



## **DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE EM REDE: ANÁLISE DOS PROJETOS DE LEI BRASILEIROS À LUZ DA RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU**

### **RIGHT TO DISCONNECT IN THE NETWORK SOCIETY: ANALYSIS OF BRAZILIAN BILLS IN LIGHT OF EUROPEAN PARLIAMENT RESOLUTION**

Arthur Brizzi<sup>1</sup>Maitê Caurio Felker<sup>2</sup>Valéria Ribas do Nascimento<sup>3</sup>

#### **RESUMO**

A sociedade em rede é resultado das tecnologias da informação e da comunicação (TICs), que marcam um contexto de instantaneidade nas comunicações. Esse novo paradigma alcançou a esfera laboral, em que se desenvolveram novas formas de trabalho, como o teletrabalho. Além disso, o trabalho tradicional também foi afetado, pois os trabalhadores estão constantemente imersos no ciberespaço. Assim, discute-se a existência de um direito à desconexão, consistente em resguardar os períodos de não-trabalho, de modo que o trabalhador não seja acionado nesses momentos. Nessa toada, há três projetos que visam a regulamentar a desconexão no Brasil: os PLs 6.038/2016, 4.044/2020 e 4.567/2021. Assim, o presente trabalho tem como objetivo principal analisar o nível de proteção conferido por esses projetos ao direito à desconexão, adotando-se como paradigma a Resolução do Parlamento Europeu que trata da matéria. Para tanto, empregou-se o método de abordagem dialético, uma vez que a pesquisa foi desenvolvida a partir do cotejo entre os projetos de lei brasileiros e a resolução, a fim de se chegar a uma síntese. Ademais, utilizou-se o método de procedimento histórico, no intuito de se analisar a evolução do mundo do trabalho e dos direitos fundamentais que lastreiam a desconexão. Concluiu-se que os projetos brasileiros são insuficientes, tratando a matéria de forma simplista e desprovida de um viés preventivo, muito aquém da regulamentação proposta pela resolução europeia. Portanto, deve-se aprofundar a discussão, para que haja uma regulamentação que propicie segurança jurídica e adequada tutela ao direito.

Palavras-chave: direito à desconexão; sociedade em rede; regulamentação; tecnologias.

#### **ABSTRACT**

The network society is the result of information and communication technologies, which represent a context of instantaneous communications. This new paradigm has reached the workplace, in which new forms of work have developed, such as working from home. Also, traditional work has also been impacted, as workers are constantly immersed in cyberspace. Thus, the existence of a right to disconnect is being discussed, consisting in safeguarding the non-working periods, so that the worker is not activated in such moments. In this regard, there are three bills that aim to regulate the right to disconnect in Brazil: 6.038/2016, 4.044/2020, and 4.567/2021. So, the main objective of this paper is to analyze the level of protection given by these proposals to the right to disconnect, adopting as paradigm the Resolution of the European Parliament that deals with the matter. To do so, the dialectical approach was used, since the research was developed from the comparison between the Brazilian bills and the resolution, in order to reach a synthesis. Besides,

<sup>1</sup> Acadêmico do 10º semestre do Curso de Direito da UFSM. brizziarthur@gmail.com.

<sup>2</sup> Acadêmica do 11º semestre do Curso de Direito da UFSM. felker99@hotmail.com.

<sup>3</sup> Pós-doutora em Direito pela PUCRS. Doutora em Direito pela UNISINOS. Professora do Departamento e do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFSM. valribas@terra.com.br.



the method of historical procedure was used, in order to analyze the evolution of the work environment and of the fundamental rights that support the right to disconnect. It was concluded that Brazilian bills are insufficient, dealing with the matter in a simplistic way and devoid of a preventive bias, far below the regulation proposed by the European resolution. Therefore, it is necessary to deepen the discussion so as to have a regulation that provides legal security and adequate protection of the right.

Keywords: right do disconnect; network society; regulation; technologies.

## INTRODUÇÃO

A contemporaneidade caracteriza-se pelas diversas transformações tecnológicas que, dentre outros aspectos, ensejaram o desenvolvimento da chamada sociedade em rede, marcada pelas tecnologias da informação e comunicação (TICs). Essas tecnologias têm impactado a sociedade nos mais diversos aspectos, em especial pelo encurtamento das distâncias físicas e pela instantaneidade nos fluxos de comunicação e informação.

Nesse sentido, o mundo do trabalho sofreu diversas modificações, com o advento de novas formas de trabalho, como o teletrabalho e o trabalho híbrido -, bem como com a imersão do trabalhador na internet e nas redes sociais, o que tornou ainda mais tênue a separação entre o trabalho e a vida privada. Assim, passou-se a prospectar a existência de um direito à desconexão, que diz respeito à prerrogativa de o trabalhador não ser acionado pelo empregador por meio das TICs nos períodos destinados ao não-trabalho - antes ou após a jornada, descanso semanal, férias, etc. Diante disso, há três propostas no Brasil voltadas a regulamentar a desconexão - os PLs 6.038/2016, 4.044/2020 e 4.567/2021.

Desse modo, o problema de pesquisa, que já enuncia o objetivo geral do presente trabalho, consiste em analisar se esses projetos apresentam um adequado nível de proteção quanto à tutela do direito à desconexão na sociedade em rede, adotando-se como paradigma a Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que trata da temática. A importância dessa pesquisa se justifica pois o direito à desconexão apresenta um considerável grau de indeterminação, de modo que é fundamental uma regulamentação efetiva e que concilie a segurança jurídica e a tutela do trabalhador.

Para tanto, utilizou-se o método de abordagem dialético, uma vez que a pesquisa foi desenvolvida a partir do cotejo entre os projetos brasileiros e a resolução europeia, a fim de se chegar a uma síntese a respeito do nível de proteção conferido por aqueles. Adotou-se o método de procedimento histórico, para fazer frente aos objetivos específicos de compreender o mundo do trabalho na sociedade em rede e a evolução dos direitos



fundamentais que alicerçam a desconexão. Utilizou-se a técnica de pesquisa bibliográfica.

Para fluidez da compreensão, segmentou-se o presente trabalho em três partes. Inicialmente, analisa-se brevemente o panorama do mundo laboral na sociedade em rede. Após, discorre-se acerca do direito à desconexão, analisando seu conceito e fundamentos. Por fim, realiza-se a análise dos projetos de lei à luz da Resolução do Parlamento Europeu.

## 1 O MUNDO DO TRABALHO NA SOCIEDADE EM REDE

Ao longo da história, as (r)evoluções tecnológicas sempre modificaram a sociedade em diversos aspectos - sejam eles sociais, econômicos, culturais, etc. Nas últimas décadas, o advento das tecnologias da informação e comunicação (TICs) representou uma mudança de paradigma na sociedade, inclusive com a consolidação do que se denominou ciberespaço, isto é, um “novo espaço de comunicação, de sociabilidade, de organização e de transação, mas também novo mercado de informação e do conhecimento”<sup>4</sup>.

Esse novo panorama - que representa uma era digital - é marcado essencialmente pela internet, pelas redes sociais e aplicativos de comunicação. Ou seja, está-se diante da possibilidade de conexão instantânea entre sujeitos, independentemente de distâncias físicas, outrora de difícil transposição, o que é característico da sociedade em rede.

Nesse sentido, esse contexto informacional e comunicacional produziu - e segue produzindo - inúmeras modificações no mundo do trabalho. Pode-se afirmar, inclusive, que a transformação das relações laborais e produtivas se apresenta como o principal meio pelo qual esse novo paradigma e a globalização afetam a sociedade<sup>5</sup>. Isso porque as TICs permitem uma “crescente dissociação entre a proximidade espacial e o desempenho das funções rotineiras: trabalho, compras, entretenimento, assistência à saúde, educação, serviços públicos, governo e assim por diante”<sup>6</sup>.

Nessa toada, como decorrência dessas transformações tecnológicas, desenvolveram-se novas modalidades de trabalho, com destaque para o teletrabalho, em que a prestação de serviços, que poderia ser realizada nas dependências do empregador, ocorre precipuamente fora desse referido espaço, com a utilização das tecnologias de informação e comunicação (TICs), nos termos do artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho

<sup>4</sup> LÉVY, Pierre. *Cibercultura*. São Paulo: Editora 34, 1999. p. 32.

<sup>5</sup> CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002. p. 265.

<sup>6</sup> Ibidem. p. 483.



(CLT)<sup>7</sup>. Outrossim, também pode-se fazer menção ao trabalho híbrido, com alternância entre o trabalho presencial e o trabalho remoto.

Ao lado do surgimento de novas formas de trabalho, o trabalho tradicional - assim compreendido o mercado pela presencialidade, em geral com controle de jornada - também sofreu inúmeras modificações. Isso porque os trabalhadores passam a estar conectados, por meio das TICs, antes, durante e após o horário de trabalho, estando imersos nesses mecanismos de comunicação, como e-mail, *Whataspp*, *Instagram*, etc.

Ou seja, independentemente da forma de trabalho, as TICs possibilitam que o trabalhador seja contatado instantaneamente, ainda que fora do horário de trabalho, o que suscita discussões quanto à existência de um direito à desconexão, que encerra a ideia de viabilizar uma desvinculação do sujeito em relação ao trabalho. Isto é, trata-se, de forma sintética, de um direito ao não-trabalho, no sentido de se desconectar desse<sup>8</sup>, calcado em uma série de direitos fundamentais, conforme será abordado na sequência.

## 2 O DIREITO À DESCONEXÃO

A história dos direitos fundamentais confunde-se com a própria evolução do constitucionalismo e da concepção de Estado. Primeiramente, no século XVIII, no contexto do Estado liberal, os direitos fundamentais apresentavam-se como liberdades essencialmente individuais e restrições ao poder político<sup>9</sup>. Esses direitos fundamentais, denominados de primeira geração ou dimensão<sup>10</sup>, eram direitos de defesa do indivíduo perante o Estado, isto é, ostentavam um caráter negativo, absenteísta.

<sup>7</sup> BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. In: *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 01 maio 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 22 set. 2022.

<sup>8</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho; *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 23, p. 297, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 24 set. 2022.

<sup>9</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, Vitória, n. 2, p. 12, 13 ago. 2007. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em: 24 set. 2022.

<sup>10</sup> “O termo ‘gerações de direitos’ é recente e atribuído a Karel Vasak. Ainda que largamente utilizado, não é ele, contudo, um conceito aceito sem ressalvas. A mais importante delas é, sem dúvida, a que sustenta que a ideia de “gerações” de direitos poderia ser erroneamente compreendida com base no raciocínio de que uma geração supera a geração anterior. Esse não é o caso, pois, como se sabe, as gerações, a despeito de potenciais colisões, são complementares. Por isso, muitos autores preferem o termo ‘dimensões’ dos direitos fundamentais”. SILVA, Virgílio Afonso da. A evolução dos direitos fundamentais. *Revista latino-americana de estudos*



A industrialização e os problemas socioeconômicos dela advindos, os influxos de teorias socialistas e a insuficiência da igualdade formal fizeram com que, gradualmente, fosse atribuído ao Estado um papel ativo na concretização da justiça social<sup>11</sup>. Assim, no início do século XX, inaugura-se o constitucionalismo social, com a consagração de direitos sociais e econômicos - os chamados direitos fundamentais de segunda dimensão -, tais como a educação, a saúde, a moradia e o lazer.

Esses direitos de segunda dimensão, por sua vez, ostentam, em geral, um caráter prestacional, isto é, “não se cuida mais, portanto, de liberdade do e perante o Estado, e sim de liberdade por intermédio do Estado”<sup>12</sup>. Além desses direitos prestacionais, a segunda dimensão de direitos fundamentais também compreende as chamadas liberdades sociais:

Ainda na esfera dos direitos da segunda dimensão, há que atentar para a circunstâncias de que estes não englobam apenas direitos de cunho positivo, mas as assim denominadas “liberdades sociais”, do que dão conta os exemplos da liberdade de sindicalização, do direito de greve, bem como do reconhecimento de direitos fundamentais aos trabalhadores, tais como o direito e a férias e a repouso semanal remunerado, a garantia de um salário mínimo, a limitação da jornada de trabalho, apenas para citar alguns dos mais representativos<sup>13</sup>.

Nesse passo, com a Constituição Federal de 1988, passaram a ostentar feição constitucional os direitos à saúde e ao lazer, conforme artigo 6º, caput, da Constituição Federal<sup>14</sup>. Por sua vez, no que diz respeito aos direitos especificamente voltados à seara trabalhista, merecem destaque, consoante o artigo 7º da Constituição Federal, as garantias de limitações à jornada de trabalho (incisos XIII e XIV), repouso semanal remunerado (inciso XV), férias anuais remuneradas (inciso XVII) e licença maternidade e paternidade (incisos XVIII e XIX)<sup>15</sup>. Todos esses mencionados direitos garantem, ainda que

---

constitucionais, Fortaleza, n. 6, p. 546, jul./dez. 2005. Exposta a controvérsia e assentada a premissa da complementaridade entre as gerações ou dimensões, utilizar-se-ão as expressões de forma indiscriminada no presente trabalho.

<sup>11</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018. p. 47.

<sup>12</sup> Ibidem. p. 47.

<sup>13</sup> Ibidem. p. 48.

<sup>14</sup> BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 24 set. 2022.

<sup>15</sup> Ibidem.





indiretamente, que o trabalhador se desvincule do trabalho - por horas (intervalo e limite diário), dia (descanso semanal), semanas (férias) ou meses (licenças).

Essa desvinculação do trabalho, portanto, tem altitude constitucional. Ocorre que, conforme ressaltado anteriormente, as tecnologias da informação e comunicação (TICs) têm, não raro, representado um óbice à desconexão dos trabalhadores, que, devido ao uso contínuo da internet e redes sociais, ficam sujeitos a comunicações instantâneas relativas ao trabalho, aprofundando a sua imersão nesse<sup>16</sup>.

Esse quadro contribui para o agravamento do estresse e da ansiedade, bem como para o desenvolvimento da síndrome de burnout, considerada um fenômeno ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS)<sup>17</sup>. Assim, passou-se a prospectar a existência de um direito fundamental à desconexão, como consectário dos direitos sociais referidos:

O direito de desconexão nada mais representa do que o direito ao lazer e descanso, em oposição ao trabalho, de forma livre, privada, sem qualquer interferência. Trata-se, pois, do momento em que o empregado desliga-se de suas atividades laborais para dedicar-se ao lazer e descanso, tal como o período do descanso semanal, do gozo dos intervalos, e o pleno exercício de férias<sup>18</sup>.

Além desses direitos sociais mencionados, o direito à desconexão também se alicerça no direito fundamental à privacidade, previsto no artigo 5º, X, da Constituição Federal<sup>19</sup>. Até porque o direito à privacidade assume novos contornos na sociedade da informação, marcada pela instantaneidade<sup>20</sup>, de modo que as TICs, não raro, acabam sendo utilizadas pelo empregador de modo a violar a esfera de privacidade do empregado.

<sup>16</sup> LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.476/2017. In: 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, 2017, Santa Maria. **Anais eletrônicos**. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, 2017. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2019/09/6-14-2.pdf>. Acesso em 24 set. 2022.

<sup>17</sup> WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Burn-out an “occupational phenomenon”**: International Classification of Diseases. [S. l.]: WHO, 2019. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Acesso em: 28 set. 2022.

<sup>18</sup> OLIVEIRA NETO, Celio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual**: causa, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018. p. 79.

<sup>19</sup> BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 24 set. 2022.

<sup>20</sup> NASCIMENTO, Valéria Ribas do. Direitos fundamentais da personalidade na era da sociedade da informação: transversalidade da tutela à privacidade. **Revista de informação legislativa**, Brasília, v. 54, n. 213, p. 266, jan./mar. 2017. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/213/ril\\_v54\\_n213\\_p265](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/213/ril_v54_n213_p265). Acesso em: 29 set. 2022.



Ou seja, o direito à desconexão denota simplesmente a necessidade de garantir a separação entre o trabalho e a vida privada do indivíduo, garantindo que os períodos de desvinculação ao trabalho sejam efetivos. No entanto, conforme refere Jorge Luiz Souto Maior, precursor da tese no direito brasileiro, não é fácil, em uma sociedade que atribui demasiado valor ao trabalho, conjecturar a existência de um direito ao não-trabalho<sup>21</sup>.

Contudo, no atual estágio do mundo do trabalho, o direito à desconexão se apresenta como uma decorrência inarredável dos mencionados direitos fundamentais ao descanso, ao lazer e à saúde (física e mental) do trabalhador. Até porque, como corolário da proporcionalidade, os direitos fundamentais encerram um imperativo de tutela, o que dá azo à noção de vedação de proteção deficiente<sup>22</sup>.

Assim, caberia ao legislador regulamentar o direito à desconexão no Brasil, de modo a definir a extensão do instituto, o que é fundamental diante da complexidade das relações travadas na sociedade em rede. Inclusive pois, ainda que se trate de uma decorrência de direitos fundamentais, esse direito apresenta um considerável grau de indeterminação, sendo necessária a definição concreta de seu alcance e de suas exceções.

Ademais, a análise da justiça de uma norma pressupõe um teste de generalização<sup>23</sup>, no sentido de aplicá-la genericamente, e não a partir de uma construção jurisprudencial realizada em um caso concreto. Ocorre que, ao contrário de países como Bélgica, Espanha e França, não há qualquer norma regulamentando a desconexão no direito brasileiro, de modo que a jurisprudência, ainda que de forma incipiente, tem aplicado o instituto a partir da interpretação do texto constitucional e da legislação trabalhista<sup>24</sup>.

<sup>21</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho; **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-297, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 24 set. 2022.

<sup>22</sup> “A doutrina e jurisprudência tradicionais costumam tratar o princípio da proporcionalidade quase que exclusivamente em seu viés da proibição de excesso (*Übermassverbot*). Contudo, a partir do desenvolvimento da teoria dos deveres de proteção, foi constatado que a estrutura da proporcionalidade possui diferentes variações que fazem dela decorrer, juntamente com a proibição de excesso, a proibição da proteção deficiente. [...] Portanto, pela proibição de proteção deficiente as medidas tutelares tomadas pelo legislador no cumprimento de seu dever prestacional na seara dos direitos fundamentais devem ser suficientes para oportunizar uma proteção adequada e eficaz, e ainda devem estar amparadas em averiguações cuidadosas dos fatos relevantes e avaliações justificáveis e razoáveis”. GAVIÃO, Juliana Venturella Nahas. A proibição de proteção deficiente. **Revista do Ministério Público do RS**, Porto Alegre, n. 61, p. 101, maio/out. 2008.

<sup>23</sup> HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia: entre facticidade e validade**. Rio de Janeiro: Tempo Universitário, 1997, p. 193.

<sup>24</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 2058-43.2012.5.02.0464**. Agravo de instrumento em recurso de revista em face de decisão publicada antes da vigência da Lei nº 13.015/2014. Jornada de trabalho. Horas de sobreaviso. [...]. Direito à



Diante da lacuna legal, há três projetos de lei que visam a disciplinar a matéria no direito brasileiro: os PLs nº 6.038/2016, 4.044/2020 e 4.567/2021, sendo esses dois últimos apresentados no contexto da pandemia da COVID-19, em que se intensificou o uso das TICs no mundo laboral. Assim, passa-se à análise desses projetos, adotando-se como paradigma um projeto que tramita na União Europeia, pelas razões que serão expostas na sequência.

### **3 ANÁLISE DOS PROJETOS DE LEI Nº 6.038/2016, 4.044/2020 E 4.567/2021 À LUZ DA RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU**

A positivação do direito à desconexão certamente propiciaria segurança jurídica e maior previsibilidade às relações sociais, especialmente por se tratar, conforme mencionado, de um direito com um certo grau de indeterminação. Vale ressaltar, inclusive, que essa regulamentação interessa não só aos empregados, que são beneficiários da tutela, mas também aos empregadores, que conheceriam a extensão, os limites e exceções do direito, isto é, a quem, como e quando o direito é aplicável.

Com essas premissas, volta-se a presente pesquisa à análise conjunta dos projetos de lei nº 6.038/2016, 4.044/2020 e 4.567/2021. Para tanto, adotar-se-á como paradigma uma Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que solicita à Comissão Europeia a apresentação de uma proposta a respeito do direito à desconexão, intitulado de direito a desligar, com uma série de recomendações e uma proposta de diretiva<sup>25</sup>.

A adoção da proposta como paradigma se justifica a partir de diferentes aspectos. Primeiramente, vários países europeus já regulamentaram a matéria, de modo que parece iminente sua inserção no direito comunitário europeu. Ademais, as legislações da União Europeia, pelo avançado nível de proteção de direitos fundamentais, têm influenciado fortemente o mundo, como se verifica, no Brasil, na Lei Geral de Proteção de Dados, com inspiração no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados da União Europeia.

---

desconexão. Horas de sobreaviso. Plantões habituais longos e desgastantes. Direito ao lazer assegurado na Constituição e em normas internacionais. Comprometimento diante da ausência de desconexão do trabalho. 7ª Turma. Relator: Cláudio Brandão, 18 de outubro de 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/921ba76557c4686812d59ac984d9b0ed>. Acesso em: 29 nov. 2022.

<sup>25</sup> PARLAMENTO EUROPEU. Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021 (2019/2181(INL)). Contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar. Bruxelas: Parlamento Europeu, 2021. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html). Acesso em: 05 out. 2022.





Outrossim, a resolução conta com uma proposta de diretiva, instrumento normativo que, no contexto do direito comunitário da União Europeia, goza de efeito vinculante quanto aos resultados a serem alcançados, cabendo aos Estados nacionais eleger a forma e os meios para a concreção desses objetivos<sup>26</sup>. Desse modo, a diretiva representa os parâmetros mínimos que devem ser observados pelas legislações nacionais, o que corrobora a adoção da resolução como paradigma, uma vez que essa pode ser confrontada com os projetos brasileiros, a fim de se aferir o nível de proteção conferido por esses.

A primeira tentativa de regulamentar o direito à desconexão no Brasil se deu com o Projeto de Lei (PL) nº 6.038/2016, que objetivava incluir na CLT o seguinte dispositivo:

Art. 72-A É vedado ao empregador exigir ou incentivar que, fora do período de cumprimento de sua jornada de trabalho, o empregado permaneça conectado a quaisquer instrumentos telemáticos ou informatizados com a finalidade de verificar ou responder a solicitações relacionadas ao trabalho<sup>27</sup>.

Por sua vez, o Projeto de Lei (PL) nº 4.044/2020 propõe a regulamentação do direito à desconexão a partir da alteração e inclusão de alguns dispositivos na CLT, com destaque para as seguintes disposições:

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

§ 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional.

§ 2º As exceções previstas no *caput* deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva.

Art. 133-A Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e

<sup>26</sup> COSTA, Olivier. **A União Europeia e sua política exterior: história, instituições e processo de tomada de decisão**. Brasília: FUNAG, 2017, p. 126.

<sup>27</sup> BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei da Câmara nº 6.038, de 2016**. Acrescenta o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Autoria: Angela Albino. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2095458>. Acesso em: 29 set. 2022.



excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho.

§ 1º O empregador poderá adicionar o empregado aos grupos de trabalho e o empregado reinstalará as aplicações de internet somente após o período de gozo das férias.

§ 2º As disposições deste artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas<sup>28</sup>.

Por fim, o Projeto de Lei (PL) nº 4.567/2021 traz como destinatário não somente o empregado celetista, mas também o servidor público, de modo que intenta promover alterações na CLT e na Lei nº 8.112/1990, em especial a partir dos seguintes termos:

Art. 71-A O trabalhador tem direito à desconexão, sendo vedada a exigência de usar ferramentas tecnológicas para fins laborais, de responder e-mails, mensagens ou atender ligações telefônicas após a jornada de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou nos seguintes casos:

I - os trabalhadores que têm banco de horas ou jornada de trabalho diferenciada por força de lei ou por força de negociação coletiva, após o período estabelecido em negociação coletiva ou em Lei;

II - no período de descanso remunerado, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, férias ou nos casos de interrupção do trabalho previstos em Lei, negociação coletiva e/ou instrumentos normativos.

Parágrafo único. A inobservância do disposto neste artigo sujeitará o empregador a multa a favor do empregado, em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário.

Art. 19-A O servidor tem direito à desconexão, sendo vedada a exigência de usar ferramentas tecnológicas para fins laborais, de responder e-mails, mensagens ou atender ligações telefônicas após a jornada máxima do trabalho semanal de 40 (quarenta) horas e observados os limites mínimo e máximo de 6 (seis) horas e 8 (oito) horas diárias, respectivamente, e no período de descanso remunerado, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, férias ou nos casos de licença do trabalho previstos em lei.

Parágrafo único. A inobservância do disposto neste artigo sujeitará o superior hierárquico que permitir ou exigir a violação do direito à desconexão às penalidades disciplinares<sup>29</sup>.

<sup>28</sup> BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado 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 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Autoria: Fabiano Contarato. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 29 set. 2022.

<sup>29</sup> BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei da Câmara nº 4.567, de 2021**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para



Cumpra analisar a forma pela qual as propostas conceituam o direito à desconexão. O PL nº 6.038/2016 veda ao empregador “exigir ou incentivar que, fora do período de cumprimento de sua jornada de trabalho, o empregado permaneça conectado [...]”. Por sua vez, o PL nº 4.567/2021 veda “a exigência de usar ferramentas tecnológica para fins laborais, de responder e-mails, mensagens ou atender ligações telefônicas” após a jornada e nos períodos de descanso, intervalo, férias ou licenças.

Essa conceituação apresentada pelos projetos é imprecisa, pois o direito à desconexão, mais do que um direito do trabalhador de não responder demandas nos períodos de descanso, encerra a ideia de que essas demandas sequer ocorram. Desse modo, essa imprecisão poderia gerar dúvidas quanto à violação ao direito em hipóteses em que o trabalhador é acionado ou demandado, sem, no entanto, responder às solicitações.

Tem-se, portanto, que é mais adequada a redação do PL nº 4.044/2020, que estabelece que “o empregador não poderá acionar o empregado [...]”. Essa linha de raciocínio é corroborada pela Resolução do Parlamento Europeu, que, no texto original, conceitua o direito como o de não se envolver em atividades ou comunicações relacionadas ao trabalho fora do respectivo horário<sup>30</sup>. Isso vai ao encontro de garantir o não-trabalho por meio do direito à desconexão, e não quando já violado esse direito.

Quanto à extensão do direito à desconexão, a Resolução do Parlamento Europeu estabelece a sua aplicação aos trabalhadores dos setores público e privado<sup>31</sup>, até porque o setor público também se encontra imerso no panorama do mundo do trabalho na sociedade em rede. Assim, não se justifica a falta de previsão do direito aos servidores públicos - como ocorre nos PLs nº 6.038/2016 e 4.044/2020 -, sendo acertada a previsão do PL nº 4.567/2021, no sentido de alcançar os servidores públicos.

---

instituir o direito à desconexão do trabalhador e do funcionário público, para regular o uso de ferramentas digitais após a jornada diária e após os dias úteis. Autoria: Marcelo Freixo. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2313317>. Acesso em: 29 set. 2022.

<sup>30</sup> EUROPEAN PARLIAMENT. **European Parliament resolution of 21 January 2021 (2019/2181(INL))**. Recommendations to the Commission on the right to disconnect. Brussels: European Parliament, 2021. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html). Acesso em: 05 out. 2022.

<sup>31</sup> PARLAMENTO EUROPEU. **Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021 (2019/2181(INL))**. Contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar. Bruxelas: Parlamento Europeu, 2021. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html). Acesso em: 05 out. 2022.



Ademais, o PL nº 4.044/2020 contém um dispositivo estabelecendo que suas disposições se aplicam aos casos de teletrabalho<sup>32</sup>, de modo que há quem sustente que essa previsão poderia gerar discussões quanto à aplicação aos empregados presenciais<sup>33</sup>. No entanto, a previsão parece voltada a ratificar a aplicação aos teletrabalhadores, nem sempre sujeitos a controle de jornada, não sendo adequada a referida interpretação, já que os direitos fundamentais - e o direito à desconexão se apresenta como uma faceta desses - devem ser interpretados no sentido que lhes confira maior efetividade.

Até porque o trabalho tradicional, marcado pela presencialidade e controle de jornada, também é afetado pelo uso das TICs, sendo igualmente necessária a previsão do direito nesse âmbito. Nessa toada, a analisada resolução menciona reiteradamente que o direito se aplica a todos os trabalhadores, seja qual for a modalidade de trabalho<sup>34</sup>.

Outrossim, um descompasso das propostas brasileiras em relação à europeia se verifica na forma como é edificada a tutela do direito à desconexão. Isso porque aquelas propostas, em geral, limitam-se a reconhecer abstratamente a existência do direito e a consequência de sua violação. Por sua vez, a proposta europeia elenca uma série de determinações aos Estados-membros, a fim de que esses instituem instrumentos preventivos e protetivos do direito (“medidas de execução”), tais como formas mais efetivas de cômputo da jornada laboral, realização de avaliações de saúde e segurança, adoção de medidas de sensibilização e a imposição de um dever de informação<sup>35</sup>.

Em outras palavras, a proposta de legislação europeia objetiva desenvolver uma cultura de desconexão no mundo do trabalho, ao passo que as propostas brasileiras ignoram essa faceta preventiva. Essa distinção revela interesse prático, uma vez que ao trabalhador é mais útil a observância do direito do que a possibilidade de buscar uma

<sup>32</sup> BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado 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 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Autoria: Fabiano Contarato. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 29 set. 2022.

<sup>33</sup> CARDIM, Talita Corrêa Gomes. **Impactos da tecnologia nas relações laborais: da urgente necessidade de regulamentação do Direito à Desconexão Digital**. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2021. p. 55. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10071/23102>. Acesso em: 24 set. 2022.

<sup>34</sup> PARLAMENTO EUROPEU. **Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021 (2019/2181(INL))**. Contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar. Bruxelas: Parlamento Europeu, 2021. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html). Acesso em: 05 out. 2022.

<sup>35</sup> Ibidem.



compensação (horas extras, multa, danos morais) em razão de sua violação, inclusive porque, nesse caso, poderá haver receio de dispensa, assédio moral ou represálias.

Apenas o PL nº 4.044/2020 prevê medida concreta para viabilizar o cumprimento do direito à desconexão, estabelecendo que “o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho”. A previsão, no entanto, é de questionável razoabilidade, pois pode causar transtornos desnecessários, especialmente no que diz respeito à exclusão das aplicações de internet utilizadas para o trabalho. Ademais, a medida aplicar-se-ia exclusivamente às férias, tão somente um dos momentos em que deve ser observado o direito à desconexão.

Como é regra nos direitos fundamentais, o direito à desconexão não ostenta caráter absoluto, de modo que a Resolução do Parlamento Europeu excepciona as hipóteses de força maior ou emergência<sup>36</sup>. No mesmo sentido, o PL nº 4.044/2020 faz menção a motivos de força maior, caso fortuito e situações de urgência, consagrando a necessária ponderação de valores que deve orientar a edição de uma lei.

No que diz respeito à consequência da violação, o PL nº 6.038/2016 não contém disposição expressa, enquanto o PL nº 4.567/2021 sujeita o empregador a uma multa a ser revertida ao empregado, no valor de 50% de seu salário. Por sua vez, o PL nº 4.044/2020 prevê a aplicação das disposições relativas a horas extraordinárias nas hipóteses de força maior, caso fortuito e de urgência. Por fim, a Resolução do Parlamento Europeu explicita que as sanções pelo descumprimento devem ser efetivas, proporcionais e dissuasivas<sup>37</sup>.

Quanto a esse aspecto, tem-se primeiramente que, havendo o desempenho de uma atividade relacionada ao trabalho pelo empregado, a aplicação do regramento das horas extraordinárias é acertada, pois se trata de remunerar o exercício laboral. Por outro lado, é pertinente a previsão de multa ao empregador pela violação ao direito, afastada nas exceções legais, em que caberia tão somente falar de horas extraordinárias.

No entanto, o PL nº 4.567/2021 prevê multa no valor de 50% do salário do empregado, que parece desproporcional por uma única violação, além de não haver gradatividade. Desse modo, o caráter dissuasivo e a proporcionalidade, preconizados pela

<sup>36</sup> PARLAMENTO EUROPEU. Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021 (2019/2181(INL)). Contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar. Bruxelas: Parlamento Europeu, 2021. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html). Acesso em: 05 out. 2022.

<sup>37</sup> Ibidem.





proposta europeia, poderiam ser alcançados com a coexistência da aplicação do regime de horas extras e a incidência de multas - com aumento gradativo - em caso de reiteração da conduta ou descumprimento das medidas voltadas a garantir a efetividade do direito.

Além disso, imprescindível que a legislação preveja mecanismos aptos a impedir que o empregado seja penalizado pelo exercício do direito. Nesse sentido, a Resolução do Parlamento Europeu estabelece uma inversão do ônus da prova em favor do trabalhador, na hipótese desse apresentar fatos a partir dos quais se possa presumir que tenha sido dispensado ou sofrido prejuízo em razão do exercício do direito<sup>38</sup>.

Essa distribuição do ônus probatório, que não encontra previsão nas propostas brasileiras, é interessante, pois visa a trazer efetividade. Porém, precisaria ser aplicada com parcimônia, porque, a despeito da hipossuficiência do trabalhador, não se pode exigir uma prova negativa do empregador, isto é, a chamada prova diabólica, o que repisa a ideia anteriormente exposta de que é melhor prevenir do que sancionar a violação do direito.

À guisa de conclusão, tem-se que os projetos brasileiros, apesar da alvissareira iniciativa de legislar a matéria, ainda são incipientes na regulamentação. Isso porque esses projetos são bastante sucintos, tratando da questão de forma incompleta, especialmente quando comparados com o avançado nível de proteção pretendido pela Resolução do Parlamento Europeu. E a completude na regulamentação é fundamental, pois as possibilidades - e complexidades - que se apresentam na sociedade em rede impõem uma tutela que propicie segurança jurídica e previsibilidade às relações laborais.

Assim, a partir das ponderações expostas, conclui-se que nenhum dos projetos brasileiros encontra-se acabado e adequado para o tratamento da matéria, embora algumas disposições sejam acertadas, em especial nos dois projetos de lei mais recentes. De qualquer forma, a análise desses descompassos, que são inerentes à dialeticidade do processo legislativo, permitiu a construção de sugestões para o desenvolvimento de um texto mais efetivo e afinado com a atual conformação do mundo do trabalho.

## CONCLUSÃO

<sup>38</sup> PARLAMENTO EUROPEU. Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021 (2019/2181(INL)). Contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar. Bruxelas: Parlamento Europeu, 2021. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html). Acesso em: 05 out. 2022.



O presente estudo objetivou, inicialmente, compreender de forma breve o mundo do trabalho na sociedade em rede. Assim, pontuou-se que as tecnologias da informação e comunicação (TICS) modificaram drasticamente a esfera laboral, com o advento de novas formas de trabalho, como o teletrabalho, mas também com um significativo impacto no trabalho tradicional, cujo trabalhador passa a estar imerso na internet e nas redes sociais.

Analisou-se que esse novo contexto fez emergir a discussão quanto à existência de um direito à desconexão, isto é, um direito à desvinculação do trabalho, de modo a resguardar os períodos destinados ao não-trabalho. Concluiu-se pela existência desse direito como consectário do direito à privacidade e de direitos sociais, em especial a saúde, o lazer, as limitações de jornada, o repouso semanal e as férias.

Ocorre que esse direito apresenta um elevado grau de indeterminação, sendo fundamental uma legislação que defina os seus contornos. Assim, analisaram-se os três projetos de lei que objetivam regulamentar a matéria no Brasil, em cotejo com uma Resolução do Parlamento Europeu que trata da temática, de modo a se chegar a uma síntese conclusiva a respeito do nível de proteção conferido por aqueles.

Dessa forma, constatou-se um significativo descompasso dos projetos brasileiros em relação à citada resolução. Primeiramente, a conceituação de desconexão apresentada pelos PLs nº 6.038/2016 e 4.567/2021 é imprecisa, demonstrando uma incompreensão do fenômeno da desconexão, referindo-se ser acertada a conceituação estatuída pelo PL nº 4.044/2020, que vai ao encontro daquela prevista na Resolução do Parlamento Europeu. Outrossim, verifica-se uma diferença de perspectiva no tratamento da matéria, isto é, enquanto os projetos brasileiros são centrados em assegurar o direito e atribuir uma consequência à violação, o projeto europeu é calcado no aspecto preventivo do direito.

Além disso, tem-se que os projetos brasileiros também não são adequados na previsão de consequências à violação da desconexão. Inferiu-se, diante disso, que as consequências devem abranger a aplicação do regime de horas extraordinárias caso haja exercício de atividade pelo trabalhador, além da previsão de multas gradativas. Ainda, consignou-se o acerto do PL nº 4.567/21 em abranger também os servidores públicos.

Por fim, pensa-se que os projetos brasileiros devam ser complementados entre si, além de passarem por uma discussão mais aprofundada, no sentido de trazer mais concretude à regulamentação do direito. Até porque, com a velocidade das transformações da sociedade em rede, é fundamental uma regulamentação completa, que propicie e concilie segurança jurídica, previsibilidade às relações laborais e a tutela do trabalhador.



## REFERÊNCIAS

- BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei da Câmara nº 6.038, de 2016**. Acrescenta o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Autoria: Angela Albino. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2095458>. Acesso em: 29 set. 2022.
- BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei da Câmara nº 4.567, de 2021**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para instituir o direito à desconexão do trabalhador e do funcionário público, para regular o uso de ferramentas digitais após a jornada diária e após os dias úteis. Autoria: Marcelo Freixo. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2313317>. Acesso em: 29 set. 2022.
- BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado 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 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Autoria: Fabiano Contarato. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 29 set. 2022.
- BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 01 maio 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 22 set. 2022.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 2058-43.2012.5.02.0464**. Agravo de instrumento em recurso de revista em face de decisão publicada antes da vigência da Lei nº 13.015/2014. Jornada de trabalho. Horas de sobreaviso. [...]. Direito à desconexão. Horas de sobreaviso. Plantões habituais longos e desgastantes. Direito ao lazer assegurado na Constituição e em normas internacionais. Comprometimento diante da ausência de desconexão do trabalho. 7ª Turma. Relator: Cláudio Brandão, 18 de outubro de 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/921ba76557c4686812d59ac984d9b0ed>. Acesso em: 29 nov. 2022.
- CARDIM, Talita Corrêa Gomes. **Impactos da tecnologia nas relações laborais: da urgente necessidade de regulamentação do Direito à Desconexão Digital**. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2021. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10071/23102>. Acesso em: 24 set. 2022.
- CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002.
- COSTA, Olivier. **A União Europeia e sua política exterior: história, instituições e processo de tomada de decisão**. Brasília: FUNAG, 2017.
- DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, n. 2, p. 11-40, 13 ago. 2007. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em: 24 set. 2022.



EUROPEAN PARLIAMENT. **European Parliament resolution of 21 January 2021 (2019/2181(INL))**. Recommendations to the Commission on the right to disconnect. Brussels: European Parliament, 2021. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html). Acesso em: 05 out. 2022.

GAVIÃO, Juliana Venturella Nahas. A proibição de proteção deficiente. **Revista do Ministério Público do RS**, Porto Alegre, n. 61, p. 93-111, maio/out. 2008.

HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia: entre facticidade e validade**. Rio de Janeiro: Tempo Universitário, 1997.

LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.476/2017. In: 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, 2017, Santa Maria. **Anais eletrônicos**. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, 2017. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2019/09/6-14-2.pdf>. Acesso em 24 set. 2022.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. São Paulo: Editora 34, 1999.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho; **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 24 set. 2022.

NASCIMENTO, Valéria Ribas do. Direitos fundamentais da personalidade na era da sociedade da informação: transversalidade da tutela à privacidade. **Revista de informação legislativa**, Brasília, v. 54, n. 213, p. 265-288, jan./mar. 2017. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/213/ril\\_v54\\_n213\\_p265](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/213/ril_v54_n213_p265). Acesso em: 29 set. 2022.

OLIVEIRA NETO, Celio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causa, efeitos e conformação**. São Paulo: LTr, 2018.

PARLAMENTO EUROPEU. **Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021 (2019/2181(INL))**. Contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar. Bruxelas: Parlamento Europeu, 2021. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html). Acesso em: 05 out. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SILVA, Virgílio Afonso da. A evolução dos direitos fundamentais. **Revista latino-americana de estudos constitucionais**, Fortaleza, n. 6, p. 541-558, jul./dez. 2005.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases**. [S. l.]: WHO, 2019. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Acesso em: 28 set. 2022.