

O direito comparado como meio de resguardar a desconexão dos teletrabalhadores

Comparative law as a means of protecting the disconnection of teleworkers

Arman Hillesheim¹

Tatiani Heckert Braatz²

RESUMO: este artigo tem como objetivo verificar a possibilidade de utilização do direito comparado como forma de garantir a fruição do direito à desconexão dos teletrabalhadores, haja vista que o referido instituto ainda não foi regulamentado no ordenamento jurídico brasileiro. Foi feita a coleta de artigos científicos e foi utilizado o direito comparado para análise das legislações de Portugal, Chile, Argentina e França – disponíveis em seus respectivos *sites* oficiais. Foi utilizada a abordagem qualitativa e o método indutivo para pesquisa bibliográfica. Por meio desta pesquisa identificou-se que o direito comparado é sim eficaz para a garantia do direito à desconexão dos teletrabalhadores, especialmente quando levadas em consideração as legislações francesas e argentinas. No entanto, embora seja uma possível solução ao atual cenário brasileiro, onde não há normas acerca da desconexão, a previsão legal do tema, aliada à limitação do poder diretivo e o empoderamento sindical, surgem como formais mais eficientes para conferir efetividade e segurança jurídica a esse direito.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Teletrabalho. Direito à desconexão. Direito comparado.

ABSTRACT: This paper aims to verify the possibility of using comparative law as a way of guaranteeing the use of the right to disconnection by teleworkers, given that the institute has not yet been regulated in the Brazilian legal system. Scientific papers were gathered, and comparative law was used to analyze the legislation of Portugal, Chile, Argentina and France – available on their respective official websites. The qualitative approach and the inductive method were used for bibliographical research. Through this research, it was identified that comparative law is indeed effective in guaranteeing the right to disconnect for teleworkers, especially when considering French and Argentine legislation. However, although it is a possible solution to the current Brazilian scenario, where there are no rules regarding disconnection, the legal provision on the topic, combined with the limitation of management power and union empowerment, emerge as more efficient ways to provide effectiveness and legal security to this right.

Keywords: Labor Law. Teleworking. Right to disconnect. Comparative law.

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho vêm sofrendo fortes mudanças nas últimas décadas em decorrência de diversos fatores, sendo uma dessas o advento das tecnologias de informação e de comunicação. Dentre as consequências disso, pode-se citar a possibilidade de trabalhar em qualquer lugar, o que vai de encontro à noção “tradicional”, por assim dizer, do trabalho realizado dentro das dependências do empregador (Silva; Takeshita, 2022).

Com isso são adotadas novas formas de laborar, sendo o teletrabalho uma delas.

¹Estudante do último semestre do Curso de Direito da Universidade Regional de Blumenau

² Mestre em Direito, professora do Curso de Direito da Universidade Regional de Blumenau nas Disciplinas de Direito das Relações de Trabalho I e II e das Disciplinas do Estágio de Prática Jurídica

Regulamentado pela Reforma Trabalhista (Brasil, 2017), o teletrabalho é aquele desenvolvido com o uso de tecnologias e preponderantemente à distância (Brasil, 1943). No entanto, apesar de tal reforma legislativa trazer uma tão necessitada regulamentação a essa categoria, foi muito criticada por permitir a precarização não só do teletrabalhador, mas dos trabalhadores em geral.

Essa precarização foi acentuada com a pandemia do coronavírus, uma vez que a adoção do modelo *home office* fez com que a maioria dos trabalhadores adotassem, ainda que temporariamente, o regime de teletrabalho. Assim, todas as consequências negativas do teletrabalho, a exemplo da violação aos direitos fundamentais ao lazer, ao descanso e à privacidade, puderam ser vistas em larga escala (Pagani; Duarte; Gomes, 2023).

Diante desse cenário, a desconexão surge como forma de garantia desse direito, podendo ser definida como o “[...] direito de não receber chamadas telefônicas, e-mails ou mensagens instantâneas fora do horário de trabalho, em respeito ao direito à saúde, ao repouso, ao lazer, à vida em família e em sociedade do trabalhador” (Gauriau, 2020, p. 192). No entanto, tal medida carece de regulamentação dentro do ordenamento jurídico brasileiro.

Portanto, o objetivo deste artigo é verificar a possibilidade de utilização do direito comparado como forma de garantir a fruição do direito à desconexão dos teletrabalhadores.

Em relação à metodologia da pesquisa, os conteúdos para o estudo foram coletados em artigos científicos para fundamentar os argumentos apresentados. Tais artigos estão disponíveis na internet através dos *sites* das revistas em que foram publicados.

Também foi feito o uso do direito comparado com a coleta de legislações estrangeiras – no caso, de Portugal, Chile, Argentina e França – disponíveis em seus respectivos *sites* oficiais. Foi utilizada a abordagem qualitativa e o método indutivo para pesquisa bibliográfica.

Este artigo é estruturado da seguinte forma: introdução, com a contextualização, delimitação do tema, objetivo, metodologia e estrutura do trabalho; desenvolvimento, com a análise da legislação portuguesa, chilena, argentina e francesa acerca da desconexão, bem como suas contribuições para o Direito brasileiro; e a conclusão, onde há uma análise dos resultados alcançados.

Por fim, cabe destacar que, durante a pesquisa das referidas legislações do exterior, foi feita a tradução livre dos seus dispositivos para a realização da pesquisa.

2 DESCONEXÃO E ORDENAMENTOS JURÍDICOS ESTRANGEIROS

As questões que afligem direitos fundamentais dos teletrabalhadores, mormente o lazer o

descanso, não ocorrem apenas no território nacional. Considerando que as inovações tecnológicas – capazes de mudar as relações de trabalho – são um fenômeno que afeta o mundo inteiro, diversos países buscam regulamentar tais inovações, a fim de que os teletrabalhadores não sejam expostos a jornadas de trabalho intermináveis. Com isso, haveria a redução da precarização do teletrabalhador, a qual traria uma melhoria na qualidade de vida desse (Lopes; Santos, 2020).

Neste estudo será feita uma análise da legislação de quatro países, quais sejam: Portugal, Chile, Argentina e França. Todos esses países possuem importância no que se refere à desconexão devido a diferentes fatores. Portugal, por ser uma grande inspiração para a legislação trabalhista brasileira (Lopes; Santos, 2020); Chile e Argentina por, além de serem exemplos dentro da América do Sul, terem promulgado suas respectivas legislações durante o início da pandemia de Covid-19, fato que demonstrou a necessidade de uma maior regulamentação do teletrabalho por parte do legislador – haja vista o grande número de trabalhadores em regime de teletrabalho naquele período (Goldschmidt; Graminho, 2022); e a França, por ser pioneira na Europa no que se refere à regulamentação do direito à desconexão (Gauriau, 2020).

3 LEGISLAÇÃO PORTUGUESA

A legislação de Portugal é uma fonte importante para todo o ordenamento jurídico brasileiro. Na seara do Direito do Trabalho – especialmente em relação ao teletrabalho – isso não é diferente. Lopes e Santos (2020) afirmam que o Código de Trabalho de Portugal (2009) foi uma fonte fundamental para regulamentação do referido instituto.

Um exemplo disso ocorre em relação ao próprio conceito do teletrabalho. A referida legislação estrangeira, em seu art. 165, o define como “[...] a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação” (Portugal, 2009).

Tal conceito traz os mesmos elementos presentes no art. 75-B da CLT (Brasil, 1943), mormente no que se refere ao uso de tecnologias e ao trabalho sendo realizado habitualmente fora da empresa.

No entanto, há diferenças essenciais em relação a ambas as legislações, especialmente no que tange à proteção dos direitos fundamentais do teletrabalhador. Um exemplo disso decorre da garantia a direitos como a saúde física e psicológica do empregado (Lopes; Santos, 2020). Enquanto o art. 75-E da CLT (Brasil, 1943) trata apenas das instruções do empregador a fim de impedir acidentes e doenças decorrentes do trabalho, a lei portuguesa vai além ao tutelar o não isolamento do teletrabalhador, conforme art. 169, item 3 do código de trabalho de Portugal (Portugal, 2009).

Outra questão é acerca do poder diretivo do empregador dentro desse ordenamento jurídico. O consenso adotado pela doutrina portuguesa é o de que tal poder não pode, em hipótese alguma, desrespeitar os direitos fundamentais dos teletrabalhadores. Além disso, o obreiro deve estar ciente sobre questões como a existência do poder diretivo (Martins, 2019).

Sobre isso discorre Martins (2019, p. 50):

É exigido, em primeiro lugar, que a atividade de fiscalização seja conhecida pelos trabalhadores, em segundo, tem de ser referida exclusivamente ao contrato de trabalho e terceiro, implica que seja reconhecida uma natureza recíproca de forma a permitir o que equilíbrio desejado entre os direitos do trabalhador e os poderes do empregador.

Ainda em relação a direitos fundamentais, um aspecto importante no que se refere à desconexão laboral é a proteção expressa à privacidade do teletrabalhador, fato que pode ser visto ao analisar o art. 170, item 1 da referida legislação: “O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico” (Portugal, 2009). Nota-se que o principal foco do legislador lusitano é, em última instância, o bem-estar do trabalhador, com a garantia de sua dignidade como consequência (Lopes; Santos, 2020).

4 LEGISLAÇÃO CHILENA

Em se tratando de legislação promulgada por países sul-americanos o Chile é um que merece destaque. Isso ocorre porque, ao contrário da já mencionada legislação portuguesa, a do referido país foi promulgada em 2020, durante a pandemia do Covid-19. Percebe-se, portanto, uma necessidade de aprofundar o regulamento acerca do teletrabalho tendo em mente que esse instituto fora aplicado em grande escala devido ao período de distanciamento social (Goldschmidt; Graminho, 2022).

Para tanto, o Chile emendou seu Código do Trabalho – por meio da Lei n. 21.220/2020 – alterando o regime do teletrabalho de diversas maneiras (Chile, 2020). Dentre essas, pode-se destacar a positivação do direito à desconexão (Goldschmidt; Graminho, 2022).

Isso pode ser visto ao analisar a lei supracitada, a qual acrescentou o art. 152, *quáter* J, à legislação trabalhista chilena sob a seguinte redação (Chile, 2020):

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso,

permisos o feriado anual de los trabajadores.³

Ao analisar a referida norma é possível perceber diferentes elementos protetivos ao teletrabalhador (Goldschmidt; Graminho, 2022). A ausência de limitação de jornada – no caso do ordenamento chileno (Chile, 2020) – não dá margem ao empregador de acionar o empregado a qualquer momento do dia, conforme ocorre com o teletrabalhador brasileiro, exposto anteriormente (Ponzilacqua; Silva, 2022).

Pelo contrário, a legislação estrangeira determina não só o direito de o teletrabalhador se desconectar do trabalho como também estabelece os períodos em que é proibido o contato entre empregado e empregador. Alguns exemplos presentes no mencionado dispositivo, traduzidos de maneira livre, incluem férias e um período de “[...] doze horas contínuas em um período de vinte e quatro horas [...]” (Chile, 2020). Portanto, é possível afirmar que há um esforço por parte do governo estrangeiro em garantir o direito de privacidade e descanso do trabalhador (Goldschmidt; Graminho, 2022).

5 LEGISLAÇÃO ARGENTINA

No que se refere à legislação argentina, publicada durante a pandemia – conforme mencionado - foi promulgada a Lei nº 27.555 (Argentina, 2020), a qual regulamentou o teletrabalho nesse país (Goldschmidt; Graminho, 2022). Dentre as normas presentes é possível observar semelhanças com as presentes no ordenamento jurídico brasileiro, a exemplo do art. 10 da lei argentina, a qual trata da compensação dos gastos com conectividade (Argentina, 2020). Tal dispositivo se assemelha ao art. 75-D da CLT, que trata da “[...] responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto [...]” (Brasil, 1943).

Contudo, a referida legislação estrangeira traz muito mais segurança aos teletrabalhadores, especialmente no que concerne à desconexão. Um exemplo disso pode ser visto no art. 4º da referida lei, a qual estabelece que *softwares* e demais plataformas utilizadas para o teletrabalho não podem ser utilizadas fora da jornada de trabalho determinada (Argentina, 2020).

Outro exemplo está presente no artigo seguinte da mesma lei – art. 5º - responsável por

³ Tradução livre: No caso de trabalhadores remotos que distribuem livremente o seu horário ou teletrabalhadores excluídos da limitação do horário de trabalho, o empregador deve respeitar o seu direito de desligar, garantindo o tempo em que não será obrigado a responder às suas comunicações, ordens ou outros requisitos. O tempo de desligamento deve ser de, no mínimo, doze horas contínuas em um período de vinte e quatro horas. Da mesma forma, em nenhum caso o empregador pode estabelecer comunicações ou fazer ordens ou outros requisitos durante os dias de descanso, férias ou férias anuais dos trabalhadores.

estabelecer expressamente o direito à desconexão do teletrabalhador, conforme pode ser visto a seguir (Argentina, 2020):

Artículo 5º- Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho. El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.⁴

Após análise do referido dispositivo legal é possível afirmar que houve zelo, por parte do legislador argentino, com os direitos fundamentais dos teletrabalhadores desse país (Goldschmidt; Graminho, 2022). Isso ocorre devido à limitação do poder diretivo do empregador – ao proibir sanções aos empregados que não respondam mensagens fora do horário de trabalho – e à proteção à jornada de trabalho do teletrabalhador, a qual definitivamente contribui com seu direito ao lazer e ao descanso (Santos; Miranda, 2017).

Além disso, o direito à privacidade do teletrabalhador argentino também foi positivado por meio da Lei nº 27.555. Em seu art. 15 é estabelecida a participação dos sindicatos a fim de proteger a privacidade do teletrabalhador no que se refere a sistemas que visam resguardar suas informações pessoais (Argentina, 2020).

Arelado a isso o art. 16 da mesma lei dispõe acerca do tratamento que o empregador deve ter acerca dessas informações (Argentina, 2020):

Artículo 16.- Protección de la Información Laboral. El empleador deberá tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma.⁵

Conforme exposto anteriormente, o empregador – no exercício de seu poder diretivo – é capaz de cometer diversas violações à privacidade de seu subordinado. A utilização de ferramentas capazes de rastrear a atividade do teletrabalhador, caso utilizadas indevidamente (qual seja, em excesso), pode configurar uma enorme violação à sua intimidade. Em virtude disso, normas como

⁴ Tradução livre: Artigo 5.º – Direito à desconexão digital. A pessoa que trabalha na modalidade de teletrabalho terá o direito de não ser contactada e de se desligar dos dispositivos digitais e/ou das tecnologias de informação e comunicação, fora do seu horário de trabalho e durante os períodos de afastamento. Ela não pode ser sancionada por fazer uso desse direito. O empregador não pode exigir que a pessoa que trabalha execute tarefas, ou enviar-lhe comunicações, por qualquer meio, fora do horário de trabalho.

⁵ Tradução livre: Artigo 16. - Proteção das Informações Trabalhistas. O empregador deve tomar as medidas adequadas, especialmente no que diz respeito ao *software*, para garantir a proteção dos dados utilizados e tratados pela pessoa que trabalha na modalidade de teletrabalho para fins profissionais, não podendo fazer uso de software de vigilância que viole a privacidade dele.

a previamente citada tornam-se cada vez mais essenciais (Pimentel, 2022).

6 LEGISLAÇÃO FRANCESA

6.1 Características gerais

A legislação francesa é de suma importância no que concerne à desconexão. Isso decorre do fato de esta ser pioneira no tema, ao ser a primeira nação europeia a tratar da desconexão juridicamente falando (Gauriau, 2020).

Outro motivo é devido ao modo como a desconexão laboral é tratada pela legislação desse país. Para eles, o referido tema se trata muito mais sobre bem-estar do que de jornada de trabalho propriamente dita (Lopes; Santos, 2020).

A respeito disso ensinam Lopes e Santos (2020, p. 261):

Importante destacar que na legislação francesa o direito à desconexão consta da seção que trata da igualdade profissional entre homens e mulheres e da qualidade de vida no trabalho, e não na seção que trata de jornada de trabalho, o que demonstra a preocupação da aludida legislação com direitos fundamentais de seus trabalhadores.

É esse enfoque na proteção de direitos fundamentais que é capaz de trazer muito mais segurança ao teletrabalhador, uma vez que toda a legislação estaria – em tese – norteada nessa garantia (Lopes; Santos, 2020).

Além disso, toda a discussão acerca do direito a se desconectar teve ampla participação da sociedade francesa, fato que refletiu na legislação que a regula. Nas palavras de Gauriau (2020, p. 193): “A legislação francesa privilegiou o diálogo social para a implementação do direito de desconectar”. Levando em conta esses elementos é evidente o zelo do legislador francês para com os direitos fundamentais dos teletrabalhadores, os quais são validados e efetivados considerando as normas vistas a seguir (Lopes; Santos, 2020).

6.2 Previsão legal

No que se refere à desconexão na França essa já estava assegurada por lei desde 2016, por meio da Lei nº 2016-1088, em seu art. 55 (França, 2016). Hoje em dia, o art. L2242-17, 7º da referida legislação trabalhista dispõe o seguinte acerca do tema (França, 2024⁶):

7º Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle

⁶ Durante as pesquisas para a realização deste trabalho foram coletadas a legislação trabalhista francesa deste ano, 2024, e de 2020, a fim de que os dispositivos citados sejam condizentes com as citações deste subcapítulo, datadas de 2020.

et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.⁷

Percebe-se, após análise do referido dispositivo legal, a regulação dos elementos essenciais para a garantia do bem-estar do trabalhador dentro da era digital, qual seja, a limitação do uso de tecnologias. Tal limitação, no entanto, serve para nortear as relações entre empregador e empregado, uma vez que a legislação estrangeira incentiva negociações entre eles, as chamadas negociações coletivas, a serem realizadas entre os sindicatos e os empregadores (Gauriau, 2020).

Essas negociações envolvem, segundo o mesmo artigo, a igualdade entre homens e mulheres dentro do ambiente de trabalho, mormente no que se refere à proteção da vida privada deles (França, 2020). Conforme mencionado, isso é uma demonstração do grau de importância dado pelo direito de se desconectar do trabalho, ao ser muito mais que uma simples questão de jornada de trabalho (Lopes; Santos, 2020).

Outro artigo do Código de Trabalho francês que merece ser mencionado é o art. L1222-9 (França, 2020). Nele, há a definição de teletrabalhador utilizando os mesmos elementos da legislação brasileira – art. 75-B da CLT –, quais sejam: o trabalho realizado à distância voluntariamente, com a utilização de ferramentas tecnológicas e de comunicação (Brasil, 1943).

Além da definição desse instituto, o referido artigo é importante por determinar requisitos das convenções coletivas ou dos estatutos que tratem do teletrabalho. Dentre eles, cabe destacar o L1222-9, 3º e 4º, os quais preveem, respectivamente, os meios de controle de jornada; e os horários nos quais o empregador pode entrar em contato com o teletrabalhador (França, 2020).

Isso se assemelha ao art. 75-B, §9º da CLT, o qual prevê a possibilidade de negociações individuais acerca dos “[...] horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais” (Brasil, 1943). A diferença entre o dispositivo pátrio e o estrangeiro previamente citado é que este prevê estatutos coletivos, em que há a participação e benefício de toda a categoria de teletrabalhadores (França, 2020), ao contrário daquele, em que apenas o teletrabalhador individual é beneficiado (Brasil, 1943).

⁷ Tradução livre: 7º Os termos do pleno exercício pelo trabalhador do seu direito de desligar e o estabelecimento pela empresa de sistemas para regular a utilização de ferramentas digitais, com vista a garantir o respeito pelos momentos de descanso e relaxamento, bem como das licenças pessoais e vida familiar. Na falta de acordo, o empregador elabora um estatuto, após consulta à comissão social e económica. Esta carta define estas modalidades de exercício do direito a desligar e prevê ainda a implementação, aos colaboradores e pessoal de supervisão e gestão, de ações de formação e sensibilização sobre a utilização razoável de ferramentas digitais.

No caso da legislação francesa, tais dispositivos evidenciam a preocupação do legislador para com a desconexão laboral e são fundamentais para a garantia da saúde dos teletrabalhadores como um todo (Gauriau, 2019), sendo um exemplo dos deveres dos empregadores franceses de empenhar

[...] todo esforço necessário para proteger a saúde física e mental do trabalhador (e do teletrabalhador), garantir a segurança dos locais e equipamentos de trabalho, prevenir os riscos (físicos e psicossociais) associados à atividade profissional, bem como garantir-lhe condições de trabalho respeitadas das normas de higiene, saúde e segurança (Devernay, 2017 *apud* Gauriau, 2019, p. 135).

A preocupação com o bem-estar do obreiro também é possível ser percebida com a leitura do art. L1222-10, 3º da mencionada legislação estrangeira, uma vez que este obriga o empregador a se reunir com o teletrabalhador e discutir com ele acerca do seu ambiente de trabalho e jornada de trabalho, previsão essa que está ausente na legislação pátria (França, 2020).

Mais uma previsão legal que está ausente em relação ao ordenamento jurídico brasileiro está presente no art. L1222-11 do Código de Trabalho francês. Nele consta que em casos de força maior, a exemplo de epidemias, o teletrabalho surgiria como meio para não paralisar as atividades empresariais, enquanto se zela pela saúde dos trabalhadores (França, 2020). Denota-se o preparo do legislador estrangeiro para com a pandemia de Covid-19, por exemplo, ao prever na lei, antecipadamente, circunstâncias excepcionais a fim de beneficiar não só o trabalhador – com a sua saúde - mas também o empresário com a ininterrupção do seu trabalho (Gauriau, 2020).

O Código de Trabalho francês, contudo, não é isento de críticas. Uma delas pode ser feita em relação às negociações entre empregado e empregador em empresas com menos de 50 membros (Gauriau, 2020). Ao contrário de uma empresa maior, em que há uma obrigatoriedade legal de discutir acerca do direito de se desconectar, conforme art. L2242-17 da referida lei (França, 2020), empresas menores que o referido número não têm esse ônus (Ponzilacqua; Silva, 2022).

Aliado a isso, a obrigatoriedade em questão se refere apenas à discussão, mas não à efetivação da desconexão no ambiente de trabalho. Ou seja, caso o empregador discuta em negociação coletiva – mas recuse – aplicar essa medida, não haveria qualquer penalidade ao empregador (Gauriau, 2020).

Essa peculiaridade da legislação francesa pode reduzir gravemente os efeitos da desconexão na prática (Gauriau, 2020). É o que argumenta Gauriau (2020, p. 200): “Pode-se indagar sobre a efetividade desse direito, pois a ausência de sanção pode dissuadir as empresas a negociarem o direito à desconexão”.

Isso significaria – em outras palavras – uma menor proteção para os teletrabalhadores de

empresas menores (Gauriau, 2020).

Sobre isso discorre Gauriau (2020, p. 199):

O legislador francês não estimou necessário tratar do direito à desconexão nas empresas com menos de 50 empregados. Estas empresas não serão obrigadas a negociar. Nesse ponto indaga-se se ele falhou pois, nessas empresas, os empregados não poderão invocar as regras do Código do Trabalho para beneficiarem do direito a desconectar. Estima-se, todavia, prudente que o empregador estabeleça regras para a desconexão, pois a *Cour de cassation* é muito sensível às questões afetas à proteção da saúde do trabalhador e muito provavelmente condenará o empregador que não assegurar a seus trabalhadores um direito à desconexão.

A citada *Cour de cassation*, órgão judicial francês, surge para suprir as lacunas normativas deixadas pelo legislador. Embora a promulgação de leis seria o cenário mais seguro – visto que é medida geral e não sujeita a mudanças de entendimentos repentinos – a referida corte já protagonizou diversos incidentes em que foi decidido a favor do bem-estar do trabalhador. Pode-se dizer que, por ora, tal órgão está atuando favoravelmente em prol do direito do trabalhador de se desconectar (Gauriau, 2020).

De um modo geral, é possível afirmar que a legislação francesa é muito mais avançada que a brasileira em termos de desconexão do teletrabalhador. Isso ocorre devido a diversos fatores, sendo possível destacar a preocupação com a efetividade – e não só a positivação dos direitos dessa categoria – como um deles. As formas de controle de jornada e as limitações do contato entre empregador e teletrabalhador são um exemplo disso (Gauriau, 2020).

7 CONTRIBUIÇÕES PARA O DIREITO BRASILEIRO

7.1 Possibilidade da aplicação do direito comparado

Antes de adentrar às possíveis contribuições das legislações estrangeiras ao direito trabalhista brasileiro é importante destacar sua possibilidade, mediante previsão legal. De acordo com o artigo 8º, *caput*, da CLT (Brasil, 1943, grifo próprio):

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, **na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso**, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o **direito comparado**, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

A mencionada legislação trabalhista é clara ao permitir a aplicação do direito comparado na hipótese de haver omissões, sejam elas legais ou contratuais, ao caso em análise (Brasil, 1943). Portanto, diante da ausência de normas, tanto constitucionais quanto infraconstitucionais, a respeito da desconexão dos teletrabalhadores dentro do ordenamento jurídico brasileiro, a

interpretação utilizando o direito comparado surge como medida viável a fim de suprir essa lacuna (Goldschmidt; Graminho, 2022).

Outro ponto que corrobora a possibilidade de aplicação do direito comparado é o fato de que o direito à desconexão é, conforme entendimento doutrinário, um “[...] direito fundamental implícito no ordenamento jurídico, que pode ser deduzido de outros direitos fundamentais, expressos na Constituição Federal e em tratados internacionais [...]” (Goldschmidt; Graminho, 2022, p. 208).

Uma prova disso decorre do fato de que a desconexão pode ser relacionada à saúde e à segurança do trabalho, sendo ambas objeto de uma resolução da Organização Internacional do Trabalho (2022). Tal norma incluiu os referidos direitos fundamentais como princípios essenciais dessa organização, em resposta aos efeitos sofridos pela classe trabalhadora durante o período pandêmico.

Ainda sobre a questão dos direitos fundamentais implícitos, o art. 5º, §2º da CF/88 (Brasil, 1988) atribui que os direitos fundamentais, como um todo, integram um rol exemplificativo dentro do ordenamento jurídico, o que significa que não são limitados apenas aos direitos do referido artigo (Goldschmidt; Graminho, 2022). Assim, não haveria óbices para a desconexão integrar tal rol, dada a sua relação a direitos constitucionais como “[...] intimidade e à vida privada (art. 5º, V e X), à saúde (arts. 6º e 195), à limitação da jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), ao repouso semanal (art. 7º, XV), ao gozo de férias anuais remuneradas (art. 7º, XVII), ao lazer (art. 217, § 3º) e à convivência familiar (art. 227)” (Gauriau, 2020, p. 196).

Arelado a isso há o fato de que o art. 7º, *caput*, da CF/88 (Brasil, 1988) possibilita claramente a introdução de demais direitos aos previstos no mesmo artigo, dentre os quais a desconexão pode fazer parte, dada a sua importância para a vida não só do teletrabalhador, mas dos trabalhadores em geral (Goldschmidt; Graminho, 2022).

Em virtude do exposto, é evidente que a atual ausência de legislação infraconstitucional não justifica a falta de garantia a que faz jus o teletrabalhador (Goldschmidt; Graminho, 2022).

7.2 Necessidade de regulamentação e limitação do poder diretivo

O direito à desconexão, embora uma novidade dentro do ordenamento jurídico brasileiro, pode ser implementado mediante previsão legal, forma essa que traria mais segurança jurídica e generalidade. Isso se opõe diretamente ao atual cenário brasileiro onde a garantia do referido direito ao teletrabalhador depende diretamente de uma decisão judicial, situação capaz de trazer diversas inseguranças tendo em mente as diferentes interpretações do Poder Judiciário a respeito do tema

(Ponzilacqua; Silva, 2022).

Isso é o que concluem Ponzilacqua e Silva (2022, p. 212) após uma pesquisa de 61 acórdãos acerca do direito à desconexão dentro do site do TST:

[...] é possível notar que o conceito de direito à desconexão não encontra sentido unívoco na jurisprudência das Cortes trabalhistas, além do que o termo vem sendo utilizado com o simples sentido de direito ao descanso ou de não ser incomodado em períodos de descanso, sem ligação com o uso de dispositivos tecnológicos, ou, ainda, para embasar fundamentação decisória sobre questão eminentemente processual. Portanto, infere-se que o direito em questão ainda não possui tutela específica clara quando a sua observância ou a reparação pela sua violação são demandados em juízo.

Diante desse cenário, a positivação do direito à desconexão torna-se medida essencial para a garantia dos direitos fundamentais não só dos teletrabalhadores, mas sim de qualquer trabalhador (Ponzilacqua; Silva, 2022).

Para tanto, um dos principais pontos a serem considerados pelo legislador – e presentes dentro do ordenamento jurídico francês, conforme anteriormente exposto – é o fato de que a desconexão não é simplesmente não trabalhar, mas sim garantir o bem-estar do obreiro (Lopes; Santos, 2020) através da efetivação de direitos fundamentais como lazer, vida privada e descanso. Dessa forma, há uma proteção à dignidade da pessoa humana dessa categoria (Ponzilacqua; Silva, 2022).

Mas qual a melhor forma de se realizar isso? Santos e Miranda (2017), e Ponzilacqua e Silva (2022) resumem tal forma com a seguinte medida: a limitação da jornada de trabalho.

Nesse sentido:

A principal finalidade do implemento desse direito é a limitação da jornada de trabalho na Era Digital, tendo em vista a utilização de equipamentos de comunicação instantânea como ferramenta laboral. Isso porque, se por um lado os meios informatizados proporcionam domínio e um sentimento de liberdade, de outro, tem-se a perda de controle e alienação decorrente dele (Chaulet; Datchary, 2014 *apud* Ponzilacqua; Silva, 2022, p. 213, grifo próprio).

Santos e Miranda (2017) vão além ao afirmar que um dos pontos principais dessa limitação surge com a restrição ao poder diretivo do empregador. No caso do teletrabalho, exercido por meio de tecnologias, “[...] o que resguardará tais direitos é o desligamento (ou inacessibilidade) ou não dos meios de conexão e comunicação” (Santos; Miranda, 2017, p. 103).

Isso estaria alinhado com a legislação portuguesa no sentido de respeitar a privacidade e zelar por boas condições de trabalho, conforme art. 170, item 1 do Código de Trabalho de Portugal, já citado (Portugal, 2009); a Lei 21.220, que acrescentou o art. 152, *quáter* J, à legislação trabalhista chilena, ao prever expressamente o desligamento dos trabalhadores à distância (Chile, 2020); e o

art. 4º da Lei nº 27.555, da Argentina, ao proibir a utilização de ferramentas telemáticas fora do horário de trabalho, também já citado (Argentina, 2020).

No Brasil, há uma tentativa de pôr em prática a referida ideia através do Projeto de Lei – PL nº 4.044 de 2020, de autoria do Senador Fabiano Contarato (Brasil, 2020). O projeto busca, em seu art. 1º, definir a desconexão laboral como a “[...] fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada” (Brasil, 2020).

Em que pese a definição aquém àquela adotada pelo legislador francês – uma vez que naquele país a desconexão laboral é muito mais que um tempo de folga (Lopes; Santos, 2020) – tal projeto é importante ao ressaltar a importância dos direitos fundamentais dos empregados (Brasil, 2020).

Além disso, dois dos pontos principais estão previstos nos artigos 72-A e 133-A do PL 4.044/2020 no que concerne à efetivação do direito à desconexão (Brasil, 2020). Nas palavras de Ponzilacqua e Silva (2022, p. 216):

Os artigos 72-A e 133-A contém previsão sobre o direito à desconexão em si, mas enquanto aquele trata da proibição do empregador em acionar o empregado por ferramentas telemáticas durante o período de descanso, este garante o gozo de férias sem qualquer comunicação do empregador durante esse período mediante exclusão do empregado de eventuais grupos de trabalho em aplicativos de mensagens.

Percebe-se que os referidos dispositivos buscam regular a utilização de meios eletrônicos comumente associados ao exercício do poder diretivo. Com isso, haveria um maior equilíbrio entre empregador e empregado, o que resultaria na maior efetividade dos direitos deste (Ponzilacqua; Silva, 2022).

Ainda sobre a PL nº 4.044 de 2020, outro artigo que mudaria a forma como o teletrabalho é visto dentro do ordenamento jurídico é o 65-A. Nele, o referido regime estaria abrangido dentro do capítulo da CLT que trata da jornada de trabalho, o que significa que haveria uma regulação dessa (Brasil, 2020). Como consequência, o teletrabalho por produção e por tarefa teria um certo limite, fato que traria benefícios a essa categoria no que se refere a garantias de seus direitos fundamentais (Pimentel, 2022).

7.3 Atuação dos sindicatos

Por último, Pimentel (2022) ressalta que, a fim de limitar o poder diretivo do empregador, a disposição legal dessa limitação, por si só, não seria suficiente para amparar os teletrabalhadores. Seria necessária a atuação de um órgão que, conforme o mesmo autor, foi bastante enfraquecido pela Reforma Trabalhista (Brasil, 2017): os sindicatos.

Em suas palavras:

Para a condução do poder empregatício em bases razoáveis faz-se necessária a observância de dois elementos fundamentais. O primeiro, a existência de legislação protetiva que promova efetivo equilíbrio jurídico, a fim de compensar o natural desnível na esfera dos fatos. O segundo, que se assegure a atuação independente do sindicato, para que o seu poder singular de criar normas se traduza em elevação da condição socioeconômica do trabalhador (Pimentel, 2022, p. 410).

Os sindicatos, dessa forma, exerceriam sua função de representação da classe trabalhadora – no caso em apreço, dos teletrabalhadores, pressionando a classe empresarial e criando normas que visem o bem-estar dos seus representados, funções essas que os empregados não possuem – ao menos não o suficiente – por si só (Pimentel, 2022).

Isso se assemelha à atuação sindical na França (2024) e na Argentina (2020), onde esses possuem papel ativo na negociação a fim de garantir os direitos essenciais dos trabalhadores, conforme exposto anteriormente.

Voltando à atual situação brasileira, Pimentel (2022, p. 413) finaliza seu artigo reforçando a importância da sindicalização para o bem-estar do teletrabalhador, afirmando que esta

[...] proporciona o encontro dos teletrabalhadores para a discussão de interesses comuns, propicia a formação de consciência de classe, serve como suporte às pautas reivindicatórias e viabiliza o soerguimento de recursos para o custeio sindical; enfim, indica caminhos possíveis ao reequilíbrio do poder e à inversão da lógica territorial.

No caso do teletrabalho propriamente dito, a sindicalização compreenderia não só o custeio sindical, mas a realização de negociações específicas para os teletrabalhadores que os coloquem no mesmo patamar dos demais trabalhadores no que tange à garantia de direitos fundamentais. Dessa forma, haveria igualdade entre os diferentes tipos de trabalhadores, considerando as diferenças inerentes aos seus respectivos regimes (Pimentel, 2022).

Considerando o exposto anteriormente acerca da atuação sindical de outros países, bem como o papel sindical para a vida do trabalhador brasileiro, o amparo desse órgão mostra-se fundamental no que se refere à efetivação do direito à desconexão dos teletrabalhadores. Por conseguinte, haveria de fato a garantia de direitos fundamentais como lazer, vida privada e descanso, essenciais para a observância do princípio da dignidade da pessoa humana no que se refere a esses indivíduos (Pimentel, 2022).

Tendo em mente esses pontos, a desconexão surge como algo com várias “faces”, por assim dizer. Sua regulamentação – algo inexistente atualmente no ordenamento jurídico brasileiro – é sim algo essencial para a garantia de direitos fundamentais dos teletrabalhadores (Lopes; Santos, 2020).

No entanto, há outros aspectos a serem considerados, a exemplo da atuação sindical, categoria essa que é capaz de auxiliar os teletrabalhadores no que se refere à reivindicação de seus direitos fundamentais, ao assumirem sua função de representação dessa classe, conforme mencionado anteriormente (Pimentel, 2022).

8 CONCLUSÃO

A pesquisa para elaboração deste trabalho buscou abordar diferentes legislações estrangeiras a respeito da desconexão, como uma forma de apresentar uma solução ao atual cenário brasileiro acerca do mesmo tema. Ao estudar contribuições de tais normas ao ordenamento jurídico brasileiro, foi possível atingir esse objetivo ao analisar não só a regulamentação da desconexão, mas também a limitação do poder diretivo, e a atuação sindical previstas em tais legislações.

Em relação ao objetivo deste trabalho, acerca da utilização do direito comparado como forma de garantir a fruição do direito à desconexão dos teletrabalhadores, cabe tecer algumas considerações.

A primeira é que tal medida contribui de fato para essa fruição, especialmente quando realizada sob os moldes do ordenamento jurídico francês, em que há uma preocupação com o bem-estar do obreiro de um modo geral, e não apenas a redução de jornada por si só (Lopes; Santos, 2020).

A segunda se refere à limitação do poder diretivo e à atuação dos sindicatos. Em relação ao primeiro tópico, Santos e Miranda (2017) apresentaram essa medida a fim de coibir potenciais excessos cometidos pelos empregadores no exercício desse poder. Restringir o uso de tecnologias, mormente para entrar em contato com o teletrabalhador fora do seu horário de trabalho, é uma medida com grande potencial para efetivar o direito à desconexão dessa categoria.

Quanto à atuação sindical, Pimentel (2022) trouxe reflexões enriquecedoras a respeito de como os sindicatos podem atuar frente a frente com os empregadores, ao representar os interesses dos seus associados. Assim, pautas como a limitação do poder diretivo, essencial para a garantia dos direitos fundamentais dos teletrabalhadores, tornam-se mais viáveis de fato.

Dessa forma, enquanto o direito comparado surge como possível solução ao atual cenário brasileiro, onde não há normas acerca da desconexão, a legislação acerca do tema, atrelada às mencionadas limitação do poder diretivo e empoderamento dos sindicatos, são formas mais cabais para conferir efetividade e segurança jurídica a esse direito.

A pesquisa realizada apresentou temas que poderiam ser desenvolvidos em novos estudos,

a exemplo da completa atuação sindical para o amparo dos trabalhadores, e formas de fortalecer esse órgão considerando a Reforma Trabalhista (Brasil, 2017); bem como outras formas de limitação do poder diretivo a fim de garantir direitos fundamentais trabalhistas (Santos; Miranda, 2017).

REFERÊNCIAS

- ARGENTINA. *Ley 27555*, de 14 de agosto de 2020. **Régimen legal del contrato de teletrabajo**. Congresso argentino, Buenos Aires, 30 jul. 2020. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27555-341093/texto>. Acesso em: 24 jan. 2024.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 dez. 2023.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 dez. 2023.
- BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 13 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 15 dez. 2023.
- BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 4.044, de 2020**. Altera o §2º do art. 244 e acrescenta o §7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.432, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666&ts=1598305429608&disposition=inline>. Acesso em: 19 mar. 2024.
- CHILE. *Ley 21220*, de 24 de março de 2020. **Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia**. Ministério do Trabalho e Previdência Social, Santiago, 24 mar. 2020. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741&idParte=>. Acesso em: 24 jan. 2024.
- FRANÇA. **Code du travail**. *Legifrance*, Paris, 2007- 2024. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006112874/#LEGISCTA000006112874. Acesso em: 01 fev. 2024.

FRANÇA. **Code du travail**. *Legifrance*, Paris, 2007- 2020. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006112874/2020-12-31/. Acesso em: 26 mar. 2024.

FRANÇA. *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*. *Legifrance*, Paris, 8 ago. 2016. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032983213>. Acesso em: 26 mar. 2024.

GAURIAU, R. Breve estudo comparado sobre o teletrabalho na França e no Brasil. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 83, p. 129-139, out./nov. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/165761>. Acesso em: 09 mar. 2024.

GAURIAU, R. DIREITO À DESCONEXÃO E TELETRABALHO: CONTRIBUIÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO FRANCÊS. ESTUDO COMPARADO FRANCO-BRASILEIRO. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 189-205, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70646/Revista%20TRT-3%2C%20v.%2066%2C%20n.%20102-189-205.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 02 fev. 2023.

GOLDSCHMIDT, R.; GRAMINHO, V. M. C. O direito fundamental do trabalhador à desconexão: panorama latino-americano e a (não) regulamentação brasileira. In: VIDIGAL, V. (org.); KROST, O. (org.); ESTRADA, M. (org.), et al. **Direito, Tecnologia e Trabalho**. Leme-SP: Mizuno, 2022. p. 189-213.

LOPES, A. M. S.; SANTOS, S. B. dos. O teletrabalho e a limitação da exploração do trabalho sem fim: a utilização das legislações portuguesa e francesa para colmatar as lacunas normativas e ontológicas da CLT = The teleworking and the limitation of the exploration of work without end: the use of Portuguese and French legislation to fill the normative and ontological gaps of the CLT. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 2, n. 3, p. 243-266, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/198057>. Acesso em: 17 jan. 2024.

MARTINS, M. N. G. **O poder de fiscalização em teletrabalho: recurso às tecnologias de informação e comunicação**. Orientador: Professor Doutor Pedro Madeira de Brito. Dissertação apresentada no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito, conducente ao grau de Mestre, em Direito e Prática Jurídica, na área de especialização em Ciências Jurídico-Forenses, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2019. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/49587/1/ulfd0148960_tese.pdf. Acesso em: 25 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *International Labour Conference – 110th Session, 2022. Resolution on the inclusion of safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work*. [s.l.], 10 jun. 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848632.pdf. Acesso em: 27 mar. 2024.

PAGANI, M.; DUARTE, G. C.; GOMES, S. T. de O. O TELETRABALHO E OS DESAFIOS PARA A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR: REFLEXÕES SOBRE A EXTENSÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS. **REVISTA FOCO**, Curitiba-PR, v. 16, n. 1, p. 01-10, 2023. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/672>. Acesso em: 14 dez. 2023.

PIMENTEL, L. L. O teletrabalho e o poder empregatício: reflexões à luz da reforma trabalhista e da teoria territorial. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo-SP, v. 226, ano 48, Ed. RT, p. 399-428, nov./dez. 2022. Disponível em: <http://revistadostribunais.com.br/maf/app/document?stid=st-rql&marg=DTR-2022-17275>. Acesso em: 27 dez. 2023.

PORTUGAL. Lei n.º 7, de 12 de fevereiro de 2009. **Aprova a revisão do Código do Trabalho**. Diário da República n.º 30, Lisboa, 12 fev. 2009. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>. Acesso em: 19 jan. 2024.

PONZILACQUA, M. H. P.; SILVA, L. G. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Revista Direito e Práxis**, [s.l.], v. 13, n. 1, p. 196–221, jan. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/53832>. Acesso em: 14 mar. 2024.

SANTOS, M. C. R.; MIRANDA, M. C. A eficácia horizontal dos direitos fundamentais: a proteção à intimidade e vida privada no teletrabalho em face da era virtual. **Revista de Direito do Trabalho**, [s.l.], v. 175, Ed. RT, p. 95 – 115, mar. 2017. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc50000018c8255b84c211c7605&docguid=I8d611410edb211e6a127010000000000&hitguid=I8d611410edb211e6a127010000000000&spos=1&epos=1&td=37&context=26&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 19 dez. 2023.

SILVA, L. M. M. da; TAKESHITA, L. M. A. O teletrabalho e o direito à desconexão no home office em tempos de pandemia. **Revista de Direito Sanitário**, São Paulo, v. 22, n. 2, 2022. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdisan/article/view/178603>. Acesso em: 19 dez. 2023.