

Teletrabalho e direito à desconexão Legislação brasileira e experiências comparadas

*Remote work and the right to disconnect
Brazilian legislation and benchmarks*

Clarisse Laupman¹

Marina Dutra²

RESUMO

Este capítulo se propõe a tratar do direito à desconexão relativa a questão do trabalho, e em principal a questão do trabalho remoto. Para tanto serão analisados os conceitos de direito à desconexão, teletrabalho e princípios referentes.

Ainda, salientar-se-á a relação do direito à desconexão pelas perspectivas brasileira, estrangeira, de direito comparado e internacional.

Por fim, através do método hipotético dedutivo far-se-á uma análise de como a postura brasileira deve observar os exemplos estatais e internacionais a respeito para garantir maior segurança jurídica e bem-estar nas relações trabalhistas.

PALAVRAS-CHAVES: teletrabalho; trabalho remoto; direito à desconexão; OIT.

ABSTRACT

This chapter aims to address the right to disconnection from work, mainly regarding remote work. Furthermore, the relationship between the right to disconnection from the Brazilian, foreign, comparative and international law perspectives will be highlighted.

Finally, through the hypothetical deductive method, an analysis will be made on how the Brazilian stance should watch state and international examples in this regard to guarantee greater legal security and well-being on labor relationships.

KEYWORDS: teleworking; remote work; right to disconnect; ILO.

¹ Doutora em Direito Internacional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2016). Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2011). Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1999). Professora da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo na graduação e Pós-graduação. Concentração em Direito Internacional e Direitos Humanos. Advogada, consultora internacional e Assessora Especial da Pró-Reitoria de Educação Continuada da PUC-SP.

² Doutoranda em Direito das Relações Econômicas Internacionais pela PUC-SP. Diplomada em *Leading Diversity, Equity and Inclusion* pela Northwestern University (2021). Mestre em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela USP (2019). Diplomada pelo *Program of Advanced Studies of the Academy of Human Rights and Humanitarian Law* da American University (2015). Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho e graduada em Direito pela PUC-SP (2014). Advogada e sócia de Husek, Manus, Dutra Advocacia.

SUMÁRIO

1. Introdução. 2. Teletrabalho e direito à desconexão. 2.1. Conceito de direito à desconexão. 2.2. Conceito de teletrabalho. 2.3. Teletrabalho no direito internacional. 2.4. Direito à desconexão no direito comparado. 2.5. Teletrabalho e jornada de trabalho no Brasil. 3. Considerações finais.

1. INTRODUÇÃO

A pandemia COVID-19 causou brusca mudança no regime de trabalho de inúmeros trabalhadores na escala global. Em março de 2020, empregadores dos mais diversos setores se viram obrigados a fornecer meios para que seus empregados prestassem serviços de forma remota, sob pena de paralisação de suas atividades.

Antes da pandemia o teletrabalho era comumente associado a uma ideia de melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional, em sua (inesperadamente longa) duração, houve intenso debate sobre os prejuízos causados à saúde física e mental dos trabalhadores pela indefinição na divisão entre os horários de trabalho e descanso, bem como pela sensação de que deveriam estar, o tempo todo, à disposição dos empregadores.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou o fim da pandemia de COVID-19 como uma emergência de saúde global em 5 de maio de 2023,³ mas a discussão permanece atual. Em meio a tensões entre empregados e empregadores, que discutem a perpetuação do teletrabalho ou retorno ao trabalho presencial, é importante diferenciar os dois regimes e, a partir dessa diferença, abordar elemento de suma importância que também deve ser levado em consideração: o direito à desconexão, em qualquer das modalidades, mas especialmente no teletrabalho.

A proposta deste capítulo é a de tratar, através do método hipotético-dedutivo, a questão do trabalho digital pós pandemia e algumas de suas consequências.

Para tanto, abordaremos no primeiro item do direito a desconexão, ainda não conceituado na lei brasileira, mas importante nesse novo modelo de trabalho remoto ou teletrabalho. No item dois, passamos a conceituar o teletrabalho, que também pode ser nomeado como trabalho remoto. O item três trará a perspectiva do teletrabalho no direito internacional. Já no quarto item serão apontadas algumas leis estrangeiras e suas versões sobre o direito a desconexão. O quinto item traz, enfim, a posição brasileira sobre o direito de desconexão, ainda não de forma regulatória, mas como componente presente da Sociedade da Informação.

³ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. *Chefe da Organização Mundial de Saúde declara o fim da COVID-19 como emergência de saúde global*. Publicado em 05/05/2023. Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/230307-chefe-da-organizacao-mundial-da-saude-declara-o-fim-da-covid-19-como-uma-emergencia-de-saude>. Acesso em 22/11/2023 às 14:00.

2. TELETRABALHO E DIREITO À DECONEXÃO

2.1 CONCEITO DE DIREITO À DESCONEXÃO

Em que pese a lei brasileira não conceituar expressamente o direito à desconexão, a empresa de Jurimetria *DataLawyer* publicou levantamento no início de 2023 que mostra que as ações judiciais que citam os termos “*direito à desconexão*”, “*desconexão do trabalho*” ou “*desconectar do trabalho*” quase dobraram nos últimos quatro anos no Brasil: foram 2.666 novas ações sobre o tema em 2022, versus as 1.329 computadas em 2018. Desde 2014, o tema já esteve presente em pelo menos 23.750 ações que não estão em segredo de justiça.⁴

Para elucidar o conceito, a União Europeia define o direito à desconexão como o direito do trabalhador de desligar-se do trabalho e abster-se de se envolver em comunicações eletrônicas relacionadas com o trabalho, como e-mails ou outras mensagens, fora do horário de trabalho.⁵

Trata-se, portanto, de questão primordialmente afeta à jornada de trabalho e ao direito ao descanso ao empregado, que por sua vez, estão relacionados às normas de proteção de saúde e segurança do trabalho.

2.2 CONCEITO DE TELETRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe em seu Capítulo II sobre a Duração do Trabalho. A norma, promulgada em 1943, evidentemente não antecipou a possibilidade de teletrabalho como hoje conhecemos. O regramento específico sobre a matéria surgiu com a Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

Assim, há aproximadamente seis anos a questão passou a integrar a norma mais importante da legislação trabalhista por meio do Capítulo II-A, Do Teletrabalho. Posteriormente, alguns dispositivos deste capítulo foram alterados pela Lei 14.442/2022.

A redação atual do artigo 75-B conceitua teletrabalho ou trabalho remoto como “*a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não configure trabalho externo*”.

⁴ FOLHA DE S PAULO. *Ações judiciais para ter direito se desconectar do trabalho quase dobram em quatro anos*. Publicado em 18/02/2023. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/02/acoes-judiciais-para-ter-direito-de-se-desconectar-do-trabalho-dobram-em-quatro-anos.shtml>. Acesso em 13/11/2023 às 17h.

⁵ EUROFUND (An official EU website). *European Industrial Relations Dictionary. Right to disconnect*. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect#:~:text=On%20January%202021%2C%20the,disconnect%20outside%20their%20working%20hours'>. Acesso em 22/11/2023 às 14:00.

Nota-se de pronto certa elasticidade no conceito, uma vez que o teletrabalho pode se dar quando a prestação de serviços fora do meio ambiente de trabalho se dá de maneira preponderante ou não. O parágrafo primeiro da lei cria ainda mais insegurança ao dizer que:

“Art. 75-B. (...)

§1º. O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou de trabalho remoto”.

Deixando imprecisa as referências entre o trabalho presencial e o trabalho remoto, o que, como foi dito, aumenta a insegurança jurídica tanto do trabalhador como do empregador.

2.3 TELETRABALHO NO DIREITO INTERNACIONAL

A Convenção 177 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata do teletrabalho, é datada de 1996 e não foi, até hoje, ratificada pelo Brasil. Nela, o teletrabalho é conceituado como o trabalho realizado, de forma regular ou não ocasional, por uma pessoa (i) no seu domicílio ou em outro local de sua escolha, que não seja o ambiente de trabalho do empregador; (ii) de forma remunerada; e (iii) que resulte em um produto ou serviço conforme especificado pelo empregador, independentemente de quem fornece os equipamentos, materiais ou outros insumos utilizados, a menos que essa pessoa tenha o grau de autonomia e de independência econômica necessários para ser considerada um trabalhador independente conforme as leis, regulamento e jurisprudência nacionais.⁶

A Convenção é bastante enxuta e não trata expressamente do direito à desconexão, apesar de garantir a igualdade de condições entre trabalhadores presenciais e remotos, levando em conta as devidas peculiaridades, no que tange à saúde e segurança do trabalho, bem como à organização sindical, antidiscriminação, remuneração, direitos previdenciários, acesso a treinamentos, idade mínima para o trabalho e proteção à maternidade.⁷

Em 2021, a OIT e a OMS publicaram, em conjunto, um resumo técnico sobre teletrabalho saudável e seguro, por meio do qual reconheceram expressamente a íntima relação entre o teletrabalho e a dificuldade de desconexão:

While teleworking, workers may experience sometimes working long hours or late into the night. If the set work times are not well established between workers and

⁶ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). C177 – *Homework Convention, 1996 (no. 177)*. Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em 15/11/2023 às 11:00.

⁷ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *op. cit.*

their managers, resulting in difficulty disconnecting from work and managing the work schedule. This is exacerbated when a company works across multiple time zones. Employees working from home tend to work longer hours than when they are working at the premises of the employer, in part because the time to commute to the workplace is replaced by work activities, and also because of changes in work routines and the blurring of the boundaries between paid work and personal life.⁸

O documento também cita o movimento de alguns Estados em estabelecer, nas leis nacionais, o direito à desconexão – que significa que o trabalhador tem o direito de se desligar do trabalho e de se abster de participar de comunicações eletrônicas relacionadas ao trabalho (como e-mails e mensagens de texto) fora do horário de trabalho. Assim, a OIT e OMS⁹ entendem que o direito à desconexão também pode ser visto como uma forma de limitar o horário de trabalho e garantir que os trabalhadores possam descansar adequadamente.

2.4 DIREITO À DESCONEXÃO NO DIREITO COMPARADO

O direito à desconexão pode se aplicar tanto ao trabalho presencial quanto ao teletrabalho – visto que, em ambas modalidades, a popularização dos *smartphones* facilita a comunicação com os empregados fora de seu horário de trabalho (por exemplo, via e-mails conectados aos seus celulares e/ou aplicativos de conversa como WhatsApp ou Telegram).

Todavia, como destacado pelo Fórum Econômico Mundial, o direito à desconexão é especialmente sensível no trabalho remoto, pois muitos empregados sentem que precisam estar disponíveis em todo momento, o que deixa inúmeras pessoas atendendo chamadas telefônicas, e-mails e mensagens a qualquer hora. Por isso, vários Estados têm regulado o direito à desconexão.¹⁰

⁸ WORLD HEALTH ORGANIZATION AND THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Healthy and safe telework technical brief*. Genebra, 2021. p. 7. Disponível em <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/351182/9789240040977-eng.pdf?sequence=1>. Acesso em 21/11/2023 às 19h00. Tradução livre: *No teletrabalho, os trabalhadores podem, por vezes, trabalhar longas jornadas ou até altas horas da noite, se os horários de trabalho definidos não estiverem bem estabelecidos entre os trabalhadores e seus gestores, resultando em dificuldade de desconectar do trabalho e de gerenciar do horário de trabalho. Isso é agravado quando uma empresa trabalha em vários fusos horários. Os trabalhadores que trabalham de casa tendem a trabalhar mais horas do que quando trabalham nas instalações do empregador, em parte porque o tempo de deslocamento para o local de trabalho é substituído por atividades laborais, e também devido a mudanças nas rotinas de trabalho e à dissipação dos limites que separam o trabalho remunerado e vida pessoal.*

⁹ WORLD HEALTH ORGANIZATION AND THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *op. cit.* p. 13.

¹⁰ WOOD, Johnny e SHINE, Ian. World Economic Forum. *Right to disconnect: The countries passing laws to stop employees working out of hours*. Publicado em 3 de fevereiro de 2023. Disponível em <https://www.weforum.org/agenda/2023/02/belgium-right-to-disconnect-from-work/>. Acesso em 16/11/2023 às 15:00.

A França foi precursora na proteção da desconexão. Em 2013, um acordo nacional interseccional sobre qualidade de vida no trabalho incentivou empresas a evitarem qualquer intrusão na vida privada dos trabalhadores, especificando os períodos em que seus dispositivos eletrônicos deveriam ser desligados.¹¹

Em 2016, o mesmo direito foi regulamentado pelo artigo L.2242-17 do *Code du travail*, que prevê a negociação coletiva obrigatória sobre igualdade de homens e mulheres no trabalho, incluindo os termos do pleno exercício do direito à desconexão, bem como o estabelecimento, pela empresa, de sistemas para regularizar a utilização de ferramentas digitais com o objetivo de garantir o respeito ao descanso, relaxamento, tempo pessoal e vida familiar. Na falta de acordo, o empregador deve elaborar carta de política interna sobre o assunto e oferecer ações de treinamento e sensibilização para empregados e gestores sobre o uso de ferramentas digitais.¹²

Na Itália, a Lei 81/2017 regulamenta o chamado *lavoro agile* (também conhecido como *smart work*), modalidade de execução do trabalho subordinado que permite sua contratação por fase, ciclo ou objetivo, que pode se utilizar de meios tecnológicos para o seu desenvolvimento, sem necessidade de determinação de jornada ou local de trabalho. Nos termos de seu artigo 19-1, referido acordo deve incluir o tempo disponível do trabalhador e as medidas técnicas e organizações necessárias para garantir sua desconexão dos instrumentos tecnológicos utilizados.¹³

Em Portugal, a Lei 83/2021 alterou o Código de Trabalho e, apesar de não trazer o termo “direito à desconexão” de forma expressa, previu no artigo 169-B, “b”, que o regime de teletrabalho implica, para o empregador, alguns deveres especiais, incluindo o de “*abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso (...)*”. O artigo 170 do mesmo *códex* também informa que o empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho os tempos de descanso e repouso em família, bem como proporcionar boas condições de trabalho físicas e mentais.¹⁴

Por ora, a União Europeia ainda não possui norma específica sobre o assunto, mas em janeiro de 2021, o Parlamento Europeu aprovou resolução a favor do direito à desconexão, instando a Comissão Europeia

¹¹ EUROFUND (An official EU website). *European Industrial Relations Dictionary. Right to disconnect. op. cit.*

¹² FRANÇA. *Code du travail. Article L2242-17.* Disponível em https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893940. Acesso em 16/11/2023 às 16h.

¹³ ITÁLIA. *Legge 22 maggio 2017, n. 81.* Disponível em <https://www.normattiva.it/esporta/attoCompleto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2017-06-13&atto.codiceRedazionale=17G00096>. Acesso em 16/11/2023 às 16h15.

¹⁴ PORTUGAL. *Código do Trabalho, Lei nº 7/2009.* Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em 16/11/2023 às 16h30.

a preparar uma diretiva que permita que os trabalhadores em teletrabalho se desconectem fora de seus horários de trabalho.¹⁵

Já na América Latina, a Lei 27555/2021 da Argentina, que regulamenta o teletrabalho, determina em seu artigo 4º que as plataformas e/ou softwares devem ser utilizados pelo empregador dentro dos horários de trabalho, impedindo conexão fora deste; e, em seu artigo 5º, prevê expressamente o direito à desconexão digital:

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.¹⁶ (g.n.)

No Chile, o artigo 152 – *quáter* J do Código do Trabalho¹⁷ prevê que, no caso de trabalhadores remotos que distribuem livremente seus horários de trabalho, ou de teletrabalhadores excluídos da limitação da jornada de trabalho, o empregador deve respeitar o tempo de desconexão assegurando o tempo no qual os empregados não estarão obrigados a responder a comunicações, ordens e outras exigências por no mínimo doze horas contínuas em um período de vinte e quatro horas, bem como durante os dias de descanso, licenças ou férias.

2.5 TELETRABALHO E JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

A Constituição Federal assegura em seu artigo 7º, XIII ¹⁸o direito dos trabalhadores urbanos e rurais à duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e redução de jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

¹⁵ EUROPEAN PARLIAMENT. European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to Commission on the right to disconnect. Disponível em https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html. Acesso em 16/11/2023 às 17h.

¹⁶ ARGENTINA. *Honorable Congreso de La Nación Argentina*. 22-08-14. *Régime Legal Del Contrato de Teletrabajo*. Ley 27555. Disponível em <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27555-341093/texto>. Acesso em 16/11/2023 às 17h30. Tradução livre: *Artigo 5º - Direito à desconexão digital. A pessoa que trabalha em regime de teletrabalho terá o direito de não ser contactado e de se desligar de dispositivos digitais e/ou tecnologias de informação e comunicação, fora do seu horário de trabalho e durante os períodos de licença. Não poderá ser punida por fazer uso deste direito. O empregador não poderá exigir à pessoa que trabalha a execução de tarefas, nem enviar comunicações, por qualquer meio, fora do horário de trabalho.*

¹⁷ CHILE. *Código del Trabajo*. Disponível em https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf. Acesso em 16/11/2023 às 18h00.

¹⁸ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 27/11/2023, às 14:21.

Em que pese o regramento sobre o teletrabalho ser relativamente novo, já sofreu relevante alteração desde sua promulgação, em 2017¹⁹. A princípio, em sua redação original, a Reforma Trabalhista havia criado o inciso III do artigo 62, que determinava que não estavam abrangidos pelo regime de controle de jornada de trabalho “*os empregados em regime de teletrabalho*”.

Em outras palavras, isso significa que nenhum dos empregados que prestavam serviços em regime de teletrabalho tinha (*a priori*) direito ao pagamento de horas extras de acordo com a lei – ainda que pudesse ser alegada a necessidade de observação da regra constitucional de duração normal do trabalho.

Todavia, a redação atual do mesmo dispositivo legal, dada pela Lei 14.442/2022²⁰, prevê a exceção apenas para “*os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviços por produção ou tarefa*”.

Assim, a questão persiste em relação a esse público, mas não mais quanto aos empregados mensalistas. Em paralelo, a mesma Lei 14.442/2022 criou o parágrafo 5º do artigo 75-B da CLT, que determina o seguinte:

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022) (g.n.)

Para compreender esse dispositivo legal, importante a leitura conjunta do artigo 4º da CLT, que consta do capítulo de introdução e esclarece o conceito de tempo à disposição como o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado esclarece o seguinte na diferenciação entre duração, jornada e horário de trabalho:

Duração do trabalho é a noção mais ampla entre as três correlatas. Abrange o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude de contrato, considerando distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária, ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal) e até mesmo ano (duração anual). Embora *jornada* seja a palavra que tem magnetizado as referências culturais diversas feitas ao tempo de trabalho ou disponibilidade obreira em face do contrato, a expressão *duração do trabalho* é que, na verdade, abrange os distintos e crescentes módulos temporais de dedicação do trabalhador à empresa em decorrência do contrato empregatício.²¹ (g.n.)

¹⁹ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 27/11/2023 às 14:24.

²⁰ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm aCESSO EM 27/11/2023 ÀS 14:27.

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do Trabalho / Maurício Godinho Delgado*. 14ª edição. São Paulo: LTr, 2015. p. 931

Somando-se então (i) o limite da *duração normal* da jornada imposto pela Constituição Federal; (ii) o conceito de *duração* da jornada que equivale ao tempo à disposição do empregador; e (iii) a exclusão, pelo artigo 75-B, § 5º da CLT, do tempo de uso de ferramentas digitais, fora da jornada de trabalho, do conceito de tempo à disposição, seria até possível argumentar que a comunicação digital entre empregado e empregador estaria isenta da limitação da duração do trabalho prevista pela Constituição porque, nos termos da lei, nem trabalho é.

Evidentemente, esse entendimento vai na contramão das tendências internacionais já demonstradas, e tem o potencial de banalizar o contato entre empregado e empregador fora do trabalho, com consequências nefastas à saúde física e mental dos trabalhadores. Não se defende, de forma alguma, que esse seja o melhor caminho interpretativo, mormente se levados em conta a interpretação teleológica do sistema de proteção do trabalhador como todo e os séculos de conquistas obreiras para limitação da duração do trabalho; entretanto, é importante se atentar à brecha que se abre com o advento da Lei 14.442/2022.

De toda forma, no estado das coisas, o regramento brasileiro não apenas não protege o direito à desconexão, como parece desconsiderar sua essência, uma vez que deixa de reconhecer o estado de constante disponibilidade a que ficam sujeitos os trabalhadores quando podem ser contactados a qualquer momento por seus empregadores (apesar de permitir que acordos individuais ou coletivos assim o façam).

Além disso, há outra questão digna de nota: uma vez que o dispositivo legal em comento está inserido no Capítulo II-A da CLT, que trata *Do Teletrabalho*, é possível interpretar o tempo de uso das referidas ferramentas digitais além da jornada não constitui tempo à disposição do empregador somente para os empregados inseridos no regime de trabalho remoto (e não para aqueles que prestam serviços de maneira presencial).

Esse entendimento cria uma diferença relevante entre empregados que trabalham no regime presencial e empregados que trabalham no regime remoto: enquanto estes podem ser alcançados por meios digitais para além do horário de trabalho sem que isso constitua tempo à disposição do empregador, o mesmo não se pode dizer quanto àqueles, por falta de norma específica.

Em que pese a evidente proteção dos trabalhadores presenciais nessa linha interpretativa, há que se notar a relevante desvantagem que recai sobre o trabalhador remoto, em descompasso com a Convenção 177 da OIT – que garante a igualdade de condições entre trabalhadores presenciais e remotos quanto à saúde e segurança do trabalho, bem como remuneração – e, novamente, com as normas estrangeiras já analisadas, que tendem a proteger com especial afinco o direito à desconexão dos teletrabalhadores, em comparação aos demais.

Nas palavras de Carla Teresa Martins Romar, “a obrigação do empregado de prestar serviços como decorrência do contrato de trabalho não pode ser indefinida no tempo, sob pena de serem causados prejuízos inegáveis tanto à sua saúde física quanto à sua saúde mental”.²²

Assim, consideramos que a não regulamentação definitiva do direito à desconexão no Brasil gera consequências graves, levando a uma precarização de todas as formas de trabalho, em principal a forma remota.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não é outro o motivo para que haja, nas legislações internacional e pátria, a proteção do empregador por meio do limite da duração do trabalho e a remuneração do labor extraordinário.

A indefinição no tempo de trabalho é especialmente sensível no escopo do regime remoto, que tem a tendência natural e reconhecida de obscurecer a linha que define a vida pessoal e profissional, bem como os limites da disponibilidade do empregado em relação ao empregador.

Em atenção a isso, diversos Estados têm se mobilizado para proteger o tempo à desconexão dos empregados nas leis nacionais, e a União Europeia estuda a elaboração de uma diretiva comunitária nesse sentido; além do que, a Convenção 177 da OIT, não ratificada pelo Brasil, garante a igualdade de direitos entre trabalhadores remotos e presenciais.

Por outro lado, a legislação brasileira vigente parece se colocar na contramão da tendência global, uma vez que desconsidera o uso de ferramentas digitais fora da jornada como tempo à disposição do empregador, bem como desprotege os teletrabalhadores de forma particular em relação a esses contatos para além da duração normal do trabalho.

Tendo em vista que a promulgação da Lei 14.442/2022, que alterou a CLT nesse sentido, é bastante recente, há escassa análise sobre os efeitos do novo regramento na doutrina e jurisprudência. Assim, não é possível antecipar qual será a interpretação dominante quanto ao seu conteúdo frente ao ordenamento jurídico já estabelecido. Serviu este estudo, portanto, como breve introdução ao tema e às reflexões que, daqui em diante, podem surgir.

REFERÊNCIAS

ARGENTINA. *Honorable Congreso de La Nación Argentina*. 22-08-14. *Régime Legal Del Contrato de Teletrabajo*. Ley 27555. Disponível em <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27555-341093/texto>.

²² ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do Trabalho* / Carla Teresa Martins Romar; coord. Pedro Lenza. 8ª edição. São Paulo: Saraiva-Jur, 2022. p. 361.

CHILE. *Código del Trabajo*. Disponível em https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 27/11/2023, às 14:21.

EUROFUND (An official EU website). *European Industrial Relations Dictionary. Right to disconnect*. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect#:~:text=On%2021%20January%202021%2C%20the,disconnect%20outside%20their%20working%20hours'.>

EUROPEAN PARLIAMENT. *European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to Commission on the right to disconnect*. Disponível em https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html.

FOLHA DE S PAULO. *Ações judiciais para ter direito se desconectar do trabalho quase dobram em quatro anos*. Publicado em 18/02/2023. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/02/acoes-judiciais-para-ter-direito-de-se-desconectar-do-trabalho-dobram-em-quatro-anos.shtml>.

FRANÇA. *Code du travail. Article L2242-17*. Disponível em https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893940.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do Trabalho / Maurício Godinho Delgado*. 14ª edição. São Paulo: LTr, 2015.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). C177 – *Homework Convention, 1996 (no. 177)*. Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322.

ITÁLIA. *Legge 22 maggio 2017, n. 81*. Disponível em <https://www.normattiva.it/esporta/attoCompleto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2017-06-13&atto.codiceRedazionale=17G00096>.

LEI 13467/2017. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 27/11/2023 às 14:24.

LEI 14.442/2022. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em 27/11/2023 às 14:27.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. *Chefe da Organização Mundial de Saúde declara o fim da COVID-19 como emergência de saúde global*. Publicado em 05/05/2023. Disponível em <https://brasil.un.org/pt->

[br/230307-chefe-da-organização-mundial-da-saúde-declara-o-fim-da-covid-19-como-uma-emergência-de-saúde.](#)

PORTUGAL. *Código do Trabalho, Lei nº 7/2009.* Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do Trabalho / Carla Teresa Martins Romar; coord. Pedro Lenza.* 8ª edição. São Paulo: Saraiva-Jur, 2022.

WOOD, Johnny e SHINE, Ian. *World Economic Forum. Right to disconnect: The countries passing laws to stop employees working out of hours.* Publicado em 3 de fevereiro de 2023. Disponível em <https://www.weforum.org/agenda/2023/02/belgium-right-to-disconnect-from-work/>.

WORLD HEALTH ORGANIZATION AND THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Healthy and safe telework technical brief.* Genebra, 2021. Disponível em <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/351182/9789240040977-eng.pdf?sequence=1>.