérsia em torno da fabricação de clones humanos ou mesmo dos assim designados “direitos reprodutivos”), bem como as ameaças da poluição ambiental, apenas para nos atermos aos exemplos mais habituais<sup>149</sup>.

Trata-se, no fundo, da possibilidade de revitalização de determinados direitos fundamentais clássicos, conferindo-lhes novos sentidos e alcances mediante processos de transmutação hermenêutica e de criação jurisprudenciais, para fazer face às novas formas de lesão aos bens jurídicos por eles envolvidos.

Neste aspecto, observa Resedá que “o direito à desconexão, à primeira vista, nada mais é do que direito ao descanso do século XXI” e adverte para o fato de que “o hermenauta deve estar em constante busca à adaptação da interpretação legal aos anseios surgidos no transcorrer dos anos”<sup>150</sup>.

No âmbito dessa correlação que se faz entre o direito à desconexão e o direito fundamental ao descanso, sobreleva a questão da chamada eficácia horizontal dos direitos fundamentais, como tal entendida a que irradia seus efeitos no liame entre agentes privados, incidindo, pois, nas relações entre trabalhadores e tomadores de serviço<sup>151</sup>.

É certo que os direitos fundamentais, em sua concepção originária, relacionavam-se à ideia de mediação da relação entre Estado e particulares (relação vertical), tendo aquele a obrigação não apenas de respeitar os mencionados direitos, mas igualmente de protegê-los, garanti-los e promovê-los<sup>152</sup>.

---

<sup>149</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 11ª ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p. 37.

<sup>150</sup> RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. *Revista de direito do trabalho*, São Paulo, SP, v. 33, n. 126, abr./jun. 2007, p. 173.

<sup>151</sup> OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. “Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista”, *cit.*, p. 1182.

<sup>152</sup> *Idem*.

Com o surgimento do chamado neoconstitucionalismo ou pós-positivismo, a partir do evoluir das relações econômicas, sociais e políticas, constatou-se, porém, que o dever de proteger e promover a efetivação dos direitos fundamentais não recai exclusivamente sobre o Estado, mas também sobre os particulares entre si. Precisamente no seio das relações de trabalho, essa perspectiva é reforçada pelo caráter assimétrico dessa relação, de modo que, para contrapor o poder empregatício reconhecido ao empregador, este passa a ter deveres fundamentais<sup>153</sup>.

No sistema jurídico português, a horizontalização dos direitos fundamentais decorre diretamente do artigo 18 da Constituição, quando dispõe que “os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são directamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas”.

No Brasil, pese embora a inexistência de previsão constitucional expressa nesse sentido, a possibilidade de vinculação dos particulares às normas definidoras de direitos e garantias fundamentais é amplamente reconhecida em âmbito doutrinário<sup>154</sup> e jurisprudencial<sup>155</sup>.

Quanto à aplicabilidade dos direitos fundamentais na esfera das relações jurídico-privadas, a posição doutrinária majoritária em Portugal e no Brasil inclina-se em prol de uma necessária vinculação direta ou imediata dos particulares àqueles direitos<sup>156</sup> – portanto, sem necessidade de intermediação dos poderes públicos –, tendo por base, respectivamente, o já citado artigo 18 da Lei Maior portuguesa e o artigo 5.º, § 1.º da Constituição brasileira<sup>157</sup>.

---

<sup>153</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*, cit., p. 214.

<sup>154</sup> Ver, a propósito, SARLET, Ingo Wolfgang. “Dos direitos e garantias fundamentais – notas introdutórias ao sistema constitucional de direitos e deveres fundamentais”, in: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; \_\_\_\_\_; STRECK, Lenio L. (Coords.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 408-409.

<sup>155</sup> Cite-se a paradigmática decisão do STF: BRASIL. STF. RE: 201.819/RJ, Relatora: Ministra Ellen Gracie; Relator para Acórdão Ministro Gilmar Mendes, Data de Publicação: 11/10/2005. Disponível em: <https://bit.ly/3k8aqvp>. Particularmente no âmbito das relações de trabalho, ver: BRASIL. STF. RE: 161.243-DF, Relator: Ministro Carlos Velloso, Data de Publicação: 19/12/1997. Disponível em: <https://bit.ly/3lUcJmg>. Acesso em: 2 ago. 2020.

<sup>156</sup> Neste sentido, CANOTILHO, J. J., Gomes. *Direito Constitucional e teoria da Constituição*, cit., p. 1287-1288; SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*, cit., p. 326; SARMENTO, Daniel. “Vinculação dos particulares aos direitos fundamentais no direito comparado e no Brasil” in: BARROSO, Luís Roberto (org.). *A Nova Interpretação Constitucional: Ponderação, Direitos Fundamentais e Relações Privadas*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 245; BORBA, Joselita Nepomuceno. *Eficácia dos direitos fundamentais e a revalorização do contrato de trabalho*. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 75, n. 11, nov. 2011, p. 1357-1358.

<sup>157</sup> *In verbis*: “Art. 5.º [...] § 1.º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”.



Sem embargo, na esteira do que assinala Canotilho, para que essa eficácia horizontal e imediata seja compreendida com rigor, é preciso ter em consideração a multifuncionalidade dos direitos fundamentais, de forma a possibilitar soluções diferenciadas conforme o “referente” de direito fundamental que estiver em causa no caso concreto<sup>158</sup>.

Nesta linha de raciocínio, embora especificamente no tocante ao sistema constitucional brasileiro, escreve Sarlet:

[...] constata-se que no direito constitucional brasileiro tem prevalecido a tese de que, em princípio, os direitos fundamentais geram uma eficácia direta *prima facie* na esfera das relações privadas, sem deixar de reconhecer, todavia, que o modo pelo qual se opera a aplicação dos direitos fundamentais às relações jurídicas entre particulares não é uniforme, reclamando soluções diferenciadas, além de revelar uma confluência e, portanto, um diálogo permanente entre a vinculação dos órgãos estatais, especialmente do Poder Legislativo e do Poder Judiciário (pois é o legislador que regulamenta, em primeira linha, a composição de conflitos na esfera privada e são os órgãos jurisdicionais que aplicam a lei ou extraem os efeitos das normas de direitos fundamentais) e a vinculação dos particulares. Tal circunstância, por sua vez, não se contrapõe ao fato de que, no âmbito da problemática da vinculação dos particulares, as hipóteses de um conflito entre os direitos fundamentais e entre estes e o princípio da autonomia privada reclamem sempre uma análise calcada nas circunstâncias específicas do caso concreto. De forma similar às colisões entre direitos fundamentais de diversos titulares, buscam-se solução norteada pela ponderação dos valores em pauta, equilíbrio e concordância prática, caracterizados, em última análise, pelo não sacrifício completo dos direitos fundamentais em pauta, bem como pela preservação, na medida do possível, do seu conteúdo essencial.<sup>159</sup>

Essa ponderação efetuada caso a caso deve ter em conta, dentre outros fatores, a existência e o grau da desigualdade fática entre os envolvidos<sup>160</sup>, prevalecendo o entendimento de que nas relações privadas entre iguais deve haver um maior prestígio da liberdade e da autonomia, incidindo os direitos fundamentais de forma mediata, mas nas relações de trabalho, marcadas pela situação desigualitária das partes, os direitos fundamentais devem ter, em regra, aplicabilidade imediata<sup>161</sup>.

---

<sup>158</sup> CANOTILHO, J. J., Gomes. *Direito Constitucional e teoria da Constituição*, cit., p. 1289.

<sup>159</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. “Dos direitos e garantias fundamentais – notas introdutórias ao sistema constitucional de direitos e deveres fundamentais”, cit., p. 409-410.

<sup>160</sup> SARMENTO, Daniel. “Vinculação dos particulares aos direitos fundamentais no direito comparado e no Brasil”, cit., p. 272.

<sup>161</sup> MOLINA, André Araújo. “Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador”, cit., p. 89. No mesmo sentido: SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*, cit., p. 326; SARMENTO, Daniel. “Vinculação dos particulares aos direitos fundamentais no direito comparado e no Brasil”, cit., p. 274; OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. “Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista”, cit., p. 1183.

Assim, consoante a teoria da eficácia direta ou imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas, o direitos sociais trabalhistas – em particular o direito fundamental do trabalhador ao repouso, plasmado no artigo 59, nº 1, al. d) da Constituição da República Portuguesa e no artigo 7º, XV e XVII da Constituição Federal Brasileira – vinculam diretamente os particulares em face dos poderes privados. A esse propósito, aponta Leite que “quanto maior o poder do empregador na relação empregatícia, maior será a sua responsabilidade no tocante às lesões aos direitos fundamentais dos seus empregados em decorrência direta ou indireta da relação empregatícia”<sup>162</sup>.

Por corolário, analisando-se o direito à desconexão enquanto manifestação do direito constitucional ao descanso, é possível corroborar sua eficácia em relação ao Estado e aos particulares e a respectiva aplicabilidade imediata, razão pela qual, em sendo vulnerado, abre-se caminho para a sua justiciabilidade com vistas a obter a adequada tutela<sup>163</sup>.

### 3.3. A iniciativa do legislador francês

Recentemente, a França tornou-se pioneira no reconhecimento legal do direito à desconexão, tendo, através da Lei n.º 2016-1088 de 8 de agosto de 2016 – cujo artigo 55º modificou o artigo L. 2242-8 do *Code du Travail* – consagrado expressamente o direito dos trabalhadores a se desvincularem do labor fora da jornada de trabalho.

O referido artigo do diploma codicístico passou a determinar a integração, nas matérias objeto de negociação coletiva obrigatória sobre a “qualidade de vida no trabalho”, das modalidades de exercício pelo trabalhador do direito à desconexão e das medidas a serem implementadas pela empresa para a formação e sensibilização sobre o uso razoável das ferramentas digitais<sup>164</sup>. Na falta de acordo, restou prevista a competência do empregador para elaborar, após consulta aos representantes dos trabalhadores na empresa, uma *charte*<sup>165</sup>

---

<sup>162</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*, cit., p. 231.

<sup>163</sup> Em sentido similar, OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. “Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista”, cit., p. 1184.

<sup>164</sup> PEREIRA, Duarte Amorim. “Há vida para além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e desconexão profissional”, cit. p. 136.

<sup>165</sup> Consoante Pereira, “trata-se de um ‘código de conduta’ ou de ‘boas práticas’ ou de um ‘manual de procedimento’ cuja força vinculante não é equiparável à do acordo coletivo”. Cf. *idem*.

que assegure o exercício daquele direito e discipline a forma de utilização das novas tecnologias.

Ainda segundo a redação do dispositivo, essa obrigação de regular o direito à desconexão incide apenas sobre as empresas com mais de 50 funcionários, ficando, portanto, excluídas do regramento as micro e pequenas empresas.

Com a promulgação da Lei n.º 2018-771 de 5 de setembro de 2018, o artigo L. 2242-8 foi novamente alterado, dele sendo varrida qualquer referência a um *droit à la déconnexion*. Por fim, a matéria passou a ser disciplinada no artigo L. 2242-17, n.º 7 – que reproduziu a redação de seu antecessor –, relativo à “igualdade profissional entre mulheres e homens e qualidade de vida no trabalho”, assumindo feição mais próxima de medida assecuratória da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar do trabalhador.

A iniciativa de conferir tradução legal ao direito à desconexão surge na sequência dos estudos científicos promovidos pelo governo francês sobre os impactos das tecnologias de informação e comunicação nas relações de trabalho no país<sup>166</sup>. Destaque-se o relatório de 2015, elaborado por Mettling, intitulado “*Transformation numérique et vie au travail*”, que descreveu como central a questão da regulação do uso de ferramentas digitais para o necessário equilíbrio entre vida profissional e pessoal, mormente em relação aos altos empregados (*cadres*)<sup>167</sup>.

O relatório em comento abordou o direito à desconexão sob uma perspectiva de corresponsabilidade entre trabalhador e empregador, assim reconhecendo também a existência de um dever de desconexão<sup>168</sup>. Seu conteúdo ainda incluiu exemplos de acordos e iniciativas para regular a utilização das NTIC, tal como a medida adotada em 2011 pelo grupo Volkswagen, na Alemanha, de bloquear o acesso de seus funcionários que fazem uso de telemóveis profissionais a seus servidores informáticos durante o período não coincidente com o de seus horários de trabalho<sup>169</sup>.

---

<sup>166</sup> ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. *O teletrabalho na Lei n. 13467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas*. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 8, n. 75, Curitiba, fev. 2019, p. 43. Disponível em: <<https://bit.ly/2GBI9yj>>. Acesso em: 5 ago. 2020.

<sup>167</sup> METTLING, Bruno. *Transformation numérique et vie au travail*. Paris: *Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social*, 2015, p. 62. Disponível em: <<https://bit.ly/2Racy95>>. Acesso em: 5 ago. 2020.

<sup>168</sup> *Ibidem*, p. 21. Acesso em: 6 ago. 2020.

<sup>169</sup> No contexto francês, registre-se o acordo firmado em 2014 entre a Syntec (Federação de sindicatos patronais nas áreas de engenharia, informática, recursos humanos e administração), a Cinov (Federação dos sindicatos

O legislador francês procurou, assim, enfrentar um problema que já não se podia considerar totalmente novo<sup>170</sup> – embora de crescente premência –, dando um passo em direção à adaptação do direito do trabalho à era das NTIC<sup>171</sup>.

Não obstante, a lei atraiu, desde o princípio, numerosas críticas por parte da doutrina, em síntese: i) por carecer de uma definição do que deve ser entendido por direito à desconexão, conferindo-lhe um caráter demasiadamente genérico; ii) por dirigir-se apenas às empresas com mais de 50 trabalhadores, não possuindo, assim, aplicação universal; iii) por conferir ao empregador o poder de, caso frustrada a negociação coletiva, estabelecer unilateralmente os termos do exercício do direito à desconexão; iv) por abster-se de prever sanções imputáveis ao empregador infrator, o que compromete a efetividade do direito em apreço<sup>172</sup>.

Sustenta Liberal Fernandes, ademais, que o direito à desconexão não foi positivado como um direito individual com eficácia horizontal imediata, vez que a sua regulação está remetida para a negociação coletiva e para o regulamento de empresa. Para o autor, isso implica que a configuração final desse direito tenderá a ser condicionada pela organização e cultura laboral de cada empresa, isto é, pelo tipo de atividade realizada, pelo grau de internacionalização ou pela categoria profissional dos trabalhadores envolvidos<sup>173</sup>.

Ora, é preciso reconhecer que a regulação por via convencional das formas pelas quais a empresa deve garantir o direito à desconexão – notadamente, inibindo as comunicações eletrônicas com finalidade profissional durante os tempos de descanso do trabalhador – revela-se apropriada. De um lado porque permite adequar-se às especificidades

---

patronais das profissões de prestação de serviços intelectuais de engenharia e informática), a CFDT (Confederação de sindicatos de trabalhadores de todas as categorias) e a CFE-CGC (Confederação de sindicatos de trabalhadores, principalmente gestores do setor público e privado), que estabeleceu a obrigação de desconexão dos sistemas de comunicação à distância para os gerentes em regime de “*forfait jour*”, visando respeitar a duração mínima de repouso. Cf. METTLING, Bruno. *Transformation numérique et vie au travail*, cit., p. 22.

<sup>170</sup> Reitere-se que já em 2002, Ray alertava para a necessidade de se garantir aos franceses um direito à desconexão. Cf. RAY, Jean-Emmanuel. *Le droit à la déconnexion, droit à la vie privée du XXIe siècle*, cit., n.p.

<sup>171</sup> FERNANDES, Francisco Liberal. “Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação: *exhausted but unable to disconnect*”, cit, p. 16.

<sup>172</sup> PEREIRA, Duarte Amorim. “Há vida para além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e desconexão profissional”, cit., p. 137.

<sup>173</sup> FERNANDES, Francisco Liberal. “Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação: *exhausted but unable to disconnect*”, cit, p. 16.

de cada empresa e setor produtivo<sup>174</sup> e de outro porque revela um maior dinamismo para fazer frente à vertiginosa velocidade com que as NTIC se sucedem.

Todavia, seria razoável que, sem prejuízo da densificação de seu conteúdo por norma coletiva, o direito à desconexão fosse desde logo incluído sistematicamente na terceira parte do diploma trabalhista francês, subjacente ao título relativo ao período de descanso. Aliás, o texto da exposição de motivos da Lei n.º 2016-1088 refere-se ao direito à desconexão como um meio para garantir a efetividade do direito ao repouso e, no entanto, a temática do tempo de trabalho resulta secundária no novo regramento instituído no *Code du Travail*.

A mera previsão de um dever de negociação quando não combinada com um “piso de proteção legal”<sup>175</sup> afigura-se insuficiente. Acredita-se que o debate sobre a desconexão não pode ser dissociado da (re)afirmação do direito aos períodos mínimos de descanso do trabalhador (intervalos diários, repouso hebdomadário, férias e feriados) e do combate às prorrogações abusivas da jornada de trabalho.

Outrossim, como referido, em caso de insucesso da negociação coletiva, o disciplinamento do exercício do direito à desconexão fica sujeito ao poder unilateral do empregador, havendo apenas a determinação de um direito de consulta dos representantes dos trabalhadores. Não há indicações concretas sobre o conteúdo do estatuto empresarial a ser elaborado para esse fim, tampouco sobre a sua respectiva força vinculativa, o que poderia significar a possibilidade de manutenção do *status quo*<sup>176</sup>.

Lado outro, é sempre desejável que, de forma “complementar”, se estabeleça a nível de empresa uma cultura preventiva sobre o uso razoável das NTIC, o que passa pela adoção de ações formativas e de conscientização, mas também, de políticas organizacionais que valorizem uma mensuração mais adequada da carga de trabalho.

Feitas essas ressalvas, há que se pontuar, na linha do que escreveu Avilés, que o debate sobre o direito a desconexão não deve conduzir à falácia de se pensar que, sem o expreso reconhecimento normativo, esse direito não existiria ou não poderia derivar

---

<sup>174</sup> Em sentido similar, AMADO, João Leal. “Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional”, *cit.*, p. 264.

<sup>175</sup> AVILÉS, José Antonio Fernández. *NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora. Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, Urbino, n.º 2, 2017, p. 97. Disponível em: <<https://bit.ly/3m8flOp>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

<sup>176</sup> FERNANDES, Francisco Liberal. “Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação: *exhausted but unable to disconnect*”, *cit.*, p. 17.

diretamente da aplicação das normas jurídicas gerais sobre a gestão do tempo de trabalho<sup>177</sup>. Na verdade, tal como defendido anteriormente, o próprio exercício do direito ao descanso pressupõe a desconexão e, em todo caso, seria insensato assumir que uma obrigação de conexão permanente pudesse ser juridicamente admissível.

Registre-se que mesmo antes da consagração legal do direito à desconexão, já houvera aplicação concreta pela jurisprudência francesa do direito do trabalhador a não ser contactado fora de seu horário de trabalho através de ferramentas digitais, inclusive com a cominação de sanções pecuniárias para o infrator<sup>178</sup>.

É inegável, no entanto, que a iniciativa do legislador francês trouxe novo fôlego para a discussão sobre o uso abusivo das NTIC nas relações de trabalho, além de abrir caminho para que outros ordenamentos reconhecessem expressamente o direito à desconexão<sup>179</sup>.

### **3.4. A discussão legislativa em Portugal**

O exemplo francês serviu como propulsor para o surgimento de propostas legislativas diversas em Portugal, com a finalidade de positivizar o direito à desconexão no ordenamento jurídico. Embora até o momento nenhuma dessas propostas tenha logrado aprovação, a sua leitura propicia um panorama do modo como o direito à desconexão tem sido perspectivado no direito português.

A primeira iniciativa, o Projeto de Lei n.º 552/XII/2.<sup>a</sup>, apresentado em 9 de junho de 2017 pelo Bloco de Esquerda, procurou reconhecer um “dever de não conexão” por parte da entidade empregadora no período de descanso do trabalhador, associado à possibilidade de estipulação, por instrumento de regulamentação coletiva, das formas de garantir essa

---

<sup>177</sup> AVILÉS, José Antonio Fernández. *NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora*, cit., p. 90.

<sup>178</sup> Ver os Acórdãos da *Cour de Cassation*: FRANÇA. COUR DE CASSATION. *Pourvoi*: 99-42.727. Relatora: Mme Lemoine-Jeanjean. Data de Publicação: 2/10/2001. Disponível em: <https://bit.ly/3dBCpRD>; e FRANÇA. COUR DE CASSATION. *Pourvoi*: 01-45.889. Data de Publicação: 17/02/2004. Disponível em: <https://bit.ly/31fkew6>. Acesso em: 13 ago. 2020. Para uma referência mais recente, após a promulgação da Lei n.º 2016-1088 de 8 de agosto de 2016, ver: FRANÇA. COUR DE CASSATION. *Pourvoi*: 17-13.029. Data de Publicação: 12/07/2018. Disponível em: <https://bit.ly/3obsYxk>. Acesso em: 13 ago. 2020.

<sup>179</sup> Na Itália, o direito a desconexão recebeu tratamento específico na Lei n.º 81/2017, de 22 de maio (art. 19.1), a qual regulou o “trabalho inteligente” (*lavoro agile*). Na Espanha, foi elencado como um direito digital na Lei Orgânica n.º 3/2018, de 5 de dezembro, de Proteção de Dados Pessoais e Garantia de Direitos Digitais (art. 88).

desconexão. Propôs, ademais, a possibilidade de se enquadrar a violação daquele dever como assédio, verificados os pressupostos legais.

Para tanto, sugeriu a alteração, dentre outros dispositivos, do artigo 199.º do Código do Trabalho, que passaria a figurar com a seguinte redação:

Artigo 199.º

[...]

2. O período de descanso deve corresponder a um tempo de desconexão profissional.

3. As formas de garantir o tempo de desconexão profissional, designadamente através da não utilização das tecnologias de informação e comunicação durante o período de descanso do trabalhador, podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4. A violação do disposto no n.º 2 pode constituir assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 29.º deste Código.<sup>180</sup>

Note-se que o projeto em questão não pretendeu consagrar o direito à desconexão como uma categoria autónoma. Contemplou-o antes como pressuposto para o exercício do direito ao descanso – um “tempo de desconexão profissional” – e o inseriu na esfera dos deveres da entidade patronal.

Em sentido diverso, o Projeto de Lei n.º 640/XII/3.<sup>a</sup>, apresentado pelo Partido Pessoas, Animais e Natureza em 13 de outubro de 2017, visou reconhecer expressamente o direito à desconexão através da introdução de um novo artigo no Código do Trabalho, no qual estariam contidos a definição e o conteúdo desse direito, bem como a qualificação da sua violação como contraordenação grave. Além disso, sugeriu a alteração do artigo 199.º do Código do Trabalho com vistas a densificar o conteúdo do direito ao descanso

Merece transcrição a definição conferida ao direito à desconexão:

Artigo 214.º-A

[...]

2. Entende-se por direito de desconexão profissional o direito do trabalhador obstar, não atender ou fazer cessar, o fluxo comunicacional de carácter profissional que com este seja estabelecido pela entidade empregadora, pelos seus trabalhadores ou por terceiros, durante os períodos de descanso, designadamente através de meios informáticos ou electrónicos.

---

<sup>180</sup> No mesmo sentido, AMADO, João Leal. “Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional”, *cit.*, p. 266-267.

Interessante observar a opção de consagrar expressamente o direito à desconexão não apenas em sua dimensão vertical, mas também em sua dimensão horizontal, traduzida na relação do trabalhador com colegas ou terceiros.

Na sequência, o Projeto de Lei n.º 643/XIII, também datado de 13 de outubro de 2017, de autoria do Grupo Parlamentar Os Verdes, apontou como objetivo primordial a garantia da efetividade do direito ao descanso.

A proposta centrou-se na iniciativa de qualificar como contraordenação muito grave a violação por parte da entidade empregadora do período de descanso do trabalhador através da utilização das tecnologias de informação e de comunicação. Isto seria concretizado mediante a alteração do artigo 199.º do Código do Trabalho.

Na mesma data, o Partido Socialista expôs o Projeto de Lei n.º 644/XIII, que objetivava reforçar a tutela do direito ao descanso, de forma a permitir às empresas e aos trabalhadores negociarem a organização do tempo de trabalho e termos efetivos do direito à desconexão.

Tal proposta foi a que mais se aproximou do regime instituído na legislação francesa, tendo sugerido, designadamente: i) a possibilidade de regulação, através de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, da utilização das ferramentas digitais durante os períodos de descanso; ii) a atribuição do empregador de, em caso de insucesso da negociação coletiva, promover junto aos representantes dos trabalhadores a celebração de um acordo ou, na falta deste, adotar um regulamento para disciplinar a referida matéria; iii) a restrição do âmbito de aplicação do novo regramento às empresas com 50 ou mais trabalhadores.

Na prática, esses comandos constariam de um novo artigo aditado ao Código do Trabalho, o artigo 199.º-A, que teria como epígrafe: “Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral”.

Novamente há que se atentar para a ausência de universalidade do marco regulatório proposto e para a permissão conferida ao empregador para, em certos casos, estabelecer unilateralmente as condições para a utilização das ferramentas digitais durante os períodos de descanso do trabalhador.



Mais recentemente, uma nova proposta legislativa foi apresentada por este último partido<sup>181</sup>, desta vez com objeto mais amplo. O Projeto de Lei n.º 1217/XIII, de 15 de maio de 2019, intitulado “Carta de Direitos Fundamentais na Era Digital”, pretendeu consagrar um conjunto de direitos típicos da era digital.

O direito à desconexão surge, sob novo enfoque, descrito no artigo 16.º do documento em causa, com a epígrafe “Direito de desligar dispositivos digitais”, no qual se lê:

Artigo 16.º

Direito de desligar dispositivos digitais

1. Todos têm o direito de desligar dispositivos digitais fora do horário de trabalho, por forma a garantir o direito ao descanso e ao lazer, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e a intimidade da vida privada, sem prejuízo dos contactos a realizar pelo empregador em casos de urgência de força maior ou no quadro de relações profissionais de confiança pessoal.

2. A política de utilização de dispositivos digitais aplicável às várias categorias de pessoal, incluindo quem preste serviço à distância deve ser definida nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

Por sua vez, o número 2 do artigo 15.º prescreve que as regras de utilização dos meios de comunicação da empresa devem constar de Regulamento Interno, aprovado após audição da estrutura representativa dos trabalhadores. Bem assim, coloca-se mais uma vez a questão de se definir parâmetros para a utilização dos dispositivos digitais a nível individual e não coletivo.

Em suma, é perceptível que os diferentes projetos de lei apresentados divergem quanto a forma de regulação do direito à desconexão. É possível, entretanto, identificar dois pontos de maior consenso entre eles, nomeadamente, a opção pelo ajuste de uma política de utilização de dispositivos digitais através de instrumento de regulamentação coletiva ou regulamento empresarial e a preocupação com a definição de sanções em caso de violação do direito ora enfocado.

Independentemente de tratamento legislativo específico, é certo que o direito à desconexão já foi objeto de regulamentação em sede de contratação coletiva, seja constando como garantia ao trabalhador, consubstanciada na proibição da entidade empregadora de

---

<sup>181</sup> Tendo sido antecedida, porém, por dois projetos de resolução, de números 1085/XIII (13 de outubro de 2017) e 1086/XIII (13 de outubro de 2017).

exigir que aquele se mantenha conectado durante os seus períodos de descanso<sup>182</sup>, seja através de cláusula de “utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral”, estabelecendo que o uso de ferramenta digital cedida pela empresa não pode constituir embaraço ao direito ao descanso<sup>183</sup>.

### 3.5. A jurisprudência brasileira

No Brasil, o direito à desconexão tampouco se encontra expressamente positivado<sup>184</sup>. Não obstante, a jurisprudência tem desempenhado um papel elementar na concretização desse direito a partir de normas já existentes.

É paradigmático, neste sentido, o Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, publicado em 27 de outubro de 2017, no qual restou consignado que “a exigência para que o empregado esteja conectado por meio de *smartphone*, *notebook* ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão”<sup>185</sup>.

Na ocasião, constatou-se que o trabalhador permanecia à disposição da empresa durante plantões em que podia ser solicitado a qualquer momento, o que, para o Tribunal, caracterizou o regime de sobreaviso, previsto no artigo 244, § 2º, da CLT e na Súmula nº 428 do TST.

Vislumbrou-se, ademais, a existência de responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao trabalhador, ao se considerar que a conexão excessiva contribuiu para que este ficasse cada vez mais privado de ter uma vida saudável e prazerosa.

O tribunal *a quo* já havia sedimentado entendimento no sentido de que “as condições impostas ao reclamante subtraíram de forma significativa o descanso, a vida privada, a dedicação exclusiva à família” e que “o autor permaneceu conectado, mentalmente, ao trabalho durante os plantões”.

---

<sup>182</sup> Acordo de empresa entre o Banco de Portugal e a Federação do Sector Financeiro – FEBASE, cláusula 14, alínea h). Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 48, vol. 85, 2018.

<sup>183</sup> Contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro, cláusula 44. Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 40, vol. 85, 2018.

<sup>184</sup> Registre-se, porém, a existência de um Projeto de Lei (PL 4.044/2020) atualmente em tramitação, que pretende assegurar o direito à desconexão para os trabalhadores em regime de teletrabalho.

<sup>185</sup> BRASIL. TST. AIRR: 2058-43.2012.5.02.0464, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma. Data de publicação: 27/10/2017. Disponível em: <https://bit.ly/345uKrA>. Acesso em: 19 ago. 2020.

A corte superior arrematou:

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

Em julgado posterior, o TST conferiu novas balizas conceituais ao direito à desconexão, ao declarar que a ofensa a esse direito não resulta do simples fornecimento pelo empregador de instrumentos telemáticos ou informatizados para uso fora do horário de trabalho, mas do contingenciamento à plena liberdade do empregado que, através dos citados instrumentos, permanece subordinado às ordens do empregador durante seus períodos de descanso<sup>186</sup>.

No que diz respeito aos Tribunais Regionais do Trabalho, a jurisprudência tem se revelado igualmente favorável ao reconhecimento do direito à desconexão, com respaldo, sobretudo, nos direitos ao descanso e ao lazer.

Já em 2011, o TRT da 4ª região havia entendido que “os períodos de descanso intrajornada previstos em lei devem ser gozados pelo trabalhador com total desvinculação de suas atividades laborais” e que o direito à desconexão durante tais intervalos tem por objetivo proteger a saúde física e mental e a própria segurança do empregado<sup>187</sup>.

Também no âmbito da segunda instância da Justiça do Trabalho, verifica-se uma tendência de reconhecimento da obrigação de pagamento do adicional de sobreaviso em situações em que está em causa a expectativa do trabalhador de ser convocado a trabalhar a qualquer momento durante o seu descanso, ficando impossibilitado de se desvincular do polo patronal no referido período.

Assim se posicionou o TRT da 2ª Região em julgado no qual afirmou que atualmente o instituto do sobreaviso tem incidência em casos de violação ao direito à desconexão e ao direito ao lazer, fazendo jus o trabalhador ao tempo em que ficou à disposição da empresa através de meios telemáticos e informatizados. Tal exegese,

---

<sup>186</sup> BRASIL. TST. *AIRR: 3341-03.2013.5.02.0065*. Relator: Márcio Eurico Vital Amaro, 8ª Turma. Data de Publicação: 09/02/2018. Disponível em: <https://bit.ly/31P14Fk>. Acesso em: 19 ago. 2020.

<sup>187</sup> BRASIL. TRT-4. *RO: 0119900-03.2009.5.04.0332 RS*, Relatora: Denise Pacheco, 2ª Vara do Trabalho de São Leopoldo. Data de Julgamento: 04/08/2011. Disponível em: <https://bit.ly/31k1JXk>. Acesso em: 19 ago. 2020.

acrescentou o tribunal, vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais<sup>188</sup>.

No mesmo sentido caminha a jurisprudência do TRT da 1ª Região, que em mais de uma oportunidade se pronunciou a favor do direito do trabalhador ao adicional de sobreaviso em virtude de lesão ao seu direito à desconexão<sup>189</sup>, inclusive estabelecendo parâmetros para a aplicação daquele adicional:

Se a empresa precisa de manter contato com o empregado para resolver os eventuais problemas, tal empregado encontra-se sujeito ao regime de sobreaviso. Não é necessário que o trabalhador efetivamente trabalhe durante o período de sobreaviso. Elas são devidas pela mera expectativa durante o seu frágil descanso, pois permanece aguardando sua convocação a qualquer momento, restringindo o seu direito à desconexão<sup>190</sup>.

O raciocínio exposto quanto à prescindibilidade de prestação efetiva de trabalho para fins de caracterização do regime de sobreaviso encontra ressonância na doutrina de Souto Maior, para quem “fazer refeição ou tirar férias com uma linha direta com o superior hierárquico, ainda que o aparelho não seja acionado concretamente, estando, no entanto, sob a ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa a negação plena do descanso”<sup>191</sup>.

Paralelamente ao reconhecimento de horas de sobreaviso, casos há em que as cortes regionais declararam a existência de obrigação de pagamento de horas extras pelo tempo em que o empregado permaneceu à disposição da empresa através das modernas tecnologias – neste caso, em exercício efetivo da atividade laboral.

É o que se verifica, novamente, em Acórdão do TRT da 1ª região no qual, a despeito da alegação da empresa de que o funcionário não estava sujeito ao controle de jornada de trabalho por enquadrar-se na exceção do artigo 62, I da CLT, impôs-se a obrigação de

---

<sup>188</sup> BRASIL. TRT-2. *RO: 00031436020125020045* SP, Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros, 4ª Turma. Data de Publicação: 09/10/2015. Disponível em: <https://bit.ly/31ht5xu>. Acesso em: 19 ago. 2020.

<sup>189</sup> BRASIL. TRT-1. *RO: 0036800-22.2009.5.01.0531* RJ, Relator: Bruno Losada Albuquerque Lopes, 4ª Turma. Data de Publicação: 21/05/2014. Disponível em: <https://bit.ly/31WJNdd>; BRASIL. TRT-1. *RO: 00016097420125010024* RJ, Relator: Leonardo Dias Borges, 10ª Turma. Data de Publicação: 11/09/2014. Disponível em: <https://bit.ly/3j9ZLPm>; BRASIL. TRT-1. *RO: 00014910920135010301* RJ, Relator: Leonardo Dias Borges, 10ª Turma. Data de Publicação: 13/01/2016. Disponível em: <https://bit.ly/345rAUU>. Acesso em: 19 ago. 2020.

<sup>190</sup> BRASIL. TRT-1. *RO: 0036800-22.2009.5.01.0531* RJ, Relator: Bruno Losada Albuquerque Lopes, 4ª Turma. Data de Publicação: 21/05/2014. Disponível em: <https://bit.ly/31WJNdd>. Acesso em: 19 ago. 2020.

<sup>191</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. “Do direito à desconexão do trabalho” *cit.*, p. 310. É, ainda, o entendimento de Oliveira, quando afirma que mesmo que os contatos não cheguem a se efetivar concretamente, a mera exigência de que o trabalhador esteja ininterruptamente disponível, passível de ser localizado e acionado por meio das modernas tecnologias, produz efeitos deletérios similares. Cf. OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. “Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista”, *cit.*, p. 1181.

indenização pelas horas extras suprimidas. Na ocasião, constatou-se que o trabalho externo realizado pelo empregado não era incompatível com o controle de horários e que este tinha de permanecer à disposição da empresa 24 horas por dia, através de aparelho móvel<sup>192</sup>.

Relativamente à possibilidade de responsabilização por danos de natureza extrapatrimonial, o TRT da 24ª região já se manifestou no sentido de que “a violação ao direito à desconexão ofende os direitos da personalidade e caracteriza dano moral”<sup>193</sup>, embora seja certo que tal questão demanda análise no caso concreto<sup>194</sup>.

É de se destacar, outrossim, a decisão do TRT da 3ª Região que condenou a empresa ao pagamento de indenização por dano existencial em decorrência da violação ao direito à desconexão do trabalhador, considerando que a jornada extenuante a que estava submetido privou-o de seu convívio familiar e social, de estudos e das demais funções que lhe são ínsitas pela vida em sociedade<sup>195</sup>.

Registre-se que o dano existencial, figura oriunda do direito italiano, tem encontrado amplo amparo no sistema jurídico brasileiro, tendo sido, inclusive, incorporado expressamente no texto celetista pela Lei n.º 13.467/2017. Referido instituto vem sendo visualizado sob dois prismas: como dano ao projeto de vida e como dano à vida de relações.

Segundo Godinho Delgado, o dano existencial:

[...] trata-se da lesão ao tempo razoável e proporcional de disponibilidade pessoal, familiar e social inerente a toda pessoa humana, inclusive o empregado, resultante da exacerbada e ilegal duração do trabalho no contrato empregatício, em limites gravemente acima dos permitidos pela ordem jurídica, praticada de maneira repetida, contínua e por longo período. De fato, a exacerbação na prestação de horas extras, em intensidade desproporcional, atingindo patamares muito acima dos permitidos pelo Direito do Trabalho, de maneira a extenuar física e psicologicamente a pessoa humana, suprimindo-lhe, ademais, o tempo útil que se considera razoável para a disponibilidade pessoal, familiar e social do indivíduo — e desde que essa distorção, na prática contratual trabalhista, ocorra de modo renitente, contínuo e durante lapso temporal realmente significativo —, tudo

---

<sup>192</sup> BRASIL. TRT-1. *RO: 00016097420125010024* RJ, Relator: Leonardo Dias Borges, 10ª Turma. Data de Publicação: 11/09/2014. Disponível em: <https://bit.ly/3j9ZLPm>. Acesso em: 19 ago. 2020.

<sup>193</sup> BRASIL. TRT-24. *RO: 00009495820105240041* MS, Relator: Júlio César Beber, 1ª Turma. Data de julgamento: 13/05/2014. Disponível em: <https://bit.ly/2IygDmi>. Acesso em: 19 ago. 2020.

<sup>194</sup> Reconhecendo ofensa ao direito à desconexão sem vinculá-lo a qualquer obrigação de indenização por danos morais: BRASIL. TRT-1. *RO: 0036800-22.2009.5.01.0531* RJ, Relator: Bruno Losada Albuquerque Lopes, 4ª Turma. Data de Publicação: 21/05/2014. Disponível em: <https://bit.ly/31WJNdd>; BRASIL. TRT-1. *RO: 00014910920135010301* RJ, Relator: Leonardo Dias Borges, 10ª Turma. Data de Publicação: 13/01/2016. Disponível em: <https://bit.ly/345rAUU>. Acesso em: 19 ago. 2020.

<sup>195</sup> BRASIL. TRT-3. *RO: 0011376-42.2015.5.03.0165* MG, Relatora: Paula Oliveira Cantelli, 4ª Turma. Data de Publicação: 09/09/2016. Disponível em: <https://bit.ly/31UYvS7>. Acesso em: 19 ago. 2020.

conduz ao denominado dano existencial, apto a ensejar a indenização prevista no art. 5º, V e X, da Constituição, e no art. 186 do Código Civil<sup>196</sup>.

Depreende-se, assim, que o dano existencial apenas se configura em situações extremas, quando verificado inequívoco prejuízo ao desenvolvimento de relações interpessoais e à liberdade de autodeterminar-se, resultante da prática reiterada de supressão do tempo que se considera razoável para a disponibilidade pessoal, familiar e social do trabalhador<sup>197</sup>.

Em síntese, de todo o exposto, constata-se a relevância das decisões emanadas dos tribunais trabalhistas brasileiros na sedimentação da figura do direito à desconexão, delimitando o seu alcance e as possíveis consequências jurídicas de sua violação.

A jurisprudência tem reconhecido, como se viu, que a exigência de permanente disponibilidade do trabalhador, viabilizada pelo uso de aparelhos telemáticos e informatizados, implica em ofensa a seus direitos trabalhistas, gerando direito ao pagamento do respectivo período de disponibilidade, a título de horas extras e/ou de sobreaviso, verificado no caso concreto, inclusive com a possibilidade de responsabilização do tomador de serviços pelos danos extrapatrimoniais eventualmente causados.

### **3.6. Caminhos para uma efetiva proteção do direito à desconexão**

O direito à desconexão tem sido aqui contemplado como uma vertente do direito fundamental ao descanso. Afinal, o efetivo exercício deste direito pelo trabalhador pressupõe a capacidade de se desvincular plenamente da atividade laboral durante o correlato período de repouso; pressupõe, em outros termos, a faculdade de dispor livremente desses lapsos temporais que se cognominam “tempos de não trabalho” sem ingerências da entidade empregadora.

O que está em causa, portanto, é um direito há muito reconhecido pela maioria dos ordenamentos jurídicos e que atualmente adquire especial projeção diante das novas ameaças relacionadas ao avanço tecnológico.

---

<sup>196</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho, *cit.*, p. 781.

<sup>197</sup> Indeferindo pedido de indenização por dano existencial relacionado à suposta ofensa ao direito à desconexão: BRASIL. TRT-24. RO: 00248282120155240041, Relator: Francisco das Chagas Lima Filho, 2ª Turma. Data de Julgamento: 11/05/2017. Disponível em: <https://bit.ly/344VXe1>. Acesso em: 20 ago. 2020.

À luz desse entendimento, coloca-se a questão de saber se existe ou não a necessidade de se conferir um tratamento jurídico específico à um instituto que, conforme se vem sustentando, já se encontra abrangido pelas normas que asseguram os períodos mínimos de repouso do trabalhador. A consagração expressa de um direito à desconexão não significaria, desta forma, a constatação da inefetividade de um direito já positivado e de natureza fundamental?

Ora, há que se ter em consideração que o reconhecimento legal do direito ao descanso remete à um tempo em que seu exercício implicava, por exemplo, que o empregador não poderia se deslocar à residência do trabalhador ou solicitar que este comparecesse às instalações da empresa fora do horário de trabalho para tratar de questões laborais. Eram evidentes as condições mínimas para a fruição das pausas diárias, semanais e anuais asseguradas pela lei<sup>198</sup>.

O advento das NTIC inaugurou um novo paradigma nas relações de trabalho, na medida em que possibilitou a desterritorialização da atividade produtiva e facilitou a manutenção de contatos entre empregado e tomador de serviços em horários difusos, aspectos que contribuem para o esbatimento das fronteiras entre tempo de trabalho e tempos de descanso.

A isto acresce o problema da conectividade excessiva, seja ela imposta pela empresa ou estabelecida voluntariamente, e do conseqüente aumento da disponibilidade do trabalhador, com os períodos de repouso sendo colonizados pelo trabalho, em prejuízo da sua capacidade de recuperação psicofísica.

Diante desses novos desafios colocados pela alteração da dinâmica da sociedade<sup>199</sup>, tem-se por necessária a adequação dos institutos tradicionais que buscam assegurar a garantia do repouso à era das novas tecnologias<sup>200</sup>, o que passa pela afirmação da figura do direito à desconexão.

Uma intervenção legislativa no sentido de consagrar expressamente esse direito no ordenamento jurídico trabalhista poderia envolver a sua integração no regime geral da

---

<sup>198</sup> AZÓCAR SIMONET, Rodrigo. “*Derecho a desconectarse del trabajo: una necesidad para conciliar la vida personal y laboral*”, *cit.*, p. 7.

<sup>199</sup> OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. “Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista”, *cit.*, p. 1182.

<sup>200</sup> RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho, *cit.*, p. 167.

duração do trabalho, na parte relativa aos períodos de descanso<sup>201</sup>, objetivando fortalecer a tutela já instituída neste domínio, com a definição do alcance do direito à desconexão e de sanções em caso de seu eventual descumprimento.

Certamente, uma regulamentação mais detalhada provocaria dificuldades práticas, sendo improvável que conseguisse assimilar as diferentes realidades de cada empresa (porte, organização, funcionamento) e posto de trabalho (horário de trabalho, funções, responsabilidades)<sup>202</sup>, havendo ainda o risco de engessamento do instituto perante o dinamismo social e a velocidade com que surgem novas tecnologias.

Sob essa perspectiva, revela-se oportuna a densificação do conteúdo do direito à desconexão por contratação coletiva. Por esta via podem ser pactuadas as medidas a serem implementadas pela empresa para a formação e sensibilização sobre o uso razoável das NTIC, com vistas à prevenção de riscos psicossociais e manutenção do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores.

Paralelamente, é imperativo que se estabeleçam limites nítidos, ainda que diferenciados, à jornada de trabalho daqueles que hoje se encontram abrangidos pelo regime de isenção de horário. Não se pode mais conceber que, a despeito de todas as evidências sobre as repercussões negativas das jornadas excessivas na saúde e segurança do trabalhador, ainda existam categorias à margem do regime jurídico que limita a duração do trabalho. Sustenta-se, assim, que os períodos mínimos de descanso devem balizar a situação jurídica desses trabalhadores.

Há que se considerar, outrossim, que o problema da desconexão transcende a questão do aumento da disponibilidade do trabalhador na perspectiva cronológica. Existe, em combinação, uma intensificação da carga de trabalho, potencializada pelas modernas tecnologias<sup>203</sup>.

Um enfretamento concreto do problema teria de envolver o repensar do referencial de mensuração da duração do trabalho – hoje baseado exclusivamente no número de horas

---

<sup>201</sup> Correspondente à “Secção II” do Código do Trabalho português e à “Secção III” da Consolidação das Leis do Trabalho brasileira.

<sup>202</sup> AZÓCAR SIMONET, Rodrigo. “*Derecho a desconectarse del trabajo: una necesidad para conciliar la vida personal y laboral*”, *cit.*, p. 17.

<sup>203</sup> PORTO, Noêmia. “Duração do trabalho e a Lei nº 13.467/2017: desafios reais da sociedade do presente na contramão da ‘reforma trabalhista’”, in Revista TST, vol. 83, no 4, out/dez, São Paulo, 2017, p. 291.



diárias e semanais dedicadas à atividade laboral – para analisar também o volume quantitativo e qualitativo de trabalho<sup>204</sup>.

Observa-se, em todo caso, na esteira de Avilés, que a efetividade do direito à desconexão dependerá da forma como se articula legislativamente e se configura em relação à autonomia coletiva, bem como do conjunto de “garantias secundárias” que esse direito implica<sup>205</sup>.

Finalmente, é preciso assumir que por mais marcos regulatórios que se aproveem sobre a matéria, o cenário descrito dificilmente será revertido sem que, em conjunto, se opere uma profunda transformação de ordem cultural. Enquanto o *ethos* da sociedade estiver direcionado para a conexão compulsiva e a obsessão por produtividade, as empresas continuarão a nutrir expectativas de dedicação ilimitada e disponibilidade permanente de seus empregados e estes continuarão a levar voluntariamente trabalho para casa e abdicar de projetos pessoais, de momentos de lazer e de convivência familiar em nome da vida profissional.

O desafio que se impõe na atualidade é, pois, o de resgatar o sentido e valor dos tempos de repouso, indissociavelmente vinculados à noção de sadia qualidade de vida e de trabalho. É preciso construir coletivamente uma reflexão em torno dos riscos do excesso de conectividade nas relações laborais e “refazer trajetórias que impactem a cultura sobre o trabalho”<sup>206</sup>, trazendo para o centro das preocupações a garantia do equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal, a preservação da saúde física e mental do trabalhador e, acima de tudo, a proteção de sua dignidade humana.

---

<sup>204</sup> Alguns indicadores para mensuração da carga física e mental de trabalho foram propostos no âmbito do relatório elaborado por Mettling. Cf. METTLING, Bruno. *Transformation numérique et vie au travail*, cit., p. 33-34.

<sup>205</sup> AVILÉS, José Antonio Fernández. *NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora*, cit., p. 93-94.

<sup>206</sup> PORTO, Noêmia. “Duração do trabalho e a Lei nº 13.467/2017: desafios reais da sociedade do presente na contramão da ‘reforma trabalhista’”, cit., p. 313.

## CONCLUSÃO

Não é de forma alguma inédita a constatação de que o mundo do trabalho está sendo revolucionado pela automação. Há muito as máquinas redefiniram os modos de organização e de execução da atividade produtiva e destituíram os fenômenos naturais do domínio sobre o tempo e o ritmo do trabalho humano.

Ante os excessos praticados durante a Revolução Industrial, veio o Direito do Trabalho intervir para impor limites às jornadas exorbitantes e garantir períodos mínimos de descanso, visando a preservação da saúde e segurança dos trabalhadores e, em perspectiva mais ampla, a promoção da dignidade humana.

Sucedem que, com a inserção das novas tecnologias de informação e comunicação no âmbito laboral, nos últimos anos, a linha divisória então instituída entre tempos de trabalho e de não trabalho tem se tornado cada vez mais tênue.

A flexibilidade temporal e geográfica viabilizada por essas tecnologias permite que a atividade profissional acompanhe o trabalhador em qualquer local, invadindo espaços outrora considerados redutos da intimidade e da vida privada. Ademais, com a possibilidade de se trabalhar a qualquer horário, a duração do trabalho adquire contornos menos previsíveis, sendo facilmente prorrogada para além do período contratado.

O direito à desconexão surge, neste contexto, como o direito do trabalhador a se desvincular plenamente do trabalho fora do horário circunscrito à sua jornada, o que pressupõe a faculdade de se desligar das modernas tecnologias que o mantêm conectado ao polo patronal durante os períodos reservados ao repouso.

Nestes termos, o direito à desconexão nada mais é do que o direito fundamental ao descanso em sua vertente virtual; uma manifestação deste instituto clássico do ramo juslaboral que assume nova roupagem diante das atuais demandas sociais colocadas pelo avanço tecnológico.

Trata-se, assim, de um direito individual do trabalhador, cuja tutela pode ser desde logo efetivada, em concreto, por uma pretensão passível de ser deduzida em juízo, tal como se tem verificado no âmbito dos tribunais brasileiros.

Não obstante, revela-se pertinente a sua positivação no contexto dos ordenamentos jurídicos enfocados, desde que em termos amplos, remetendo para a negociação coletiva o desenvolvimento mais pormenorizado do instituto. Por esta via, podem ser pactuadas as

iniciativas a serem desenvolvidas pelas empresas para promover a formação e sensibilização sobre o uso adequado das NTIC no âmbito laboral, atendendo ao dinamismo tecnológico e às diferentes realidades empresariais.

Há que se considerar, contudo, que um enfrentamento mais eficaz do problema levantado teria de englobar um conjunto de medidas integradas que transcendem o aspecto da desconexão, perpassando, por exemplo, pelo estabelecimento de limites claros à jornada de todos os trabalhadores – com a consagração expressa de períodos mínimos de descanso para aqueles que atualmente se encontram abrangidos pelo regime de isenção de horário – e pelo repensar do referencial de mensuração da duração do trabalho, de modo a computar não apenas o número de horas dedicadas à atividade profissional, mas também a carga de trabalho envolvida.

Por fim, é preciso reconhecer que o problema não se reduz ao campo jurídico. O reconhecimento expresso do direito à desconexão deve operar em sinergia com a recapitulação de princípios e valores capazes de humanizar a cultura sobre o trabalho e promover o respeito pelos tempos de repouso, de lazer, de autodisponibilidade para as demais dimensões existenciais, porque estas são múltiplas.

O ser humano, em toda a sua essência e potencialidade, de modo algum se resume ao trabalho. Existe muito mais além da função que exerce e do cargo que ocupa. Furtar-lhe o direito de dispor livremente de seu tempo de descanso – leia-se, tempo de vida – é privá-lo de viver uma vida plena, dotada de propósito; é negar-lhe uma existência mais prazerosa, criativa e reflexiva.

Bem assim, vale dar ressonância ao velho aforismo que diz ser necessário “trabalhar para viver e não viver para trabalhar”, pois embora o trabalho seja fonte de sustento para a vida, não é ele a vida em si.

## BIBLIOGRAFIA

AGOSTINHO, Santo. *Confissões* [livro eletrônico]. Trad. J. Oliveira Santos e A. Ambrósio de Pina. São Paulo: Abril Cultural, 1980.

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

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*. 2ª ed., Coimbra: Edições Almedina, 2018.

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.º 52, Campinas, 2018.

AVILÉS, José Antonio Fernández. *NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora*. Diritto della Sicurezza sul Lavoro, Urbino, n.º 2, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3m8flOp>. Acesso em: 10 ago. 2020.

AZÓCAR SIMONET, Rodrigo. *Derecho a desconectarse del trabajo: una necesidad para conciliar la vida personal y laboral*. Centro de Políticas Públicas, dez. 2019, p. 14. Disponível em: <https://bit.ly/31f3UvJ>. Acesso em: 16 jul. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*, 10ª ed., LTr, São Paulo, 2016.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Trad. Plínio Dentzien. Ed. Jorge Zahar, Rio de Janeiro, 2001.

BORBA, Joselita Nepomuceno. *Eficácia dos direitos fundamentais e a revalorização do contrato de trabalho*. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 75, n. 11, p. 1351-1359, nov. 2011.

CANOTILHO, J. J., Gomes. *Direito Constitucional e teoria da Constituição*. 7º. ed. Editora Almedina. Coimbra, 2003.

CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 14ª ed. rev., atual. e ampl. Forense, Rio de Janeiro, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução do trabalho: Parte II*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro, n. 48, 2010.

COSTA, Mário Júlio de Almeida; MARCOS, Rui Manuel de Figueiredo. *A Primeira República no Direito Português*, Coimbra, Almedina, 2010.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 3, jul./set. 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, rev. atual., 18ª ed. LTr, São Paulo, 2019.

DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*, ILO, nº 71, Genebra, 2016. Disponível em <https://bit.ly/2YgkQjM>. Acesso em: 10 mar. 2020.

DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Trad. Yadyr A. Figueiredo. Ed. José Olympio, Rio de Janeiro, 2001.

ESTEVEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. *O teletrabalho na Lei n. 13467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas*. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 8, n. 75, p. 28-57, Curitiba, fev. 2019.

EUROFOUND; ILO. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/34dzwUG>. Acesso em: 12 mar. 2020.

FERRITO, Bárbara. *A falta que faz: convenção n. 156, OIT, conciliação dos tempos e corresponsabilidade*. Revista eletrônica [do] tribunal regional do trabalho da 9ª região, Curitiba, v. 8, nº 81, ago/2019. Disponível em: <https://bit.ly/316svCP>. Acesso em: 7 abr. 2020.

FERNANDES, Francisco Liberal. *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*, Universidade do Porto: Reitoria, Porto, 2018.

FERNANDES, Francisco Liberal. *Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação: exhausted but unable to disconnect*. Questões Laborais, ano XXVI, nº 50, Ed. Almedina, Coimbra, p. 7-17, jan.-jun. 2017.

FERNANDES, Francisco Liberal. Tempo de trabalho e tempo de descanso, in: *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho, o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*, coord. Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira. 1ª ed. Lisboa: AAFDL Editora, 2018.

FINCATO, Denise. *Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira*. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 8, n. 75, Curitiba, fev. 2019, p. 62. Disponível em <https://bit.ly/2DVxrSA>. Acesso em: 12 mar. 2020.

FONSECA, Fernanda Cristina de Moraes. *Novos tempos de trabalho, flexíveis e digitais: diálogo com a desconexão*. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra. Coimbra, 2019.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Trad. Ênio Paulo Giachini. 2ª ed. ampl. Vozes, Petrópolis, 2019.

ILO. *Ensuring decent working time for the future, General Survey concerning working-time instruments*, Genebra, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3aySmXp>. Acesso em: 7 mai. 2020.

ILO. *Working time in the twenty-first century - Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements*. Genebra, 2011. Disponível em: <https://bit.ly/2Y7R14P>. Acesso em: 15 abr. 2020.

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

KAFKA, Franz. *A metamorfose*. Trad. Cláudia Abeling. Melhoramentos, São Paulo, 2013.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11ª ed. Saraiva Educação, São Paulo, 2019.

MAFFRA, Márcia Vieira. “Direito à desconexão no universo do trabalho”, in: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). *Direito do Trabalho*. Belo Horizonte: FUMARC, v. 2, p. 505-520, 2015.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 3ª ed. Almedina, Coimbra, 2006.

MARTINS, João Zenha. “Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos”, in *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho, o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*, coord. Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira. 1ª ed. Lisboa: AAFDL Editora, 2018.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. *Direito à Desconexão do Trabalho: Com Análise Crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017)*. São Paulo: LTr, 2018.

METTLING, Bruno. *Transformation numérique et vie au travail*. Paris: Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 2015. Disponível em: <https://bit.ly/2Racy95>. Acesso em: 5 ago. 2020.

MOLINA, André Araújo. *Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador*. Revista Síntese: trabalhista e previdenciária, v. 29, n. 342, p. 86-111, dez. 2017.

MOREIRA, Maria Margarida Góis. *O princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar: algumas considerações*. Questões Laborais, ano XX, nº 41, Coimbra Editora, Coimbra, p.131-172, jan.-jun. 2013.

MOREIRA, Teresa Coelho. *Algumas questões sobre trabalho 4.0*. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 9, n. 86, p. 152-167, mar. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3h8tGGJ>. Acesso em: 10 mar. 2020.

MOREIRA, Teresa Coelho. *Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho?*. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, nº 11, jan./jun. 2012

MOREIRA, Teresa Coelho. *O direito à desconexão dos trabalhadores*. Questões. Laborais, nº 49, Ed. Almedina, Coimbra, 2016.

MORI, Daniela; SALLES, Juliana Petenate. *Duração do trabalho*. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 81, ago. 2019. Disponível em: <https://bit.ly/34djdqU>. Acesso em: 7 mai. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho*. 26ª ed. Saraiva, São Paulo, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Normas da OIT sobre Condições e Relações de Trabalho*. Disponível em: <https://bit.ly/30SeLex>. Acesso em: 20 abr. 2020.

NIETZSCHE, Friedrich. *Humano, demasiado humano* [livro eletrônico]. 1ª ed. Coleção Nietzsche. LeBooks Editora. 2019.

OIT. *Trabalho decente*. Disponível em: <https://bit.ly/3aA08QA>. Acesso em: 28 mar. 2020.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. *Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista*. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out. 2010.

PEREIRA, Duarte Amorim. *Há vida para além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e desconexão profissional*. Questões laborais, Coimbra, nº 53, ano XXV, julho-dezembro/2018.

PORTO, Noêmia. *Duração do trabalho e a Lei nº 13.467/2017: desafios reais da sociedade do presente na contramão da “reforma trabalhista”*. Revista TST, vol. 83, n.º 4, out/dez, São Paulo, 2017.

PORTO, Noêmia; LOURENÇO FILHO, Ricardo. *Meio ambiente e teletrabalho na reforma trabalhista (lei nº 13.467/2017): disponibilidade, controle e saúde do trabalhador*. Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan.-jun. 2017.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar: algumas notas, in: *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho, o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*, coord. Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira. 1ª ed. Lisboa: AAFDL Editora, 2018.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho, parte II – situações laborais individuais*. 6ª ed. rev. e atual. Almedina, Coimbra, 2016.

RANDSTAD. *Las tecnologías destruyen las fronteras entre vida privada y laboral*. Publicado em: 12 de abril de 2012. Disponível em: <https://bit.ly/2YeSLsX>. Acesso em: 19 mar. 2020.

RAY, Jean-Emmanuel. *Le droit à la déconnexion, droit à la vie privée du XXIe siècle*. Disponível em: <https://bit.ly/2Egzu34>. Acesso em 12 jul. 2020.

RESEDÁ, Salomão. *O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho*. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 33, n. 126, p. 157-175, abr./jun. 2007.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho esquematizado*, coord. Pedro Lenza. 5ª ed. Saraiva Educação, São Paulo, 2018.

ROSA, Hartmut. *Aceleração: a transformação das estruturas temporais na Modernidade*. Ed. Unesp, São Paulo, 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 11ª ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. “Dos direitos e garantias fundamentais – notas introdutórias ao sistema constitucional de direitos e deveres fundamentais”, in: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; \_\_\_\_\_; STRECK, Lenio L. (Coords.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

SARMENTO, Daniel. “Vinculação dos particulares aos direitos fundamentais no direito comparado e no Brasil” in: BARROSO, Luís Roberto (org.). *A Nova Interpretação Constitucional: Ponderação, Direitos Fundamentais e Relações Privadas*. Rio de Janeiro: Renovar, p. 193-284, 2003.

SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial* [livro eletrônico]; trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Do direito à desconexão do trabalho*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 23, Campinas, SP, jul./dez. 2003.

STANDING, Guy. *O precariado: a nova classe perigosa*. Trad. Cristina Antunes. Autêntica Editora, Belo Horizonte, 2014.

SUPIOT, Alain. *Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003.

THOMPSON, E. P. “Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial”, in: *Costumes em comum – estudos sobre a cultura popular tradicional*, Companhia das Letras, São Paulo, 1998.



TOVAR, Joaquín Aparicio. "Prólogo", in: TRILLO PÁRRAGA, Francisco. *La construcción social y normativa del tiempo de trabajo: identidades y trayectorias laborales*. Valladolid: Lex Nova, 2010.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de direito do trabalho*. 2.<sup>a</sup> ed. rev. e atual., Verbo, Lisboa, 2014.

WAJCMAN, Judy. *Pressed for time: the acceleration of life in digital capitalism*, The University of Chicago Press, Chicago, 2015.

WHITROW, G. J. *O que é o tempo? Uma visão clássica sobre a natureza do tempo*. Jorge Zahar Ed., Rio de Janeiro, 2005.

## JURISPRUDÊNCIA

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª. REGIÃO. RO: 0036800-22.2009.5.01.0531 RJ, Relator: Bruno Losada Albuquerque Lopes, 4ª Turma. Data de Publicação: 21/05/2014. Disponível em: <https://bit.ly/3lWJNdd>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª. REGIÃO. RO: 00016097420125010024 RJ, Relator: Leonardo Dias Borges, 10ª Turma. Data de Publicação: 11/09/2014. Disponível em: <https://bit.ly/3j9ZLPm>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª. REGIÃO. RO: 00014910920135010301 RJ, Relator: Leonardo Dias Borges, 10ª Turma. Data de Publicação: 13/01/2016. Disponível em: <https://bit.ly/345rAUU>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª. REGIÃO. RO: 00031436020125020045 SP, Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros, 4ª Turma. Data de Publicação: 09/10/2015. Disponível em: <https://bit.ly/31ht5xu>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, *Processo n.º 10013320620185020088*, Relatora: Wilma Gomes da Silva Hernandez, 11ª Turma – Cadeira 1, Data de Publicação: 03/09/2019. Disponível em: <https://bit.ly/2IxEN0e>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª. REGIÃO. RO: 0011376-42.2015.5.03.0165 MG, Relatora: Paula Oliveira Cantelli, 4ª Turma. Data de Publicação: 09/09/2016. Disponível em: <https://bit.ly/3lUYvS7>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. RO: 0119900-03.2009.5.04.0332 RS, Relatora: Denise Pacheco, 2ª Vara do Trabalho de São Leopoldo. Data de Julgamento: 04/08/2011. Disponível em: <https://bit.ly/31k1JXk>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. RO: 00019945120155090652, Relator: Edmilson Antonio de Lima. Data de Publicação: 02/08/2019. Disponível em: <https://bit.ly/3o0XUQD>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13.<sup>a</sup> REGIÃO. *RO: 0096800-51.2014.5.13.0022*, 2<sup>a</sup> Turma, Data de Publicação: 08/09/2015. Disponível em: <https://bit.ly/3dDIgGE>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23.<sup>a</sup> REGIÃO. *RO: 00000186820165230107*, Relator: Roberto Benatar, 2<sup>a</sup> Turma, Data de Publicação: 31/03/2017. Disponível em: <https://bit.ly/3dAgPwU>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24.<sup>a</sup> REGIÃO. *RO: 00248282120155240041*, Relator: Francisco das Chagas Lima Filho, 2<sup>a</sup> Turma. Data de Julgamento: 11/05/2017. Disponível em: <https://bit.ly/344VXe1>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24.<sup>a</sup> REGIÃO. *RO: 00009495820105240041 MS*, Relator: Júlio César Beber, 1<sup>a</sup> Turma. Data de julgamento: 13/05/2014. Disponível em: <https://bit.ly/2IygDmi>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *AIRR: 823005620085020002*, Relator: Luiz José Dezena da Silva, 1<sup>a</sup> Turma, Data de Publicação: 16/03/2020. Disponível em: <https://bit.ly/3dxDyK4>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *AIRR: 22187820105090000*, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, 1<sup>a</sup> Turma, Data de Publicação: 05.06.2015. Disponível em: <https://bit.ly/2HaZ0Zk>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *AIRR: 2058-43.2012.5.02.0464*, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7<sup>a</sup> Turma. Data de publicação: 27/10/2017. Disponível em: <https://bit.ly/345uKrA>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *AIRR: 3341-03.2013.5.02.0065*. Relator: Márcio Eurico Vital Amaro, 8<sup>a</sup> Turma. Data de Publicação: 09/02/2018. Disponível em: <https://bit.ly/3IP14Fk>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *RE: 161.243-DF*, Relator: Ministro Carlos Velloso, Data de Publicação: 19/12/1997. Disponível em: <https://bit.ly/3IUcJmg>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *RE: 201.819/RJ*, Relatora: Ministra Ellen Gracie; Relator para Acórdão Ministro Gilmar Mendes, Data de Publicação: 11/10/2005. Disponível em: <https://bit.ly/3k8aqvp>. Acesso em: 10 out. 2020.

FRANÇA. COUR DE CASSATION. *Pourvoi: 99-42.727*. Relatora: Mme Lemoine-Jeanjean. Data de Publicação: 2/10/2001. Disponível em: <https://bit.ly/3dBCpRD>. Acesso em: 10 out. 2020.

FRANÇA. COUR DE CASSATION. *Pourvoi: 01-45.889*. Data de Publicação: 17/02/2004. Disponível em: <https://bit.ly/31fkew6>. Acesso em: 10 out. 2020.

FRANÇA. COUR DE CASSATION. *Pourvoi: 17-13.029*. Data de Publicação: 12/07/2018. Disponível em: <https://bit.ly/3obsYxk>. Acesso em: 10 out. 2020.

PORTUGAL. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, *Acórdão n.º 368/97*, Processo n.º 21/95, Relatora: Conselheira Maria Fernanda Palma. Disponível em: <https://bit.ly/31eQCik>. Acesso em: 10 out. 2020.