

## O DIREITO À DESCONEXÃO DOS TELETRABALHADORES NO CENÁRIO PÓS PANDEMIA

### THE RIGHT TO DISCONNECTION OF TELEWORKERS IN THE POST-PANDEMIC SCENARIO

### EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DE LOS TELETRABAJADORES EN EL ESCENARIO POST-PANDEMIA

Luan Antônio da Costa Benvindo<sup>1</sup>  
Renata Celian Sarmiento Fernandes<sup>2</sup>  
Rodrigo Araújo Saraiva<sup>3</sup>

**RESUMO:** Este artigo buscou demonstrar as grandes mudanças trazidas pela pandemia para a relação empregatícia, bem como a sua relevância social. Os trabalhadores sem horário e local fixo de trabalho definidos, meios de comunicação avançados e a redução do tempo de descanso devido a conexão virtual com seu empregador são alguns desses efeitos, os quais se faz necessário estudar e discutir. Ainda, o presente artigo analisa o direito comparado da França para demonstrar a efetividade de uma lei específica para a garantia do direito à desconexão, bem como a necessidade da sua criação no Brasil diante do cenário pós-pandemia.

**Palavras-Chave:** Direito desconexão. Teletrabalho. Direito comparado. Intervalo inter jornada.

**ABSTRACT:** This article sought to demonstrate the major changes brought by the pandemic to the employment relationship, as well as its social relevance. Workers without a defined work schedule and place, advanced means of communication and the reduction of rest time due to the virtual connection with their employer are some of these effects, which it is necessary to study and discuss. Also, this article analyzes the comparative law of France to demonstrate the effectiveness of a specific law to guarantee the right to disconnection, as well as the need for its creation in Brazil in the face of the post-pandemic scenario.

**Keywords:** Disconnection. Telework. Comparative law. Inter journey break.

**RESUMEN:** Este artículo buscó evidenciar los grandes cambios que trajo la pandemia a la relación laboral, así como su relevancia social. Los trabajadores sin horario y lugar de trabajo definido, los medios de comunicación avanzados y la reducción del tiempo de descanso por la conexión virtual con su empleador son algunos de estos efectos, que es necesario estudiar y discutir. Asimismo, este artículo analiza el derecho comparado de Francia para demostrar la efectividad de una ley específica para garantizar el derecho a la desconexión, así como la necesidad de su creación en Brasil ante el escenario pospandemia.

**Palabras Clave:** Derecho de desconexión. Teletrabajo. Ley comparativa. Descanso entre viajes.

<sup>1</sup>Graduando do Curso de Direito pelo Centro Universitário Santo Agostinho.

<sup>2</sup>Graduanda do Curso de Direito pelo Centro Universitário Santo Agostinho e Pós-Graduanda em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário.

<sup>3</sup>Orientador e Professor no Centro Universitário Santo Agostinho, Mestre em Direito.

## INTRODUÇÃO

A presente pesquisa se volta ao estudo do direito ao intervalo entre jornadas dos trabalhadores e sua evolução frente o avanço tecnológico no meio de trabalho após a pandemia - causada pelo vírus SARS-CoV-19 (COVID-19).

O direito a desconexão dos trabalhadores é uma garantia contemporânea, a qual surgiu com a evolução tecnológica e a necessidade da inserção do empregado no teletrabalho.

Este artigo tem como objetivos elucidar o direito à desconexão do trabalho como garantia constitucional e trabalhista dos empregados, demonstrar a evolução da conquista dos direitos trabalhistas relacionados ao intervalo entre jornadas, além analisar o direito a desconexão no direito comparado e discutir a dificuldade da sua efetivação diante dos meios tecnológicos no ambiente de trabalho durante a pandemia.

Em assim sendo, este artigo apresenta os desafios enfrentados pelos empregados do teletrabalho, discute a possibilidade ou não do direito à desconexão e aponta o que fazer diante dos cenários desafiadores para sua efetiva garantia, além de demonstrar os benefícios que ele provoca na qualidade de vida e melhor desempenho das atividades laborais.

É cediço que existem inúmeros direitos trabalhistas previstos desde a Carta Magna Constitucional até as legislações específicas, como a própria Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, dentre um deles a importante conquista do intervalo interjornada de trabalho, isto é, em outras palavras, a distância temporal entre um dia de trabalho e outro.

Entretanto, o que aconteceu bastante durante a pandemia foi justamente o contrário, tendo em vista a inúmera conexão do empregado ao seu posto de trabalho que foi, muitas vezes, sua própria residência. Assim, questiona-se: O direito à desconexão dos trabalhadores é uma possibilidade real e efetiva para o contexto pós-pandêmico?

Nesse viés, numa análise ainda preliminar de teses, artigos e levantamento de livros, acredita-se que o direito à desconexão é mais que uma possibilidade, sendo um dever de resguardar as garantias constitucionais que cada trabalhador possui. Assim, o presente artigo servirá de parâmetros, causando reflexões aos empregados e empregadores bem como inspirar novas pesquisas, visto que o tema é inovador no campo das relações de emprego.

## 1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO AO DESCANSO

Desde a Antiguidade, com o convívio em sociedade, sabemos que o trabalho é inerente ao homem, sendo este a garantia de sua subsistência própria e de sua família. Assim, definiam o ritmo do seu trabalho, quanto tempo duraria, o que iria produzir e como iria

produzir. Ainda, o trabalho também era definido pela necessidade de produção. Ou seja, era dono do seu próprio trabalho e, principalmente, do seu tempo.

Depois de longos e cansativos anos, surgiu o feudalismo, época em que os senhores feudais (donos de terras) obrigavam os servos a trabalhar em suas propriedades para pagar os tributos cobrados pela utilização das terras e dos equipamentos fornecidos. Em resumo, o trabalhador era explorado e aprisionado nas terras dos senhores feudais com péssimas condições de trabalho.

Para Maior JG (2003) “imperava, culturalmente, a idéia do trabalho como fator dignificante da pessoa humana e como elemento de socialização do indivíduo, tornando-se um grande desafio falar em direito ao não-trabalho, ainda mais sob o prisma da efetiva proteção jurídica deste bem.”

Por outro ângulo, Cardoso JA (2015) já entende que a concepção do trabalho era de pena ou atividade destinada como castigo a determinada categoria social, que deveria exercer essas atividades como expiação por sua condição social.

Ainda, importante frisar que a escravidão foi um período em que os prisioneiros eram obrigados a trabalhar sem descanso por mais de 16 horas diárias e sem receber nenhuma remuneração, causando danos à sua saúde física, mental e psíquica.

1258

Esse tipo de trabalho caracteriza grave dano aos princípios da dignidade da pessoa humana, a qual é tal defendida pela Constituição Federal de 1988. Senão vejamos:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a **dignidade da pessoa humana** (BRASIL, 1988) – grifos não originais.

Além disso, os princípios da liberdade e igualdade, que também possuem respaldo na CF/88, são totalmente violados quando o empregador impõe o trabalhador a um regime cansativo de trabalho. Veja-se:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante (BRASIL, 1988).

Portanto, os referidos artigos trazem, não somente amparo aos princípios citados, mas ainda total repúdio ao que era praticado no século XIX – escravidão. Assim, após

discursos, projetos e diante de muita oposição dos escravistas, a Princesa Isabel, em 13 de maio de 1888 pôs fim ao trabalho escravo.

Ademais, mesmo com a evolução da sociedade, com a industrialização e a valorização da mão de obra, ainda existia uma dificuldade em regulamentar os direitos de cada trabalhador. Após muitas manifestações dos trabalhadores contra os seus patrões foi que se iniciou a melhoria nas relações de emprego.

Somente em 1946, após a vinculação da Organização Internacional de Trabalho – OIT com a Organização das Nações Unidas – ONU, foi que se passou a regulamentar as questões trabalhistas no Brasil, ou seja, quase 60 anos depois do fim da escravidão.

Desse modo, o trabalho passou a ser entendido como forma de liberdade e não mais como algo que trazia dor e sofrimento ao homem. A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT - passou a prever o direito de descanso entre jornadas, dignificando o homem e o seu trabalho.

A doutrina corrobora com o entendimento dos artigos anteriormente citados, uma vez que, nas palavras de Lenza P (2015), o princípio da dignidade humana também deve ser invocado ao se falar em direito ao descanso, ou seja, em direito a desconexão.

Atualmente, o art. 71 da CLT prevê que, para aqueles trabalhadores que exercem jornada com mais de 4 horas diárias, não excedendo as 6 horas diárias, devem descansar pelo menos 15 minutos, uma vez que aumenta de acordo com a carga horária de trabalho diária. É o chamado intervalo intrajornada.

Noutra órbita, Para Delgado MG (2017, p. 1084), os intervalos interjornadas são: “lapsos temporais regulares, distanciadores de uma duração diária de labor e outra imediatamente precedente e imediatamente posterior, caracterizados pela sustação da prestação de serviços e pela disponibilidade do obreiro perante o empregador”.

Ainda, a CLT também dispõe, no seu artigo 66, previsão legal para aqueles trabalhadores que exercem duas jornadas de trabalho, os quais deverão ter um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Assim, o autor Alegretti LB (2018, p. 33) explica que a consequência das jornadas de trabalho muito elevadas é um enfraquecimento do sistema imunológico dos indivíduos, assim como uma baixa produtividade e também a elevação da quantidade de acidentes do trabalho e de doenças ocupacionais, evidenciando assim a grande necessidade dos intervalos.

Mas e quando o empregador viola esse direito do trabalhador, o que acontece? Quanto a isso CLT prevê, em seu art. 71, §4º que o empregador que não conceder o intervalo ou

conceder de forma parcial, terá que pagar o período suprimido com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho. É a chamada hora extra, a qual não é proibida pela Constituição Federal.

Percebe-se assim a grande conquista dos trabalhadores após a abolição da escravatura, uma vez que passaram a ter o seu direito ao descanso resguardado, devendo assim ser fielmente obedecido pelos empregadores.

## 2.O DIREITO A DESCONEXÃO NA ÓPTICA TRABALHISTA E EMPREGATÍCIA APÓS A PANDEMIA DE COVID-19

### 2.1 O Trabalho Durante a Pandemia de COVID-19

Diante da quarta Revolução Industrial, o trabalho novamente sofreu transformações, trazendo como novidade o teletrabalho, o qual não estava regulamentado antes da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), apresentando poucos dispositivos capazes de assegurar uma relação empregatícia nesses casos.

Assim, para sua efetivação, utilizava-se das jurisprudências, súmulas editadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), conforme dispõe o art. 8º da CLT. Veja-se:

**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.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei (BRASIL, 1943).

Apenas com Reforma Trabalhista é que surge um dispositivo legal para disciplinar o teletrabalho, definindo a modalidade, no art. 75-B, como “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo”. a (BRASIL, 2017, art. 75-B).

Desta feita, diante de um vírus que se alastrou pelo mundo em poucos meses, o Brasil também entrou com medidas sanitárias urgentes, a fim de conter a proliferação da doença conhecida como Coronavírus ou COVID-19. No ano de 2020 as pessoas deixaram seu ambiente de trabalho para se resguardar em casa, exercendo suas atividades laborais em seu próprio domicílio, seguindo as recomendações da Organização Mundial de Saúde - OMS.

Para Aguilera RM e Ferreira VR (2021), a preocupação com o resguardo a saúde dos trabalhadores ganhou novos contornos com a introdução das tecnológicas de informação e comunicação (TICs) no meio ambiente do trabalho e com o surgimento de novas organizações trabalhistas moldadas pela lógica digital. Porém, junto com flexibilização do modo de execução dos serviços, veio a facilidade em flexibilizar e desmontar direitos trabalhistas a fim de enquadrá-los a ordem do capital.

Diante disso, todas as pessoas passaram a se conectar ainda mais por meio de redes sociais, plataformas digitais para estudo e trabalho, utilizando para isso, os meios tecnológicos como celulares, notebooks, tablets e outros.

Ocorre que essa conexão excessiva trouxe pontos positivos e negativos. Ferreira e Sabino (2020) destacam que essa nova realidade possibilitou aos trabalhadores uma maior flexibilidade dos horários de trabalho, tornando mais fácil a conciliação da vida profissional com a vida pessoal.

Contudo, Antunes (2020) traz a ideia de que é ironia acreditar que o teletrabalho trouxe mais benefícios aos trabalhadores. O Autor acredita que o isolamento social, a dupla jornada e as gradativas eliminações de proteções trabalhistas seria uma triste realidade aos trabalhadores.

Assim, José Filho W (2020) complementa ao dizer que é necessário analisar os fatores de risco de forma isolada, devendo-se olhar para aqueles aspectos que trazem o prazer e sofrimento no trabalho, além das consequências para a integridade física e psíquica do trabalhador.

É totalmente perceptível que não há mais como ignorar a tecnologia, e esta é mais uma razão para conseguir encaixar os direitos trabalhistas nesse cenário. O direito a desconexão visa proteger o direito do trabalhador ao lazer, ao convívio familiar, a folga e, principalmente, ao descanso mental. Para tal, é necessário entender que, mesmo no teletrabalho, o empregado deve ter seu horário livre para que possa se desligar dos problemas profissionais.

## 2.2 O Direito à Desconexão e o Empregador

Como se sabe, a pandemia não durou apenas alguns meses, levando as empresas a tomarem medidas ainda mais restritivas, permanecendo assim, os empregados em “*homme office*”. Desta feita, com a permanência do teletrabalho e da hiperconexão entre os

empregados e empregadores, ficou ainda mais difícil garantir o direito a desconexão destes trabalhadores.

Afinal, até que momento um empregador poderia estar realmente conectado ao seu empregado? Como se identificaria o início de uma hora extra nesse cenário? Como verificar que o teletrabalho era na verdade uma afronta aos direitos trabalhistas e não uma vantagem por poder conciliar a vida profissional com a pessoal?

A penalidade para descumprimento das ordens estabelecidas na relação de emprego serve tanto para o empregador quanto para o empregado. Assim, Scalzilli R (2020) traz que o empregado que se recusar, sem motivo legítimo, a seguir as orientações ou mudanças propostas pelo empregador nesse período de pandemia pode ser penalizado com advertência, suspensão ou até mesmo justa causa.

Verifica-se, assim, que no teletrabalho a dificuldade de gerir as horas trabalhadas, as horas utilizadas como descanso e o momento em que esse direito foi infringido, se torna ainda mais difícil, pois não há um acompanhamento presencial das atividades exercidas pelo empregado.

Da mesma forma, o empregador via o seu empregado “disponível” a qualquer tempo, principalmente porque a forma de contato que anteriormente se tinha apenas para comunicações rápidas, diretas e precisas, como o WhatsApp, estava sendo a ferramenta mais utilizada para se obter o tal controle daquilo que estava sendo exercido durante o horário de labor.

Ocorre que essa conexão excessiva entre empregado e empregador impossibilitou ainda mais a configuração do horário de descanso, não sendo possível identificar em que momento o “patrão” não poderia mais entrar em contato com o seu funcionário para tratativas de cunho profissional.

Assim, Scalzilli R (2020) entende que para proteger o direito a desconexão, faz-se necessário a limitação do uso indiscriminado das tecnologias, resguardando a saúde mental do trabalhador e os direitos fundamentais como lazer, descanso, saúde e convívio social. A autora ainda completa ao dizer que a inobservância do direito a desconexão causa o dano existencial, o qual constitui uma espécie de dano extrapatrimonial, que pode ocorrer em razão de uma jornada de trabalho excessiva, impedindo o empregado de realizar seus projetos de vida, interações familiares e sociais, caracterizando o desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador.

### 2.3 O Direito à Desconexão e o Empregado

Como já mencionado, o direito de desconectar-se do seu trabalho, é um direito garantido tanto na Constituição Federal como na própria CLT. Porém, com o teletrabalho e o uso incessante dos meios eletrônicos para realizar suas atividades e, ainda, comunicar-se com o seu empregador, ficou difícil de ser garantido.

Além disso, há entendimentos jurisprudenciais pacíficos ao tema:

INTERVALO INTRAJORNADA. DIREITO A DESCONEXÃO. O artigo 71 da CLT contém norma de ordem pública, e o direito ao intervalo para refeição e descanso é medida de higiene e segurança do trabalho, do qual não se pode dispor sem prejuízo dos princípios protetivos do direito do trabalho. No caso dos autos, o demandante não usufruiu verdadeiramente o direito a desconexão, com liberdade para decidir o que fazer ou não fazer, ou até mesmo o local onde gostaria de dormir durante o seu período de descanso diário, hipótese análoga ao disposto no inciso II, da Súmula nº 428, do C.TST, já que a qualquer momento poderia ser chamado para o serviço durante o seu horário de repouso. Recurso patronal a que se nega provimento. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região Não obstante, verifica-se que também após a pandemia não está sendo fácil se readaptar aos padrões de trabalho presencial, bem como os horários que de fato o empregador deve deixar de se comunicar com seu empregado. Se durante o início da pandemia os empregados e empregadores tiveram que se acostumar a um novo padrão de regulamentação das atividades laborais, agora com a volta do presencial, tem mais dificuldade ainda. (TRT-1). Recurso Ordinário Trabalhista. RO XXXXX20195010471 RJ. Relatora: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. Rio de Janeiro, 16 de outubro de 2020 TRT-1).

1263

Nesse sentido, o ALMEIDA AE, afirma em sua obra literária “Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho”, que:

O direito à desconexão do trabalho consubstancia-se no direito de trabalhar e de, também, desconectar-se do trabalho ao encerrar sua jornada, fruindo verdadeiramente suas horas de lazer. Abarca o direito à limitação da jornada e ao efetivo gozo dos períodos de descanso, que lhe permitem, justamente, a vida fora do ambiente laboral (ALMEIDA, 2016, p.10.).

Anteriormente, os empregados possuíam livre acesso aos empregadores e vice-versa, o que facilitava a comunicação, a interação e a rápida solução de problemas que no presencial demandam muito mais tempo. Contudo, esse livre acesso dificultou a garantia do direito ao descanso dos trabalhadores, principalmente no fim da pandemia.

Para Cassar VB (2014), o trabalhador tem direito à desconexão, isto é, a se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado.

Assim, a não concessão do direito à desconexão caracteriza violação e grave afronta aos princípios constitucionais que regem todo o ordenamento jurídico.

À medida que as atividades foram retornando, foi-se percebendo uma dificuldade em retomar as obrigações trabalhistas, principalmente de respeitar o horário de descanso dos empregados. Ocorre que tal prática ilícita do empregador, não pode e nem deve prosperar, em razão da grave afronta aos princípios constitucionais, como já mencionados, e conseqüentemente, da caracterização do dano existencial, uma vez que o empregado estaria limitado de sua vida social.

Por fim, verifica-se a grande necessidade de uma regulamentação específica para garantia do direito à desconexão dos trabalhadores diante do cenário pós-pandemia, pois uma vez violado, não há como assegurar a dignidade da pessoa humana daquele trabalhador.

### 3. ANÁLISE DO DIREITO À DESCONEXÃO NA FRANÇA – O DIREITO COMPARADO

Inicialmente, vale destacar o papel do Poder Legislativo, o qual visa criar novas leis e, ainda, fiscalizar as ações que estão sendo praticadas pelo Governo. Não obstante, Nader P (2010), ensina que a função do legislador se assemelha ao de um sismógrafo, uma vez que se encontra sensível aos abalos sociais, fiscalizando-os, e ao prever um, imediatamente toma providencias para evitá-los.

Desse modo, ao prever as pessoas hiper conectadas durante o cenário pandêmico, um abalo social foi avistado, tendo em vista que a modalidade de teletrabalho trouxe grandes desafios ao legislador.

Não obstante a todo o exposto, é imperioso destacar o surgimento do direito comparado nos países vizinhos, com destaque a França que já possui legislação em vigor para proteger o direito à desconexão dos trabalhadores.

A brilhante Gauriau R (2021) explica que o escopo do direito à desconexão, no direito francês, é garantir a fruição do direito à saúde, repouso, lazer e vida privada. A legislação francesa, que foi onde o direito a desconexão se consagrou, privilegiou o diálogo social para a implementação do direito de desconectar.

Ainda completa a autora que, o objetivo é que os atores sociais definam um direito à desconexão que se adapte à cultura da empresa, proporcione um equilíbrio entre os interessados, preserve a autonomia do trabalhador e os interesses do empregador, em torno de um tema complexo que é o direito ao repouso na era digital.

Assim, o *Code Du Travaili Frances*, dispõe acerca do tempo de serviço efetivo do empregado, senão veja-se:

Art. L. 3121-1. – A duração do trabalho efetiva é o tempo pendente do salário está à disposição do empregador e está de acordo com suas diretrizes sem poder vagar livremente para ocupações pessoais (Trecho traduzido pela plataforma do Google Tradutor).

Ainda, a lei francesa n° 2016-1088 de 8 de agosto de 2016, frente a uma nova situação de ingerência na vida privada do empregado, até então não regulada, passou a estabelecer novas condutas a serem adotadas pelas pessoas jurídicas com mais de 50 (cinquenta) empregados, com intuito de oferecer o direito a desconexão do trabalhador.

Para França ANF (2016) “A positivação do referido direito na França teve por objetivo primordial reconhecer o direito à desconexão, a fim de permitir aos trabalhadores uma melhor conciliação entre suas vidas profissionais e pessoais”.

Assim, faz-se necessário destacar que a legislação francesa que trata especificamente do direito a desconexão, está totalmente ligado a proteção da saúde do homem e a proteção da vida privada, se assemelhando ao que prevê a Constituição Federal Brasileira quando, insistentemente, fala da importância do princípio da dignidade da pessoa humana e da liberdade.

Desse modo, é perceptível a semelhança entre os entendimentos da França e do Brasil quanto ao direito a desconexão, uma vez que ambos visam assegurar o direito do trabalhador em se desconectar dos meios tecnológicos para usufruir o seu tempo livre como bem entender, preservando a integridade física dos empregados.

1265

Contudo, ainda não há legislação específica ao direito a desconexão no Brasil, apenas entendimentos jurisprudenciais que vem assegurando os trabalhadores que tem o seu direito atingido durante o período laboral.

Ademais, Gauriau R (2021) apresenta o entendimento do Relator frances *Mettling*, o qual destacou os principais efeitos da introdução da tecnologia digital no mundo do trabalho recomendando a todos os trabalhadores um direito à desconexão, cujo objetivo é o de assegurar o respeito aos períodos de descanso (férias, fins de semana, intervalos entre e intrajornadas), bem como o equilíbrio entre a vida profissional, privada e familiar.

Assim visando proteger o teletrabalhador, a legislação francesa define as horas durante as quais o empregador poderá entrar em contato com o teletrabalhador, pelo respeito ao direito a desconectar-se existente na referida legislação. Além disso, existe a previsão de contagem das horas extraordinárias, ou seja, o teletrabalhador tem assegurado o exercício da jornada de trabalho normal. (SAMPAIO, 2020).

Outrossim, Sampaio G (2020), continua ao afirmar que, na lei francesa os acidentes ocorridos no ambiente do teletrabalho, durante o exercício laboral, também são configurados como acidentes de trabalho, cabendo ao empregador provar que o ocorrido não se relacionava com o desempenho funcional exercido pelo empregado. Ademais, ainda prevê as mesmas condições para a percepção de *ticket* alimentação ao trabalhador submetido ao regime de trabalho à distância.

Em resumo, verifica-se que o ordenamento francês possui as mesmas características do ordenamento brasileiro, protegendo os direitos dos trabalhadores tanto no âmbito presencial quanto no teletrabalho.

Desta feita, é nítido que a criação de um ordenamento específico para o teletrabalhador na França só trouxe benefício para a relação de trabalho, principalmente depois do intenso cenário vivido na pandemia por COVID-19, momento em que o empregado estava ainda mais conectado com utilização demasiada dos meios tecnológicos durante o horário de trabalho, ficando impossível limitar o horário de contato com o empregador e vice-versa.

Por fim, sucede-se que não há razões para que o legislativo se abstenha de criar uma lei específica no Brasil para prever as garantias trabalhistas também para os teletrabalhadores, uma vez que ainda existente tal modalidade, mesmo após a pandemia.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

É nítido que a as mudanças no ordenamento trabalhista, como a Reforma Trabalhista, trouxe grandes garantias ao trabalhador, principalmente, neste caso, ao teletrabalho. Porém, não foi capaz de sustentar as mudanças apresentadas durante a pandemia de COVID-19, não trazendo a segurança jurídica necessária. A não concessão do descanso inter jornadas ao trabalhador, viola os princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana o qual protege a saúde, integridade física e mental das pessoas, sem distinção. Portanto, não é aceito a discriminação de qualquer trabalhador, em qualquer modalidade de trabalho, seja ela remota ou presencial.

## REFERÊNCIAS

AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento; FERREIRA, Vanessa Rocha. **Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Encontro Virtual. v. 7, n. 1, p.2-18, jan/jul. 2021. Disponível em <https://d1wqtxtsixzle7.cloudfront.net/76956716/pdf-with->

cover-page

v2.pdf?Expires=1666644352&Signature=KS59c7s2ucG4zKKdXZSiCQ9dAmyhW2jWf5Hl  
kFgpMRs8W57pMTWSkmT8Izx8w-SkPBJXbmgijPU8YkaLowe-  
J3LdjjOv7xPACi8YaRtZUsoo2WibICdOtnTbRBtZXCCfO6uXgNLYsLiCYUyTbVbZy  
OISTzXFITkdiwqknJunzjsLl8W6Meo95NX6rMoniZooakAWZtDyooAIZH-  
kZZ9ToHqd9hZc7~PVyezzaDFITwUoAIixv7~ouRGDMZ4lIKMVu6Y-  
o7rB8XfA3m7b9iW4zo~DXebfJMhXqUckXg3U96ocuuleocyuEdG3Uh2OqVe9mHarDvx  
BeOdWHDTiQl~mw\_\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

ALMEIDA, A. E.; SEVERO, V.S. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2016.

ALEGRETTI, Leonardo. B.L. **Dano Moral e Dano Existencial Em Interjunadas de Trabalho**. UNIUIJ - UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, 2018. Disponível em <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/5610/LEONARDO%20ALEGRETTI%20BARCELOS%20LANGNER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus (covid-19): epidemias aspectos sociais**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

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: 23 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 De Julho de 2017**. Altera a Consolidação Das Leis Do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF. Capítulo II-A do Teletrabalho.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1). **Recurso Ordinário Trabalhista**. RO XXXXX20195010471 RJ. Relatora: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. Rio de Janeiro, 16 de outubro de 2020. TRT-1- Recurso Ordinário Trabalhista RO XXXXX20195010471 RJ (TRT-1).

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**. 9.ed. São Paulo: Método, 2014.

CARDOSO, Jair Aparecido. **O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho**. Revista de informação legislativa, v. 52, n. 207, p. 7-26, 2015. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34587.pdf>. Acesso em 27 fev. 2023

DELGADO, M. G. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTR, 2017.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SABINO, Fabiana. **As consequências do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores em tempos de covid-19**. In: Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI. (Coord.) Eloy

LEMONS, Pereira Junior., LAMES, Yuri. Nathan Costa. **Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I**. organização CONPEDI, 2020, p. 89- 104. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/nl618ok3/37qj2s30/iPic5204GvJ8c5bQ.pdf>. Acesso em: 23 out. 2022.

FRANÇA. Assembleia Nacional de França. *Étude d'impact: projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs*, 24 mar. 2016.

GAURIAU, R. (2021). **Direito à desconexão e teletrabalho**: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. *Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região*, 24(2), 152-164. Recuperado de <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/420>. Acesso em: 25 out. 2022

JOSÉ FILHO, Wagson. **Laborosfera**: apontamentos para uma (res)significação do meio ambiente do trabalho digno e sustentável. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*: ano 86, nº2, abr./jun. 2020, p. 223-241. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/176136>. Acesso em: 24 out. 2022.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**, 19. Ed. São Paulo: Saraiva, 2015, 1560p.

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (chapitre II). **Code Du Travaili Frances**. Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Disponível em: [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi\\_no2016-1088\\_du\\_8\\_aout\\_2016\\_version\\_initiale.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi_no2016-1088_du_8_aout_2016_version_initiale.pdf). Acesso em: 12.11.2019.  
» [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi\\_no2016-1088\\_du\\_8\\_aout\\_2016\\_version\\_initiale.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi_no2016-1088_du_8_aout_2016_version_initiale.pdf)

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. *Revista do Direito Trabalhista*, Brasília, v. 10, n. 09, p. 12-18, 2003. Acesso em 29 mar. 2023

NADER, Paulo. **Introdução ao estudo do direito**. 36.a ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

SAMPAIO, G. **Direito comparado, teletrabalho e reforma trabalhista**. *Cadernos Eletrônicos Direito Internacional sem Fronteiras*, v. 2, n. 2, p. e20200230, 6 out. 2020.

SCALZILLI, Roberta. **O direito à desconexão**: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região*, Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020.

SILVA, Gustavo Martinato Gonçalves; SILVA, Ricardo Talles Cotta. **Teletrabalho no contexto da pandemia do covid-19**. *RUNA – Repositório Universitário da Anima*, Minas Gerais, 2021, p. 2-12. Disponível em <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/14666>. Acesso em: 15 abril. 2023