

## A INOBSERVÂNCIA DO DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

FAILURE TO COMPLY WITH THE RIGHT TO DISCONNECTION IN TELEWORKING AS A WAY OF PRECARIZING LABOR RELATIONSHIPS

Recebido em: 27.02.2024

Aprovado em: 11.06.2024

1

**Gabriella Melo de Carvalho<sup>1</sup>**

Doutorado na  
Universidad Del Museo Social Argentina (UMSA)

**Prof. Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira<sup>2</sup>**

Universidade de São Paulo (USP)

### RESUMO

As relações de trabalho passam por um processo de precarização crescente em razão das novas formas gerenciais de lidar com o mercado de trabalho, em especial àquelas que conduzem os empregados a um contrato de trabalho tendente a flexibilizar normas trabalhistas já existentes. Com o presente trabalho buscou-se apresentar o horizonte jurídico no qual ocorre a flexibilização de normas trabalhistas e as consequências de tal procedimento, que favorece um ambiente propício para a precarização das relações de emprego. Propõe-se, com o objeto de pesquisa, realizar uma análise dessa situação da precarização das relações de trabalho, em especial a do teletrabalho a partir da intensificação da jornada e inobservância do direito à desconexão, ainda que tal direito não esteja positivado. Para o seu desenvolvimento foi utilizada uma metodologia dialética, baseada em levantamento bibliográfico sobre tema. Como conclusão, indica-se que uma regulamentação eficiente do direito à desconexão pode ser o meio mais eficaz de impedir o desenvolvimento da precarização em determinadas circunstâncias.

<sup>1</sup> Doutorado em curso pela Universidad Del Museo Social Argentino. Mestrado em curso pela Faculdade de Direito do Sul de Minas. Graduação em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG). Lattes <http://lattes.cnpq.br/3952718765298772>

<sup>2</sup> Livre-docência pela Universidade de São Paulo (USP). Professor Associado do Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Doutor e Mestre em Direito pela USP. Desembargador Federal do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP). Autor do livro *O Direito do Trabalho no Estado Democrático de Direito*, Belo Horizonte: Dialética, 2020. <http://lattes.cnpq.br/7385410938880501> / <https://orcid.org/0000-0001-8937-9958>

**Palavras-chave:** Trabalho precário. Relações de emprego. Jornada de Trabalho. Direito à desconexão. Teletrabalho.

#### **ABSTRACT**

Labor relations are going through a process of increasing precariousness due to new management ways of dealing with the labor market, especially those that lead employees to an employment contract that tends to make existing labor standards more flexible. This work sought to present the legal horizon in which labor standards become more flexible and the consequences of such a procedure, which favors an environment conducive to the precariousness of employment relationships. It is proposed, with the object of research, to carry out an analysis of this situation of precarious work relationships, especially teleworking based on the intensification of working hours and non-observance of the right to disconnection, even if this right is not positive. For its development, a dialectical methodology was used, based on a bibliographical survey on the topic. In conclusion, it is indicated that efficient regulation of the right to disconnection may be the most effective means of preventing the development of precariousness in certain circumstances.

**Keywords:** Precarious work. Employment relations; Working Hours; Right to disconnect; Home office.

#### **INTRODUÇÃO**

É inegável que as condições de trabalho e os direitos que os trabalhadores possuem avançaram muito ao longo das últimas décadas, mas esse avanço não se deu de forma gratuita ou como uma benesse natural do mercado de trabalho que buscava privilegiar os empregados. Ao contrário disso, o direito fundamental ao trabalho digno - e o rol de direitos sociais fundamentais que o circundam - decorre de diversas lutas de movimentos sindicais e dos próprios operários, que inclusive são travadas até os dias atuais.

Essa luta constante pela manutenção das garantias existentes e de novas melhorias é fundamental para o próprio processo de construção social das relações de trabalho, pois muito embora esses avanços legislativos e sociais sejam inegáveis, não se pode deixar de lado a lógica da exploração inerente ao capitalismo que embala a sociedade. Existem interesses antagônicos entre empregados e empregadores, pois o empregado busca condições de trabalho mais propícias e os empregadores visam o lucro de suas atividades econômicas.

Para além, em razão do desenvolvimento social, tecnológico e econômico, as relações de trabalho acabam assumindo e desenvolvendo novas realidades de interpretação jurídica acerca do ambiente de trabalho, sobretudo porque elas modificam sobremaneira as relações de trabalhado entabuladas entre os atores que nelas figuram. Essas mudanças podem fazer com que sejam entendidas como precárias situações que antes ocorriam sob uma aparente legalidade.

Assim, é certo que as relações de trabalho – se não forem reguladas - passam por um processo de precarização crescente em razão dessas novas formas gerenciais de lidar com o mercado de trabalho, assim como também é certo que a precarização das relações de trabalho não é fenômeno novo, até mesmo porque essas modificações em razão do desenvolvimento não compõem uma realidade vista apenas no Brasil, elas são um fenômeno global que é produto do desenvolvimento desregulado, e fomentam um novo modelo de organização das relações trabalhistas.<sup>3</sup>

Em síntese, a precarização das relações de emprego representa a subtração de garantias básicas, como o direito a uma jornada de trabalho limitada, perspectivas de futuro, as liberdades individuais, direito ao descanso e lazer, dentre inúmeras outras de assujeitamento, a depender da forma de precarização que se verifica. Em geral, o conceito pode ser associado com o da flexibilização das relações de trabalho, visto que a partir dela se altera a regulamentação normativa que conduz o mercado de trabalho e organiza a distribuição das garantias e direitos dos trabalhadores.

O direito fundamental ao trabalho digno - e o rol de direitos sociais fundamentais que o circundam - decorre de diversas lutas de movimentos sindicais e dos próprios operários

<sup>3</sup> Cfr. BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; DURÃES, Bruno; DUTRA, Renata Queiroz Dutra. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? *Sociedade e Estado*. 36 (03), Sep-Dec 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136030005>. Acesso em 08/02/2024.

Enfrentar os problemas relacionados às novas formas de emprego e das relações de trabalho modernas, em especial àquelas que conduzem os empregados para um ambiente laboral precário por meio da flexibilização é uma situação urgente que precisa ser enfrentada. Mas antes mesmo de pensar em definir os meios legais e políticos para tanto, é preciso identificar as suas formas de apresentação e desenvolvimento a partir dos limites legais fundamentais, e é nesse contexto que a presente pesquisa se desenvolve e justifica.

Nesse cenário descrito, a controvérsia a ser enfrentada se estabelece justamente nesse ponto: no desvelamento de conceitos elementares de direito do trabalho que podem fazer com que a flexibilização das relações trabalhistas, que criam ambientes precários – em especial relativamente ao teletrabalho - possa ser vista de maneira mais clara, e eventualmente combatida pelos meios legais existentes. Busca-se, como objetivo geral, demonstrar que os trabalhadores envolvidos em uma relação de emprego têm direito à desconexão, sob pena de se configurar uma situação de precarização das relações de trabalho.

Portanto, para tentar desenvolver o objeto dessa pesquisa, busca-se, como objetivo geral, compreender as implicações teóricas e práticas acerca do direito do trabalho nos exatos limites do constitucionalismo contemporâneo, já que o parâmetro utilizado é o de um Estado Democrático de Direito.

Dessa forma, em um primeiro momento, busca-se identificar a normatização em torno das relações de trabalho e do seu gênero mais próximo: as relações de emprego, com a devida caracterização geral da jornada de trabalho e de definições básicas, a fim de que seja possível caracterizar a precarização das relações de trabalho a partir da intensificação da jornada, haja vista que para compreender uma intensificação é preciso estabelecer os limites.

Já em um segundo momento, a pesquisa enfrenta a questão da precarização utilizando como exemplo o teletrabalho, que nos permite entender as vulnerabilidades dos trabalhadores diante dos seus empregadores – e não só destes, mas de todo um modo

capitalista de organização<sup>4</sup> -, pois essa modalidade rompe a barreira entre espaço do trabalho e espaço privado, o que favorece a intensificação da exploração do trabalho mediante uma quantidade de horas trabalhadas sem controle e, muitas vezes, não remunerada adequadamente. Essa situação pode conduzir ao arrefecimento das liberdades e garantias, além de causar sofrimento e doenças de ordem física e mental. Busca-se, como uma possível saída para esse caso em específico, justificar uma melhoria a partir da teorização do direito à desconexão.

Nesse contexto de controvérsias e discussões, este trabalho se mostra relevante na medida em que se propõe a analisar essas questões, sobretudo porque o ponto de partida é um enfoque interpretativo baseado nos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, em especial, o do trabalho digno e dos direitos que ele engloba, o que não é fácil e possui certo grau de dificuldade diante do cenário jurídico nacional, que não é facilmente compreendido apenas no plano das normas, mas da situação fática dos envolvidos.

Diante de tais dificuldades, esta pesquisa pretende ser relevante à medida que, ao analisar de forma mais detida os contornos doutrinários e legais concernentes aos direitos fundamentais e suas garantias, especialmente em relação ao direito fundamental ao trabalho digno, busca chegar a uma conclusão que seja capaz de contribuir para um melhor entendimento da matéria e visualização de novas possibilidades, em especial o direito à desconexão.

Para desenvolvimento da presente pesquisa será utilizada uma metodologia dialética, baseada em levantamento bibliográfico sobre os temas enfrentados. Tendo em vista a presença do método dialético, serão analisadas as possíveis oposições da temática abordada, desde que dentro dos horizontes do Constitucionalismo Contemporâneo e a

---

<sup>4</sup> Cf. RAICHELIS, Raquel. Tecnologia, trabalho e pandemia no capitalismo em crise: admirável mundo novo? *Serviço Social e Sociedade*. May-Sep 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/345zbx7NtFJnx6MY7GQCLpw/?lang=pt>. Acesso em 14/02/2024.

partir de uma compreensão hermenêutica que reconheça a existência da dignidade da pessoa humana.

## 1 AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A ORDEM APLICÁVEL

Para desenvolver o presente trabalho com o rigor que a metodologia científica demanda, algumas premissas básicas precisam ser estabelecidas para o correto enfrentamento do problema a ser desenvolvido, que se centra na tentativa de evidenciar que a jornada de trabalho – aqui compreendida como o tempo em que o empregado desempenha as suas atividades – muito extensa (ou sem tempo limite) contribui para a precarização das mais variadas formas de trabalho.

A primeira dessas definições se dá, sem dúvidas, com relação a caracterização do tipo de relação de trabalho enfrentada por esta pesquisa. Por essa razão, cumpre estabelecer uma diferença básica entre as relações de trabalho como um todo e as relações de emprego propriamente identificadas, haja vista que o presente estudo apenas investigará a segunda espécie, que apesar de ser decorrente (gênero) da primeira, possui características próprias que permitem analisar a possível precarização das relações legalmente postas, a partir de um viés tendente a buscar as situações que ostentam uma legalidade aparente que não se coaduna com a realidade experienciada pela sociedade. Assim, cumpre estabelecer essa divisão interpretativa entre ambas as situações: relações de trabalho e relações de emprego.

Como gênero, as relações de trabalho constituem-se de variadas formas, como, por exemplo, o trabalho eventual, trabalhador autônomo, o serviço público, estágio, trabalho voluntário etc. Ou seja, trata-se de conceituação muito abrangente e que comporta dentro de sua definição uma infinidade de situações de fato que podem demandar proteções jurídicas e análises críticas diferentes. Ela se estabelece como o vínculo jurídico muito abrangente que obriga uma pessoa a prestar serviços para outra, podendo ser formalizada por um contrato regulado ou não por normas trabalhistas, inclusive pode ser exercida de

maneira remunerada ou voluntária. Nesse tipo de situação jurídica não há vínculo empregatício com base na relação de trabalho previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Em síntese, a relação de trabalho é gênero do qual decorrem outras espécies, como as relações de emprego, por exemplo, que se relacionam intimamente com o objeto da presente pesquisa, a ponto até mesmo de conduzir por completo o seu desenvolvimento, haja vista que o parâmetro para definição de uma possível precarização das relações de trabalho será estabelecido no âmbito geral das relações de emprego, com ou sem vínculo formal.

Essa escolha pelas relações de emprego é relevante devido a premissa do próprio trabalho, que, como dito, pretende evidenciar a precarização de novas formas de trabalho pela intensificação da jornada de trabalho, em especial àquelas revestidas de uma aparente legalidade, à que as relações que claramente ultrapassam a esfera legal já são identificadas como tal e demandam um outro tipo de enfoque. Na premissa escolhida (relações de emprego), a ilegalidade que se busca caracterizar não é tão aparente.

Portanto, quanto a conceituação dessa situação jurídica determinada, e conforme preceituam os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), as relações de emprego configuram-se como um tipo de relação jurídica que se caracteriza pela prestação de serviços de forma pessoal, subordinada e não eventual, isto é, com habitualidade e mediante remuneração – obrigatoriamente no bojo de um contrato de trabalho (seja ele escrito ou não), que é um requisito fundamental para interpretação destas relações, já que ele é que definirá – de acordo com a legislação vigente – os contornos específicos. Se não há um contrato determinado, ele constitui-se minimamente pelas definições legais existentes à época da prestação de serviços e de acordo com as regras de transição aplicáveis.

Portanto, uma das diferenças fundamentais entre as relações de trabalho e as relações de emprego é o vínculo empregatício ou contrato de trabalho. Na primeira relação não se verifica uma dependência de salário e o trabalhador é livre para exercer as suas

funções de acordo com o que foi estipulado entre as partes. Entretanto, as relações de emprego se estabelecem de acordo com as disposições legais que limitam diversas situações jurídicas, como por exemplo a duração máxima de jornada de trabalho, sobretudo porque estão dispostas na Constituição Federal e na Consolidação das Leis Trabalhistas, ou seja, possuem normatização própria. E é justamente por demandarem essa proteção jurídica específica que também se afiguram como um ponto importante da presente pesquisa.

Delimitado esse recorte epistemológico, é possível inferir que as relações de emprego se configuram por meio de uma legislação que possui fundamentação jurídica tanto na ordem Constitucional quanto infraconstitucional, e se estabelecem por meio de um vínculo jurídico que deve respeitar essas condições mínimas, mas é livre para dispor sobre aquilo que não for vedado, o que normalmente acontece por meio da celebração de um contrato de trabalho, seja ele formal ou não.

Por sua vez, o contrato individual de trabalho que irá regular essa situação jurídica pode ser entendido como o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego e que se subordina, como dito, à legislação vigente e demais normas trabalhistas que lhe se aplicam. Portanto, o contrato de trabalho é o responsável, dentro de suas limitações, pela definição da jornada de trabalho, tanto em relação à sua duração quanto em relação ao local de cumprimento das obrigações laborais. Inclusive, essa característica das relações de trabalho serem conduzidas por um contrato representa a tônica das relações de trabalho como um gênero:

A análise mais geral das transformações das relações de trabalho nos últimos vinte anos e a apresentação do processo em algumas experiências nacionais mostram a emergência de um padrão de negociação coletiva focalizado e individualizado, regido pelo princípio da contratualidade das relações de trabalho. A crescente dominância das negociações diretas é inquestionável, e as informações sugerem que esse processo se realiza nos diversos países, independentemente das especificidades nacionais (Dedecca; Menezes, 1995).



Como dito, por definição legal, as relações de emprego são limitadas por uma jornada de trabalho, que pode ser entendida como o período em que o empregado presta seus serviços para o empregador – ou está à sua disposição –, existindo inclusive uma jornada padrão estabelecida em Lei, que pode ser modificada de acordo com o enquadramento funcional de um determinado trabalhador, ou até mesmo reduzida, a critério das partes envolvidas, conforme será visto adiante.

### 1.1 Jornada de Trabalho

A *jornada* de trabalho designa o tempo que o empregado - que trabalha sob o regime da Consolidação das Leis Trabalhistas - passa à disposição da sua empresa cumprindo o seu expediente, mas ela não necessariamente se limita à quantidade de horas que um empregado trabalha ao longo do dia, semana ou mês. Ela, vai além disso, pois é um requisito formal necessário à caracterização dessa relação e interfere até mesmo na remuneração daquele que está obrigado a exercê-la.

Assim, para que uma relação de emprego seja formalmente caracterizada é necessário que o trabalhador tenha estipulada a sua jornada de trabalho mediante contrato, sempre de acordo com os limites legais existentes. Essa limitação legal do tempo trabalhado se apresenta como uma grande conquista para os trabalhadores e pode seguramente ser interpretada como um direito fundamental social, que no presente caso é resultado de diversas lutas que modificaram não só as relações laborais, mas como as próprias relações sociais, veja-se:

A princípio, cabe destacar que os direitos sociais, que visam garantir aos indivíduos condições materiais tidas como imprescindíveis para o pleno gozo de seus direitos, são assim juridicamente reconhecidos como direitos humanos desde a Declaração da ONU, em 1948, junto com os direitos civis e políticos. Tais direitos advieram de intensas lutas sociais, que tiveram início com a transformação da dinâmica das relações pessoais e laborais efetivadas pela Revolução Industrial no século XIX, na qual a mão de obra humana foi vista como mero instrumento de valor econômico, em que os trabalhadores, inclusive crianças e mulheres, se submetiam a jornadas abusivas de trabalho, em condições

precárias, aumentando de forma abrupta riscos sociais, em especial aqueles que tangiam à saúde do trabalhador e que, reflexamente, afetavam toda a sociedade, com aumento da desigualdade social (Lima; Brandão, 2022).

Quanto a esta delimitação legal do tempo de labor, ela também está insculpida como um direito fundamental social no texto da Constituição Federal, que em seu art. 7º, inciso XIII, estabelece um limite máximo para a duração normal do trabalho, que não pode ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Para mais, o inciso XIV desse mesmo artigo prevê uma “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”.

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o tema é tratado na Seção II, artigos 58 a 65. Entretanto, devido a características próprias, algumas categorias funcionais possuem jornada diferenciada dessa regra geral e possuem regulamentação própria, a exemplo do que ocorre com os bancários, jornalistas, médicos etc. Nestes casos, a jornada de trabalho precisa ser interpretada de acordo com a realidade normativa aplicável à categoria funcional, mas fato é que a jornada não é definida de modo arbitrário ou randomizada de acordo com o livre entendimento entre as partes.

Por óbvio, como há um limite máximo de horas trabalhadas, é importante que haja um controle efetivo para que essa jornada de trabalho seja devidamente respeitada e exercida. Quanto a este necessário controle, de um modo geral ele pode ser vislumbrado a partir da leitura do artigo 74 e seus parágrafos da Consolidação das Leis Trabalhistas, que estabelece de que forma o horário de trabalho será anotado no registro funcional dos empregados, tanto enquanto estes ainda se encontram no seu local de trabalho, quanto fora deste, permitindo até mesmo o “registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”.

Mas até mesmo esse horário de efetivo trabalho possui limitações próprias. Por exemplo, no exercício da jornada de trabalho muitas vezes há a necessidade de um

intervalo destinado ao repouso e à alimentação dos funcionários, mas esse período é subtraído do cômputo da jornada de trabalho e possui interpretação específica. Em caso de não observância desse intervalo denominado *intrajornada*, o empregador pode ser obrigado a remunerar o período correspondente como se fosse horas extras. Nota-se com isso que há um controle até mesmo para o intervalo de descanso e refeições, que não pode ser utilizado como cômputo da jornada de trabalho, mas caso se desvirtue, assim o será.

Para além desse intervalo dentro da própria jornada de trabalho, que não integra propriamente o seu cálculo de horas, também há um intervalo mínimo entre uma jornada e outra e que precisa ser respeitado para a saúde dos trabalhadores. Esse intervalo determinado *interjornada* compreende o período de descanso entre duas jornadas de trabalho e, regra geral, precisa ser igual ou superior a onze horas de intervalo. Novamente verifica-se uma regulamentação jurídica que além de impor um limite para as horas efetivamente laboradas, estabelece um interstício mínimo entre um dia de trabalho e o seguinte.

É importante esclarecer que as hipóteses acima mencionadas se estabelecem como normal geral aplicável as mais diversas situações jurídicas em que for possível a subsunção da norma ao fato. Entretanto, por se tratar de uma regra geral, também é possível afirmar que existem exceções igualmente previstas em Lei para a modificação desses intervalos como ocorre com os médicos ou com àqueles que possuem uma curta jornada de trabalho diária ou semanal, por exemplo. Entretanto, são hipóteses pontuais que fogem à regra e não o contrário.

Ainda como forma de exemplificar o controle existente na jornada de trabalho, é prudente mencionar que a legislação pátria também permite a realização de horas extraordinárias à jornada padrão em limite não superior à duas horas extras por dia, assim como também permite que seja computado e remunerado o tempo em que o empregado fica à disposição do seu empregador, ou o tempo que leva para se deslocar até o serviço. Mais, a legislação permite até mesmo a existência de turnos ininterruptos de trabalho, que podem abranger uma jornada de trabalho realizada em períodos distintos, como o diurno

e noturno, por exemplo, ou, devido à escala de serviço, pode ser cumprida alternadamente no período matutino, vespertino e noturno, sem que com isso se perca a legalidade ou deixe de ser respeitado o direito fundamental ao trabalho e seus desdobramentos.

Outro ponto de destaque se dá em relação ao teletrabalho e a jornada de trabalho aplicável a essa modalidade. De um modo geral, a legislação não prevê um período de trabalho maior ou menor por conta do trabalho realizado fora das dependências do empregador, pois a jornada de trabalho é um padrão que não faz esse tipo de distinção e isso pode gerar diversos conflitos entre a norma e sua interpretação. Mas esta modalidade em específico será mais bem trabalhada no segundo capítulo desta pesquisa, já que a dificuldade de controle do tempo de serviço no teletrabalho pode ser mais dificultosa.

Ou seja, a condução desse raciocínio nos leva a pensar que há uma noção de grande impacto social na limitação da jornada de trabalho, sendo certo que tal situação se apresenta como um direito do empregado de ter uma realidade de vida mais abrangente do que o tempo que se dedica para o labor, assim como ela também se afigura como um dever para o empregador, que está obrigado a manter o controle desse tempo, sob pena de ser responsabilizado pelos meios legais.

Ocorre que a sociedade moderna ainda permite que as relações de trabalho – mesmo aquelas que possuem limites máximos impostos em Lei – sejam continuamente ameaçadas e até mesmo desrespeitadas em determinadas circunstâncias, o que geralmente ocorre em modalidades de jornada realizadas de modo remoto ou em regime híbrido (parte remoto e outra presencial.). Em sentido próximo:

A sociabilidade burguesa recorre às teorias e práticas gerenciais a fim de aperfeiçoar e “modernizar” formas de controle do processo de trabalho em seus elementos constitutivos excluindo dos produtores a possibilidade de participação, tomada de decisão na esfera da produção e reduzindo a capacidade de auto-organização. Nesse bojo, conquistas históricas resultantes de lutas seculares da classe trabalhadora encontram-se frontalmente ameaçadas, como estabelecimento do limite da jornada de trabalho e o direito ao salário-mínimo. Novas modalidades de exploração, como o teletrabalho ou trabalho de plataforma, impelem ao conjunto dos/as trabalhadores/as rever as formas de

organização para resistir e lutar por novos avanços coletivos, como o direito à desconexão dos equipamentos de trabalho (Barbosa; Gonçalves; Santos, 2022)

Assim, é certo que as relações de trabalho passam por um processo de precarização crescente em razão dessas novas formas gerenciais de lidar com o mercado de trabalho, assim como também é certo que a precarização das relações de trabalho não é fenômeno novo, nem mesmo a precarização em razão da intensificação das novas jornadas de trabalho. Entretanto, ainda assim talvez seja possível teorizar se precarização de fato se conecta com elementos econômicos, sociais, políticos e jurídicos que possam ratificar a exploração do trabalho.

## **2 PRECARIZAÇÃO DAS FORMAS DE TRABALHO PELA INTENSIFICAÇÃO DA JORNADA**

De um modo geral, em razão do desenvolvimento social, tecnológico e econômico, as relações de trabalho acabam assumindo e desenvolvendo novas realidades de interpretação jurídica acerca do ambiente de trabalho, sobretudo porque elas modificam sobremaneira as relações de trabalhado entabuladas entre os atores que nelas figuram. “A globalização e as novas tecnologias de informação e comunicação modificaram os comportamentos das pessoas e o mundo do trabalho” (Rodrigues; Moreira, 2021). Essas mudanças podem fazer com que sejam entendidas como precárias situações que antes ocorriam sob uma aparente legalidade.

Essas modificações em razão do desenvolvimento não compõem uma realidade vista apenas no Brasil, elas são um fenômeno global que é produto do desenvolvimento desregulado, e fomentam um novo modelo nas relações trabalhistas (Rodrigues; Moreira, 2021), a exemplo de formas precarizadas de trabalho e emprego, que são visíveis a partir de contratos de trabalho muito específicos e muitas vezes decorrem da flexibilização do mercado de trabalho. Essas alterações que geram resultados negativos podem até mesmo serem referendadas pelo direito, que ainda possui dificuldades em regular de forma satisfatória as relações nas quais a precarização emerge como resultado.

Nesse sentido, a precarização das relações de trabalho, em específico das relações de emprego que dela decorrem como espécie, pode ocorrer por uma miríade de situações distintas e pelas mais variadas ordens: por questões sociais, políticas, econômicas etc. Assim, o termo em si pode designar uma situação na qual a relação de emprego em análise – regulada pelo direito – possui pouca ou nenhuma padronização, não possui remuneração equivalente, é realizado em condições de desproteção jurídica que colocam o empregado em uma situação de vulnerabilidade existencial em razão da diminuição de direitos fundamentais básicos.

Dessa forma, o fenômeno da precarização das relações de trabalho afeta diretamente a estruturação digna do emprego preconizada pela Constituição, haja vista que ela se caracteriza justamente por essa subtração injustificável de direitos e garantias básicas, de modo que os empregados que se encontram nessas circunstâncias sujeitam-se a condições de trabalho insatisfatórias e perigosas.

Essa situação é ainda mais preocupante, pois a precarização dos vínculos empregatícios se expande de modo desenfreado e promove a desestabilização e a segmentação das relações sociais, fragilizando-as a ponto de agravar severamente as desigualdades sociais, o que implica em consequências desastrosas em diversos níveis – tanto individuais quanto coletivas, ou seja, do indivíduo e de toda a sociedade – para a proteção social dos direitos e garantias fundamentais.

Em síntese, a precarização das relações de emprego representa a subtração de garantias básicas, como o direito a uma jornada de trabalho limitada, perspectivas de futuro, as liberdades individuais, direito ao descanso e lazer, dentre inúmeras outras, a depender da forma de precarização que se verifica. Em geral, o conceito pode ser associado com o da flexibilização das relações de trabalho, visto que a partir dela se altera a regulamentação normativa que conduz o mercado de trabalho e organiza a distribuição das garantias e direitos dos trabalhadores.

As mudanças globais vivenciadas atualmente fomentam um novo paradigma nas relações trabalhistas, a exemplo de formas precarizadas de trabalho e emprego, que por sua vez têm sido percebidas, a partir da proliferação das novas modalidades de contrato e do declínio da oferta de empregos típicos/permanentes, como uma das consequências mais visíveis da flexibilização do mercado de trabalho.

[...] A precarização do trabalho, portanto, tem sido percebida como uma das consequências mais visíveis da flexibilização do mercado de trabalho, que preconiza a proliferação de formas de emprego de caráter flexível, das novas formas de contrato e do declínio da oferta de empregos típicos/permanentes (Araújo; Morais, 2017)

Com relação a conceituação do vocábulo “flexibilização” no âmbito do direito do trabalho, é preciso esclarecer que, para o presente artigo, ela consiste na amplificação dos poderes e capacidades que as partes envolvidas em um contrato de trabalho possuem, e esse aumento vale tanto para o empregado quanto para o empregador. Essa flexibilização representa, então, a definição de novos limites e parâmetros que regem as relações de emprego.

A flexibilização em si designa apenas a possibilidade de diminuir a rigidez das normas trabalhistas, o que pode ocorrer por meio de negociação coletiva ou caso a caso. Ela permite que o negociado seja colocado à frente do legislado, o que ocorre até mesmo por autorização legislativa.

Como forma de exemplificar em termos reais essa flexibilização, pode-se mencionar alguns dispositivos legais, inclusive da própria Constituição, que em seu art. 7º, VI, XIII e XIV, autoriza situações como a possibilidade de redução salarial, redução ou compensação de jornada acima do limite legal, tudo mediante acordo ou convenção coletiva.

Desta forma, de um modo geral, a flexibilização de direitos trabalhistas corresponde a um conjunto de mecanismos e medidas determinados a conciliar as mudanças que decorrem na ordem econômica, tecnológica ou outra que tenha o poder de alterar o contrato de trabalho e as relações que ele regula.

Ainda que em muitos casos a flexibilização decorra da Lei, é evidente que a aplicação de tal instituto deve ser balizada por critérios razoáveis e proporcionais, devendo

sempre ser pensada como uma medida de exceção, haja vista que ela se relaciona intimamente com a precarização das relações de trabalho. Até mesmo porque essa possibilidade de acordar sobre pontos do contrato de trabalho se torna complexa diante da possibilidade de demissão.

Do ponto de vista do empregado, essa situação que flexibiliza as normas existentes não deveria ser vista como uma escolha, já que na maioria das circunstâncias, a não flexibilização poderia representar a perda injustificada do seu emprego, e a sua aplicação propicia abusos de direito e violação da dignidade da pessoa humana.

## 2.1 A flexibilização decorrente do Teletrabalho

Em razão do desenvolvimento tecnológico, muitas empresas já haviam adotado o regime de teletrabalho para o desenvolvimento de jornadas de trabalho dos seus empregados como uma forma de flexibilização da jornada em busca de maior produtividade de seus empregados e menores custos. Essa flexibilização que permite a realização de uma jornada de trabalho em ambientes pessoais é “fruto da confluência dos sistemas flexíveis e da revolução informacional do último quartel do século XX” (Bridi; Durães; Dutra, 2021) e passou por um processo de implementação com mais intensidade com a pandemia causada pelo coronavírus.

Esse fenômeno do trabalho remoto, também referido como *home office* no qual uma grande quantidade de trabalhadores teve o seu local de trabalho transferido para o ambiente doméstico como uma medida sanitária para se evitar o contágio da Covid-19, esse fato favoreceu a experimentação dessa modalidade de trabalho pelos mais diferentes setores econômicos, e não somente àqueles relacionados ao mundo tecnológico ou que convencionalmente já eram realizados dessa forma. Veja-se:



A pandemia da Covid-19 e o seu enfrentamento levou à necessidade do distanciamento social como única forma de evitar o contágio. Empresas, escolas, universidades e outras instituições que puderam adotar o trabalho remoto passaram a fazê-lo. Nesse contexto, diversas dificuldades foram enfrentadas pelos trabalhadores devido à necessidade de terem de se adaptar ao trabalho emergencial remoto (Bridi, 2020a). Esse trabalho constitui uma modalidade de teletrabalho, mas tem distinções, justamente pelo caráter emergencial e por ter remetido categorias profissionais de diversos setores econômicos e de serviços para o trabalho em domicílio. As peculiaridades que esse trabalho assumiu remetem a buscar precisá-lo na realidade do trabalho, visto que se trata de uma modalidade que antecede a pandemia, resultante do regime de acumulação flexível e de avanços tecnológicos que permitiram que certos trabalhos pudessem ser feitos de forma distante do local do contratante (Bridi; Durães; Dutra, 2021).

Por óbvio, o trabalho remoto em razão da situação causada pela pandemia do Coronavírus teve uma justificativa sanitária relevante naquele contexto pandêmico, pois assegurou empregos e permitiu que os serviços das mais variadas espécies não sofressem prejuízo de continuidade.

Entretanto, o teletrabalho mostrou com mais força as vulnerabilidades dos trabalhadores diante dos seus empregadores – e não só destes, mas de todo um modo capitalista de organização -, pois essa modalidade rompe a barreira entre espaço do trabalho e espaço privado, o que favorece a intensificação da exploração do trabalho mediante uma quantidade de horas trabalhadas sem controle e, muitas vezes, não remunerada adequadamente. Essa situação pode conduzir ao arrefecimento das liberdades e garantias, além de causar sofrimento e doenças de ordem física e mental.

O teletrabalho com pouca regulamentação e sem controle afeta não somente o trabalhador envolvido, mas todos os integrantes do seu conjunto familiar, haja vista que o trabalho deixa de ser realizado diretamente em um ambiente laboral e passa a ser realizado no espaço familiar/privado. Isso não quer dizer que o teletrabalho por si só deva ser valorado como algo negativo ou positivo, pois ele é uma modalidade de trabalho e pode ser válido em determinadas circunstâncias, como no caso da pandemia ou de funções que não demandam essa realidade.

Porém, embora esteja associado ao desenvolvimento econômico e tecnológico, o trabalho realizado de maneira remota pode significar apenas mais uma forma de flexibilização que subtrai direitos e coloca o empregado em situação de precariedade. O teletrabalho pode ser entendido, em algum nível, como uma nova forma de apresentação do capital para favorecer a exploração dos trabalhadores e destruir os direitos sociais conquistados a partir de diversas lutas.

Com isso, o teletrabalho ganha uma roupagem como algo positivo e “moderno”, mas ele é uma das narrativas engendradas pelo capitalismo visando o lucro e a produtividade a partir da redução dos custos e que vem da exploração dos empregados que se assujeitam a esse modelo. Destaca-se que:

Ao mesmo tempo em que facilitaram a prestação de serviços e a comunicação, com a criação de novas modalidades de trabalho, como, por exemplo, o home-office, se não forem adequadamente utilizadas, essas novas tecnologias podem ocasionar uma série de prejuízos ao empregado, motivo pelo qual coibir abusos na realidade do trabalho desponta como esforço perseguido por Estado e sociedade. Para evitar os efeitos maléficos dessa nova ordem social, o Estado precisa acompanhar a evolução das tecnologias e regulamentar essas relações, criando ou atualizando normas para garantir a saúde e bem-estar do trabalhador (Ferreira; Rocha; Ferreira, 2020).

Por isso, é importante que as novas formas de trabalho que são criadas pelo desenvolvimento global não se sobreponham aos direitos já conquistados por meio de lutas que até hoje são travadas, afastando-se a lógica capitalista de lucro pelo lucro, como se este fosse um fim em si mesmo. Portanto, o teletrabalho deve ser visto com extrema cautela e discutido socialmente.

## 2.2 – Direito à desconexão como forma de preservar o empregado

O direito à desconexão não é necessariamente um conceito próprio do direito do trabalho. A primeira incidência dele no Brasil – pelo menos que esse estudo conseguiu localizar nessa área de pesquisa - foi a partir de um texto do Jurista Jorge Luiz Souto Maior, que foi publicado em 2003, e que o conceitua da seguinte forma:

Devo esclarecer que quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe Domenico de Masi. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo. Um direito, aliás, cujo titular não é só quem trabalha, mas, igualmente, a própria sociedade, aquele que não consegue trabalho, porque outro trabalha excessivamente, e os que dependem da presença humana do que lhes abandonam na fuga ao trabalho (Maior, 2003, p. 296).

Assim, visto dessa forma, o direito à desconexão é o direito que o empregado possui de se desconectar do trabalho, de estar “liberado” de qualquer exigência do seu trabalho. Ele também pode ser entendido como o direito de ter uma limitação na jornada de trabalho, de saber que o indivíduo tem uma carga horária fixa e não tem o dever de responder um e-mail ou produzir alguma coisa, por exemplo, nos horários destinados aos repousos. No universo trabalhista ele é o direito do trabalhador de ter os seus momentos de lazer e convivência familiar, por exemplo.

Trata-se de um direito que não está previsto de forma específica, mas há dispositivos legais que fundamentam esse direito de forma implícita, como é o caso da Constituição Federal, que disciplina em diversos momentos situações relacionadas à desconexão, como o direito ao lazer, à saúde etc. No plano infraconstitucional nós temos a Consolidação das Leis Trabalhistas que limita a duração da jornada, as férias remuneradas etc., como visto no primeiro capítulo deste artigo.

Entretanto, muito embora tenha se construído a ideia de uma jornada máxima de 08 horas como regra geral, intervalos para descanso e refeição etc. – que podem ser flexibilizados em determinadas circunstâncias -, isso foi feito sem se pensar no direito à desconexão como um todo e na importância dele na vida do empregado. Essa é uma situação preocupante, visto tratar-se de um direito que além de ter um espectro de proteção individual para o sujeito se construir e se refazer psiquicamente para o exercício de uma vida digna, ele também apresenta um espectro de proteção social, pois nós

vivemos em um ambiente em que é necessário ter tempo para diversas outras situações que demandam tempo para pensar e compreender a realidade, por exemplo.

Para além disso, as tecnologias revolucionaram o mercado de trabalho, de modo que a distância entre a esfera profissional e a pessoal foi encurtada, e não ter esse limite definido de modo muito claro, como acontece no teletrabalho, por exemplo, em que a pessoa não consegue se dividir muito bem entre o trabalho e a vida privada, é muito perigoso. E é nesse contexto que a presente pesquisa pretende explorar o direito à desconexão: como garantir que as normas trabalhistas mais elementares não sejam desrespeitadas nessa modalidade?

Assim, “vive-se, por conseguinte, em uma era pautada na sociedade do trabalho em que se exige a vinculação *full time* do trabalhador. A desconexão, o lazer, as vidas familiares e sociais são banidos, gerando a perda da identidade do trabalhador enquanto cidadão” (Pagani; Gomes, 2023, p. 1)

A jurisprudência dos tribunais demonstra que o direito à desconexão tem se tornado cada vez mais utilizado e mencionado no judiciário brasileiro, muito embora não esteja positivado de maneira explícita em nosso ordenamento jurídico. Entretanto, como dito, ainda assim ele está protegido pelos artigos 6º e 7º da Constituição Federal. Logo, independente da modalidade, se presencial ou remota, a jornada de trabalho deve ser respeitada para evitar a sobrecarga laboral, que pode prejudicar a saúde física e mental do trabalhador. A desconexão digital é um direito que precisa ser mais bem trabalhado.

## CONCLUSÃO

Como nós vivemos em uma sociedade capitalista na qual a maior parte da população vende a mão de obra como único recurso para obtenção de aporte financeiro para sobreviver, o trabalho apresenta-se como uma obrigação que precisa ser regulada, sobretudo porque nas relações trabalhistas há uma antagonização de interesses em que uma parte, o trabalhador, é presumidamente hipossuficiente em relação à outra, o empregador.

Uma das principais conquistas dos trabalhadores é a limitação da duração da jornada de trabalho, que existe não somente para evitar a sobrecarga laboral, que certamente pode prejudicar a saúde física e mental do trabalhador, mas também para permitir que o indivíduo possa constituir-se como ser humano e usufruir de uma vida digna, capaz de garantir-lhe os direitos fundamentais e o mínimo para sua existência.

Ocorre que, como visto, existem certas circunstâncias que favorecem o esmorecimento dessa noção de trabalho obrigatório, de interesses antagônicos e limitação de jornada para exercício da dignidade humana. O teletrabalho pode ser uma delas, pois embora seja muito atraente para muitos empregados e tenha sido experimentado em maior escala em razão da pandemia causada pelo Coronavírus, ele é um elemento que precisa de uma maior normatização.

Não se discutiu nessa pesquisa o óbvio impacto positivo que essa modalidade teve enquanto medida sanitária relevante naquele contexto pandêmico, pois é certo que ela assegurou empregos e permitiu que serviços das mais variadas espécies não sofressem prejuízo de continuidade. O que se abordou foi em relação a própria modalidade utilizada fora desse contexto necessário.

Assim, verifica-se que teletrabalho mostrou com mais força as vulnerabilidades dos trabalhadores diante dos seus empregadores – e não só destes, mas de todo um modo capitalista de organização -, pois essa modalidade rompe a barreira entre espaço do trabalho e espaço privado, o que favorece a intensificação da exploração da mão de obra mediante uma quantidade de horas trabalhadas sem controle e, muitas vezes, não remunerada adequadamente. Essa situação pode conduzir ao arrefecimento das liberdades e garantias, além de causar sofrimento e doenças de ordem física e mental.

Constata-se que o teletrabalho com pouca regulamentação e sem controle afeta não somente o trabalhador envolvido, mas todos os integrantes do seu conjunto familiar, haja vista que o trabalho deixa de ser realizado diretamente em um ambiente laboral e passa a ser realizado no espaço familiar/privado. Isso não quer dizer que o teletrabalho por si só deva ser valorado como algo negativo ou positivo, pois ele é uma modalidade de

trabalho e pode ser válido em determinadas circunstâncias, como no caso da pandemia ou de funções que não demandam outra realidade.

Entretanto, embora esteja associado ao desenvolvimento econômico e tecnológico, o trabalho realizado de maneira remota pode significar apenas mais uma forma de flexibilização que subtrai direitos e coloca o empregado em situação de precariedade. Em algum nível ele pode ser entendido como uma nova forma de apresentação do capital para favorecer a exploração dos trabalhadores e destruir os direitos sociais conquistados a partir de diversas lutas.

Com isso, o teletrabalho ganha uma roupagem como algo positivo e “moderno”, mas ele é uma das narrativas engendradas pelo capitalismo moderno visando nada mais do que o lucro e a maior produtividade a partir da redução dos custos, e que vem da exploração dos empregados que se assujeitam a esse modelo

Nesse contexto, o direito à desconexão representa a busca do trabalhador em conseguir separar o tempo de trabalho do tempo de descanso, e o pressuposto desse direito reside no fato de que todos nós vivemos em uma sociedade em que nos sujeitamos ao trabalho e o trabalho nos assujeita – ele nos realiza e nos torna dependentes dele. Como continuidade dessa pesquisa pode surgir a possibilidade de estudo mais aprofundado do direito à desconexão e de uma possível regulamentação mais específica para o caso.

Com esse trabalho buscou-se trazer à baila uma discussão crítica acerca dos institutos ora trabalhados. Não se buscou trazer a extinção do teletrabalho, mas sim que a característica humana seja preservada em todos os aspectos jurídicos das relações de trabalho, haja vista que a despeito de todas as crenças individuais, a manutenção da vida e do ser humano é o único motivo pelo qual as ciências se validam – é o único critério universalmente válido.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, Fábio dos S.; GONÇALVES, Sandra; SANTOS, Laryssa Gabriella G. dos. Controle do capital sobre o trabalho e o teletrabalho como nova forma de controle. **Revista de**

**Políticas Públicas**, vol. 26, Esp., pp. 263-278, 2022. Universidade Federal do Maranhão. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/3211/321174063015/html/> Acesso em 08/02/2024;

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Decreto Lei nº 5.452, de 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 15/02/2024 de 2024;

BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; DURÃES, Bruno; DUTRA, Renata Queiroz Dutra. **O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?** Sociedade e Estado. 36 (03), Sep-Dec 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136030005>. Acesso em 08/02/2024;

DEDECCA, Claudio Salvadori; MENEZES, Wilson Ferreira. A contratualidade das relações de trabalho e o problema do emprego na Europa Ocidental: as experiências sueca, italiana e francesa. **Brazilian Journal of Political Economy**. 15 (3). Jul-Set 1995. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-31571995-0853>. Acesso em 08/02/2024;

FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Claudio Janotti da; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (unifafibe)**. ISSN 2318-5732 – vol. 8, n. 2, 2020. Disponível em: <https://portal.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/738>. Acesso em 15/02/2024;

LIMA, Francisco Meton Marques; BRANDÃO, Zoraíma Meneses. Reforma trabalhista e saúde do trabalhador impactos do negociado sobre o legislado no meio ambiente do trabalho. Arquivo Jurídico – **Revista Jurídica Eletrônica da UFPI** ISBN 2317-918X – V. 9, n. 2, jul/dez 2022. Acesso em 08/02/2024;

RAICHELIS, Raquel. **Tecnologia, trabalho e pandemia no capitalismo em crise: admirável mundo novo?** *Serviço Social e Sociedade*. May-Sep 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/345zbz7NtFJnx6MY7GQCLpw/?lang=pt>. Acesso em 14/02/2024;

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Caderno de Psicologia Social do Trabalho**. vol.20 nº1, São Paulo jan./jun. 2017. Universidade Federal de Sergipe (São Cristóvão, SE). Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172017000100001#:~:text=O%20conceito%20de%20precariza%C3%A7%C3%A3o%20segue,degradantes%20\(Lima%2C%202006\)](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172017000100001#:~:text=O%20conceito%20de%20precariza%C3%A7%C3%A3o%20segue,degradantes%20(Lima%2C%202006)). Acesso em 09/02/2024;

RODRIGUES, Nara Letícia Pedroso Ramos; MOREIRA, Amanda Sorce; LUCCA, Sergio Roberto. O presente e o futuro do trabalho precarizado dos trabalhadores por aplicativo. **Cadernos de Saúde Pública**, 2021; 37(11):e00246620;

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 23, p. 296-313, set. 2003. Disponível em: <[https://juslabo.ris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003\\_maior\\_jorge\\_direito\\_desconexao.pdf?sequence=1](https://juslabo.ris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 10 fev. 2024;

PAGANI, Marcella; DUARTE, Giovanna Chagas; GOMES, Sâmara Talita de Oliveira. O teletrabalho e os desafios para a proteção do trabalhador: reflexões sobre a extensão dos direitos fundamentais trabalhistas. **Revista Foco**. Curitiba (PR) | v.16.n.1|e672| p.01-10, 2023.