

RESSALVA

Atendendo solicitação
do(a) autor(a), o texto completo
desta dissertação será
disponibilizado somente a partir de
30/05/2025.

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

LUIZA MACEDO PEDROSO

**DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO: FUNDAMENTALIDADE
E FORMAS DE EFETIVAÇÃO ANTE AO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO E À SAÚDE DO TRABALHADOR**

FRANCA

2022

LUIZA MACEDO PEDROSO

**DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO: FUNDAMENTALIDADE
E FORMAS DE EFETIVAÇÃO ANTE AO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO E À SAÚDE DO TRABALHADOR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Mestre em Direito. Área de concentração: Sistemas normativos e fundamentos da cidadania.
Orientador: Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

FRANCA

2022

P372d

Pedroso, Luiza Macedo

Direito à desconexão do trabalho : fundamentalidade e formas de efetivação ante ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador. / Luiza Macedo Pedroso. -- Franca, 2022

122 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca

Orientador: Victor Hugo de Almeida

1. Direito do trabalho. 2. Direito à desconexão. 3. Meio ambiente do trabalho. 4. Saúde do trabalhador. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

LUIZA MACEDO PEDROSO

**DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO: FUNDAMENTALIDADE
E FORMAS DE EFETIVAÇÃO ANTE AO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO E À SAÚDE DO TRABALHADOR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Mestre em Direito. Área de concentração: Sistemas normativos e fundamentos da cidadania.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____

Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

1º Examinador: _____

2º Examinador: _____

Franca, _____ de _____ de 2022.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço à Deus, por sempre me guiar, me dar forças, paciência e sabedoria e proteger a mim e minha família, principalmente nos momentos mais difíceis, sobretudo durante a pandemia COVID-19.

À minha família, em especial à minha mãe Marcia Macedo, meu pai José Luís de Lima e minha avó Ignez Rodrigues Macedo, por todo o apoio e incentivo, e não somente nesses últimos dois anos. Vocês acreditaram em mim mesmo quando eu mesma não acreditava

Aos meus amigos, que estiveram comigo durante todo esse período, em especial às minhas colegas de mestrado, Maria Laura Moscardini, Duda Sansão e Heloísa Cunha, pela parceria, ajuda e apoio. Também aos meus amigos da graduação, Maria Izabel Pastori, Victoria Pastori, Sofia Lopes Andrade, Lígia Lopes Andrade, Thais Catai, Isadora Mussi, Luisa Lisboa, Bruna Francischini, Túlio Borges, Isabela Alcântara, Isabela Sastre, Marina Diniz, Vinícius Cunha, por sempre acreditar em mim.

Ao meu namorado, Marcelo Cesar Bella, por estar sempre ao lado nos momentos mais difíceis.

Ao meu orientador, Victor Hugo de Almeida, pela paciência, pelos ensinamentos e todo apoio e incentivo, que foram muito além do mestrado.

A todas as pessoas que responderam ao questionário, cuja participação foi essencial para a construção da presente pesquisa.

À CAPES, pelo apoio ao desenvolvimento dessa pesquisa.

À FAPESP (Processo 2019/27822-7), pelo apoio ao desenvolvimento dessa pesquisa.

E a todos aqueles que, de alguma forma, participaram da minha formação acadêmica, pessoal e profissional.

*“Me ensinaram que o caminho do progresso não
era rápido nem fácil”*

Marie Curie.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – População de 16 a 64 anos com jornada acima de 44 horas semanais, por estado, no ano de 2018, em porcentagem.....	36
Figura 2 – Quantidade de ações ajuizadas perante o TRT-2, de 2013 a 2020, contendo pretensões relacionadas à violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência	41
Figura 3 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, favoráveis e não favoráveis ao reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência	42
Figura 4 – Atividade dos trabalhadores demandantes nos processos referentes aos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, por frequência de ocorrência.....	43
Figura 5 – Causas de pedir da violação do direito à desconexão verificadas nos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, por frequência de ocorrência.....	43
Figura 6 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, que abordaram e não abordaram a utilização de tecnologia de informação e comunicação quando do reconhecimento do direito à desconexão, por frequência de ocorrência	44
Figura 7 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, que indicaram e não indicaram impactos da violação do direito à desconexão do trabalho no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador quando do reconhecimento do direito à desconexão, por frequência de ocorrência.....	45
Figura 8 – Atividade dos demandantes nos processos dos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, nos quais se reconheceu a violação do direito à desconexão do trabalho, por frequência de ocorrência	46
Figura 9 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, nos quais reconheceu a violação do direito à desconexão decorrente e não decorrente da utilização de tecnologias de informação e comunicação, por frequência de ocorrência.....	50

Figura 10 – Quantidade de acórdãos procedentes, prolatados pelo TRT-2, a abordagem e a não abordarem a temática “meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador” quando do reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência	51
Figura 11 – Atividade dos demandantes nos processos relacionados aos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, nos quais não se reconheceu a violação do direito à desconexão do trabalho, por frequência de ocorrência	52
Figura 12 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, que abordaram e não abordaram a utilização de tecnologias de informação e comunicação quando do não reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência	53
Figura 13 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, que abordaram e não abordaram a temática “meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador” quando do não reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência	54
Figura 14 – Quantidade de ações ajuizadas perante o TRT-15, por ano, de 2013 a 2019, contendo pretensões relacionadas à violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência.....	59
Figura 15 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-15, favoráveis e não favoráveis ao reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência	60
Figura 16 – Atividade dos trabalhadores demandantes nos processos relacionados aos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-15, por frequência de ocorrência ..	61
Figura 17 – Quantidade de acórdãos prolatados pelo TRT-15, por causa de pedir da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência	62
Figura 18 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-15, que reconheceram e não reconheceram a violação do direito à desconexão mediante a utilização de tecnologia de informação e comunicação, por frequência de ocorrência	63

Figura 19 – Quantidade de acórdãos, prolatados pelo TRT-15, que reconheceram e não reconheceram os impactos da violação do direito à desconexão do trabalho no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador, por frequência de ocorrência	63
Figura 20 – Atividade dos trabalhadores demandantes nos processos relacionados aos acórdãos procedentes prolatados pelo TRT-15, por frequência de ocorrência.	64
Figura 21 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-15, nos quais reconheceu a violação do direito à desconexão decorrente ou não da utilização de tecnologias de informação e comunicação, por frequência de ocorrência..	70
Figura 22 – Quantidade de acórdãos procedentes, prolatados pelo TRT-15, a abordarem e a não abordarem a temática “meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador” quando do reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência.....	70
Figura 23 – Atividade dos trabalhadores, a partir dos acórdãos improcedentes analisados, prolatados pelo TRT-15, por frequência de ocorrência	71
Figura 24 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pela TRT-15, que abordaram ou não abordaram a utilização de tecnologias da informação e comunicação quando do não reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência	72
Figura 25 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-15, que abordaram ou não abordaram a temática “meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador” quando do não reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência	73
Figura 26 – Faixa etária dos sujeitos participantes, por frequência de ocorrência.....	87
Figura 27 – Atividades dos sujeitos participantes, por frequência de ocorrência	88
Figura 28 – Quantidade de sujeitos participantes com e sem vínculo de emprego (público ou privado), por frequência de ocorrência	89
Figura 29 – Quantidade de trabalhadores participantes com alteração e sem alteração do local de trabalho em razão da pandemia COVID-19, por frequência de ocorrência	90

Figura 30 – Quantidade de trabalhadores que receberam e não receberam equipamentos ou infraestrutura adequados em razão da mudança de local de trabalho	91
Figura 31 – Impactos na saúde psicofísica pelos trabalhadores participantes, por frequência de ocorrência	92

RESUMO

PEDROSO, Luiza Macedo. **Direito à desconexão do trabalho:** fundamentalidade e formas de efetivação ante ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2022. 122 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2022.

A introdução de novas tecnologias da informação e comunicação (TICs) a sociedade atual promove mudanças nas relações de trabalho e na legislação trabalhista, como a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), por exemplo, com a inserção de capítulo destinado ao teletrabalho à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Assim, as TICs são utilizadas pelo empregador para promover desenvolvimento econômico, mas também impedem que os empregados desconectem-se do trabalho, já que as TICs facilitam o contato entre empregador e empregado, afetando o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador. O direito à desconexão do trabalho passou a ser reconhecido pela doutrina e jurisprudência brasileira como direito essencial para a efetivação de outros direitos fundamentais, como o direito à saúde e a um meio ambiente de trabalho sadio. Destarte, a importância do tema está na necessidade de analisar a fundamentalidade do direito à desconexão do trabalho, os impactos da sua inobservância no meio ambiente de trabalho e na saúde do trabalhador e as medidas que podem ser adotadas para garantir sua efetivação, como políticas públicas na seara trabalhista. Além disso, as atuais alterações legislativas na seara trabalhista para o enfrentamento do estado de calamidade pública, em decorrência da pandemia COVID-19, também podem favorecer uma eventual violação do direito à desconexão do trabalho. Para tanto, serão utilizados, como métodos de procedimento, o levantamento por meio das técnicas de pesquisa bibliográfica, jurisprudencial e de coleta de dados por questionário; e, como método de abordagem, o dedutivo, quanto à pesquisa bibliográfica; o indutivo, quanto à pesquisa jurisprudencial; e a técnica de análise de conteúdo quanto aos dados coletados por meio de questionário. Conclui-se ser o direito à desconexão do trabalho um direito fundamental de todos os trabalhadores, conectados ou não pelas tecnologias de informação e comunicação, cuja inobservância repercute em outros direitos fundamentais, como o direito à saúde, o direito ao meio ambiente de trabalho e o direito ao lazer, entre outros.

Palavras-chave: direito à desconexão; meio ambiente do trabalho; saúde do trabalhador; políticas públicas.

ABSTRACT

PEDROSO, Luiza Macedo. **Right to disconnect from work:** fundamentality and forms of effectiveness in the face of the work environment and workers' health. Advisor: Victor Hugo de Almeida. 2022. 122 f. Dissertation (Master of Law) – Faculty of Humanities and Social Science, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2022.

The introduction of new information and communication technologies (ICTs) in today's society promotes changes in labor relations and labor legislation, such as labor reform (Law nº 13.467/2017), for example, with the insertion of a chapter for teleworking to Consolidation of Labor Laws (CLT). Thus, ICTs are used by the employer to promote economic development, but they also prevent employees from disconnecting from work, as ICTs facilitate contact between employer and employee, affecting the labor environment and worker health. The right to disconnect from work has come to be recognized by Brazilian doctrine and jurisprudence as an essential right for the realization of other fundamental rights, such as the right to health and a healthy labor environment. Thus, the importance of the theme is in the need to analyze the fundamentality of the right to disconnect from work, the impacts of its non-compliance on the labor environment and on the worker's health and the measures that can be adopted to guarantee its effectiveness, as public policies in the labor field. In addition, the current legislative changes in the labor field to face the state of public calamity, due to the pandemic COVID-19, may also favor an eventual violation of the right to disconnect from work. To this end, as a method of procedure, the survey will be used by means of bibliographic, jurisprudential and data collection techniques by questionnaire; and, as a method of approach, the deductive, regarding bibliographic research; the inductive, regarding jurisprudential research; and the technique of content analysis regarding the data collected through a questionnaire. It is concluded that the right to disconnect from work is a fundamental right of all workers, whether connected or not by information and communication technologies, whose non-observance has repercussions on other fundamental rights, such as the right to health, the right to the labor environment and the right to leisure among others.

Key-words: right to disconnect; labor environment; worker's health; public policy.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA.....	13
2 OBJETIVO	16
2.1 Objetivo geral.....	16
2.2 Objetivos específicos.....	16
3 MATERIAL E MÉTODOS	17
4 DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL: NOÇÕES E ESSENCIALIDADE PARA A EFETIVAÇÃO DE OUTROS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES	20
4.1 O direito fundamental ao lazer e ao descanso e a desvalorização do ócio.....	22
4.2 Direito à desconexão do trabalho: noção, relação e relevância para a saúde do trabalhador e para o equilíbrio labor-ambiental	28
4.3 Direito à desconexão do trabalho e o dano existencial	36
5 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO.....	40
5.1 Análise quantitativa e qualitativa dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2).....	41
5.1.1 Análise quantitativa dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2)	41
5.1.2 Análise qualitativa dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2).....	54
5.2 Análise quantitativa e qualitativa dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15).....	58
5.2.1 Análise quantitativa dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15)	58
5.2.2 Análise qualitativa dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15)	73
6 OS REFLEXOS DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO E FORMAS DE EFETIVAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO	83
6.1 Avanços tecnológicos, pandemia COVID-19 e direito à desconexão do trabalho	83
6.1.1 Análise quantitativa e qualitativa do questionário	86

6.2 O papel do Estado e dos cidadãos na proteção da saúde do trabalhador e manutenção do equilíbrio labor-ambiental mediante a efetivação do direito à desconexão do trabalho.....	101
7 CONCLUSÃO.....	112
REFERÊNCIAS	114
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE).....	120
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO	121

1 INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

A sociedade pós-moderna vem sofrendo constantes alterações. Os aspectos econômicos têm influenciado as relações humanas, provocando mudanças substanciais nas relações jurídicas. Outro elemento que tem provocado alterações recíprocas entre sociedade, desenvolvimento econômico e direito é o avanço das tecnologias de informação e comunicação (TICs), que passaram a ser incorporadas aos meios produtivos, promovendo o desenvolvimento econômico, aumento da produção e redução dos custos.

Entretanto, deve-se ponderar “[...] se isso tudo está fazendo bem física e psicologicamente ao ser humano, em especial quando se trata de saúde psicológica, direito a dignidade humana e manutenção dos direitos sociais trabalhistas.” (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 67), uma vez que a utilização das tecnologias de informação e comunicação pode transformar os trabalhadores em “escravos digitais” (ANTUNES, 2018), já que a internet e outros dispositivos permitem que o empregador mantenha constante contato com seu empregado.

Portanto, é preciso observar se os direitos dos trabalhadores estão sendo violados, principalmente os previstos constitucionalmente, como o direito ao lazer, à vida privada, convívio social e familiar (artigo 6º da CF/88), assegurando a plena disposição física e mental do trabalhador e mantendo o equilíbrio labor-ambiental.

A doutrina e a jurisprudência nacionais passaram a discutir sobre o direito à desconexão do trabalho, isto é, o direito dos trabalhadores de se desligarem completamente das atividades laborais. A limitação da jornada de trabalho, o direito à saúde, a um meio ambiente laboral equilibrado e ao lazer foram resultados de anos de luta por melhores condições de trabalho e qualidade de vida e vêm sendo ameaçados com o avanço da internet e das tecnologias de informação e comunicação, que alteraram as relações de trabalho.

O direito à desconexão do trabalho está relacionado, ainda, a direitos fundamentais no tocante às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, bem como à redução de riscos de doenças e acidentes de trabalho e o equilíbrio labor-ambiental. Além disso, o problema da desconexão levanta outra questão: o chamado dano existencial, em razão da frustração do projeto de vida desses trabalhadores ou prejuízo às relações sociais e familiares.

O reconhecimento do direito à desconexão do trabalho por parte dos tribunais dá-se pelo “[...] estabelecimento de um sistema de proteção do trabalhador, que deve orientar o legislador e o jurista. Se o sentido da legislação trabalhista é nivelar as desigualdades, o propósito protetor tem de animar o intérprete.” (COUTINHO; SILVA, 2013, p. 21).

O meio ambiente do trabalho é influenciado por fatores pessoais (aspectos biogenéticos, comportamentais e psicológicos) e ambientais (aspectos geográficos, arquiteturais-tecnológicos, socioculturais e organizacionais), bem como por atributos sociais, culturais, econômicos, políticos e jurídicos (COSTA; ALMEIDA, 2017). Dessa maneira, pode-se afirmar que:

[...] a mera observância de normas de ergonomia, luminosidade, duração de trabalho, previstas em lei, não autoriza – por si só – a conclusão por higidez no meio ambiente do trabalho. Um trabalho realizado em condições extremas, estressantes poderá ser tão ou mais danoso ao meio ambiente do trabalho que o labor realizado em condições em potencial perigo físico. O dano a saúde psíquica – por suas peculiaridades – dificilmente tem seu perigo imediato identificado o que, todavia, não subtrai o direito do empregado a ter saúde no meio ambiente do trabalho. (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 20)

Dessa forma, a não observância do direito à desconexão do trabalho pode afetar o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador uma vez que viola a limitação diária da jornada de trabalho prevista no art. 7º, XIII, da CF/88, e no art. 58 da CLT. Assim, sendo um direito essencial para a efetivação de outros direitos fundamentais, o direito à desconexão do trabalho também deve ser considerado um direito fundamental de todos os trabalhadores.

Além disso, o direito à desconexão do trabalho ainda mais se evidencia no contexto brasileiro atual diante da pandemia COVID-19. Em razão da pandemia, diversas medidas foram adotadas com o objetivo de diminuir o contágio da população e enfrentar o estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020.

Dentre as medidas estão as dispostas na Lei nº 13.979/2020. Assim, com a finalidade de enfrentar a emergência de saúde pública atual, o artigo 3º, *caput*, da referida lei estabelece que as autoridades poderão adotar medidas como: isolamento social; quarentena; dentre outras. Nesse sentido, estados e municípios passaram a adotar outras medidas restritivas, incluindo o fechamento de estabelecimentos comerciais não considerados como serviços públicos e atividades essenciais (art. 3º, parágrafo 8º da Lei nº 13.979/2020). Essas determinações impactam na economia e, consequentemente, nas relações de trabalho. Por essa razão, tornou-se necessária a criação de normas específicas na seara do Direito do Trabalho, com o objetivo de enfrentar a crise econômica provocada pela pandemia.

Dentre essas medidas, podem-se citar as Medidas Provisórias nº 927 e nº 936, que facilitaram, por exemplo, a transferência do trabalho realizado dentro do estabelecimento do empregador para a residência do empregado, ou seja, substituindo a modalidade de trabalho

presencial pelo teletrabalho, cujo contrato é regido pelos artigos 75-A a 75-E da CLT, ressalvadas as especificidades do artigo 4º da Medida Provisória nº 927. Além disso, observa-se nesse contexto a ampla adoção do chamado *home office*.

No entanto, apesar de as medidas provisórias supramencionadas terem sido necessárias para diminuir a circulação de trabalhadores, elas também podem impactar na saúde do trabalhador, bem como no seu meio ambiente de trabalho, que passa a ser, na maioria das vezes, sua residência, uma vez que (supostamente) se torna mais difícil o controle da jornada desse trabalhador, em razão da distância entre empregado e empregador. Assim, a importância da presente pesquisa encontra-se na atualidade da matéria, bem como nas incertezas dos impactos dos avanços tecnológicos e das recentes modificações legislativas da seara trabalhista podem provocar no meio ambiente de trabalho e na saúde do trabalhador.

Por fim, a presente pesquisa se propõe à análise do direito à desconexão como um direito fundamental, de seus impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador, bem como os impactos imediatos e mediatos da pandemia COVID-19 na organização do trabalho e na eventual violação do direito à desconexão do trabalho, em razão das normas trabalhistas editadas durante o estado de calamidade pública. Evidencia-se que a aplicação e o respeito aos direitos fundamentais, isto é, a efetivação das políticas públicas, não é apenas papel do Estado, mas também de todos os cidadãos.

Assim, a presente pesquisa contempla três tópicos. O primeiro, enumerado como 4, aborda as noções doutrinárias do direito à desconexão do trabalho, bem como a sua fundamentalidade frente à efetivação de outros direitos fundamentais, como direito ao lazer, direito ao descanso, direito ao ócio, direito à saúde e direito a um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado.

O segundo tópico, enumerado como 5, analisa, quantitativa e qualitativamente, os acórdãos encontrados nos sites do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, com o objetivo de estabelecer os elementos caracterizadores do direito à desconexão do trabalho, as hipóteses do reconhecimento ou não de sua violação, bem como consensos e dissensos jurisprudenciais.

Por fim, o terceiro, enumerado como 6, analisa os impactos do contexto da pandemia COVID-19 na efetivação do direito à desconexão do trabalho e, conseqüentemente, no meio ambiente de trabalho e na saúde do trabalhador, por meio da análise quantitativa e qualitativa dos dados levantados por meio da técnica de pesquisa por questionário.

2 OBJETIVO

2.1 Objetivo geral

Identificar os impactos dos avanços tecnológicos e da crise sanitária e socioeconômica da pandemia COVID-19 no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador; examinar o conceito doutrinário acerca do direito à desconexão como um direito fundamental; e levantar, a partir da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Regiões, os elementos caracterizadores adotados para o reconhecimento do direito à desconexão, de modo a evidenciar consensos e dissensos jurisprudenciais sobre o tema.

2.2 Objetivos específicos

a) Examinar a noção doutrinária do direito à desconexão do trabalho, enquadrando-o como um direito fundamental;

b) Analisar o direito à desconexão do trabalho na jurisprudência brasileira, em especial nos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª Região e da 15ª Região, no tocante aos seus elementos caracterizadores, bem consensos e dissensos jurisprudenciais acerca do instituto; e

c) Identificar os impactos dos avanços tecnológicos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador, bem como na legislação juslaboral pátria, a partir da relação entre direito, tecnologia e a crise sanitária provocada pela pandemia COVID-19.

3 MATERIAL E MÉTODOS

De acordo com Gil (2008, p. 08), método científico é “[...] o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento”. Assim, a escolha do método é dos momentos mais importantes da pesquisa; isso porque “Para que um conhecimento possa ser considerado científico, torna-se necessário identificar as operações mentais e técnicas que possibilitam a sua verificação. Ou, em outras palavras, determinar o método que possibilitou chegar a esse conhecimento.” (GIL, 2008, p. 08).

A presente pesquisa busca realizar uma triangulação de métodos, ou seja, realizar um estudo transmetodológico, utilizando-se de mais de um método para analisar o mesmo fenômeno: o direito à desconexão do trabalho. Ressalta-se que “[...] a triangulação não é um método em si. É uma estratégia de pesquisa que se apoia em métodos científicos testados e consagrados, servindo e adequando-se a determinadas realidades, com fundamentos interdisciplinares” (MINAYO; SOUZA; CONSTANTINO; SANTOS, 2005, p. 61).

Portanto, com o intuito de examinar os impactos dos avanços tecnológicos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador, delimitar conceitos, normas e coletar dados relacionados à análise do direito à desconexão como um direito fundamental, será empregada, como método de procedimento, a pesquisa bibliográfica, consistente na leitura e interpretação de materiais bibliográficos revestidos de importância, cuja “[...] finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com o que foi escrito sobre determinado assunto [...]” (MARCONI; LAKATOS, 2021).

Os materiais bibliográficos abarcam doutrinas, legislação, jurisprudência, reportagens publicadas em jornais/revistas/sites, artigos, pareceres, dissertações, Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como fontes elaboradas por outras áreas do conhecimento afetas ao objeto dessa pesquisa (Psicologia, Medicina, Sociologia, Economia, entre outras).

Com a finalidade de analisar os dados coletados através da técnica de pesquisa bibliográfica, será utilizado o método dedutivo. Trata-se do “[...] método que parte do geral e, a seguir, desce ao particular. Parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente lógica.” (GIL, 2008, p. 09). Dessa maneira, será analisado o contexto fático-jurídico brasileiro atual para analisar a fundamentalidade do direito à desconexão do trabalho ante aos avanços tecnológicos e as modificações na legislação trabalhista, bem como

os possíveis impactos de sua inobservância no tocante ao equilíbrio labor-ambiental e à saúde do trabalhador.

Por conseguinte, com a finalidade de analisar o direito à desconexão do trabalho na jurisprudência brasileira, em especial no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, já que ambos são pertencentes ao Estado de São Paulo, no que diz respeito aos seus elementos caracterizadores, bem como aos consensos e dissensos jurisprudenciais acerca do instituto, será adotada, como método de procedimento, a pesquisa jurisprudencial, que, de acordo com Queiroz e Feferbaum (2019) “[...] trata-se de uma *investigação científica*, orientada por *metodologia* especialmente construída para endereçar *perguntas* que possam ser respondidas por meio de análise de *julgados*”.

Visando à delimitação da pesquisa, consoante a Queiroz e Feferbaum (2019), adotam-se os seguintes recortes: (a) institucional: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em razão de possuírem, de acordo com o Conselho Nacional de Justiça (2021, p. 47), maior volume de processos (TRT-2 - 1.553.170 processos; TRT-15 - 945.856 processos), podendo, assim, fornecer mais dados sobre o instituto estudado, além do fato de suas jurisdições estarem localizadas no Estado de São Paulo, circunscrição na qual se realiza a presente pesquisa; (b) recorte temático: cruzamento das palavras-chave “direito à desconexão”; (c) recorte temporal: a partir de 1988, ano da promulgação da Constituição Federal que estabeleceu os direitos fundamentais; e (d) recorte processual: apenas julgados que enfrentem o mérito acerca da caracterização ou não do direito à desconexão.

Quanto ao método de abordagem, após a seleção de acordo com o item “d” supramencionado, os julgados serão analisados a partir da técnica de análise de conteúdo (BARDIN, 1977), de modo a extrair quais os elementos caracterizadores adotados pelos tribunais para o reconhecimento do instituto no cenário laboral, cujos dados serão organizados e discutidos quantitativa e qualitativamente.

Por fim, com o objetivo de analisar os impactos provocados pela pandemia COVID-19 no contexto laboral, no tocante ao direito à desconexão do trabalho, será utilizada a coleta de dados por meio de questionário constituído por questões abertas e fechadas, cujo instrumento será disponibilizado aos sujeitos, juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), por meio da plataforma Google Formulário (https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSexM0ZSfhO5zx_S1asAizxx28HRGqU2ZNMJ_tgyBX9DzpZZ_ZA/viewform).

Participaram sujeitos trabalhadores que desejarem e concordarem em responder ao questionário, conhecidos ou não desta pesquisadora, independentemente da sua ocupação, local de trabalho ou faixa etária. Os respondentes serão convidados a responder ao questionário por meio de aplicativos de comunicação e redes sociais da pesquisadora (como WhatsApp, Facebook, LinkedIn, Instagram, entre outros) e via e-mail. O instrumento será composto pelos seguintes temas: (a) alteração das condições e do local de trabalho durante a pandemia COVID-19; (b) aumento ou não da carga de trabalho durante a pandemia COVID-19; e (c) impactos na saúde psicofísica do trabalhador durante a pandemia.

Para analisar as questões abertas, será utilizada a técnica de análise de conteúdo (BARDIN, 1977), com o objetivo de estabelecer relações entre as palavras apuradas a partir de seus significados, para, enfim, organizá-las em categorias temáticas, com o intuito de demonstrar de forma clara e objetiva o fenômeno em estudo de acordo com os dados e o contexto estudado, ou seja, trata-se “[...] portanto, de um tratamento da informação contida na mensagem” (BARDIN, 1977, p. 34).

Tendo em vista o envolvimento de seres humanos, submeteu-se o presente projeto ao Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, conforme preveem as Resoluções nº 196/1996 e 510/2016, cujo órgão autorizou, sem reservas, a coleta de dados proposta.

Consoante aos preceitos da Resolução CNS nº 510/2016 acerca da gradação de riscos em pesquisas em Ciências Sociais Aplicadas (art. 21), foram considerados mínimos os riscos dessa pesquisa, os quais decorreriam de eventual ausência de confidencialidade quanto ao nome dos participantes. Diante disso, como medida de precaução e proteção das participantes, os respondentes não foram identificados neste trabalho, visando à preservação da identidade desses participantes em todas as fases da pesquisa, incluindo em futuras publicações.

7 CONCLUSÃO

O direito à desconexão do trabalho não é expressamente previsto no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, no entanto, há um extenso arcabouço legal a resguardar direitos e garantias fundamentais a todos os trabalhadores, incluindo o princípio da dignidade da pessoa humana, o direito à saúde, o direito ao equilíbrio-labor ambiental, o direito à limitação de jornada diária e semanal, o direito ao lazer e o direito ao descanso, entre outros. Além da legislação nacional, também há uma robusta legislação trabalhista internacional, incluindo as Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho, no tocante à limitação da jornada de trabalho e à promoção do bem-estar dos trabalhadores.

Diante disto, verifica-se ser o direito à desconexão do trabalho um direito fundamental de todos os trabalhadores, na medida em que a sua concretização é essencial para que outros direitos fundamentais sejam efetivados.

Destarte, a violação do direito à desconexão também pode provocar danos extrapatrimoniais, incluindo o dano existencial, contribuindo, assim, para o desenvolvimento de diversas doenças psicossociais, como depressão, síndrome de *burnout*, ansiedade, entre outras; ou seja, as extensas jornadas violam o convívio social, familiar e frustram o projeto de vida dos trabalhadores, impactando na sua individualidade, na sua saúde psicofísica e no equilíbrio labor ambiental.

A imprevisão legislativa do direito à desconexão do trabalho encaminha a satisfação desse direito para a apreciação do Poder Judiciário, tornando relevante conhecer como o direito à desconexão tem sido abordado pelos tribunais brasileiros. Sendo este uma das propostas do presente estudo, verificou-se, a partir da análise dos julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, o reconhecimento do direito à desconexão do trabalho pela jurisprudência, apesar de existir divergências quanto às características e as hipóteses de aplicação e reconhecimento da violação (ou não) deste direito.

No entanto, observou-se o reconhecimento da violação do direito à desconexão em diversas causas de pedir, predominantemente em pedidos de indenização por danos extrapatrimoniais e em pedidos relacionados à duração do trabalho e períodos de descanso (como horas extraordinárias, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, férias, sobreaviso, entre outros).

Além disto, verificou-se que os trabalhadores que pleitearam reparações em decorrência da violação do direito à desconexão exerciam as mais diversas funções, dentre

trabalhadores intelectuais, técnicos e manuais. Inclusive, algumas das atividades identificadas na amostra analisada, por sua natureza, não utilizam tecnologias de informação e comunicação. No entanto, a atual sociedade do desempenho e organização do trabalho, tendo como uma de suas características a incorporação das tecnologias, faz com que o direito à desconexão estenda-se aos trabalhadores que não se mantenham diretamente conectados pelas tecnologias.

As tecnologias de informação e comunicação promoveram diversas vantagens ao mundo do trabalho. Todavia, também permitiram que trabalhadores fossem levados à exaustão em decorrência da realização de diversas tarefas simultaneamente, bem como permitiram a constante conexão do trabalhador com o contexto do trabalho, sobretudo em se tratando de trabalho a distância, inclusive no contexto da pandemia COVID-19. Assim, tais situações podem fragilizar o direito à desconexão e impactar negativamente no equilíbrio do meio ambiente de trabalho e na saúde psicofísica dos trabalhadores.

Sob a ótica da Teoria da Perspectiva Labor-ambiental, isso ocorre porque o meio ambiente de trabalho é constituído tanto por fatores ambientais (aspectos geográficos, arquiteturais-tecnológicos, organizacionais e socioculturais) como por fatores pessoais (aspectos psicológicos, comportamentais e biogenéticos), cujos fatores se influenciam mutuamente e a todo instante; e, não bastasse, também sofrem influências dos atributos sociais, culturais, econômicos, políticos e jurídicos do sistema no qual o meio ambiente do trabalho se encontra imerso.

Ademais, verificou-se que a pandemia COVID-19 lançou novas luzes a essa temática, principalmente em razão da ampla adoção do teletrabalho e *home office*, bem como do aumento da carga de trabalho e de cobranças, conforme indicado pelos trabalhadores participantes deste estudo.

Assim, evidencia-se a necessidade de adoção de medidas mais rigorosas pelo Poder Público, como edição de regramento específico sobre o tema, fiscalização efetiva e punição severa, com o intuito de criar parâmetros objetivos para a caracterização da violação do direito à desconexão e, assim, reduzir divergências jurisprudenciais e, sobretudo, práticas violadoras deste direito, visando à segurança jurídica e à efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores à saúde, ao trabalho adequado, ao meio ambiente do trabalho equilibrado, ao descanso e ao lazer.

REFERÊNCIAS

ABREU, Victor Nobrega; ALMEIDA, Victor Hugo. Trabalho, tempo livre, lazer e ócio: da antiguidade aos tempos atuais. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, n. 167, p. 121-132, dez. 2016.

AGUIAR, Maria de Fátima. Lazer e Produtividade no Trabalho. **Turismo em Análise**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 111-124, nov. 2020. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rta/article/view/63522/66265>. Acesso em: 23 jun. 2021.

ALMEIDA, Victor Hugo de; SOUZA, André Evangelista de. Direito à saúde na perspectiva labor-ambiental. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Temas Atuais de Direito e Processo do Trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2014. p. 149-165.

ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador sob a perspectiva labor-ambiental. In: RAZZOUK, Denise; LIMA, Mauro Gomes Aranha de; CORDEIRO, Quirino (Org.). **Saúde Mental**. São Paulo: CREMESP, 2016, p. 111-122.

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e trabalho**: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador. Orientador: Otavio Pinto e Silva. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02082017-152602/publico/Tese_VictorHugoAlmeida_VersaoIntegral.pdf. Acesso em: 10 fev. 2021

ALMEIDA, Victor Hugo de. A interdependência entre aspectos organizacionais, comportamentais e psicológicos do meio ambiente do trabalho e sua influência na saúde mental do trabalhador: uma análise a partir da perspectiva labor-ambiente. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, Franca, v. 23, n. 37, p. 213-237, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://periodicos.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/2998>. Acesso em: 22 fev. 2022.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado: proteção à saúde do trabalhador: meio ambiente do trabalho. **TRT-PR**, Curitiba, v. 2, n. 23, p. 42-66, out. 2013. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=23&edicao=2372>. Acesso em: 13 jan. 2020.

ALVES, Giovanni. Trabalho Flexível, Vida Reduzida e Precarização do Homem-que-trabalha: perspectivas do capitalismo global do século XXI. In: ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana (Org.). **Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI**. São Paulo: LTr, 2011. p. 39-55.

ANTUNES, Ricardo. O século XX e a era da degradação do trabalho. In: SILVA, Josué Pereira da. **Por uma Sociologia do Século XX**. São Paulo: Annablume, 2007, p. 21-35. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=RUq4erndjqwC&pg=PA21&lpg=PA21&dq=o+s%C3%A9culo+XX+e+a+era+de+degrada%C3%A7%C3%A3o+do+trabalho+por+uma+sociologia+do+s%C3%A9culo+XX&source=bl&ots=vmJBbAn3aa&sig=ACfU3U1BA9Sn9jGtxMylDr y423GoOtuOQQ&hl=pt->

BR&sa=X&ved=2ahUKEwjprWemqbuAhWAJrkGHeVKD0sQ6AEwAXoECAEQAg#v=onepage&q=o%20s%C3%A9culo%20XX%20e%20a%20era%20de%20degrada%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20por%20uma%20sociologia%20do%20s%C3%A9culo%20XX&f=false. Acesso em: 18 jan. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2020a.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus:** O trabalho sob o fogo cruzado. São Paulo: Boitempo, 2020b. *E-book*.

AQUINO, Cássio Adriano Braz; MARTINS, José Clerton de Oliveira. Ócio, lazer e tempo livre na sociedade do consumo e do trabalho. **Revista Mal-Estar e Subjetividade**, Fortaleza, v. VII, n. 2, p. 479-500, set. 2007. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/malestar/v7n2/13.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2021.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Traduzido por Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Ed. 70, 1977.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1º maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 22 dez. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 de jul. 2017b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 22 dez. 2020.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4044, 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. **Senado Federal**, Brasília, 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666&ts=1630441472970&disposition=inline>. Acesso em: 14 fev. 2021.

CALVET, Otávio Amaral. **Direito ao lazer**. Rio de Janeiro: Labor, 2010. *E-book*.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Dano existencial e a jornada de trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 2, n. 22, p. 52-61,

set. 2013. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95573/2013_colnago_lorena_dano_existencial.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 03 jan. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Justiça em números: ano-base 2020*. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/11/relatorio-justica-em-numeros2021-221121.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2022.

COSTA, Aline Moraes; ALMEIDA, Victor Hugo. Meio Ambiente do Trabalho: uma abordagem propedêutica. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney. (Coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2017, p. 49-63. v. 3.

COUTINHO, Sayonara Grillo; SILVA, Leonardo da. Instituições Trabalhistas, Discurso e Direito: o papel do (de um) jurista na renovação da jurisprudência brasileira. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro. (Coord.). **Trabalho e Justiça Social**: um tributo a Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013. p. 19-29.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2006.

DUARTE, Bernardo Augusto Ferreira. Levando o direito ao lazer a sério. **Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, v. 73, n. 4, ano XXVII, out./dez. 2009, p. 75-98. Disponível em: <http://revista1.tce.mg.gov.br/Content/Upload/Materia/638.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2021.

ESTADOS UNIDOS. **Lochner vs. New York**. 1905. Disponível em: <https://tile.loc.gov/storage-services/service/ll/usrep/usrep198/usrep198045/usrep198045.pdf>. Acesso em: 15 maio 2022.

FEFERBAUM, Marina; QUEIROZ, Rafael Mafei Rabelo. **Metodologia em Direito** – Técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

FERREIRA, Antônio Casimiro. **Sociedade da Austeridade e Direito do Trabalho de exceção**. Porto: Vida Econômica, 2012.

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)**, Bebedouro, v. 8, n. 2, 2020. Disponível em: <http://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/738>. Acesso em: 13 fev. 2021

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GOMES, Thiago. Após queda com a reforma, ações trabalhistas voltam a crescer. **Correio do Estado**, [S.l.], 16 fev. 2020. Disponível em: <https://correiodoestado.com.br/cidades/apos-queda-com-a-reforma-acoes-trabalhistas-voltam-a-crescer/368084>. Acesso em: 16 ago. 2021.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2017.

HARALDSSON, Guðmundur D.; KELLAN, Jack. **Going Public**: Iceland's journey to a shorter working week. [S.l.]: Alda; Autonomy, 2021. Disponível em: https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf. Acesso em: 06 fev. 2022.

HYEDA, Adriano; HANDAR, Zuher. Avaliação da produtividade na síndrome de *burnout*. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 78-84, 2011. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v9n2a04.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desemprego**. [S.l.], 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 16 ago. 2021.

LAZZARESCI, Noêmia. Flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho: uma distinção necessária. **Revista Labor**, v. 1, n. 13, p. 63-82, mar. 2017. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/labor/article/view/6560>. Acesso em: 15 jan. 2021.

LIMA, Bruna de. Semana de trabalho de quatro dias? Ela já é uma realidade nestas empresas. **Forbes**, [S.l.], 21 jan. 2022. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2022/01/empresas-adotam-semana-de-trabalho-de-quatro-dias/>. Acesso em: 06 fev. 2022.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. A Reforma Trabalhista à dos Direitos Fundamentais – Análise da Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 7, n. 67, abr. 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/137209/2018_rev_trt09_v0007_n0067.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 06 jan. 2021.

LORRAN, Tácio; SCHUQUEL, Thayná. Reforma e pandemia levam ações trabalhistas ao menos número desde 2014. **Metrópoles**, [S.l.], 2020. Disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/justica/acoes-trabalhistas-despencam-com-pandemia-e-tem-menor-numero-desde-2014>. Acesso em: 16 ago. 2021.

LUCA, Adriana de. Número de processos trabalhista dispara durante a pandemia de Covid-19. **CNN Brasil**, São Paulo, 30 out. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/numero-de-processos-trabalhistas-dispara-durante-a-pandemia-de-covid-19/>. Acesso em: 22 fev. 2020.

LUFKIN, Bryan. Por que tantos chefes favorecem ‘presenteísmo’ em vez de produtividade. **BBC**, [S.l.], 21 jun. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/vert-cap-57500977>. Acesso em: 23 jun. 2022.

MASI, Domenico de. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. 11. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2014.

SABONGI, Camila Martinelli. **O dano existencial na jurisprudência trabalhista brasileira e a necessidade de harmonização de políticas públicas labor-ambientais para o seu enfrentamento**. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2018. 101 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2018.

SAKAMOTO, Leonardo. COVID: País tem déficit de 1,5 mil fiscais para vigiar condição de trabalho. **Uol Notícias**, [S.l.], 17 jul. 2020. Disponível em: [SILVA, Gabriela Rangel da. **Tecnologia e Relação de Trabalho**: impactos na vida do trabalhador contemporâneo. Curitiba: Juruá, 2019.](https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2020/07/17/brasil-tem-deficit-de-15-mil-fiscais-para-verificar-condicoes-de-trabalho.htm#:~:text=O%20governo%20federal%20conta%20com,mais%20de%201%2C5%20mil. Acesso em: 23 fev. 2022.</p>
</div>
<div data-bbox=)

SMARTLAB. Jornada de Trabalho Decente. [S.l.], 2016. Disponível em: [SOUTO 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, jul./dez. 2003. Disponível em: \[SOUTO MAIOR, Jorge Luiz Souto. Capitalismo, Crise e Direito do Trabalho. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro. \\(Coord.\\). **Trabalho e Justiça Social**: um tributo a Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013. p. 105-111.\]\(https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056. Acesso em: 10 fev. 2021.</p>
</div>
<div data-bbox=\)](https://smartlabbr.org/trabalhodecente/localidade/3550308?dimensao=jornada. Acesso em: 23 jun. 2021.</p>
</div>
<div data-bbox=)

STANDING, Guy. **O Precariado**: a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

SUPIOT, Alain. **O Espírito de Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. Tradução de Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.

TST. **Primeiro ano da reforma trabalhista**: efeitos. Brasília, 2018. Disponível em: [UNI GLOBAL UNION. **Legislação sobre o direito à desconexão**. \[S.l.\], \[S.d.\]. Disponível em: \[VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira de. As decisões trabalhistas no STF: a nossa “Era Lochner”. **Rev. TST**, São Paulo, v. 86, n. 2, p. 262-279, abr./jun. 2020. Disponível em:\]\(https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/uni_pm_right_to_disconnect_pt.pdf. Acesso em: 06 fev. 2022.</p>
</div>
<div data-bbox=\)](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos. Acesso em: 16 ago. 2021.</p>
</div>
<div data-bbox=)

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Declaro, para os devidos fins ter sido informado verbalmente e por escrito, de forma suficiente a respeito da pesquisa “Direito à desconexão do trabalho: fundamentalidade e formas de efetivação ante ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador”. O projeto de pesquisa será conduzido por Luiza Macedo Pedroso, do Programa de Pós-Graduação em Direito, orientado pelo Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida, pertencente ao quadro docente da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais/UNESP/Campus Franca. Estou ciente de que este material será utilizado para apresentação de Dissertação, observando os princípios éticos da pesquisa científica e seguindo procedimentos de sigilo e discrição. O objetivo da pesquisa é identificar os impactos dos avanços tecnológicos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador, o conceito doutrinário acerca do direito à desconexão como um direito fundamental e a existência de políticas públicas para a observância de tal direito no contexto laboral, bem como examinar, a partir da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) e do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15), quais os elementos caracterizadores adotados para o reconhecimento do direito à desconexão, de modo a evidenciar consensos e dissensos jurisprudenciais sobre o tema. Fui esclarecido sobre os propósitos da pesquisa, os procedimentos que serão utilizados e riscos e a garantia do anonimato e de esclarecimentos constantes, além de ter o meu direito assegurado de interromper a minha participação no momento que achar necessário.

Pesquisadora responsável

Nome: Luiza Macedo Pedroso

Endereço: Rua Matheus Garcia Robles, n. 2255, Vila Totoli, CEP: 14409-111, Franca - SP

Tel: (11) 99322.3434

E-mail: luiza.macedo96@gmail.com

Orientador responsável

Nome: Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

Endereço: Av. Eufrásia Monteiro Petraglia, n. 900, Jd. Dr. Antônio Petraglia, CEP: 14409-160, Franca – SP

Tel: (16) 3706.8906

E-mail: victorhugo.professor@gmail.com

Assim sendo, manifesto-me abaixo quanto à participação ou não nesta pesquisa.

Você concorda com a sua participação nesta pesquisa, nos termos previstos no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) acima apresentado?

☐ Sim

☐ Não

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO

1. Nome completo*: _____

2. Data de nascimento* _____

3. Cidade*: _____

4. Estado*: _____

5. Profissão*: _____

5. Você possui vínculo de emprego? (carteira assinada)*:

☐ Sim

☐ Não

6. Caso você possua vínculo de emprego, sua empresa é do setor*:

☐ Privado

☐ Público

☐ Não possuo vínculo de emprego

7. Após o início da pandemia*:

☐ Houve alteração do seu local de trabalho, do estabelecimento do empregador para sua casa.

☐ Houve alteração do seu local de trabalho, do estabelecimento do empregador para outro local disponibilizado pelo empregador.

☐ Não houve alteração do seu local de trabalho.

8. A empresa ou empregador forneceu os equipamentos necessários e suficientes para a realização do trabalho na sua residência?*

☐ Sim

☐ Não

☐ Não houve alteração do local de trabalho.

9. Caso tenha realizado o trabalho na sua residência, você já retornou à realizar suas atividades como antes da pandemia?*

☐ Sim

☐ Não

☐ Não houve alteração do local de trabalho.

10. Se não tiver retornado ao estabelecimento empresarial, há previsão para o retorno?*

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não houve alteração do local de trabalho.

11. Depois do início da pandemia, você sentiu o aumento da carga de trabalho?*

- ☐ Sim
- ☐ Não

12. Depois do início da pandemia, você passou a ser mais cobrado pelo seu empregador (pessoalmente ou por meios telemáticos, como WhatsApp e e-mails)?*:

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho empregador

13. Durante a realização de seu trabalho na pandemia (na sua residência ou no estabelecimento do empregador), você sentiu prejuízos na sua saúde física ou psicológica?*

- ☐ Sim
- ☐ Não

14. Se sim, qual(is)?

- ☐ Estresse
- ☐ Ansiedade
- ☐ Depressão
- ☐ Insônia
- ☐ Fadiga
- ☐ Dores de cabeça
- ☐ Outros

15. Indique "outro(s)" prejuízo(s) à saúde física ou psicológica (não especificado anteriormente): _____

16. Para finalizar, há alguma consideração/retificação/acréscimo que você queira fazer?: _____

* Questões obrigatórias.