

## 4. Artigo

### **DIREITO À DESCONEXÃO: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês**

**Rafael Neves Harff \***

**Resumo:** A limitação da jornada de trabalho, fruto de lutas históricas da classe trabalhadora, passa a ser posta em xeque pela utilização de equipamentos de comunicação instantânea pelo trabalhador, fora de sua jornada de trabalho, bem como pela realização de teletrabalho. Tendo em vista o caráter fracionário que a prestação de trabalho pode adotar nestes casos, representando a interrupção reiterada dos períodos de repouso do trabalhador, ainda que importem poucos minutos de efetivo labor, podem representar a sujeição, em tempo integral, do trabalhador a seu empregador. Este estudo visa discutir o Direito à Desconexão no direito pátrio, em comparação com o direito francês.

**Palavras chave:** Desconexão. Jornada de trabalho. Direito do Trabalho. Direito francês.

**Sumário:** 1 Introdução. 2 Direito à Desconexão. 2.1 Dos Princípios Envolvidos. 2.2 Direito à Desconexão no Direito Pátrio. 2.3 Transformação Digital e Vida Profissional. 2.4 Jornada de trabalho na legislação francesa. 2.5 Direito à Desconexão na legislação francesa. 3 Considerações finais. Referências.

## 1 INTRODUÇÃO

Estimulado pelo cenário em que o uso crescente de equipamentos de comunicação permitem a conexão do trabalhador com seu o trabalho em tempo integral, o presente artigo, consciente de sua limitação, ensaia uma análise do Direito à Desconexão em perspectiva comparada.

O uso de telefonia celular com o acesso à Internet, através de *smartphones*, permite que o empregado leia seu correio eletrônico, receba mensagens instantâneas e seja contatado pelo empregador a qualquer hora do dia e da noite em qualquer lugar, possibilitando, assim, a realização de tarefas em prol do empregador mesmo fora do horário estabelecido pela empresa para a prestação de serviços.

Basta o toque de algumas teclas no aparelho para podermos entrar em contato com pessoas do mundo todo, a qualquer hora, em qualquer lugar. A prestação de trabalho fora da jornada de trabalho pode implicar desrespeito aos períodos de descanso do trabalhador, garantidos tanto na constituição como na CLT.

---

\* Técnico Judiciário do TRT da 4ª Região. Bacharel em Direito (PUCRS) e bacharel em Ciências da Computação (FEEVALE). Especializando em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (PUCRS).

A importância deste tema é demonstrada pelas recorrentes lutas dos trabalhadores pela limitação da jornada de trabalho. Estas lutas ocorrem desde a Revolução Industrial, ganhando novos contornos com a atual Revolução Digital procedida pelo uso da tecnologia da informação e comunicação.

Para o mundo jurídico, estas mudanças resultam na necessidade de que o Direito (em especial o Direito do Trabalho), identifique esta nova situação fática e, com base em seus princípios, passe a tratar adequadamente o uso dos equipamentos de comunicação instantânea, de sorte a manter a proteção do trabalhador frente ao poder de mando do empregador.

Este estudo objetiva apresentar ao leitor como a doutrina e jurisprudência têm conceituado esse novo direito, assim como, por meio do direito comparado, pretende aclarar ao leitor o conceito e as implicações da não observância deste direito na vida do trabalhador.

## 2 DIREITO À DESCONEXÃO

O uso da tecnologia, como refere Souto Maior (2003), revela contradições. A primeira está na preocupação com o não-trabalho em um mundo que tem como traço marcante a inquietação com o desemprego. A segunda reside no fato de que a tecnologia proporciona ao homem uma quase infinita possibilidade de se informar e estar atualizado, mas, por outro, é a tecnologia que está escravizando o homem ao trabalho, uma vez que há crescente necessidade de manter-se informado e conectado para não perder espaço no mercado de trabalho.

Benjamin Franklin, calvinista e representante do Iluminismo (1706-1790) proferiu a celebre frase "O trabalho dignifica o homem". Este pensamento é reconhecido por vários ordenamentos jurídicos, incluindo o brasileiro, ao tratar o trabalho como um direito social. Entretanto, o trabalho pode retirar a dignidade do homem quando lhe impõe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada (SOUTO MAIOR, 2003).

Paul Lafargue<sup>1</sup>, genro de Karl Marx, em 1880, acreditava que, ocorrendo o progresso tecnológico, com o auxílio de ferramentas que auxiliassem a produção, haveria mais tempo livre para indivíduo. Em 1930, o economista John Maynard Keynes proferiu sua conferência em Madrid afirmando que, em 2030, com o avanço tecnológico, três horas de trabalho por dia e 15 horas semanais, seriam mais do que suficientes (DE MASI, 1999). Contudo, observa-se justamente um fenômeno contrário: a escravidão do trabalhador às novas tecnologias. É fundamental esclarecer que não se trata de um discurso contra as novas tecnologias, mas sim a ideia de que estas estejam a serviço do homem e não o contrário.

Não é fácil a tarefa de discutir sobre o direito ao não-trabalho porque mexe com conceitos jurídicos e culturais há muito arraigados em nossa tradição. O desemprego estrutural, a diminuição dos salários e nossa cultura que discrimina quem não trabalha, mesmo sabendo das dificuldades

---

<sup>1</sup> "Um poeta grego do tempo de Cícero, Antíparos, cantava deste modo a invenção da azenha (moinho de roda, movido a água para moer os cereais): ia emancipar as mulheres escravas e restabelecer a idade de ouro: 'Poupei o braço que faz girar a mó, ó moleiras, e dormi tranquilamente! Que o galo vos avise em vão de que já é dia! Dao impôs às ninfas o trabalho das escravas e ei-las que saltitam alegremente sobre a roda e eis que o eixo agitado roda com os seus raios, fazendo girar a pesada pedra rolante. Vivamos da vida dos nossos pais e, ociosos, regozijemo-nos com os dons que a deusa nos concede" (2012, p. 39).

para encontrar colocação no mercado de trabalho, são fatores que dificultam a discussão acerca do direito ao não-trabalho (SOUTO MAIOR, 2003).

Especial importância toma a análise do impacto da utilização da tecnologia e do Direito à Desconexão no atual período pós-industrial em que vivemos.<sup>2</sup>

O Direito à Desconexão primordialmente traz à discussão a problemática da jornada de trabalho (excessiva) *versus* direitos fundamentais sociais (direitos de segunda dimensão), constitucionalmente consagrados como: a educação, a saúde e lazer (artigo 6º da Constituição Federal). Embora a relação entre empregado e empregador seja uma relação entre pessoas de direito privado, as partes não têm a possibilidade de dispor livremente sobre as regras que compõem o contrato de trabalho, tendo em vista o caráter protetivo do Direito do Trabalho. Mesmo se assim não fosse, o direito constitucional é de observação obrigatória em todas as relações jurídicas. Neste sentido, Góes afirma (2008, s/p):

[...] é possível afirmar que mesmo que as partes contratantes estejam respaldadas pelo princípio da autonomia da vontade privada, no desenvolvimento da relação jurídica, as partes devem respeitar alguns direitos fundamentais atinentes à relação que ora se busca celebrar. Isto significa vinculação dos particulares a direitos fundamentais. A partir deste raciocínio, é possível concluir que qualquer negócio jurídico, por mais liberdade que enseje aos contratantes no seu clausulamento, deverá observar os direitos fundamentais mínimos estabelecidos.

Assim sendo, não compete ao trabalhador, tampouco ao empregador, definir a jornada máxima de trabalho do trabalhador. A Constituição Federal estabelece, em seu Título II – Dos direitos e garantias fundamentais – “duração do trabalho normal não 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” (artigo 7º, XIII).

Tal norma constitucional não é apenas um número de horas máximas por dia de trabalho, mas sim uma norma cogente que visa a proteção do trabalhador quanto à sua saúde e demais direitos fundamentais garantidos constitucionalmente, não menos importantes.

Importa referir que, embora a Consolidação das Leis do Trabalho excetue de seu Capítulo II – Da duração do trabalho – tanto “os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho” (Artigo 62, I, da CLT), quanto os “os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial” (Artigo 62, II, da CLT). Parte da doutrina e da jurisprudência entende que esta disposição infraconstitucional não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988 pois incompatíveis com a Lei Maior. No mesmo sentido, em 2007 foi aprovado o Enunciado nº 17 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho nos seguintes termos:

17. LIMITAÇÃO DA JORNADA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. DIREITO CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADO A TODOS OS TRABALHADORES. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT. A proteção jurídica ao limite da

<sup>2</sup> Este período pós-fordista ou pós-industrialista é identificado como sociedade da terceira revolução industrial – a da informática – por Lyotard, sociedade do conhecimento por Andre Gorz, sociedade do acesso para Jeremy Rifkin, sociedade em rede para Manuel Castells e modernidade líquida para Zygmunt Bauman (FONTENELLE, 2008)

jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo-se por inconstitucional o art. 62 da CLT. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2007)

Souto Maior (2003, p. 3), quando conceitua o Direito à Desconexão, refere:

Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.

Interessante observar, na citação anterior, que o autor refere "se desligar, concretamente, do trabalho". Neste fator é que se encontra a essência do Direito à Desconexão.

Cassar (2010, p. 2) refere:

Portanto, o direito à desconexão ou ao não trabalho perpassa por quatro elementos: o estresse enfrentado pelo trabalhador por ter que se manter o tempo todo atualizado, causando, além da fadiga mental, em alguns casos, o vício (doença relacionada ao trabalho); o direito ao descanso sem reflexos do trabalho (reposição das energias e higiene mental); o direito à privacidade e intimidade; direito a trabalhar menos, ou ao limite de trabalho (direito à saúde).

Alencastro (2000) refere que o Direito à Desconexão do trabalhador consiste em se desligar (fora do horário do trabalho, nos finais de semana, nas férias) da rede telemática, do arreio eletrônico que liga o trabalhador a seu empregador e à empresa. Exemplifica, de forma espirituosa e didática, que tal direito é espetacularmente desrespeitado na cena inicial do filme "Missão Impossível 2", quando um helicóptero dos serviços secretos encontra Tom Cruise no alto de uma montanha e o engaja numa nova empreitada. O personagem, nas últimas cenas do filme acaba por reivindicar seu Direito a Desconexão quando, depois de salvar o mundo, informa ao chefe que não dirá onde descansará com a mocinha, pois, caso contrário, não terá férias tranquilas.

Inimaginável pensarmos em Direito a Desconexão antes do advento da Era Digital. Até então, o empregado, excetuado o trabalhador em domicílio, precisava estar fisicamente no estabelecimento da empresa para poder vender "seu tempo de vida", ao empregador, o que, com as atuais tecnologias de comunicação, não é mais um requisito essencial.

Já referimos que, ao trabalhador, o sujeito entrega tempo de vida ao empregador, que lhe toma esse tempo em troca de dinheiro. O art. 4º da CLT é expresso no sentido de que deve ser computado como tempo de efetivo serviço – e, portanto, considerado jornada de trabalho – não apenas aquele em que o empregado esteja efetivamente cumprindo ordens/e ou executando tarefas. Também o tempo em que o trabalhador esteja à disposição do empregador, aguardando tais ordens ou a viabilidade do cumprimento de tais tarefas é horário de trabalho.

O trabalho, objeto da relação de emprego, não se limita à simples execução de sucessivos atos (repetitivos ou não), mas ao fato de uma pessoa se colocar à disposição de outra, inserindo a sua atividade (ainda que em potencialidade) na dinâmica da atividade econômica de quem lhe emprega. (ALMEIDA; SEVERO, 2014, p. 36-7).

O Direito à Desconexão, para além de uma limitação de jornada, objetiva que o empregado não permaneça a disposição do empregador 24 horas por dia, o que é possível com a utilização dos atuais meios de comunicação. Ressalta-se que, conforme já visto, o “período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens” é considerado como tempo de efetivo serviço (artigo 4º da CLT).

Assim, verifica-se que o efetivo trabalho prestado remotamente, portanto fora do estabelecimento do empregador, deve ser pago como período de efetivo labor. O Direito à Desconexão visa assim, garantir ao trabalhador o exercício de seus direitos ao lazer, convívio familiar, educação e outros, após encerrada sua jornada de trabalho, sem estar na iminência de ser chamado ao trabalho a qualquer momento. Nas palavras de Souto Maior (2003, p. 9):

Pode-se pensar que o pagamento de um salário diferenciado, maior que o dos demais trabalhadores, já embutiria a quitação das horas a mais. No entanto, a limitação de jornada é uma questão de saúde da sociedade e não um problema meramente econômico e que diga respeito apenas à pessoa do trabalhador. O que se almeja, com o direito do trabalho, intervindo nesta questão, não é que o empregado fique mais rico em função das longas jornadas de trabalho por ele laboradas, mas que essas jornadas, efetivamente, não existam. Claro que, sendo impossível a fiscalização concreta de todas as situações, o efeito real acaba sendo a penalização econômica do empregador em favor do empregado, mas como caráter pedagógico para que os empregadores, em geral, não se vejam incentivados a agir da mesma forma.

O Direito à Desconexão consiste, portanto, no direito do empregado de, fora de sua jornada de trabalho, poder dedicar-se às suas atividades pessoais, familiares, outras atividades de seu interesse e ao ócio, enfim, todas as demais atividades não relacionadas ao seu trabalho. É a liberdade de usar o seu tempo de vida livremente, da forma que entender mais conveniente, sem estar, de qualquer maneira, vinculado às suas atividades laborais neste período. Em outras palavras, é o direito de não trabalhar fora de seu horário de trabalho, bem como estar livre da preocupação de ter interrompidos os seus períodos de intervalos e férias.

## 2.1 Dos princípios envolvidos

Do ponto de vista principiológico, o Direito à Desconexão está amparado pelo princípio da proteção do trabalhador. O princípio da proteção ao trabalhador decorre do desequilíbrio da relação travada entre o empregado e o trabalhador hipossuficiente, de sorte que o Direito do Trabalho tende a proteger os menos abastados para evitar a sonegação dos direitos destes. Destinando-lhes maior proteção jurídica, visa corrigir as desigualdades através da criação de outras desigualdades (CASSAR, 2016, p. 169).

Igualmente, o princípio da boa-fé é violado quando transgredido o Direito à Desconexão:

O princípio da boa-fé pressupõe que todos devem comportar-se de acordo com um padrão ético, moral, de confiança e lealdade que se espera de um homem comum. Como consequência disso, as partes contratantes devem se comportar de forma adequada, mesmo que não esteja previsto expressamente na lei ou no contrato. É uma espécie de “norma de conduta”, pois determina como as partes deve agir. (CASSAR, 2016, p. 227).

O trabalhador, sujeito a longas jornadas ou a disposição do empregador, tem ferida a expectativa normal quanto ao contrato de trabalho, que o vincula ao empregador, atentando contra os direitos subjetivos do empregado de ter cumprido os pactos laborais dentro dos limites da lei e do avençado entre as partes.

Em mesmo grau de importância que os princípios acima elencados, como basilar para o Direito à Desconexão encontra-se o princípio da dignidade da pessoa humana. Segundo Ingo Wolfgang Sarlet (2007), é tarefa complexa a definição de um conceito fechado do que vem a ser a dignidade da pessoa humana, uma vez que contempla várias dimensões, sendo necessário se fazer uma análise sob o aspecto do caso específico para que possa determinar, casuisticamente, o que vem a ser. Desta forma, reproduz-se um dos conceitos apresentados pelo autor, que pode ser aplicado ao tema em questão:

O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiças. (SARLET, 2007, p. 380-1)

Além dos princípios gerais do direito e dos específicos da tutela do Direito do Trabalho, também servem de alicerce para o Direito à Desconexão os princípios específicos do direito tutelar da saúde e segurança do trabalhador. A Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, no seu artigo 3º, alínea "e"<sup>3</sup> esclarece o termo "saúde" como algo relacionado à saúde (proteção da integridade física do trabalhador) e higiene no trabalho (controle dos agentes prejudiciais do ambiente laboral para a manutenção da saúde em seu amplo sentido). Desta forma, perfeitamente invocáveis tais princípios no Direito à Desconexão, notadamente quando a hiperconexão apresentar riscos à saúde física e mental do trabalhador.

Amorim Junior (2012) refere sete princípios específicos do direito tutelar da saúde e segurança do trabalhador, conforme segue:

a) Princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador: Conforme artigo 196 da Constituição Federal<sup>4</sup>, a saúde é direito de todos e dever do Estado.

Neste sentido, o princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador se funda na constatação de que as normas de medicina e segurança do trabalho são parcelas imantadas por uma tutela de interesse público, a qual a sociedade democrática não concebe ver reduzida em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho.

<sup>3</sup> e) o termo "saúde", com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

<sup>4</sup> Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

b) Princípio do risco mínimo regressivo: A Constituição Federal de 1988 assegura em seu artigo 7º, inciso XXII “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. O primeiro propósito é a eliminação do agente prejudicial, e, não sendo possível, o empregador terá que reduzir a intensidade do agente prejudicial a patamares toleráveis.

c) Princípio da retenção do risco na fonte: Afinado com o princípio do risco mínimo regressivo, indica que o risco deve ser controlado desde a sua origem, evitando que possa se propagar a ponto de atingir a integridade do trabalhador. Está, assim, voltado às medidas de prevenção, eliminando ou controlando o risco na fonte, ao invés de contentar-se com medidas como o fornecimento de equipamentos de proteção individual para eliminar os efeitos dos agentes nocivos.

d) Princípio da adaptação do trabalho ao homem: Em contraponto ao reproduzido no filme “Tempos Modernos” de Charles Chaplin (1936), as normas internacionais mais recentes devem considerar primordialmente o homem em seu ambiente de trabalho, a exemplo do plasmado no artigo 5º, alínea “b” da Convenção nº 155 da OIT<sup>5</sup>. Em vez de primarem pela adaptação do homem ao trabalho, as normas devem promover a adaptação do trabalho às necessidades de proteção da saúde e segurança do trabalhador.

e) Princípio da instrução: Nos tempos hodiernos, ganha destaque o pensamento de que a melhor forma para garantir a efetividade das normas de proteção à saúde é a participação do trabalhador neste processo. O trabalhador que está alheio aos perigos do sistema produtivo com o qual interage por falta de instrução, encontra-se diante de um grande fator de risco, que pode provocar-lhe danos à saúde. Impõe-se impelir ao empregador a responsabilidade em informar os trabalhadores de maneira compreensível, dos perigos relacionados com o seu trabalho e de disponibilizar-lhes programas apropriados de formação e de instrução em matéria de segurança e saúde, assim como em relação às tarefas que lhe são atribuídas.

f) Princípio do não improvisado: Tal princípio tem como lema “Planejar para Prevenir”, adotado atualmente no plano internacional. Baseia-se no conhecimento consciente e elaborado e não na improvisação caracterizada pelo “jeitinho brasileiro”, ou da crença de que “no final dá tudo certo”. Em termos de segurança e saúde, é considerada improvisada toda atividade que não é fruto de orientação racional, de conhecimento consciente e elaborado, de projeto, que não é planejada, programada, concebida para o fim a que se destina.

g) Princípio da recusa do obreiro: Trata-se de princípio complementar ao princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador. A situação de subordinação a que submetido o trabalhador não cria, contudo, um estado de sujeição do trabalhador ao empregador. Neste contexto, é válida e juridicamente protegida a recusa obreira a ordens ilícitas perpetradas pelo empregador na relação de emprego, configurando-se um caráter dialético, e não exclusivamente

---

<sup>5</sup> Art. 5 - A política à qual se faz referência no artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho:

[...]

b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores;

unilateral da relação. Tal princípio encontra-se albergado no artigo 13, da Convenção nº 155 da OIT<sup>6</sup>.

Como forma de efetivação do Direito à Desconexão, e tendo por base os princípios acima elencados, faz-se necessária a adoção de regras e medidas para efetivar o direito do trabalhador às férias, repouso semanal, intervalo intrajornada e interjornada. A legislação trabalhista pátria ainda não possui regras específicas quanto à desconexão, sendo sua ocorrência no direito brasileiro apenas doutrinária e jurisprudencial, conforme será visto a seguir.

## 2.2 Direito à desconexão no direito do trabalho pátrio

A recente Lei 12.551/2011 alterou o artigo 6º da CLT<sup>7</sup> equiparando o teletrabalho aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho. Entretanto, a existência do Direito à Desconexão no ordenamento pátrio é amparada apenas doutrinária e jurisprudencialmente.

Merece especial destaque o artigo "Do Direito à Desconexão do Trabalho", de autoria de Jorge Souto Maior (2003), já referido acima, tendo sido o primeiro doutrinador a trazer este tema para o Brasil.

Em 2010 foi publicado artigo intitulado "Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução do trabalho" de autoria de Vólia Bomfim Cassar, Juíza do Trabalho da 75ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, na revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

Vólia Bomfim Cassar, no livro **Direito do Trabalho** (2016), considera o Direito à Desconexão como o direito do trabalhador a se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, bem como seu ambiente domiciliar contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado. Refere que, ainda que a limitação do direito de ir e vir seja bem mais amena do que a preconizada pelo artigo 244, § 2º da CLT, que trata do sobreaviso, porquanto o trabalhador não tem a obrigação de permanecer em sua residência, deve ser remunerado como se estivesse em sobreaviso por ter que ficar preocupado todo o tempo com a área de atuação do aparelho celular, com o sinal, com o local onde está, com os chamados não atendidos, com os problemas que terá que resolver a distância, etc.

No ano de 2014, os juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região Valdete Souto Severo e Almiro Eduardo de Almeida publicaram o livro **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**, no qual defendem que (p. 12):

No que diz respeito aos direitos à limitação da jornada e à desconexão do trabalho o projeto é claro: o trabalho é direito fundamental social contido no art. 6º da

<sup>6</sup> Art. 13 - Em conformidade com a prática e as condições nacionais deverá ser protegido, de consequências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

<sup>7</sup> Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011).

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011).



Constituição. O direito a trabalhar não exclui, porém, o direito ao descanso, ao lazer, ao convívio familiar e social – enfim, o direito ao não trabalho.

Referem, ainda:

As facilidades de comunicação experimentadas no final do século passado e que constituem “marca registrada” deste novo século acabaram por impedir o verdadeiro exercício do direito fundamental à desconexão e, com isso, comprometem a higidez física e mental do trabalhador.

O assunto, portanto, está intimamente relacionado à tecnologia, mas a ela não se resume. Não há dúvida de que a possibilidade de conversar em tempo real com alguém que esteja do outro lado do mundo, e bem assim a capacidade dos aparelhos celulares de receber mensagens o tempo todo, são elementos que põem em evidência a necessidade de descanso e lazer. (2014, p. 46).

Magno Luiz Barbosa, no artigo “O Trabalho, o Avanço Tecnológico e o Direito do Trabalhador à Desconexão”, publicado no livro **Temas Contemporâneos de Direito Empresarial do Trabalho** (2015), quanto ao Direito à Desconexão, refere (p. 52):

É simplesmente o direito de o empregado estar efetivamente desconectado de seu trabalho, livre das obrigações funcionais que muitas vezes acompanham o obreiro nos momentos que deveriam ser de descanso, estudo ou de convívio familiar.

[...]

O certo é que o ser social tem que se adequar ao que é imposto pela sociedade, sendo que atualmente ocorre um fenômeno extremamente sensível, em que o indivíduo, empregado ou empregador, deverá equalizar o tempo de trabalho e o tempo de efetivo descanso, antes que se instale o caos social, com o adoecimento global da sociedade laborativa, diante da competitividade e da cobrança presentes na sociedade moderna.

Ainda em 2015, foi publicado no Suplemento Trabalhista LTr o artigo “Adicional de desconexão: o tempo à disposição do empregador à luz das novas fronteiras da empresa” de autoria de Luiz Marcelo Góis.

Neste artigo, o autor questiona o critério de remuneração do empregado com base no tempo a disposição do empregador (em especial quanto ao trabalho intelectual). Apresenta seu entendimento no sentido de ser contrário ao simples pagamento de indenização a título de danos morais como o remédio para lidar com a compensação necessária ao obreiro submetido à conexão permanente, pugnando por uma previsão legislativa para resolver o cerne da questão.

Revela o autor a necessidade de solução desta questão pois embora não considere como “tempo a disposição” aquele em que o trabalhador permanece conectado à empresa, refere: “Nos horários de descanso, é corriqueira a troca de mensagens relacionadas só trabalho via *e-mails* ou acessos digitais ao ambiente remoto de trabalho. Muitas vezes, essas trocas não levam mais que segundos para acontecer.” (GÓIS, 2015, p. 4).

A fim de buscar um remédio capaz de ao mesmo tempo conjugar o desrespeito à higidez psicológica do empregado e lhe compensar pelo trabalho adicional fragmentário a que potencialmente exposto durante o tempo de descanso, o autor sugere a adoção da sistemática do próprio Direito do Trabalho em casos em que o empregado ativa-se em sobrejornada, mas o cotidiano de trabalho torna difícil o controle de horas, referindo-se especificamente à categoria dos trabalhadores marítimos. Estes trabalhadores têm rotinas de trabalho cambiantes, cujas

particularidades praticamente impossibilitam o preciso controle do trabalho fragmentário prestado nos períodos de descanso. O autor acrescenta (2015, p. 6):

É comum que estes, quando em serviço a bordo de embarcações, prestem horas extras de forma assistemática. Como a dinâmica do trabalho embarcado é variável e muitas vezes não permite a anotação precisa dos horários de início e término do serviço, sobretudo o extraordinário, a jurisprudência vem privilegiando os acordos e convenções coletivas de trabalho que pré-estabelecem um número fixo de horas extras para compensar a potencialidade de trabalho extraordinário.

Refere-se, neste sentido, o decidido pela 4ª Turma do TST no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista do processo TST-AIRR-479-33.2012.5.09.0022 em 07/11/2014, cuja ementa é ora transcrita:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. MARÍTIMO. HORAS EXTRAS. JORNADA DE TRABALHO E FORMA DE APURAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. A Corte de origem, com base nas provas produzidas nos autos e atenta às peculiaridades que envolvem o trabalho prestado pelo empregado marítimo, em especial o fato de permanecer embarcado, considerou a validade da norma coletiva que previu o pagamento de horas extras de forma pré-determinada, relevando, ainda, a adequação do julgado à jurisprudência assente nesta Corte Superior, na forma da Súmula n.º 96. Dessa forma, inviável o processamento do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento conhecido e não provido.

Desta forma, o autor vê como possível solução a prefixação de uma compensação frente a potencialidade de prestação de trabalho por aqueles cujas atividades cotidianas envolvam trabalho intelectual. Comparando este adicional com os adicionais de insalubridade (que visa compensar a potencialidade de dano à saúde) e de periculosidade (que visa compensar o potencial perigo à sua vida), entende que o “adicional de desconexão” teria como finalidade a proteção à higidez mental do trabalhador. Tendo, assim, o propósito de compensar a potencialidade de conexão mental do empregado ao seu trabalho de forma fragmentária (como a simples resposta a *e-mails* ou telefonemas isolados).

Quanto aos efeitos jurídicos do descumprimento do Direito à Desconexão, a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho não tem entendimento único. Algumas decisões apontam que o descumprimento do Direito à Desconexão importa no pagamento de horas extraordinárias (**Acórdão do processo 0119900-03.2009.5.04.0332 publicado em 04/08/2011 pela 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho a 4ª Região. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2011)**). Algumas decisões trataram este como sobreaviso (**Acórdão do processo 1003172-07.2013.5.02.0321 da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região) e Acórdão do processo 0020005-90.2015.5.04.0451 publicado em 26/08/2016, da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2016)**).

Entretanto, via de regra, o que o trabalhador busca do judiciário sob a denominação de “Direito à Desconexão” é o reconhecimento de que realizava horas extraordinárias habituais e, em consequência disto, a condenação do empregador ao pagamento das horas extraordinárias não pagas e seus reflexos, bem como dano moral ou existencial<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Segundo Flavia Rampazzo Soares, o dano existencial é a lesão ao complexo de relações que auxiliam no desenvolvimento normal da personalidade do sujeito, abrangendo a ordem pessoal ou a ordem social. É uma

A jurisprudência<sup>9</sup> reconhece ainda, minoritariamente, o direito a indenização por dano existencial aos trabalhadores que foram submetidos a jornadas extraordinárias habituais, para indenizar os prejuízos sociais, psicológicos, bem como a supressão do período de descanso constitucionalmente garantido ao trabalhador. Relevante destacar que o Tribunal Regional da 4ª Região aprovou, em 20/05/2016, a Tese Jurídica prevalente nº 2:

EMENTA: INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. EDIÇÃO DE TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 2 DO TRT 4ª REGIÃO. JORNADAS DE TRABALHO EXCESSIVAS. INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. Não configura dano existencial, passível de indenização, por si só, a prática de jornadas de trabalho excessivas.

Conforme se depreende do incidente de uniformização de jurisprudência acima, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região fixou como tese prevalente que a mera realização de horas extras não implica no reconhecimento do dano existencial *in re ipsa*<sup>10</sup>.

Verifica-se ainda a existência de acórdão no sentido de que o desrespeito ao Direito à Desconexão do trabalhador importa no direito à indenização por danos morais (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2015).

Como visto, embora presente em discussões doutrinárias e jurisprudenciais no Brasil, não há uniformidade nas decisões dos Tribunais sobre qual o tipo de indenização é devida ao trabalhador que tem seu Direito à Desconexão violado.

Utilizando-se do direito comparado, verifica-se que recente alteração na legislação trabalhista francesa, incorporou ao ordenamento jurídico francês (*Code du Travail*) o Direito à Desconexão, o qual será visto a seguir com a finalidade de delinear as similitudes e diferenças deste direito para o direito brasileiro e francês.

### 2.3 Transformação digital e vida profissional

A pedido da Ministra do Trabalho francês, em setembro de 2015, foi apresentado por Bruno Mettling (2015), o relatório "*Transformation numérique et vie au travail*", a fim de embasar a alteração legislativa concernente aos desafios que a utilização de equipamentos digitais trouxe para o ambiente de trabalho, o que inclui o Direito à Desconexão.

No relatório, Mettling (2015) revela que a transformação digital terminou por ocultar um fato determinante para a qualidade de vida, mas também o desempenho no trabalho: em casos cada vez mais numerosos, especialmente quanto aos executivos e certos setores profissionais, a carga de trabalho nem sempre é medida da melhor forma pelo período de trabalho.

---

afetação negativa, total ou parcial, permanente ou temporária, seja a uma atividade, seja a um conjunto de atividades que a vítima do dano, normalmente, tinha como incorporado ao seu cotidiano e que, em razão do efeito lesivo, precisou modificar em sua forma de realização, ou mesmo suprimir de sua rotina.

O dano existencial se consubstancia na alteração relevante da qualidade de vida, vale dizer, em um "ter que agir de outra forma" ou em um "não poder mais fazer como antes", suscetível de repercutir, de maneira consistente, e, quiçá, permanente sobre a existência da pessoa. (SOARES, 2009, p. 44).

<sup>9</sup> Exemplificadamente o acórdão proferido em 02/07/2015 no Recurso Ordinário nº 0000255-35.2013.5.04.0205, pela 8ª Turma do E. TRT da 4ª Região

<sup>10</sup> Que decorre do próprio fato, o que é presumido, que não depende de prova do prejuízo, de comprovação de determinado abalo sofrido. O dano, por si só é presumido.

Assevera que não há ainda um sistema conhecido e reconhecido para medir precisamente a carga mental (informacional, comunicacional) de um trabalhador e que o desaparecimento da noção de "no período e no local de trabalho" traz consigo a necessidade de complementar a medida de trabalho no que diz respeito à carga de trabalho, sendo este o desafio maior da evolução do trabalho que se perfila, caracterizado pelo trabalho em modo de projeto e expectativas de resultados por parte dos empregados. Acredita que esta será a medida de carga de trabalho que permitirá a garantia da proteção da saúde do empregado, principalmente no respeito ao tempo de descanso suficiente.

Para o autor do relatório, o uso cada vez mais comum de *smartphones*<sup>11</sup> no âmbito profissional suscita duas dificuldades: no plano jurídico, ele pode criar situações que venham a infringir no período mínimo de repouso diário e semanal, na duração máxima de trabalho, etc; no plano de qualidade de vida profissional, a articulação entre vida privada e vida profissional torna-se complexa. Os trabalhadores podem trabalhar de forma autônoma fora do período de trabalho; mas também podem ser solicitados durante os períodos reservados ao seu repouso diário ou semanal, até mesmo durante as férias.

Ainda, refere, contrário senso, que elementos da vida privada podem se integrar mais naturalmente ao período dito "trabalhado", revelando dados no sentido de que 47% dos trabalhadores declararam usar ferramentas digitais com interesses profissionais e pessoais ao mesmo tempo em que desenvolviam seu trabalho (CREDOC, 2013, p. 154).

A articulação entre vida privada e vida profissional, portanto, constitui um motivo importante de tensões, sendo que uma boa articulação entre essas duas esferas é um fator chave para o êxito da transformação digital, permitindo igualmente uma melhora na qualidade de vida profissional. Para tanto, no plano sociológico e jurídico, os esforços incluem:

1. Uma vontade por parte dos empregados de dominar a fluidez entre as duas esferas. Entretanto, nem todos os assalariados têm o mesmo poder de negociar e de regular esta fronteira, pois os fatores que influenciam são numerosos: categoria profissional, idade, sexo, horários atípicos/variáveis, composição de uma família, hábitos, dispositivos digitais/usos, etc.

2. Atribuir a responsabilidade ao empregador de assegurar o respeito à saúde e segurança dos assalariados, principalmente garantindo os períodos de descanso.

3. Saber se desconectar em casa: uma competência que se constrói igualmente em nível individual, mas que precisa ser apoiada pela empresa (ex. estatutos, ações de sensibilização), assim como por contextos coletivos favoráveis (ex. reciprocidade entre os empregados).

Neste sentido, o Direito à Desconexão é, portanto, uma corresponsabilidade do assalariado e do empregador que implica da mesma forma em um dever de desconexão.

A busca de soluções para a desconexão assinala, assim, uma questão de educação no âmbito individual e de regulamentação no âmbito da empresa. Além dos fatores já mencionados, a capacidade de se desconectar depende das relações de cada indivíduo com seu próprio tempo, sua personalidade (espontâneo, rotineiro, organizado, etc.), que levam longo tempo a serem construídos, mas são de forma geral, estáveis.

---

<sup>11</sup> Termo em inglês que significa "telefone inteligente", espécie de aparelho de telefone celular que possui uma série de tecnologias integradas, com funcionalidades avançadas que podem ser estendidas por meio de programas executados por seu sistema operacional (OS), chamados de aplicativos.



A capacidade individual de se desconectar se traduz, por exemplo, no âmbito dos usos digitais pelas regras de disponibilidade pontuais em função de contextos (profissional/pessoal) pela separação de endereços de e-mail ou de números de telefone celular pessoal e profissional, pelos usos divididos de redes sociais digitais, etc.

Soluções mínimas para a garantia de um Direito à Desconexão, como a elaboração de estatutos acerca do uso para ferramentas digitais, são pouco utilizadas pelas empresas francesas, exceto em caso de litígio, sendo que apenas 1/4 dos trabalhadores reivindicam um estatuto (CREDOC, 2013, p. 162). Estes estatutos constituem-se um bom vetor pedagógico: tratando-se, por exemplo, de correios eletrônicos, eles podem regular o uso excessivo, mostrando que cada empregado é certamente vítima do excesso, mas também responsável pelo bom uso.

Uma pesquisa realizada revelou que apenas 28% dos executivos franceses trabalham em empresas que tomaram alguma medida de regulamentação da comunicação e um terço dos executivos pesquisados tem o sentimento de não beneficiar de forma alguma do Direito à Desconexão (JAURÉGUIBERRY, 2014, p. 6).

Dentre estas medidas, refere Mettlig (2015), a empresa Volkswagen, na Alemanha, implantou um dispositivo de “hibernação” dos servidores entre 18h15min (hora do fim oficial da jornada) e 7 horas da manhã do dia seguinte. Essa medida refere-se somente aos *smartphones* profissionais, disponibilizados a cerca de um milhão de empregados da empresa e visa, portanto, explicitamente a problemática da separação entre vida privada e vida profissional.

Outro exemplo é o da empresa automobilística Daimler-Benz, que em agosto de 2014, concedeu a 100.000 de seus empregados a opção de participar do dispositivo *Mail on Holiday*, no qual os e-mails enviados aos empregados durante seus períodos de folga são seguidos de uma resposta automática redirecionando o interlocutor para contatos disponíveis ou convidando-o a reenviar sua mensagem no retorno do interessado. A novidade do dispositivo reside na opção de supressão automática desses e-mails que, seguindo as conclusões de pesquisa sobre a qualidade de vida profissional realizada pela própria empresa<sup>12</sup>, objetivam evitar a sobrecarga de mensagens no retorno das folgas (METTLING, 2015, p. 22).

Observou ainda haver acordo coletivo de abril de 2014 entre a Syntec<sup>13</sup>, a Cinov<sup>14</sup>, a CFDT<sup>15</sup> e a CFE-CGC<sup>16</sup>, que, sobre o tema da duração do trabalho, incluiu no acordo coletivo que “*l'employeur veillera à mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié*”<sup>17</sup> para os executivos que trabalham sem controle de jornada diária, para garantir o respeito de durações mínimas de descanso, sem, entretanto especificar a forma de exercício deste direito.

---

<sup>12</sup> Pesquisas conduzidas pela Daimler AG com o departamento de psicologia da Universidade de Heidelberg em 2010 e 2011 sob o título *A Multilevel Approach to Occupational Health Promotion*.

<sup>13</sup> Federação de sindicatos patronais franceses integrado por sindicatos nas áreas de engenharia, informática, recursos humanos e administração.

<sup>14</sup> Federação dos sindicatos patronais das profissões de prestação de serviços intelectuais de engenharia e informática.

<sup>15</sup> Confederação de sindicatos de empregados franceses de todas as categorias.

<sup>16</sup> Confederação de sindicatos de empregados franceses, principalmente os gestores, tanto no do setor público como privado.

<sup>17</sup> Em tradução livre: “o empregador deverá implementar ferramentas para garantir o cumprimento dos períodos de descanso diários e semanais do empregado” (ALLIX, 2014)

O relatório identificou que o trabalho conectado e sua articulação com a vida privada são uma zona de tensão, revelando a necessidade de instituir, de maneira co-construída com as instâncias de representação do pessoal, um direito e um dever de desconexão, partilha-se, assim, entre empresa e trabalhador, ações de educação para uso das ferramentas digitais, com o escopo de desenvolver um comportamento de preservação dos riscos decorrentes dos excessos.

Mettlig (2015) assevera que os acordos coletivos representam uma fonte importante de luta contra a dispersão conjuntural e a sobrecarga de informações, pelo que as soluções para a desconexão parecem orientar-se para uma regulamentação coletiva do uso de equipamentos de comunicação digital.

Com base neste relatório, a legislação francesa passou a incorporar em seu ordenamento juslaboral o Direito à Desconexão, implicando um novo paradigma. Previamente à análise do Direito à Desconexão no direito francês, necessária uma breve compreensão de como a jornada de trabalho, os descansos e as férias são tratados no direito francês.

#### 2.4 Jornada de trabalho na legislação francesa

A preocupação com as condições de trabalho permeia os debates sobre o contrato de trabalho na França, seja quanto à duração da jornada de trabalho, alvo dos mais acalorados debates há décadas (particularmente intensificado quando da adoção da semana de 35 horas), seja quanto ao meio ambiente do trabalho (COSTA, 2009).

O artigo L. 3121-1 do *Code du Travail* francês define o que a legislação francesa considera como tempo efetivo de trabalho: "*La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.*"<sup>18</sup>

O repouso semanal remunerado, na França, é chamado de repouso hebdomadário sendo que, assim como no Brasil, o trabalhador tem direito a 24 horas consecutivas de repouso após seis dias de trabalho (artigo L3132-2).

Os trabalhadores franceses, assim como os brasileiros, gozam do direito ao intervalo interjornadas. Este intervalo, que na França é denominado "descanso cotidiano", tem duração mínima de 11 horas consecutivas (artigo L3131-1), mesma duração prevista para o trabalhador brasileiro.

A legislação francesa, de forma análoga ao período de sobreaviso previsto na legislação brasileira, prevê "*période d'astreinte*" (artigo L3121-9), no qual o trabalhador, sem estar no seu local de trabalho e sem estar à disposição permanente e imediata do empregador, deve estar em condição de executar algum trabalho na empresa. Será, entretanto, considerando como efetivo trabalho aquele tempo em que o empregado efetivamente tiver que intervir, devendo o tempo "*période d'astreinte*", ser considerado para fins de pagamento ou para concessão de descanso.

De forma semelhante como ocorre na legislação brasileira, a legislação francesa excetua alguns trabalhadores do controle de jornada. Os "*cadres*" (executivos ou altos empregados) estão excluídos do controle de jornada. O artigo L3111-2 do Código de Trabalho Francês, conceitua (France, 2016):

---

<sup>18</sup> Em tradução livre: "Tempo de trabalho efetivo é o tempo durante o qual o trabalhador está à disposição do empregador e obedece às suas instruções sem poder participar livremente nos seus assuntos pessoais."

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.<sup>19</sup>

Souto Maior (2003) refere que a lei Aubry II, dividiu os “*cadres*” em dois tipos: aqueles que são integrados à unidade produtiva, aos quais se deve aplicar o regime próprio da equipe à qual eles se integram; e os que possuem grande dose de autonomia e não exercem integralmente seu trabalho sob os olhos do empregador, denominados por isto de “autônomos”, para os quais a jornada de trabalho não pode ser pré-determinada, em razão da natureza de suas funções, das responsabilidades que exercem, e do grau de autonomia de que se beneficiam na organização de seu emprego e de seu tempo.

Desta forma, a legislação francesa permite, desde 2000, que estes empregados ditos “autônomos” adotem o sistema chamado “*forfait jour*” no qual há a derrogação das 35 horas estabelecidas no *Code du Travail* (artigo L3121-54). Este sistema estabelece a contagem do trabalho em dias por ano e não com base em horas.

Neste sistema, aplicado aos trabalhadores que detêm autonomia na organização de seu tempo de trabalho e cujas funções não os obriga a trabalhar as horas aplicáveis na empresa, ou à equipe a que estão integrados (artigo L3121-58), determina unicamente o tempo de descanso quotidiano (interjornadas) de 11 horas, bem como hebdomadário (repouso semanal remunerado) total de 35 horas (11 horas do descanso quotidiano + 24 horas do descanso hebdomadário).

Neste sistema, o trabalhador não terá direito ao pagamento de horas extraordinárias, sendo que o empregador deverá garantir uma carga de trabalho razoável ao trabalhador, conforme determina o artigo L3121-60 do *Code du Travail*: “*L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.*”<sup>20</sup>

Este sistema “*forfait jour*”, em 2015 era adotado por 13% dos trabalhadores franceses (CADRE O), Em 29 de junho de 2011 (France, 2011), a Câmara Social do Tribunal de Cassação proferiu decisão que estabeleceu condições de saúde e descanso para salvaguardar os trabalhadores submetidos a esse sistema.

1. A existência de trabalhadores sem controle de jornada e o desrespeito dos períodos de descanso destes trabalhadores pelo uso constante de equipamento digitais foi um dos principais motivos que fez com que sindicatos franceses solicitassem à Ministra do Trabalho que a reforma trabalhista francesa incluísse o Direito à Desconexão, conforme se verá a seguir.

## 2.5 Direito à desconexão na legislação francesa

A reforma trabalhista francesa de 2016, que ficou conhecida como “*Loi Travail*” ou “*Loi El Khomri*”, que teve o intuito de instituir novas liberdades e novas proteções para as empresas e

<sup>19</sup> Em tradução livre: “São considerados como tendo a qualidade de executivos aqueles dirigentes a que são confiadas responsabilidades cuja importância implica uma grande independência na organização do seu tempo, que têm o poder de tomar decisões de forma amplamente autônoma e que recebem remuneração entre os níveis mais altos dos sistemas de remuneração praticados na sua empresa ou instituição.”

<sup>20</sup> Em tradução livre: “O empregador deve garantir regularmente a carga de trabalho do empregado é razoável e permitir uma boa distribuição do tempo de seu trabalho.”

trabalhadores, visa dar mais poder às negociações coletivas em detrimento das normas protetivas dos trabalhadores legalmente estabelecidas, com o fundamento de dar competitividade às empresas francesas frente as empresas estrangeiras em um cenário de desemprego em massa.

Com o objetivo de aumentar o acesso ao emprego, a Lei El Khomri traz muitas regras flexibilizadoras para o direito do trabalho francês, como a possibilidade de jornadas de trabalho de até 12 horas, possibilidade de autorização administrativa para até 60 horas de trabalho semanais, redução do adicional de hora extraordinária de 25% para 10%, a flexibilização das indenizações devidas no despedimento, entre outros (FRANÇA, 2016).

Aparte das mudanças flexibilizadoras dos direitos trabalhistas, dentre as alterações legislativas sancionadas, está o reconhecimento ao Direito à Desconexão, com base no relatório elaborado por Bruno Mettling referido no tópico anterior.

A CGT fez proposições à Ministra do Trabalho e ao Primeiro-Ministro Manuel Valls, quanto ao Direito à Desconexão, propugnando que, nesta era da comunicação digital móvel onipresente, fossem definidas medidas a nível nacional e europeu, a fim de limitar a obrigação do empregado de estar disponível e acessível em todos os momentos, bem como a regulamentação da utilização das TIC's (Tecnologia da Informação e Comunicação) para proteger o descanso e a vida privada; garantir a contagem, remuneração e/ou recuperação de todas as horas trabalhadas (VITAGLIANO, 2016).

A exposição de motivos da alteração legislativa procedida refere que, quanto ao Direito à Desconexão, é um direito que trata de garantir a efetividade do direito ao descanso, respeito à vida pessoal e familiar. Este é um desafio particularmente grande no caso dos trabalhadores sem limitação de jornada, utilizadores frequentes de ferramentas digitais.

Para tanto, a alteração legislativa promovida (LOI n°2016-1088, de 08 de agosto de 2016) em seu art. 55 (V), alterou a redação do parágrafo 6º e incluiu o parágrafo 7º ao artigo L.2242-8 do Código de Trabalho Francês, conforme destacado abaixo, que, em 1º de janeiro de 2017, entrou em vigor com a seguinte redação:

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur:

1º L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés;

[...]

6º L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, **notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise;**

**7º Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.** (grifo meu)<sup>21</sup>

<sup>21</sup> Em tradução livre:

A negociação coletiva anual sobre a igualdade profissional entre homens e mulheres e qualidade de vida no trabalho deverá conter:

1º A articulação entre vida pessoal e vida profissional para os assalariados;

[...]



Passa, portanto, o direito laboral francês a estabelecer que, entre as matérias objeto de negociação coletiva anual obrigatória (que na França é obrigatória para determinadas matérias), se deverá incluir, dentro das condições relativas à qualidade de vida dos trabalhadores, as modalidades do exercício do Direito à Desconexão, com a implementação de dispositivos para regular o uso das ferramentas digitais, a fim de garantir o cumprimento dos períodos de intervalos e férias, bem como o respeito à vida pessoal e familiar.

Observa-se que o Direito à Desconexão está inserido, no Código de Trabalho Francês, na Parte II (As relações coletivas de trabalho), Livro II (negociação coletiva - convenções e acordos coletivos de trabalho), Título IV (Áreas e periodicidade da negociação obrigatória), Capítulo II (Negociação obrigatória nas empresas), Seção 3 (Igualdade profissional entre homens e mulheres e da qualidade de vida no trabalho), estando relacionado na seção que trata da qualidade de vida e não na que trata a jornada de trabalho.

A medida sancionada não prevê mecanismos concretos para assegurar que o uso dos dispositivos digitais não interrompa o gozo dos períodos de descanso, relegando aos acordos coletivos o estabelecimento das formas de exercício do Direito à Desconexão. Desta forma, as categorias podem determinar as modalidades de desconexão que mais se adaptem a suas realidades.

Frédéric Chhum (2016), advogado trabalhista francês, afirma que, dada a complexidade do mercado de trabalho aliada à necessidade de ser competitivo como trabalhador, e, portanto, 100% conectado e engajado, representam um desafio para que o trabalhador se sensibilize e possa tomar medidas de autocontrole, exercendo voluntariamente seu Direito à Desconexão.

O reconhecimento do Direito à Desconexão como lei na França, portanto, demonstra um início de modernização da forma como o direito do trabalho encara a jornada de trabalho frente a utilização de dispositivos digitais de forma permanente.

Ainda que tímida, representa um avanço para diminuir a porosidade existente entre o tempo de vida do ser humano trabalhador e deste mesmo sujeito no exercício dos demais papéis de sua existência, tais como o de pai/mãe, filho/filha, estudante, ou mesmo de exercente do ócio, seja ele ócio criativo ou não.

### 3 CONCLUSÃO

O uso de novas tecnologias de informação e comunicação faria supor a melhoria das condições de vida e de trabalho para um grande número de trabalhadores, notadamente aqueles que passam a se valer do teletrabalho, de forma integral ou parcial. Contudo, o que se percebe é a intensificação do trabalho, que não guarda sinonímia ou conexão direta com a melhora na qualidade de vida.

---

6º O exercício do direito de expressão individual e coletiva dos trabalhadores previstos no capítulo I do título VIII deste livro, **especialmente através de ferramentas digitais disponíveis na empresa;**

7º **As modalidades do pleno exercício pelo assalariado de seu direito a desconexão e o estabelecimento, pela empresa, de dispositivos para regular o uso de ferramentas digitais com vista a assegurar o cumprimento dos períodos de repouso e férias, bem como o respeito à vida pessoal e familiar. Na falta de acordo, o empregador deve elaborar uma Carta, após parecer da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados dos empregados. A Carta define as modalidades do exercício do direito de desconexão e prevê a implantação, para os funcionários, executivos e direção, de ações de formação e sensibilização para o uso razoável de ferramentas digitais.” (grifo meu)**

A tendência é que o trabalho a distância, que traz consigo facilidades à prestação do trabalho e a economia de tempo de deslocamento por parte do trabalhador, se torne cada vez mais utilizado como modo de produção, comprometa a separação entre o tempo de trabalho e o tempo de não-trabalho. Como visto, esta tendência resulta, também, na possibilidade de tornar o empregado permanentemente disponível aos chamados do empregador, o que demonstra a importância e relevância da discussão acerca do Direito à Desconexão.

Impedir o uso dos aparelhos eletrônicos, tanto para fins pessoais no horário de trabalho quanto para fins de trabalho no período de não-trabalho demonstra-se impraticável. Mais razoável seria estabelecer uma regulamentação para sua utilização adequada no ambiente laboral e na vida pessoal.

Computar apenas o tempo de efetivo trabalho prestado no horário em que destinado ao descanso como horas extraordinárias, considerando-se o caráter fracionário das breves interrupções – por exemplo: responder um e-mail, dispendendo para isso três minutos e, mais tarde, outro, por cinco minutos, nesta ótica, resultariam no pagamento de 8 minutos extras. Na verdade, a interrupção do descanso, em si, representa um prejuízo maior ao trabalhador do que a simples monetização desse quantitativo exato – que pode ser característica desta prestação de trabalho. Desta forma, não se mostra alternativa viável, uma vez que os períodos de descansos do trabalhador são interrompidos a cada demanda do empregador.

Conclui-se que são necessárias medidas complementares à contraprestação da jornada extraordinária realizada, hoje, parâmetro adotado pelo sistema de controle de jornada, devendo acrescentar a priorização da fruição dos descansos, o que repercutirá na manutenção ou, até mesmo, melhora da saúde do trabalhador e na sua produtividade.

As previsões celetistas não abarcam de maneira eficiente essa nova realidade. Há que se buscar meios complementares. Os empregados mais propensos à violação do seu Direito à Desconexão são aqueles excluídos do capítulo da CLT que trata da duração da jornada de trabalho, o que é objeto de severas críticas doutrinárias, inclusive, quanto à sua não recepção pela nova ordem constitucional.

Como ponto de partida para esta adaptação legislativa, poder-se-ia utilizar como inspiração o Direito Francês, em que os trabalhadores que não estão sujeitos ao controle de jornada têm prevista a delimitação dos intervalos interjornadas, assim como do descanso semanal remunerado.

Conclui-se, com base no estudo comparado do direito laboral francês que o Direito à Desconexão representa uma corresponsabilidade do trabalhador e do empregador, sendo tanto um direito como um dever.

Por parte do empregador, consubstancia-se no dever de implementar meios que assegurem o respeito à delimitação (efetiva) da jornada, bem a realização da devida instrução do trabalhador quanto à necessidade de desconexão.

Já por parte do trabalhador, impõe-se tanto a obrigação de se fazer um bom uso das ferramentas digitais colocadas à sua disposição pelo empregador, quanto no direito de que o empregador respeite seus períodos de descanso, a fim de que possa usufruir de seu tempo de vida fora do trabalho da maneira que melhor lhe aprouver, sem estar, de qualquer forma, suscetível a ordens do empregador faz-se necessário.

Desta forma, além de sua vida profissional, o trabalhador poderá gozar de sua existência, essa entendida como as suas realizações enquanto pessoa, desfrutando do convívio familiar e da

comunidade em que inserido, participando das decisões políticas da sociedade, dedicando-se a outras atividades, que não profissionais, ligadas à educação, à cultura, ou, simplesmente, ao ócio, o que, por certo, preservam e promovem a higidez tanto psicológica, como fisiológica do trabalhador.

Por fim, não se pode olvidar, que, pela ótica capitalista, o trabalhador que tem implementado seu Direito à Desconexão, gozando dos descansos previstos constitucionalmente e na legislação infraconstitucional, indubitavelmente, representa um trabalhador mais produtivo e um consumidor apto a promover o desenvolvimento e o mercado de consumo.

Com o fim deste trabalho, além de se traçar um norte relacionado ao tratamento que se entende deva ser dado ao Direito à Desconexão, constata-se que o tema em estudo não se esgota nas conclusões obtidas, sendo necessário o aprofundamento do estudo dos direitos e deveres inerentes a este fenômeno e dos mecanismos capazes de efetivar a desconexão do trabalhador, a fim de possibilitar a materialização e preservação dos elementos da dignidade da pessoa humana.

## REFERÊNCIAS

ALENCASTRO, Luiz Felipe de. A servidão de Tom Cruise: metamorfoses do trabalho compulsório. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 13 ago. 2000. Disponível em <[www.race.nuca.ie.ufrj.br/journal/a/alencastro2.doc](http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/journal/a/alencastro2.doc)>. Acesso em: 9 out. 2016.

ALLIX, Blandine . Comment mettre en pratique l'obligation de déconnexion pour les salariés ? **Le Monde**, Paris, 08 ago. 2014 Disponível em: <[http://www.lemonde.fr/emploi/article/2014/08/08/comment-mettre-en-pratique-l-obligation-de-deconnexion-pour-les-salaries\\_4469299\\_1698637.html#I83PCFIOiUsRzPpg.99](http://www.lemonde.fr/emploi/article/2014/08/08/comment-mettre-en-pratique-l-obligation-de-deconnexion-pour-les-salaries_4469299_1698637.html#I83PCFIOiUsRzPpg.99)>. Acesso em: 15 out. 2016.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de Almeida; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

AMORIM JUNIOR, Cléber Nilson Ferreira. **Princípios específicos do direito tutelar da saúde e segurança do trabalhador**. 2012. Disponível em <<https://www.sinaet.org.br/arquivos/artigos/artigob20d01551f8254ce1d41e25f68dc4c79.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2016.

BARBOSA, Magno Luiz. O trabalho, o avanço tecnológico e o Direito do Trabalhador à desconexão. **Temas contemporâneos de direito empresarial do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015. p. 46-53

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 31 out. 2016.

BRASIL. **Lei Nº 12.551, de 15 de dezembro DE 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por

meios pessoais e diretos. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)>. Acesso em: 16 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciados aprovados na 1ª Jornada de direito material e processual na Justiça do Trabalho TST**, Brasília, 23/11/2007. Disponível em: <[http://www.granadeiro.adv.br/arquivos\\_pdf/enunciados\\_jornadaTST.pdf](http://www.granadeiro.adv.br/arquivos_pdf/enunciados_jornadaTST.pdf)>. Acesso em: 27 ago. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000255-35.2013.5.04.0205**. Acórdão da 8 Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 28 set. 2014. Disponível em: <[http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta\\_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view](http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view)>. Acesso em: 29 maio 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0020005-90.2015.5.04.0451**. Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, proferido em 26 ago. 2016. Disponível em: <[http://trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta\\_rapida/ConsultaProcessualWindow?nroprocesso=0020005-90.2015.5.04.0451&action=2](http://trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?nroprocesso=0020005-90.2015.5.04.0451&action=2)>. Acesso em: 16 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Reclamatória Trabalhista nº 0119900-03.2009.5.04.0332**. Acórdão da 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, proferido em 4 ago. 2011. Disponível em: <[http://trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta\\_rapida/ConsultaProcessualWindow?nroprocesso=0119900-03.2009.5.04.0332&action=2](http://trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?nroprocesso=0119900-03.2009.5.04.0332&action=2)>. Acesso em: 16 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1003172-07.2013.5.02.0321**. Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=default&docId=ac8bca89359043faf023ca71d56ec9ff6c861f47&fieldName=Documento&xtension=html#q=direito%20%C3%A0%20desconex%C3%A3o>>. Acesso em: 20 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 479-33.2012.5.09.0022**. Rel. Ministra Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Publicação: 7 nov. 2014. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2014&numProcInt=184735&dtaPublicacaoStr=07/11/2014%2007:00:00&nia=6216307>>. Acesso em: 31 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 196300-81.2012.5.17.0141**, Relator Desembargador Convocado: Américo Bedê Freire, 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Data de Publicação: DEJT 28 ago. 2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2014&numProcInt=284610&dtaPublicacaoStr=28/08/2015%2007:00:00&nia=6451934>>. Acesso em: 10 fev. 2017.

CADRE O: [r]évolution de carrière. **Le forfait jours pour les cadres**: comment ça marche ? Disponível em: <<http://www.cadreo.com/actualites/dt-le-forfait-jour-pour-les-cadres-comment-ca-marche>>. Acesso em: 16 out. 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 12. ed. Rio de Janeiro: Método, 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho**: novas profissões e métodos de execução de trabalho. Parte II. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, Rio de Janeiro, jul.-dez./2010. 2010. (p. 161-169).

CHHUM, Frédéric. **Salariés, cadres**: vers un droit à la déconnexion des salariés dans l'utilisation des outils numériques?. 2016. Disponível em: <<http://www.chhum-avocats.fr/publication-29730-salaries-cadres-vers-un-droit-a-la-deconnexion-des-salaries-dans-lutilisation-des-outils-numeriques.html>>. Acesso em: 16 out. 2016.

COSTA, Thales Morais da (Coord.). **Introdução ao direito francês**. Curitiba: Juruá, v. 2, 2009.

CREDOC. La diffusion des technologies de l'information et de la communication dans la société française. **Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de vie** (CREDOC), 2013. Disponível em: <<http://www.credoc.fr/pdf/Rapp/R297.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2016.

DE MASI, Domenico. **Desenvolvimento sem trabalho**. 2. ed. São Paulo: Esfera, 1999.

FRANCE. **Code du travail**. 2016. Disponível em: <[https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8E14CA6A0E436D07232F502E7D4230B.B.tpdila14v\\_1?idSectionTA=LEGISCTA000006178001&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20161031](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8E14CA6A0E436D07232F502E7D4230B.B.tpdila14v_1?idSectionTA=LEGISCTA000006178001&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20161031)>. Acesso em: 31 out. 2016.

FRANCE. Cour de Cassation. Chambre sociale. **Arrêt n° 1656 du 29 juin 2011**. Disponível em: <[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/1656\\_29\\_20460.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1656_29_20460.html)>. Acesso em: 16 out. 2016.

FRANÇA: flexibilizar é a palavra de ordem no novo projeto de lei laboral. **Euronews**, 09/03/2016. Disponível em: <<http://pt.euronews.com/2016/03/09/franca-flexibilizar-e-a-palavra-de-ordem-novo-projeto-de-lei-laboral>>. Acesso em: 4 out. 2016.

FONTENELLE, Isleide Arruda. **Pós-Modernidade**: Trabalho e Consumo. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GÓES, Maurício de Carvalho. A Eficácia dos Direitos Constitucionais Trabalhistas. **Revista Páginas de Direito**, Porto Alegre, ano 8, n. 720, 13 fev. 2008. Disponível em: <<http://www.tex.pro.br/artigos/68-artigos-fev-2008/5941-a-eficacia-dos-direitos-constitucionais-trabalhistas>>. Acesso em: 20 set. 2016.

GÓIS, Luiz Marcelo. Adicional de desconexão: o tempo à disposição do empregador à luz das novas fronteiras da empresa. **Suplemento Trabalhista LTr**, São Paulo, n. 106, 2015. Disponível em: <[http://www.bmalaw.com.br/arquivos/clipping/suplemento\\_trabalhista\\_img\\_106.pdf](http://www.bmalaw.com.br/arquivos/clipping/suplemento_trabalhista_img_106.pdf)>. Acesso em: 15 out. 2016.

Jauréguiberry, Francis. **Déconnexion volontaire aux technologies de l'information et de la communication**, 2013. Disponível em: <<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00925309/document>>. Acesso em: 20 set. 2016.

Lafargue, Paul. **O direito à preguiça**. 3. ed. Rio de Janeiro: Achiamé, 2012.

Mettling, Bruno. **Transformation numérique et vie au travail**. 2015. Disponível em: <<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000646.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2016.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Convenção N. 155**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>>. Acesso em: 31 out. 2016.

Sarlet, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. **Revista Brasileira de Direito Constitucional** (RBDC), São Paulo, n. 9, jan./jun. 2007. Disponível em <[http://www.escolasuperiordedireito.com.br/RBDC/RBDC-09/RBDC-09-361-Ingo\\_Wolfgang\\_Sarlet.pdf](http://www.escolasuperiordedireito.com.br/RBDC/RBDC-09/RBDC-09-361-Ingo_Wolfgang_Sarlet.pdf)>. Acesso em: 3 set. 2016.

Severo, Valdete Souto. **Crise de paradigma no direito do trabalho moderno: a jornada**. Porto Alegre: Sergio Fabris, 2009.

Soares, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade Civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

Souto Maior, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em <[trt15.jus.br/escola\\_da\\_magistratura/Rev23Art17.pdf](http://trt15.jus.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf)>. Acesso em: 17 maio 2016.

Vitagliano, Alessandro. Propositions CGT exprimées au Premier ministre et à la ministre du Travail. **La CGT, Newsletter**, 29 Juin 2016. Disponível em: <<http://www.cgt.fr/Propositions-CGT-exprimees-au.html>>. Acesso em: 20 set. 2016.