

UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES
PRÓ-REITORIA DE ENSINO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
CAMPUS DE ERECHIM
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO

EDUARDO LUÍS SLAVIEIRO

**O DIREITO À DESCONEXÃO ENQUANTO PRERROGATIVA FUNDAMENTAL DO
EMPREGADO E A (DES)NECESSIDADE DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA**

ERECHIM

2024

EDUARDO LUÍS SLAVIEIRO

**O DIREITO À DESCONEXÃO ENQUANTO PRERROGATIVA FUNDAMENTAL DO
EMPREGADO E A (DES)NECESSIDADE DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI) – Erechim/RS, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Orientadora: Prof. Me. Caroline Isabela Capelesso Geni.

ERECHIM

2024

EDUARDO LUÍS SLAVIEIRO

O DIREITO À DESCONEXÃO ENQUANTO PRERROGATIVA FUNDAMENTAL DO
EMPREGADO E A (DES)NECESSIDADE DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, pelo Curso de Direito do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões.

Erechim/RS, 26 de novembro de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Me. Caroline Isabela Capelesso Ceni
Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Prof.^a Me. Andréa Mignoni
Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Prof. Me. José Plínio Rigotti
Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

RESUMO

A evolução tecnológica das formas de comunicação está alcançando as mais diversas relações interpessoais. Paralelamente, a facilidade de comunicação, oriunda do avanço tecnológico, ganha espaço no ambiente de trabalho, sendo que o seu uso indevido coloca em risco o direito à desconexão do trabalhador, que atualmente não é objeto de legislação específica no Brasil. Neste sentido, a presente monografia buscou analisar, inicialmente, o contexto histórico acerca da relação de emprego e, na sequência, o conceito e finalidade do direito de desconexão, bem como a legislação internacional existente, seu enquadramento nas normas regulamentadoras de saúde no trabalho, os projetos de lei acerca da matéria e o respectivo entendimento jurisprudencial, bem como estudou-se a (des)necessidade de legislação específica acerca do instituto. Na perspectiva de cumprir o objetivo da pesquisa, o método utilizado foi o indutivo, com pesquisa bibliográfica, monográfica, doutrinária, legislativa e jurisprudencial. O resultado da pesquisa indica que o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de mecanismos para efetivar o direito à desconexão, sendo desnecessária a existência de legislação específica acerca da matéria para a tutela de tal direito.

Palavras-chave: Direitos do Trabalhador. Direito ao descanso. Direito de desconexão. Desnecessidade de legislação específica.

ABSTRACT

The technological evolution of communication methods is impacting various interpersonal relationships. At the same time, the ease of communication resulting from technological advances is becoming more prevalent in the workplace. However, its misuse threatens workers' right to disconnect, which currently lacks specific legislation in Brazil. In this context, the present thesis aimed to analyze, initially, the historical background of the employment relationship, followed by the concept and purpose of the right to disconnect, as well as the existing international legislation, its alignment with occupational health regulations, legislative proposals on the matter, and relevant judicial interpretations. Additionally, the study examined the (un)necessity of specific legislation regarding this right. To achieve the research objective, an inductive method was employed, incorporating bibliographic, monographic, doctrinal, legislative, and jurisprudential research. The research findings indicate that the Brazilian legal system has mechanisms to enforce the right to disconnect, suggesting that specific legislation on this matter is unnecessary for the protection of such a right.

Keywords: Labour Rights. Workers Rights. Right. Right to disconnect. Disconnection Rights. (Non)necessity of specific legislation.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	3
2 A EVOLUÇÃO DAS FORMAS DE TRABALHO E O DIREITO DE DESCONEXÃO	5
2.1 A EVOLUÇÃO DO TRABALHO AO EMPREGO: UM BREVE HISTÓRICO SÓCIO- JURÍDICO	5
2.2 A RELAÇÃO ENTRE A TECNOLOGIA E AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO	8
2.3 A SUBORDINAÇÃO NA RELAÇÃO DE EMPREGO E OS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR	10
3 O DIREITO À DESCONEXÃO E A REALIDADE JURÍDICA EXISTENTE NA CONTEMPORANEIDADE	14
3.1 A COMPREENSÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO A PARTIR DO SEU CONCEITO E FINALIDADE	14
3.2 A LEGISLAÇÃO CONTEMPORÂNEA DO DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE DAS LEGISLAÇÕES EXISTENTES.....	17
3.3 O RECONHECIMENTO DO DIREITO À DESCONEXÃO A PARTIR DE NORMAS DE MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	20
4 O DIREITO DE DESCONEXÃO E O ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO: A ANÁLISE DE UMA PRERROGATIVA FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR	24
4.1 O DIREITO DE DESCONEXÃO E OS PROJETOS DE LEI EXISTENTES NO BRASIL	24
4.2 O DIREITO DE DESCONEXÃO NO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E NOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DA 4º E DA 12º REGIÃO	26
4.3 A (DES)NECESSIDADE DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA ACERCA DA MATÉRIA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	33
5 CONCLUSÃO	36
REFERÊNCIAS	38

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objetivo geral a análise do direito de desconexão dos trabalhadores, seu conceito e finalidade, de modo a viabilizar a identificação da necessidade, ou não, de legislação específica no âmbito nacional, acerca da matéria. Ainda, constata-se que a relevância da pesquisa decorre da evolução tecnológica vivenciada pela humanidade e a sua integração com o mundo do trabalho, situação que propicia uma limitação no descanso e lazer do empregado, que passa a se manter conectado ao trabalho diuturnamente, caso específico que justifica a abordagem do tema neste trabalho.

A facilidade de comunicação existente na atualidade traz uma série de benefícios às relações interpessoais e, considerando que atingiram as mais diversas esferas do nosso cotidiano, tem-se que também trazem impactos nas relações de trabalho. Questiona-se, assim, se o avanço tecnológico, quando integrado ao ambiente de trabalho, não gera uma conexão excessiva do trabalhador ao seu labor, já que pode ser contatado por seu superior de forma fácil e rápida, bem como submetido à realização de trabalhos fora da jornada prevista.

Nesse tocante, a presente pesquisa objetiva a análise aprofundada acerca do direito de desconexão, seu conceito, finalidade e aplicação como prerrogativa dos trabalhadores, bem como a identificação da necessidade, ou não, de legislação específica acerca da matéria para a sua defesa.

Diante da apresentação acerca do tema exposto, esse trabalho monográfico busca analisar cada segmento da responsabilidade civil, e trazer um respaldo jurídico sobre o tema. Nesse sentido, o método utilizado para realização da pesquisa foi o indutivo, com pesquisa bibliográfica, doutrinária, jurisprudencial, legislativa e monográfica.

Inicialmente, destaca-se uma breve análise histórica acerca da evolução das formas de trabalho, com o propósito de compreender a origem da matéria. Além disso, analisaram-se as maneiras com que a tecnologia impacta nas novas modalidades de trabalho e os seus reflexos no direito de desconexão do trabalhador.

Na sequência, no segundo capítulo, buscou-se abordar os aspectos específicos do direito de desconexão, seu conceito e finalidade. Ademais, debate-se sobre a forma com que a maneira é tratada internacionalmente, identificando alguma das legislações estrangeiras acerca do tema.

Por fim, no último capítulo, abordou-se a questão no âmbito nacional, com o estudo do instituto do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro e seus desdobramentos. Nesse sentido, foram analisados os projetos de lei existentes acerca da matéria, bem como o entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho da 4ª e 12ª Região (com abrangência no Rio Grande do Sul e Santa Catarina, respectivamente), de modo a atingir o objetivo da presente pesquisa e, identificar a (des)necessidade de legislação específica acerca do direito de desconexão.

2 A EVOLUÇÃO DAS FORMAS DE TRABALHO E O DIREITO DE DESCONEXÃO

Primeiramente, de modo que seja possível a compreensão dos problemas atuais no âmbito do direito do trabalho, se faz necessária a análise histórica da matéria, que será desenvolvida neste capítulo.

As relações de emprego que hoje existem e contam com a devida regulamentação, são fruto de inúmeros acontecimentos e revoluções ao longo da história mundial que, de forma abreviada, serão expostas no decorrer deste capítulo, com a finalidade de identificar as origens da relação de emprego, oriunda da relação subordinada de trabalho.

2.1 A EVOLUÇÃO DO TRABALHO AO EMPREGO: UM BREVE HISTÓRICO SÓCIO-JURÍDICO

Na antiguidade, o trabalho representava uma forma de punição e submissão, onde aqueles que nada tinham, ou que tudo perderam, como os prisioneiros de guerra, eram escravizados. O trabalho que realizavam era braçal e indigno, porém, tido como justo e necessário, uma vez que, à época, a inteligência de um indivíduo decorria da sua riqueza. Por sua vez, a estes nobres, cabia o ócio ou, no máximo, as negociações comerciais e a política (Martins, 2000, p. 169).

Neste período, apesar de existir um crescente senso de coletividade, tem-se que o ser humano, por sua condição de escravo, se comparava à um animal. Acerca do tema, complementa Russomano (1978, p.11):

Se olharmos para trás e avistarmos, entre as névoas de tantos séculos, a sociedade romana, não deixará de nos parecer surpreendente que aquele povo, com agudo senso de respeito à pessoa do homem, tenha reduzido à condição de simples coisa os seus semelhantes condenados ao martírio e à ignomínia da escravidão. Os governantes e os sociólogos, mesmo os gênios, como César, Platão e Aristóteles, sofrem o peso e a influência daquilo que se costuma chamar o espírito da época. O talento e a inspiração os elevam às alturas imensuráveis, mas o meio, o preconceito, os hábitos individuais, os costumes, a família, a sociedade, as tradições que puxam para a terra do que já existe. Eis porque, mesmo nas sociedades ideais dos filósofos, mesmo na república platônica e na política aristotélica, o trabalhador, submetido à escravatura, não recebeu o título e as honras do cidadão, permanecendo à margem da vida. Sendo assim é, facilmente, compreensível por que, no Direito Romano, reina silêncio profundo a respeito da regulamentação do trabalho: o trabalhador era escravo e o escravo não era homem, era objeto do direito de propriedade e tratado, pelas leis e pelos cidadãos, como as coisas de que dispomos.

Assim, vê-se que os primórdios das formas de trabalho remontam à escravidão, onde o indivíduo, despido de qualquer direito, era tido como um mero objeto. O final da jornada de trabalho estava condicionado, geralmente, à própria vida do escravo, já que, enquanto vivesse, estaria submisso às ordens de seu proprietário. O trabalho escravo representava, em suma, nas palavras de Olea (1984, p. 70):

Um trabalho por conta alheia, no sentido de que a titularidade dos resultados do trabalho pertencia imediatamente ao dono, nunca ao escravo. Sob este aspecto, a peculiaridade da escravidão consistia numa relação jurídica muito especial, por força da qual se operava a transferência da titularidade dos resultados do trabalho. Tal relação jurídica era pura e simplesmente a de domínio; o amo fazia seus o resultado do trabalho, em face da sua condição de proprietário ou dono do escravo, por força da qual era o próprio dono quem executava o trabalho. Juridicamente, o escravo se encontrava relegado à condição de “coisa” ou de semovente, e, no sentido mais radical do termo, privado do controle sobre sua própria pessoa.

Na sequência, conforme refere Martins (2000), com o advento do feudalismo, a relação de trabalho ganhou contornos diferentes e a servidão adquiriu força, entretanto, continuou representando uma forma de castigo, já que os servos tinham de laborar nas terras do senhor feudal e entregar parte das suas colheitas. Em que pese, neste momento, o trabalhador tinha como contrapartida a proteção político-militar de seu senhor, inexistia qualquer tipo de contrato de trabalho, bem como perdurava a continuidade do trabalho enquanto o servo vivesse ou ascendesse de classe, tal qual a escravidão. Vianna (1993, p. 28), sobre a servidão, complementa:

A servidão foi um tipo muito generalizado de trabalho em que o indivíduo, sem ter a condição jurídica de escravo, na realidade não dispunha de sua liberdade. Foi uma situação marcante da inexistência de governos fortes centralizados, de sistemas legais organizados ou de qualquer comércio intenso, assim como de circulação monetária. A servidão pode ser apontada como uma das características das sociedades feudais, e os juristas medievais, como Azo e Bracton, justificavam-na com a classificação romana, que identificava os escravos aos não livres, dizendo que os homens eram *aut liberi aut servi*. Sua base legal estava na posse da terra pelos senhores, que se tornavam os possuidores de todos os direitos, numa economia que se firmava na terra – agricultura ou pecuária. Não sendo escravos, na completa expressão do termo, estavam os servos sujeitos às mais severas restrições, inclusive de deslocamento, e os *vilains francs e sokemen* das aldeias senhoriais de Flandres e da Inglaterra raramente tinham licença para se locomover para outras terras.

Dos mesmos escravos e servos que eram submissos ao trabalho, surgiu uma nova concepção acerca do labor, uma vez que por meio dele, a liberdade seria alcançada e, além disso, aqueles que já eram livres, passaram a o valorar de forma

diversa, identificando o trabalho como um aperfeiçoamento de espírito. Acerca do desenvolvimento do conceito de trabalho, explica Pinto (1981, p. 1490):

Nessa ordem de coisas, o trabalho humano evoluiu do sombrio ermo moral da escravidão para a aspereza relativa da servidão (à pessoa ou à gleba), que imperou na Idade Média, e desta para o remanso do humanismo renascentista e do iluminismo da Idade Moderna, até chegar ao contrato de trabalho concebido no ventre da Revolução Industrial.

Os trabalhadores, que até então estavam dispersos em diferentes campos, com o advento da Revolução Industrial passaram a se concentrar em grandes fábricas, acarretando em inúmeras transformações sociais, uma vez que tal momento histórico deu vida às noções de Estado justo e útil à sociedade em que estava inserido (Martins, 2000).

A emergente conscientização coletiva provocou uma série de processos revolucionários da classe proletária contra a burguesia. Martinez (2024, p. 6), acerca das revoluções da época, refere que “não se sabe, a propósito, se a ideologia produziu o movimento operário ou se o movimento operário produziu a ideologia, mas é certo que a partir da conjugação desses fatores o mundo do trabalho nunca mais foi o mesmo”.

Sobre o fortalecimento das noções de direitos sociais no âmbito do trabalho, verifica-se que teve auxílio dos próprios burgueses que, necessitando de legitimidade para atuar na política, abafaram os protestos populares com a concessão de vantagens que anteriormente, as classes menores não tinham acesso (Martinez, 2024). Daí que, na atualidade, com a consolidação de direitos coletivos, bem como trabalhistas, possível identificar que os atributos da relação de trabalho moldada a partir da Revolução Industrial, a depender do enquadramento, hoje perfazem o conceito de relação de emprego.

A palavra “trabalho” está conectada à ideia de uma contraprestação pecuniária, uma vez que é tido como algo que dignifica e honra o ser humano. Dentre as muitas formas de trabalho, encontra-se o atual conceito de relação de emprego, a qual pressupõe que toda forma de emprego é um trabalho, mas, nem toda forma de trabalho se enquadra como uma relação de emprego.

Além das posições contrapostas de oferta de força laboral e retribuição pecuniária, que conceitua a ideia moderna de trabalho, Martinez (2024) indica que a relação de emprego requer o cumprimento, conjunto, de outros requisitos, quais

sejam: a pessoalidade, que prevê uma intransferibilidade na pessoa que prestará o serviço; a onerosidade; a não Assunção dos Riscos da Atividade do Tomador de Serviços, onde o empregado não assumirá qualquer risco da atividade desenvolvida por seu empregador; a duração Contínua ou não Eventual, sendo que o conceito de eventual advém da ausência de expectativa de repetição e, por fim, a subordinação, que é identificada com a determinação, por parte do empregador, do tempo (de início e fim da jornada de trabalho) e do modo de execução do serviço que deverá ser prestado.

Não obstante, ressalta-se a importante conexão das noções modernas de trabalho com o advento de tecnologia inovadora, a qual se apresenta como transformadora dos contornos da relação de trabalho e emprego.

2.2 A RELAÇÃO ENTRE A TECNOLOGIA E AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO

A intensa evolução tecnológica vivenciada pela humanidade nas últimas décadas trouxe inúmeras facilidades e comodidades à sociedade. A evolução da telecomunicação propiciou a conexão instantânea, e portátil, entre pessoas do mundo inteiro e, por sua vez, a evolução no âmbito dos computadores pessoais, desconectou os indivíduos das tomadas, tornando-os nômades digitais.

Atualmente, verifica-se que os avanços tecnológicos já se espalharam pelas mais variadas áreas, trazendo inquestionáveis avanços, da medicina diagnóstica ao ensino primário. Assim, é nítido que tais avanços também alcançariam as raias do Direito, mais especificamente as do Direito do Trabalho.

Considerando a desconexão física da população às bibliotecas e cinemas, bem como o aumento da interação com os respectivos ambientes virtuais, tem-se que também, em algum momento, o empregado se desconectaria de sua mesa física de trabalho. Sendo nítido o avanço neste sentido, a legislação brasileira o acompanhou, parcialmente, como explica Delgado (2019, p. 1068):

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), concebida na década de 1940, naturalmente não possuía regra específica sobre as novas formas de prestação laborativa, vinculadas aos inovadores meios tecnológicos. Apenas se reportava ao tradicional trabalho no domicílio, no antigo texto de seu art. 6º (—Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de empregoll), reportando-se também às situações laborativas externas ao ambiente físico empresarial (artigo 62, I, CLT).

Neste sentido, verifica-se que, na atualidade, existem três grandes formas de trabalho à distância, geradas pelo avanço da tecnologia: o trabalho no domicílio, o teletrabalho e o *home office*. Acerca da matéria, ensina Delgado (2019, p. 1068):

[...] b.1) O tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.; b.2) o novo trabalho no domicílio, chamado home-office, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes; b.3) o teletrabalho, que pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular).

Em suma, tem-se que o trabalho no domicílio versa sobre o labor realizado, sem tecnologia, na residência do trabalhador, podendo se tratar de atividades manuais. Por sua vez, o teletrabalho é realizado por meio da internet e à distância, fora dos limites da empresa, mas não conta com uma regulamentação da jornada de trabalho, sendo realizadas atividades sob metas ou resultados. Já o *home-office*, realizado dentro da própria residência do empregado, com o uso da tecnologia e pressupõe o cumprimento da jornada de trabalho equivalente àquela realizada presencialmente, conforme o art. 58 da CLT.

Ao passo que a tecnologia trouxe diversas novidades ao trabalhador, que agora consegue gerir e organizar sua rotina de trabalho mais facilmente, também deu origem à inúmeros problemas, principalmente no que tange aos limites da jornada de trabalho. A utilização de aparelhos móveis como *smartphones* e *notebooks* traz uma série de ameaças aos direitos fundamentais dos trabalhadores, os quais, uma vez que agora, carregam consigo os instrumentos de trabalho, sendo perseguidos, até o interior de seus lares, pela subordinação ao empregador (Ferreira e Santana, 2021).

A era da tecnologia, aliada à crescente busca pelo lucro, passa a desvirtuar o trabalho e todas as conquistas alcançadas pela classe trabalhadora ao longo da história. Neste sentido, Estrada (2014) indica que aumento desenfreado de exigências e desempenho desgasta psicologicamente o indivíduo, bem como gera uma série de pressões internas que, com receio de ser punido ou perder o emprego, faz o trabalhador aceitar ter seu lazer perturbado com atividades de trabalho.

Ainda, recentemente, com a eclosão da pandemia mundial da COVID-19, verifica-se que as adaptações ao regime de trabalho e, conseqüentemente, a adoção

de tecnologias precisou se dar de maneira forçada e com pouco planejamento. A fim de evitar a contaminação, inúmeras empresas consolidadas, tiveram que esvaziar seus extensos escritórios e adotar um regime de *home-office*, onde seus colaboradores desenvolveriam suas atividades de trabalho em suas próprias casas. Sobre a expansão do regime de home-office, mencionam Brasil e Oliveira (2022, p. 19):

O marco na expansão do regime home office se deu em razão do momento pandêmico. O vírus identificado como novo Coronavírus (COVID-19) se espalhou e contaminou pessoas do mundo inteiro desde que foi descoberto em 2019 na China. Nesse panorama, o Ministério da Saúde publicou legislações com medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública, dentre elas a necessidade do isolamento social, que modificou a forma de trabalho em vários setores de trabalho, instituindo o home office. Em razão da pandemia as pessoas se viram obrigadas a manter o distanciamento social e as empresas não podendo parar sua produção tiveram que se adaptar de modo abrupto ao mesmo. Na prática as empresas que exerciam atividades em meio virtual permitiram que seus funcionários realizassem suas atividades laborais em casa, mantendo sua carga horária presencial e subordinadas à empresa.

De tal modo, verifica-se que o Direito, por si só, necessita de atualizações e mudanças, para que se adeque à realidade na qual está inserido. As alterações na legislação são imprescindíveis para a regulamentação das novas problemáticas, como aquelas trazidas pelo notório avanço da tecnologia. Neste sentido, Romita (2000) indica que o Direito do Trabalho deve sugerir medidas para a solução de crises, não se limitando à soluções rígidas de um passado, mas sim se adaptando as exigências da sociedade atual e flexibilizando sua própria estrutura

Diante do exposto, constata-se que a falta de atualização do Direito, a depender da matéria, é capaz de gerar um vácuo jurídico em situações onde a legislação representa o único limite aos excessos cometidos contra os direitos dos trabalhadores, que não devem ser submetidos à exploração desmedida, tão somente à subordinação, devidamente delimitada.

2.3 A SUBORDINAÇÃO NA RELAÇÃO DE EMPREGO E OS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Para que a relação de trabalho seja caracterizada como uma relação de emprego, tem-se que a subordinação é um dos fatores mais relevantes, uma vez que o trabalhador transfere ao seu empregador, o poder de controle e direção de seu

trabalho, estando sujeito ao seu poder disciplinar. Nesta linha, refere Delgado (2019, p. 348):

Não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia.

Especificamente sobre a subordinação, é necessário ressaltar a amplitude do conceito, acerca do qual esclarece Delgado (2019, p. 353):

Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pletera de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços, nem exatamente realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural).

Na sequência, passando à análise dos limites de tal instituto, historicamente, como antes referido, clara era a liberdade de controle do empregador para com o empregado, conforme menciona Machado (2019, p. 28):

A história do trabalho como sinônimo de exploração de muitos em detrimento a satisfação de poucos, nas relações trabalhistas, entre empregado e empregador, se fortalece no decorrer de séculos pelos capítulos da nossa biografia, alimentando-se da ideia de que o trabalhador, deverá buscar de forma incessante a realização de projetos, metas, obrigação, como forma de alcançar o dever cumprindo na vida profissional.

Assim, em que pese a crescente oferta de tecnologia tenha trazido inúmeros benefícios e facilidades ao labor, também trouxe problemáticas, principalmente no que tange à subordinação do empregado. Se antes, o indivíduo encerrava o contato com seu superior hierárquico no momento do fim da sua jornada de trabalho, hoje, ante a queda das barreiras impostas pela distância à comunicação entre pessoas, é perseguido diuturnamente por seu chefe e conseqüentemente, seu labor.

Ainda, para o trabalhador que está submetido ao regime de teletrabalho, as interferências são maiores, conforme descreve Resedá (2007, p. 826):

É evidente que aquele que trabalha sob o regime de teletrabalho terá uma interferência na sua vida particular por parte do empregador muito maior do que o "empregado normal". [...] nestas situações haverá uma mitigação na divisão entre o tempo dedicado ao lazer e aquele destinado à atividade profissional: o profissional passará a trazer a empresa para a sua intimidade. A fiscalização indicativa do tempo disponibilizado deverá ser submetido aos mesmos avanços tecnológicos que provocaram essa acessibilidade quase que irrestrita.

A advinda de novos meios de comunicação facilitou a vivência do empregado, que agora conta com a possibilidade de flexibilização do seu ambiente de trabalho. Entretanto, também, potencializou as possibilidades de controle do empregador, uma vez que a distância física não consegue mais mitigar os abusos cometidos contra o trabalhador e os seus momentos de descanso. Verifica-se que a subordinação, nestes casos, não se refere tão somente ao atendimento de uma ligação onde o empregador deseja ver algum problema da empresa resolvido, mesmo que no momento de descanso do trabalhador, mas sim, na própria estipulação de metas irreais, que obrigam o indivíduo à trabalhar além da sua jornada de trabalho, com o intuito de evitar represálias (Estrada, 2014).

Sobre a subordinação constante, decorrente do volume elevado de afazeres, menciona Maior (2003, p. 7):

Em suma, a sua subordinação ao processo produtivo é intensa, corroendo sua saúde e desagregando sua família. Veja-se, por exemplo, que muitos sequer têm tido tempo para tirar férias, pois que, diante do quase inesgotável acesso a fontes de informações e por conta das constantes mutações das complexidades empresariais, ficar muitos dias desligado do trabalho representa, até mesmo, um risco para a manutenção do próprio emprego.

Também, as alterações no sistema de controle de frequência dos empregados em regime de teletrabalho, exemplificam a potencialização da subordinação, uma vez que, tradicionalmente feito por meio de cartão-ponto e, aderindo aos avanços tecnológicos, assume um formato eletrônico, sendo feito, por videoconferência, telefone, correio eletrônico ou programas específicos que identificam e certificam a conexão do trabalhador ao seu computador e ao ambiente virtual de trabalho conforme citam Medeiros e Renault (2010) e esclarece Estrada (2014, p. 51):

[...] já existem programas de computador que fiscalizam o trabalhador a distância e com uma eficiência que não se compara como a fiscalização física, além disso, esta pode ser feita inclusive quando o empregador está dormindo, descansando ou viajando, para depois entrar no sistema e ver qual foi o teletrabalhador mais produtivo, por quantas horas trabalhou, por

quantas vezes colocou o dedo no teclado, por onde navegou na internet e ter até os nomes dos clientes que entrou em contato incluindo o horário, dentre outros dispositivos cada vez mais modernos e aperfeiçoando o controle pelo empregador. [...]

Assim, nítido que a subordinação, pilar da relação de emprego, acompanhou os avanços tecnológicos, entretanto, carece de regulamentação atualizada, já que está acompanhada de uma série de riscos, como a aquisição um caráter contínuo que desrespeita a jornada de trabalho do empregado. Neste sentido, considerando a falta de equilíbrio entre o avanço das formas de controle e subordinação para com a regulamentação da matéria, constata-se a existência de ameaças ao direito de desconexão do trabalhador, que será abordado na sequência.

3 O DIREITO À DESCONEXÃO E A REALIDADE JURÍDICA EXISTENTE NA CONTEMPORANEIDADE

Neste capítulo, dedicado ao estudo do instituto do direito à desconexão serão abordadas as principais nuances acerca de tal prerrogativa do trabalhador, desde o surgimento do conceito até o seu enquadramento na legislação internacional. Também, de forma breve, serão analisados os potenciais riscos gerados pela falta de desconexão com o trabalho e os seus respectivos enquadramentos nas normas de segurança do trabalho.

3.1 A COMPREENSÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO A PARTIR DO SEU CONCEITO E FINALIDADE

Nítido que, os avanços tecnológicos promoveram alterações, em geral, na sociedade. A utilização de *smartphones* passou a ser comum na rotina da grande maioria da população, sendo utilizado para se localizar e chegar até um destino, melhorar sua organização pessoal, estabelecer comunicação com amigos e familiares, de modo que seja automática a sua transferência, e uso, para o trabalho. Verifica-se que anteriormente, as pessoas viviam menos apressadas e ansiosas, uma vez que eram menos pressionadas pelo fator temporal, sendo possível constatar que a crescente disponibilidade de informação, oriunda da tecnologia, pode se mostrar como um principais aceleradores do modo de vida dos indivíduos.

Uma vez que a grande massa se apresenta como excessivamente ocupada, a realização constante de quaisquer atividades alcançou uma posição de prestígio, uma vez que aquele em ócio, ou desconectado, é tido como ultrapassado. Acerca da matéria, menciona Lipovetsky (1994, p. 39), *apud* Silva (2017, p. 66):

Na modernidade, dominada pela noção do progresso coletivo através da transformação industrial, a exaltação do trabalho encimou a lista de “deveres de cada um consigo próprio” sem que outro fenômeno social lhe possa ser comparado. Não se trata apenas de um dever social imposto e aceite como também congrega em si a obrigação do indivíduo “aumentar a sua perfeição natural”. Só trabalhando o ser humano podia “ser digno da humanidade que existe na sua própria pessoa” porquanto as sociabilidades introduzidas no mundo tendentes a produzir a lógica e sentido no ser social lhe impuseram a moral segundo a qual “se o trabalho enobrece o homem, a indolência degrada-o e desonra-o”.

Assim, com a popularização de computadores portáteis, smartphones, tablets e ambientes de trabalho virtuais, passou-se também a portabilizar o posto de trabalho, acarretando em uma maior conexão do trabalhador com seu ofício, uma vez que agora, por mais que exista um espaço físico onde o empregado labore, o trabalho passa a perseguir o indivíduo (Ferreira e Santana, 2021). Uma vez que não é mais possível “pendurar o jaleco” e deixá-lo nas dependências da empresa, os limites entre a vida profissional e a particular se mesclam, trazendo riscos ao bem-estar do trabalhador.

Em que pese a discussão acerca dos limites necessários à crescente informatização dos postos de trabalho seja, de modo geral, algo recente, tem-se que a temática do direito à desconexão remete, no nosso país, ao ano de 2003, quando Maior (2003, p. 01), afirmou que:

A pertinência situa-se no próprio fato de que ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar.

Nesta linha, surgem as bases da prerrogativa de desconexão do trabalhador, sendo mencionada, por Maior (2003, p. 02), que “está ligada com o não trabalho e um fundamental direito de não trabalhar em momentos que não são destinados ao labor”. No mesmo sentido, afirma Oliveira (2010, p. 1180) *apud* Maffra (2015, p. 3):

Tal direito consiste na prerrogativa titularizada pelo trabalhador de não sofrer ingerências, de não ser solicitado ou contatado por seu empregador durante períodos destinados ao repouso diário, semanal ou anual, por meio das tecnologias existentes.

Assim, tem-se que direito de não trabalhar, não diz respeito à redução na carga horária do trabalhador, tampouco se mostra como um incentivo ao desemprego ou um louvor ao ócio. Representa, tão somente, o direito que o indivíduo possui, enquanto trabalhador, de encerrar sua jornada de trabalho, com a finalidade de preservar seu direito ao lazer, resguardado pela Constituição Federal e seu artigo 6º e respeitar seu bem-estar. Ainda acerca da matéria, complementam Almeida e Severo (2014, p. 12):

Consubstancia-se no direito de trabalhar e de, também, desconectar-se do trabalho ao encerrar sua jornada, fruindo verdadeiramente das horas de lazer. Abarca o direito à limitação da jornada e ao efetivo gozo dos períodos de descanso, que lhes permitem, justamente, a vida fora do ambiente laboral.

Tal direito não deve ser observado somente com uma perspectiva filosófica, mas sim, técnico-jurídica, uma vez que de tal ponto de vista, resta nítido o bem da vida que se busca a proteção, o não trabalho, possibilitando a defesa deste direito em juízo (Maior, 2003). Assim, verifica-se que a ausência de desconexão ocorre quando é exigido do trabalhador a realização de qualquer atividade, conexas ao seu labor, fora da sua jornada de trabalho, tal qual atender a ligação de um cliente, enquanto janta com sua família, por exemplo.

O trabalhador, ao realizar a “facilidade” em atender um chamado, dificilmente deixará de fazê-lo, já que está em posse de seu celular. Tais situações, ao se tornarem rotineiras, se enraízam como uma situação normal, imperiosa do trabalho e, o empregado, deixa de identificar qualquer problema em responder, rapidamente um e-mail de seu superior, enquanto viaja de férias com sua família. Ainda, necessário ressaltar que, o trabalhador, ao ter seu direito de desconexão desrespeitado, não é o único ofendido, como menciona Maffra (2015, p. 510):

Em segundo plano, como titulares do referido direito à desconexão, estão os terceiros cujos direitos e interesses forem reflexamente afrontados em face da ausência do trabalhador. Entre eles, estão os integrantes da família do trabalhador, tais como os seus filhos menores, ou mesmo, os seus pais idosos.

A problemática é agravada no mesmo momento em que o empregado, com receio de alguma represália por parte de seu superior, atende ao chamado. A partir deste momento, é possível pressupor que a carga de requisições fora da sua jornada de trabalho será crescente, uma vez que, aos olhos do empregador, aquele trabalhador está apto e disponível a responder chamados, a qualquer hora (Estrada, 2014).

Também, verifica-se que a introdução de novos métodos de avaliação de desempenho, mais rigorosos, levam os trabalhadores à uma espécie de concorrência, de modo que passam a valorizar mais a quantidade de trabalho realizado à qualidade deste (Fialho, 2017).

Acerca da matéria, Ray e Bouchet (2010), *apud* Moreira (2016) citam a vigência de uma espécie de servidão voluntária, inferindo que os próprios indivíduos querem permanecer disponíveis, se mostrando indispensáveis e proativos, seja com medo de punições ou na busca por uma melhoria em suas carreiras. Verifica-se que tal autodisponibilidade remonta ao próprio sistema capitalista atual, que demanda um

aumento de produtividade e incentiva a competitividade, desumanizando o trabalhador e resignificando o conceito de lazer, que passa a se aproximar do conceito de consumo (Aquino e Martins, 2007).

Na esfera trabalhista, o mau uso das tecnologias e a hiperconexão ao trabalho se mostram como afrontas aos direitos de lazer e limitação da jornada do trabalhador, bem como à própria essência do ser humano, como menciona Maior (2003, p. 20):

É possível considerar que o não-trabalho nos dias presentes é até mesmo fator de resgate da natureza humana. Dizem que Deus criou o homem à sua imagem e semelhança. O homem, por sua vez, criou a máquina, mas esta, sem que se perceba, está recriando o homem à sua imagem e semelhança. Na era da informática, o homem está sendo transformado em sua essência: está se criando o homem cibernético. Se não for, portanto, por uma questão de responsabilidade social, que se pense no problema da desconexão do trabalho, então, como uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar... Não se adquire a plenitude do ser sem o sentimento. Este sentimento, aliás, é essencial até mesmo para que, ao retornar ao trabalho, o trabalhador consiga, enfim, enxergar as pessoas que estão à sua volta. A distância do trabalho permite até mesmo que a pessoa se veja no trabalho e consiga, então, avaliar criticamente sua postura, o que é essencial para, por mais paradoxal que pareça, atingir uma melhor eficiência no trabalho, mesmo que não seja este o propósito primordial da presente preocupação.

Assim, denota-se que, ao passo que os avanços tecnológicos trazem uma variada gama de benefícios à coletividade, também estão presentes os malefícios, os quais se tornam objeto de legislação específica, com vistas à preservação dos direitos mais básicos.

3.2 A LEGISLAÇÃO CONTEMPORÂNEA DO DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE DAS LEGISLAÇÕES EXISTENTES

No âmbito do direito de desconexão, se faz necessário citar, primeiramente, a legislação francesa, uma vez que se mostra como uma das pioneiras, no cenário mundial, ao tratar da matéria. Inicialmente, ainda no ano de 2001, a Suprema Corte da França firmou entendimento no sentido de que “o funcionário não tem obrigação de aceitar trabalhar de seu domicílio ou levar para casa seus arquivos e ferramentas de trabalho”, deixando claro que o domicílio do trabalhador não deve ser invadido pelas responsabilidades de seu emprego (França, 2001).

Dando sequência ao julgado, crescente foi a reflexão da doutrina francesa acerca da temática, sendo necessário destacar os apontamentos de Ray (2002), que

indica, como um dos principais problemas gerados pela conexão excessiva ao trabalho, a confusão da vida pessoal com a vida profissional.

Na sequência, a previsão legal de um direito de desconexão surge com a promulgação da Lei nº 2016-1088 - também chamada de Lei *El Khomri*, em homenagem à ministra do trabalho Myriam El Khomri a qual, por força do seu artigo 55, altera o artigo L2242-8, parágrafo 7º, do Código de Trabalho Francês, e traz previsão legal acerca da limitação de horas em que o trabalhador fica conectado à empresa, através uma negociação compulsória entre empregadores e seus empregados:

Art. 55

I. - artigo L. 2242-8 do Código do Trabalho é alterado da seguinte forma: 1. O 6º é completado com as palavras “incluindo através de ferramentas digitais disponíveis na empresa”; 2. É adicionado 7º lê-se: “ 7º Os termos do pleno exercício pelo empregado do seu direito à desconexão e implementação pela empresa de dispositivos para regular o uso de ferramentas digitais, para assegurar o respeito de períodos de descanso e a usufruição da vida pessoal e familiar. Na falta de acordo, o empregador deverá desenvolver uma carta, após consulta com a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, de representantes.

Esta Carta define os procedimentos para o exercício do direito à desconexão e também prevê a aplicação, para os funcionários e de supervisão e de gestão pessoal, de formação e campanhas de sensibilização para o uso racional de ferramentas digitais.

II - O item I desta seção entrará em vigor em 1 de Janeiro de 2017 (França, Lei 2016-1088, 2016). (tradução nossa)¹

Com a vigência do dispositivo, as empresas passam a estar obrigadas a entrar em consenso com seus trabalhadores acerca da utilização de meios eletrônicos de contato fora do expediente. Tal normativo busca promover, ao trabalhador, um melhor aproveitamento da vida pessoal e familiar, garantindo que não esteja em contato com sua empresa ou as responsabilidades decorrentes de seu emprego, por meio de quaisquer dispositivos eletrônicos. Ainda, verifica-se que se utiliza de um incentivo à negociação entre as partes, inferindo ao empregador, que deve se obstar de enviar e-

¹ No original: “Article 55 I. - L'article L. 2242-8 du code du travail est ainsi modifié : 1° Le 6° est complété par les mots : «notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ; » 2° Il est ajouté un 7° ainsi rédigé : « 7° 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. II. - Le I du présent article entre en vigueur le 1er janvier 2017.”

mails fora da jornada de seu empregado, o qual não deve se sentir culpado por não responder chamados em seu tempo de lazer (França, 2016).

Entretanto, em que pese seja nítido o avanço promovido pela referida lei, acerca da temática, o texto somente abrange empresas com mais de 50 trabalhadores, sendo omissa acerca daquelas empresas que não atingem tal requisito e deixando à mercê, os trabalhadores destas. Nesta linha, como pontos negativos, também é necessário mencionar a ausência de previsão de quaisquer sanções ao descumprimento dos seus termos, no que tange ao seu artigo 55 (França, 2016).

Doutro norte, em Portugal, verifica-se que a legislação que mais se aproxima de uma proteção ao direito de desconexão advém do Projeto de Lei N° 1217/XIII/4ª, que buscou aprovar Carta de Direitos Fundamentais na Era Digital, abarcando uma série de direitos aplicáveis ao ecossistema cibernético, buscando a atualização do ordenamento jurídico frente aos avanços tecnológicos (Portugal, 2019).

O artigo 15 da proposta versava, especificamente, acerca dos direitos digitais dos trabalhadores e a proteção da privacidade no âmbito do correio eletrônico. Já o artigo 16, refere o direito de desconexão dos dispositivos digitais fora da jornada de trabalho como forma de garantir o descanso e o lazer. Entretanto, verifica-se que tais artigos não compuseram a redação final da referida Carta, atualmente vigorando de maneira omissa acerca dos direitos no âmbito dos trabalhadores, uma vez que o próprio Ministério do Trabalho e da Segurança Social do país menciona que a temática não merece alteração da legislação, uma vez que seria tema de negociação coletiva (Portugal, 2019).

Questionado acerca da matéria, o Ministério de José António da Fonseca Vieira da Silva referiu (Martins, 2017):

O direito à desconexão por parte dos trabalhadores faz parte de matéria mais vasta da organização do tempo de trabalho que deve efetivamente ter na negociação coletiva a sua sede mais eficiente. Faz sentido que sejam as empresas a negociar com os trabalhadores os precisos termos daquele direito de “desligar” do trabalho e as formas mais adequadas de reduzir a intrusão do trabalho nas suas vidas privadas.

Por sua vez, o Chile, em 2020, se tornou o primeiro país a legislar acerca do direito de desconexão fora da Europa (Pereira, 2021), após a aprovação da Lei 21.220, que traz importantes modificações à sua legislação trabalhista. O normativo adiciona um novo capítulo ao Código de Trabalho do país, intitulado “Do Trabalho à

Distância e Teletrabalho” e adiciona previsão no âmbito da desconexão dos trabalhadores neste regime:

No caso de trabalhadores remotos que distribuem livremente o seu horário ou teletrabalhadores excluídos da limitação do horário de trabalho, o empregador deve respeitar o seu direito à desconexão, garantindo o tempo em que não será obrigado a responder às suas comunicações, ordens ou outros requisitos. O tempo de desconexão deve ser de pelo menos doze horas contínuas em um período de vinte e quatro horas. Da mesma forma, em nenhum caso o empregador pode estabelecer comunicações ou formular ordens ou outras exigências em dias de descanso, licenças ou férias anuais para os trabalhadores (Chile, Lei 21.220, 2020). (tradução nossa)².

Verifica-se, portanto, a existência de legislação específica acerca do direito de desconexão no âmbito internacional, sendo possível constatar a relevância da matéria e o interesse do legislador, dos referidos países, na proteção dos direitos do obreiro, bem como da saúde e bem estar deste.

3.3 O RECONHECIMENTO DO DIREITO À DESCONEXÃO A PARTIR DE NORMAS DE MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

Em que pese a inobservância ao direito de desconexão de um trabalhador não acarrete em graves danos imediatos, verifica-se que desencadeia problemas de saúde no indivíduo sobrecarregado, de forma diferida no tempo, como ansiedade, depressão e síndrome de *burnout*, sendo classificada como um fenômeno ocupacional (Organização Mundial da Saúde, 2019). Acerca do estresse em decorrência do excesso de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (2016, p. 06) já se posicionou:

Hoje, trabalhadores de todo o mundo enfrentam mudanças significativas na organização e nas relações de trabalho; eles estão sob grande pressão para atender às demandas da vida laboral moderna. Com a velocidade do trabalho ditada por comunicações instantâneas e altos níveis de competição global, as linhas que separam trabalho e vida pessoal estão se tornando cada vez mais difícil de identificar. Os riscos psicossociais, como competição crescente, expectativas mais altas quanto à performance e longas jornadas de trabalho estão contribuindo para um ambiente laboral mais estressante.

² No original: “Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.”

Além disso, devido à atual recessão econômica que está intensificando o ritmo das mudanças e reestruturações organizacionais, trabalhadores estão experimentando cada vez mais trabalhos precarizados, oportunidades de trabalho reduzidas, medo da perda do emprego, demissões em massa, desemprego e estabilidade financeira reduzida, o que resulta em sérias consequências para sua saúde mental e seu bem-estar. (tradução nossa)³

Não obstante, também traz riscos à coletividade, repercutindo na esfera da segurança do trabalho, uma vez que o trabalhador, exausto, físico e mentalmente, poderá, a depender de suas funções, colocar a si e outros colaboradores em situação de perigo e, conseqüentemente, ocasionando acidentes de trabalho (Franco, Druck e Silva, 2010). Ainda, tem-se que os reflexos da sobrecarga do trabalhador repercutem também na sociedade como um todo, uma vez que, em caso de acidente ou afastamento do trabalho por doença, aquele indivíduo receberá auxílio da Previdência Social.

Acerca da matéria, o Boletim Quadrimestral de 2017 da Secretaria da Previdência Social (Ministério da Fazenda, 2017, p. 05) carrega dados alarmantes:

Os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho, considerando a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, no período de 2012 a 2016. Quanto à atividade econômica, a administração pública em geral e os bancos múltiplos com carteira comercial, são os mais frequentes, respectivamente, na concessão de auxílio-doença relacionado ao trabalho.

[...]

Os transtornos mentais e comportamentais ocupam a terceira posição como motivo para afastamento do trabalho, totalizando 668.927 casos, cerca de 9% do total de auxílios-doença e aposentadorias por invalidez no período.

Atualmente, verifica-se um aumento do referido quantitativo, uma vez que, somente no ano de 2023 o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, concedeu 288.865 benefícios por incapacidade (temporários e permanentes) em decorrência de transtornos mentais e comportamentais, representando 38% a mais do que no ano de 2022, quando foram concedidos 209.124 benefícios (São Paulo, 2024).

³ No original: International Labour Organization - ILO - "Today workers all over the world are facing significant changes in work organization and labour relations; they are under greater pressure to meet the demands of modern working life. With the pace of work dictated by instant communications and high levels of global competition, the lines separating work from life are becoming more and more difficult to identify. Psychosocial hazards such as increased competition, higher expectations as regards performance and longer working hours are all contributing to an ever more stressful working environment. In addition, owing to the current economic recession that is augmenting the pace of organizational change and restructuring, workers are increasingly experiencing precarious work, reduced work opportunities, fear of losing their jobs, massive layoffs, unemployment, and decreased financial stability, with serious consequences for their mental health and wellbeing.

De tal modo, necessário ressaltar a urgência de uma melhor adequação do trabalho às condições psicofisiológicas dos trabalhadores, conforme elencado na Norma Regulamentadora nº 17 - NR-17 do Ministério do Trabalho. O Manual de Aplicação da referida norma menciona:

As características psicofisiológicas dizem respeito a todo o conhecimento referente ao funcionamento do ser humano. Se a ergonomia se distingue pela sua característica de busca da adaptação das condições de trabalho ao homem, a primeira pergunta a se colocar é: quem é este ou quem são estes seres humanos a quem vou adaptar o trabalho? Evidentemente, todo o conhecimento antropológico, psicológico, fisiológico está aí incluído, e não podemos fazer uma listagem completa de todas essas características. Ainda não se tem um conhecimento acabado sobre o homem. Mas todas as aquisições dos diversos ramos do conhecimento devem ser utilizadas na melhoria das condições de trabalho (Brasil, 2002, p. 11).

Não obstante, a própria CLT versa, em um de seus capítulos, acerca da segurança e medicina do trabalho. Destacam-se as Normas Regulamentadoras: NR-05, que prevê a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); NR-07, que prevê o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO); NR-09, que prevê o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA); e a já referida NR-17, que versa sobre Ergonomia.

Tal rol normativo clarifica a importância da proteção e manutenção da saúde do trabalhador, incluindo o contexto geral do ambiente de trabalho, conforme menciona Garcez (2011, p. 316):

O direito fundamental ao meio ambiente equilibrado encontra-se disposto no art. 225 da Constituição Federal de 1988, sendo certo que este meio ambiente deve ser analisado sob suas diversas faces, abrangendo inclusive o meio ambiente do trabalho, vez que possui conotação multidisciplinar. (...) Este meio proporciona a interação entre os indivíduos; entre estes e os meios de produção dispostos no local físico de trabalho, bem como com as condições para o exercício da atividade produtiva. Condições estas que devem possibilitar a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores, através da aplicação de princípios básicos, como, por exemplo, o princípio protetor, disposto no Direito do Trabalho, que visa proteger o hipossuficiente numa relação de emprego, qual seja, o trabalhador.

Ressalta-se que o conceito de ambiente de trabalho é amplo, uma vez que também abrange a temática da limitação da jornada diária e semanal de labor e os respectivos intervalos intrajornada (Martinez, 2024) e, neste sentido, se conecta à noção de direito de desconexão. Doutra parte, denota-se que a própria Constituição Federal, em seu art. 7º, XXII, refere o direito à redução dos riscos do trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Nessa linha, complementa Delgado (2019, p. 1123):

[...] os preceitos constitucionais acima citados colocam como valor intransponível o constante aperfeiçoamento das condições de saúde e segurança laborais, assegurando até mesmo um direito subjetivo à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Por essa razão, regras jurídicas que, em vez de reduzirem esse risco, alargam-no ou o aprofundam, mostram-se francamente inválidas, ainda que subscritas pela vontade coletiva dos agentes econômicos e profissionais envolventes à relação de emprego.

Assim, conclui-se que o próprio conceito de direito de desconexão busca assegurar a dignidade do trabalhador, bem como sua integridade física e psíquica, por meio da desvinculação, após encerrada a jornada de trabalho, do indivíduo e seu emprego. Uma vez que constatada a importância de tal instituto, com legislação própria em diversos países, faz-se necessário o estudo da matéria no âmbito nacional.

4 O DIREITO DE DESCONEXÃO E O ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO: A ANÁLISE DE UMA PRERROGATIVA FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR

O último capítulo deste trabalho abordará a temática do direito de desconexão no ordenamento jurídico brasileiro, iniciando com a análise dos projetos de lei existentes acerca da matéria. Na sequência, de modo a verificar o entendimento jurisprudencial acerca do instituto, serão apresentados acórdãos proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST e pelos Tribunais Regionais do Trabalho da 4ª e 12ª Região - TRT4 e TRT12, respectivamente. Ainda, refere-se que a escolha pelos Tribunais Regionais se deu em razão da proximidade geográfica com o local de residência do pesquisador.

4.1 O DIREITO DE DESCONEXÃO E OS PROJETOS DE LEI EXISTENTES NO BRASIL

Em que pese não exista, no Brasil, nenhuma legislação vigente específica acerca de um direito de desconexão, tem-se que a legislação existente estabelece, tão somente, os contornos da jornada de trabalho, limitando-a. Verifica-se que a discussão acerca da temática é relativamente recente em nossa sociedade, uma vez que somente passou a ser abordado por doutrinadores em meados dos anos 2000, ganhando maior relevância no ano de 2003, em virtude do artigo publicado por Jorge Souto Maior intitulado “Direito à Desconexão do Trabalho”.

Diante da relevância da matéria, verifica-se que existiram algumas tentativas de legislar especificamente sobre a proteção de tal direito fundamental. Assim, em um primeiro momento, sobreveio o Projeto de Lei - PL nº 6.038/2016, atualmente arquivado (Brasil, 2016) o qual buscava incluir na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, o seguinte texto normativo:

Art. 72-A É vedado ao empregador exigir ou incentivar que, fora do período de cumprimento de sua jornada de trabalho, o empregado permaneça conectado a quaisquer instrumentos telemáticos ou informatizados com a finalidade de verificar ou responder a solicitações relacionadas ao trabalho (Brasil, 2016).

Na sequência, o PL nº 4.044/2020 propôs, de forma diversa, uma regulamentação acerca do direito de desconexão:

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

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

§ 2º As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva (Brasil, 2020).

Art. 133-A Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho.

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

§ 2º As disposições deste artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas (Brasil, 2020).

Por fim, o PL nº 4.567/2021, objetiva abranger também o servidor público, propondo alterações na CLT e na Lei nº 8.112/1990:

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

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

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

Parágrafo único. A inobservância do disposto neste artigo sujeitará o empregador a multa a favor do empregado, em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário (Brasil, 2021).

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

Parágrafo único. A inobservância do disposto neste artigo sujeitará o superior hierárquico que permitir ou exigir a violação do direito à desconexão às penalidades disciplinares (Brasil, 2021).

Denota-se que, em que pese o legislador pátrio tenha identificado a relevância da matéria, ao propor a regulamentação do instituto da desconexão ao trabalho, as

alterações ainda pendem de efetivação. No que tange ao PL n.º 4.044/2020, em consulta à sua tramitação legislativa, tem-se que atualmente aguarda emissão de relatório pela Comissão de Comunicação e Direito Digital, estando sob relatoria da Senadora Zenaide Maia (Brasil, 2024). Doutro norte, acerca do PL n.º 4567/2021, verifica-se que restou apensado ao PL n.º 4931/2020, o qual tem como objetivo regulamentar o teletrabalho, ainda em tramitação e aguardando a emissão de parecer pela Comissão do Trabalho, de relatoria do Deputado Reimont (Brasil, 2024).

Neste sentido, conclui-se que, enquanto da elaboração do presente trabalho, o direito à desconexão não é objeto de legislação específica em nosso país, entretanto, será visto que tal lapso normativo é suprido pela jurisprudência pátria.

4.2 O DIREITO DE DESCONEXÃO NO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E NOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DA 4ª E DA 12ª REGIÃO

De forma a verificar o entendimento de decisões judiciais acerca do direito à desconexão, realizaram-se pesquisas nas plataformas informatizadas de consulta de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho - TST e dos Tribunais Regionais do Trabalho da 4ª – TRT4/RS e 12ª Região – TRT12/SC. Para tanto, utilizou-se a pesquisa pelo termo “direito à desconexão” constante na íntegra dos acórdãos, limitados ao período compreendido entre os anos de 2017 a 2024, sendo que como resultado foram obtidas 168, 238 e 443⁴ acórdãos proferidos (no TST, TRT4/RS e TRT12/SC, respectivamente).

No que tange ao entendimento Tribunal Superior do Trabalho acerca da matéria, verificou-se que no julgamento do Agravo AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, de relatoria do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, restou reconhecida a necessidade de respeito ao direito à desconexão, de modo que restou mantida decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, na qual foi determinado o pagamento de indenização ao empregado que teve cerceado seu direito ao lazer e descanso pleno.

No caso concreto, o reclamante, que atuava como analista de suporte, era submetido a plantões de 14 dias seguidos, nos quais, além do cumprimento da jornada de trabalho, também permanecia à disposição do empregador, bem como trabalhava

⁴ Analisaram-se, apenas, as mais relevantes para o recorte metodológico da pesquisa a partir da leitura da íntegra do acórdão.

durante madrugadas em diversas oportunidades. Da análise do voto do Relator, destaca-se a importância conferida à necessidade de desconexão do trabalhador:

Não há dúvida de que o trabalho dignifica o homem, entretanto, o excesso desse trabalho pode macular a sua dignidade, razão pela qual é imprescindível que o trabalhador dele se desconecte a fim de que seja preservado em sua integridade física e mental, bem como sua vida social e familiar seja protegida, amparando, assim, dois direitos fundamentais prescritos no artigo 6º, caput, da Constituição Federal: lazer e saúde (Brasil, 2017, p. 17).

Ainda, sobre a interferência da evolução tecnológica no Direito Trabalhista, complementou o Ministro “ora, o avanço tecnológico e o aprimoramento das ferramentas de comunicação no trabalho devem servir para a melhoria das relações de trabalho e otimização das atividades, jamais para escravizar o trabalhador” (Brasil, 2017, p. 18).

Neste sentido, restou reconhecida a ofensa ao direito de desconexão do reclamante e a obrigação de indenizar, considerando o cumprimento de excesso de jornada, pela quantidade de tempo em que o trabalhador esteve submetido ao poder do empregador, situação que ameaçou sua esfera privada e direitos fundamentais, conforme se depreende da ementa do julgado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. JORNADA DE TRABALHO. HORAS DE SOBREAVISO. O regime de sobreaviso caracteriza-se como o tempo, previamente ajustado, em que o empregado permanece, fora do horário normal de serviço, à disposição do empregador, no aguardo de eventual chamada para o trabalho. Tal situação importa diminuição ou cerceamento da liberdade de dispor do seu próprio tempo, pois a constante expectativa de ser chamado ao serviço no momento de fruição do seu descanso, seja em casa ou em qualquer outro lugar que possa vir a ser acionado por meios de comunicação, impede que desempenhe as suas atividades regulares. A regra do artigo 244, § 2º, da CLT deve ser compreendida à luz da realidade da época de sua edição, nos idos de 1943, quando os meios de comunicação eram rudimentares e, por isso, era exigida a permanência do empregado em sua casa, a fim de ser localizado de maneira mais rápida. Hoje, porém, é possível que o trabalhador tenha certa mobilidade e, ainda assim, seja prontamente contatado pela empresa, por meio de pager, celular ou outros recursos tecnológicos. Nesse sentido é a Súmula nº 428 do TST. Na hipótese, o quadro fático delineado no acórdão regional comprova, efetivamente, a ocorrência de restrição à liberdade do autor, já que, quando escalado em regime de plantão, deveria ficar com o telefone celular e notebook disponíveis a fim de prestar suporte técnico ao cliente que necessitava. Incidência do artigo 896, §§ 4º e 5º, da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. **DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREAVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA**

CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na "[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral". Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que " o autor permaneceu conectado, mentalmente, ao trabalho durante os plantões, que ocorriam 14 dias seguidos. Além de cumprir sua jornada, o autor permanecia à disposição da empresa, chegando a trabalhar de madrugada em algumas ocasiões, como no dia 06/01/2008, por exemplo, em que trabalhou das 2h às 5h, no dia 27 do mesmo mês, das 4h40min às 11h30min (fl. 416), e no dia 13/09/13, das 0h às 3h30min (fl. 418). " A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. **A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. Para Jorge Luiz Souto Maior, " quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia(...), mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo. " Não fossem suficientes as argumentações expostas e a sustentação doutrinária do reconhecimento do direito aludido, há que se acrescentar o arcabouço constitucional que ampara o direito ao lazer, com referência expressa em vários dispositivos, a exemplo dos artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227. O direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço. Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior. Finalmente, a proteção**

não se limita ao direito interno. Mencione-se, na mesma linha, diversos diplomas normativos internacionais, que, ou o reconhecem de modo expresso, ou asseguram o direito à limitação do número de horas de trabalho, ora destacados: artigos 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936); XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; e 7º, "g" e "h" do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), os dois últimos ratificados pelo Brasil. Nesse contexto, mostra-se incontroversa a conduta antijurídica da empresa que violou direito fundamental decorrente de normas de ordem pública. Os danos causados, pela sua natureza *in re ipsa*, derivam na própria natureza do ato e independem de prova. Presente o nexo de causalidade entre este último e a conduta patronal, está configurado o dever de indenizar. Agravo de instrumento a que se nega provimento. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. DECISÃO GENÉRICA. INÉRCIA DA PARTE, QUANTO À OPOSIÇÃO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE REVISÃO. O Tribunal Regional não especificou os parâmetros concretos que o levaram a manter a sentença que fixou a indenização por danos morais em R\$25 .000,00. Diante da omissão da Corte a quo, caberia a oposição de embargos de declaração, a fim de que explicitasse os fundamentos que conduziram ao valor arbitrado e demonstrasse a proporcionalidade com relação à extensão do dano. Como a parte não tomou tal providência afigura-se inviável o exame da tese recursal, no sentido de que não há razoabilidade no montante da indenização. Incidência da Súmula nº 297 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 27/10/2017) (Brasil, 2017). (grifos nossos)

Na mesma linha, as decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região/RS marcha rumo ao reconhecimento e efetivação do direito à desconexão. As decisões do Regional condenam a falta de observância dos limites legais e constitucionais à duração do trabalho, buscando a preservação da segurança e da saúde do trabalhador.

No julgamento do Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020511-77.2022.5.04.0271, de relatoria do Desembargador Alexandre Correa da Cruz, a 2ª Turma do TRT4 reconheceu a ofensa ao direito de desconexão e confirmou a sentença de 1º Grau que condenou a Reclamada ao pagamento de horas extras do período excedente de intervalo intrajornada previsto em Acordo Coletivo de Trabalho, com adicional de 50% e reflexos em férias com 1/3, 13º salário, aviso-prévio e no FGTS com multa.

A fim de salvaguardar as prerrogativas do trabalhador, verificou-se que a ampliação do limite máximo de intervalo intrajornada representava uma ameaça ao direito de desconexão do empregado, considerando o prolongamento da ausência deste no seio familiar (Brasil, 2023), conforme se observa na ementa do julgado:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. Ajuizada a reclamatória trabalhista quando já em vigor as alterações apresentadas pela Lei 13.467/17 - as quais abrangem não apenas regras de direito material, como também questões afetas ao processo do trabalho - a ela é aplicável a regra de sucumbência recíproca do art. 791-A da CLT. A decisão proferida pelo STF na ADI no 5766, com efeito, não tem o condão de afastar o direito da parte autora aos honorários sucumbenciais devidos pela parte ré. Apelo provido. **RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ. INTERVALO INTRAJORNADA. ELASTECIMENTO DO LIMITE MÁXIMO. CONDENAÇÃO EM REFLEXOS. DEVIDA.** A existência de cláusula normativa elastecendo o limite máximo do intervalo intrajornada configura, por si só, configura ampliação da conexão do trabalhador ao emprego, proporcionando-lhe uma ausência ainda mais prolongada no seio familiar, por exemplo. **Quando o empregador descumpra a referida previsão normativa, elastecendo ainda mais o prazo do intervalo intrajornada máximo (que, por lei é de duas horas e, de acordo com a norma coletiva sob análise, é de quatro horas), fere mais um pouco o direito do trabalhador à desconexão, que corresponde ao direito de ter uma vida fora do emprego. Tal prática acaba por conectar o trabalhador ao emprego por esse tempo a mais e, ao mesmo tempo, retira-lhe o direito ao pagamento das horas extras que, na realidade, acabam sendo cumpridas ao término da jornada.** Nesse sentido, e porque não há qualquer referência expressa na lei ou na norma coletiva acerca do caráter indenizatório do pagamento decorrente do irregular elastecimento do intervalo intrajornada máximo, reputo devidos os reflexos deferidos na sentença. Recurso não provido. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020511-77.2022.5.04.0271 ROT, em 18/12/2023, Desembargador Alexandre Correa da Cruz) (Brasil, 2023). (grifos nossos)

Ainda, no julgado em análise, o Desembargador Relator elucida a forma na qual a desconexão do trabalhador é comprometida, de forma exemplificativa:

[...] se o empregado é contratado para cumprir jornada de trabalho de oito horas, das 06h00min às 18h00min, com quatro horas de intervalo intrajornada (via ajuste em norma coletiva) e, em determinada ocasião, encerra a sua jornada de trabalho às 19h00min - por ter elastecido em uma hora o intervalo máximo de quatro horas -, na realidade ele permaneceu conectado ao trabalho por uma hora a mais (até às 19h00min) e não fará jus ao pagamento de horas extras, parcela de cunho salarial (Brasil, 2023).

Denota-se, portanto, que o entendimento da 2ª Turma do TRT4/RS se alinha com a temática abordada no presente trabalho, acerca da necessidade de observância ao direito de desconexão do trabalhador. Para o mesmo ponto converge o acórdão proferido pela 1ª Turma do TRT4/RS no Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020055-05.2022.5.04.0732, que confirmou a sentença de 1ª Grau e reconheceu a falta de desconexão do empregado com as responsabilidades decorrentes do contrato de trabalho.

Ao ser constatado que o reclamante permanecia à disposição do empregador após sua jornada de trabalho, bem como aos sábados e domingos, o juízo de origem,

ao julgar a matéria, salientou ser irrelevante a forma com que o empregado é chamado ao serviço e, considerando o desrespeito ao direito de desconexão e a limitação do repouso, condenou as reclamadas ao pagamento de horas de sobreaviso. Ressaltando que a sentença não comportaria reformas acerca da matéria, o Desembargador Relator Edson Pecis Lerrer esclareceu:

[...] os inúmeros atendimentos emergenciais do reclamante e sua equipe ao longo de todo o contrato constantes dos controles de horário apresentados conferem ao reclamante o direito ao pagamento das horas de sobreaviso, como arbitrado na sentença, estando implícita a restrição à liberdade de locomoção, não sendo crível o argumento de que não estivesse obrigado a responder ao chamado patronal [...](Brasil, 2023).

Doutro norte, ao arripio dos julgados citados até o momento, constata-se que, em que pese seja reconhecida a importância da desconexão do trabalhador, o provimento de decisão favorável ao trabalhador que teve sua prerrogativa ameaçada depende da identificação da real ofensa à sua desconexão. Neste sentido, é possível citar o acórdão proferido pela 5ª Turma do TRT4/RS no Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0020510-81.2022.5.04.0016, onde o conjunto probatório não foi capaz de comprovar a ofensa à desconexão da trabalhadora em seu período de férias.

No julgado, a Desembargadora Relatora Rejane Souza Pedra menciona:

[...] Entendo que o depoimento da testemunha não é capaz de comprovar a alegação da petição inicial no sentido de que a reclamante era constantemente chamada por meio de ligações pelo celular. Embora a testemunha tenha referido que, em média, os supervisores recebiam ligações uma ou duas vezes ao dia no período de férias, nem sequer indica o tempo dessas ligações e se eram de tal monta que inviabilizaria o direito à desconexão do trabalho. Também não há qualquer referência quanto à obrigatoriedade de atender tais ligações. Reputo, pois, que dos termos do depoimento da testemunha, invocado pela recorrente, não é possível concluir que a reclamante teve efetivo prejuízo à fruição das férias. [...] (Brasil, 2023).

Ainda, no que tange ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região/SC, verifica-se que os acórdãos encontrados também convergem para a defesa do direito de desconexão dos trabalhadores, de forma ainda mais evidente.

Em julgamento ao Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0000172-24.2023.5.12.0018, restou mantida a decisão de 1º Grau que reconheceu a ofensa do direito de desconexão do reclamante, uma vez que comprovada a obrigatoriedade de participação dos empregados em grupo de *Whatsapp*, bem como a exigência de

pronta resposta a qualquer mensagem. Acerca do caso em comento, de relatoria da Desembargadora Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert, tem-se a seguinte ementa:

HORAS EXTRAS. TRABALHO REPASSADO EM APLICATIVO DE MENSAGENS INSTANTÂNEAS FORA DO HORÁRIO DO EXPEDIENTE. PREJUÍZO AO LAZER E AO DESCANSO. RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DE LABOR EXTRAORDINÁRIO. OFENSA DO DIREITO À DESCONEXÃO. Comprovando o trabalhador que eram repassadas pelo empregador, em aplicativo de mensagens instantâneas, informações relacionadas ao trabalho, bem assim que era obrigatório acessar, ter conhecimento e responder estas informações mesmo após o término do expediente, sob pena de aplicação de advertência verbal, considera-se que o trabalhador estava à disposição do empregador, devendo este responder pelo pagamento das horas extras correspondentes. A tecnologia tem que ser usada com moderação e não pode significar exigir do trabalhador que fique conectado durante o dia todo à empresa, prejudicando, assim, o seu descanso e lazer. O direito à desconexão constitui importante direito fundamental e a sua vulneração deve importar no reconhecimento de que o trabalhador estava prestando serviços fora do horário do expediente, cabendo à empresa o pagamento das horas extras correspondentes. (TRT da 12ª Região; Processo: 0000172-24.2023.5.12.0018; Data de assinatura: 22-07-2024; Órgão Julgador: Gab. Des. Gracido Ricardo Barboza Petrone - 4ª Turma; Relator(a): MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT) (Brasil, 2024). (grifos nossos)

Não obstante, no acórdão proferido no Recurso Ordinário em Procedimento Sumaríssimo n.º 0000413-11.2023.5.12.0046, também de relatoria da Desembargadora Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert, restou constatado que o reclamante não teve seu direito de desconectar do trabalho no período de férias, sendo dever da empresa indenizar o período. Ainda, acerca da matéria, enfatizou a Desembargadora Relatora:

Nesse particular, abro um parêntese para enfatizar que a tecnologia tem que ser usada de forma equilibrada pelas empresas, em especial nas férias dos trabalhadores, não podendo exigir destes que fiquem conectados durante suas férias e tenham que responder a mensagens e e-mails, quando acionados, prejudicando, assim, o seu efetivo descanso e lazer (Brasil, 2024).

Nesse sentido, ressalta-se a ementa do julgado em comento:

TRABALHO NAS FÉRIAS. IRRENUNCIABILIDADE. E-MAILS. DIREITO À DESCONEXÃO. DIREITO FUNDAMENTAL. O direito às férias constitui direito irrenunciável do empregado, assegurado pela Constituição Federal (art. 7º, inc. XVII, da CF). **A prestação de serviços durante as férias impossibilita a satisfação de sua finalidade, qual seja, proporcionar o efetivo descanso físico e mental ao trabalhador, o que inclui o direito à desconexão do ambiente de trabalho.** O uso da tecnologia pelas empresas não pode se revelar excessivo, de forma a exigir que os trabalhadores não se desconectem durante as férias e tenham que responder aos e- e-mails, caso acionados, prejudicando, assim, o efetivo descanso e lazer. **O direito à**

desconexão constitui importante direito fundamental e a sua vulneração deve importar no reconhecimento de que o trabalhador estava prestando serviços em férias, cabendo à empresa indenizar as férias, em dobro, cujo gozo foi impedido pelo trabalho. (TRT da 12ª Região; Processo: 0000823-73.2021.5.12.0035; Data de assinatura: 22-08-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Roberto Luiz Guglielmetto - 1ª Câmara; Relator(a): MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT) (Brasil, 2024). (grifos nossos)

Ante o exposto, em atenção aos acórdãos analisados - considerando que o presente trabalho não tem como objetivo esgotar a análise da matéria, mas sim identificar, de forma breve, o tratamento dado ao direito de desconexão pelos referidos Órgãos Julgadores nos casos onde o conjunto probatório ampara o pedido - constata-se que existe consenso acerca da necessidade de respeito ao direito de desconexão do trabalhador ao seu trabalho.

De forma reiterada, os julgadores relacionaram o direito à desconexão com garantias e direitos fundamentais à saúde, lazer, vida privada e ao princípio da dignidade da pessoa humana. Sendo nítida a relevância da matéria, verifica-se que a ausência de legislação não representou impeditivo ao amparo do trabalhador.

4.3 A (DES)NECESSIDADE DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA ACERCA DA MATÉRIA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Em que pese existam Projetos de Lei que visam regulamentar a matéria acerca da desconexão do trabalhador com seu trabalho, estes ainda tramitam, pendendo de conclusão e, conseqüentemente, de efetivação. Conforme abordado anteriormente, na França, o direito à desconexão do trabalhador inicialmente foi abordado em um julgamento do Supremo Tribunal nacional, ainda no ano de 2001. Na sequência, após o fomento do debate na seara doutrinária, sobreveio, no ano de 2016, legislação específica acerca do tema.

Já no território nacional, destacam-se as anotações de Jorge Souto Maior, pioneiras acerca do tema, sendo que no ano de 2003 - época na qual grande parte das tecnologias atuais não existiam - evocou a necessidade da discussão, pontuando que “na verdade, este tema, aparentemente surrealista, apresenta grande pertinência com o nosso tempo e também é revelador de várias contradições que circundam o chamado mundo do trabalho” (Maior, 2003, p.1).

Ao traçar um paralelo entre a experiência francesa e a realidade brasileira, constata-se que a defesa ao descanso do trabalhador decorre inicialmente de uma construção jurisprudencial e doutrinária, respectivamente. Considerando a inexistência de legislação específica e a necessidade de amparo ao trabalhador ofendido, foram reconhecidas pela jurisprudência e pela doutrina, novas funções dos direitos tradicionais, por meio da hermenêutica.

Acerca da matéria, ensina Christiana D'arc Damasceno Oliveira (2010, p. 1181), *apud* Maffra (2015, p. 3):

[...] não se trata propriamente de um “novo” direito, mas sim no reconhecimento de novos conteúdos e funções de alguns direitos já tradicionais, por meio de processos de transmutação hermenêutica e de criação jurisprudencial. Destaca ainda que o referido direito mantém correlação com Direitos Fundamentais, especialmente com as normas enunciadas no texto constitucional, em seu art. 7º, incisos XIII, XV, XVII e XXII [...].

Neste sentido, tem-se que o direito de desconexão está sob amparo de outras prerrogativas fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, princípio este previsto no art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), bem como na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu art. 1º, III (Brasil, 1988). Em se tratando uma qualidade irrenunciável e inalienável da pessoa humana, deve ser respeitada e protegida, não podendo ser tolhida, uma vez que inerente à cada indivíduo (Sarlet, 2010).

Imprescindível, portanto, que o poder sobre o indivíduo - o empregado - deve ser limitado, de modo que não seja submetido, injustamente, à privação de sua autonomia ou liberdade, de modo que seja garantida sua existência saudável e o exercício de sua dignidade (Sarlet, 2010), com o acesso ao lazer - previsto na própria Constituição de 1988, em seu art. 6º - e ao livre arbítrio no período extrajornada.

Assim, tem-se que a efetivação de tal direito tem origem na interpretação textual da legislação existente e no entendimento lógico, uma vez que o trabalho se limita à 44h semanais. Ou seja, conclui-se que as horas não dedicadas ao trabalho referem ao repouso e lazer, de modo que o trabalhador se desvincule do seu ofício (Maffra, 2015).

Percebe-se, ainda, que a efetivação do direito de desconexão implica uma mudança de comportamento do empregado, que não deve se submeter à ultra conexão, bem como do empregador, que deve se abster de cometer excessos e

restringir o uso da tecnologia para com seus subordinados, em observância à jornada de trabalho (Pastore, 2021).

De toda sorte, verifica-se que, apesar de inexistir legislação vigente acerca da matéria, o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de recursos competentes à efetivação do direito de desconexão do empregado, conforme refere Amorim (2022, *online*):

O atual entendimento jurisprudencial leva sempre em conta uma análise que deve ser feita caso a caso, entre a disponibilidade do empregado, somado ao grau de subordinação, e, ainda, o tempo de serviço efetivo e, em todos os casos, sempre tendo como métrica o princípio da razoabilidade.

Com as balizas da Constituição Federal, tem-se que a desconexão se mostra como direito fundamental do trabalhador, abrangida pelas normas de contenção que regulamentam a necessidade de descanso (Pastore, 2021), dentre as quais ressalta-se o direito à limitação da jornada, o direito a férias, o direito ao repouso e lazer, bem como o princípio da dignidade humana.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou analisar o instituto do direito a desconexão e seus principais aspectos, o qual, apesar de não ser objeto de legislação específica no Brasil, tem a relevância reconhecida pela doutrina e jurisprudência. Para tanto, o estudo iniciou com a contextualização histórica da relação de emprego, de modo a viabilizar a análise das novas formas de trabalho, completamente alteradas pela evolução tecnológica e separadas do espaço físico de trabalho, sendo exemplificadas pelo trabalho no domicílio, o teletrabalho e o *home office*. Ainda, considerando as inúmeras mudanças ocasionadas pela tecnologia, também foram abordados os reflexos gerados no âmbito da subordinação.

Na sequência, buscou-se discorrer a respeito do direito à desconexão, com o objetivo de compreender o seu conceito - o direito de não trabalhar nos momentos não destinados ao labor - e esclarecer sua relevância à saúde e bem estar do trabalhador, observando também a legislação internacional acerca da temática. Também, de maneira breve foram analisados os riscos que a ofensa de tal direito traz ao trabalhador, sob a ótica das normas de medicina e segurança do trabalho.

Por fim, ao último capítulo, abordou-se a realidade do instituto no ordenamento jurídico brasileiro, de forma que fosse possível atingir os objetivos propostos pela presente pesquisa. Em um primeiro momento, analisaram-se os Projetos de Lei existentes que buscaram legislar sobre o direito à desconexão, sendo verificado que alguns ainda estão em trâmite, pendendo de conclusão. Após, de modo a ser verificado o entendimento jurisprudencial acerca da matéria, realizou-se uma pesquisa jurisprudencial junto ao Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho da 4ª e 12ª Região (com abrangência no Rio Grande do Sul e Santa Catarina, respectivamente), sendo constatada a relevância da matéria para os julgadores, bem como a convergência dos resultados acerca do reconhecimento de ofensa ao direito de desconexão.

Nesse sentido, considerando a forma com que os referidos Tribunais trataram a matéria, verificou-se que a ausência de legislação específica acerca do direito à desconexão não pressupõe a inexistência de direito, uma vez que o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de mecanismos que suprem a lacuna normativa. Com isso, do estudo realizado, constatou-se a relevância do direito à desconexão,

principalmente diante da atual revolução tecnológica vivenciada, que abrange também as relações de trabalho.

O instituto mostrou-se abrangido pela legislação de contenção e direitos fundamentais oriundos da Constituição Federal, que limita a jornada de trabalho e refere o direito ao repouso e lazer, bem como defende a dignidade da pessoa humana. Não obstante, nota-se que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho da 4ª e 12ª Região (com abrangência no Rio Grande do Sul e Santa Catarina, respectivamente) tutela a desconexão do trabalhador que comprova a sua ofensa, restando suprido o vácuo normativo específico acerca da matéria.

Ainda, considerando a conclusão obtida, tem-se que é possível constatar indícios de um possível desdobramento da temática, podendo ser abordado em um trabalho científico de sequência, acerca da abrangência dos impactos causados pela não observância do direito à desconexão, a depender da função exercida pelo trabalhador. Neste sentido, pairam dúvidas sobre como o posto ocupado pelo trabalhador que não desconecta de seu emprego influencia na sociedade como um todo, existindo, ou não, riscos a um maior número de pessoas.

A título de exemplo, questionam-se os possíveis reflexos da sobrecarga de um trabalhador da esfera pública - especificamente da esfera judiciária ou de instituições independentes como o Ministério Público - que, por diversos motivos e circunstâncias, corriqueiramente se encontra conectado ao labor fora de seu expediente. Talvez, neste caso hipotético, os danos decorrentes da falta de desconexão de tal ser humano não se limitariam ao indivíduo, mas atingiriam também a própria sociedade, ante as possíveis falhas na prestação jurisdicional ou na condução das suas atribuições.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.
- AMORIM, Matheus Gonçalves; SANTOS, Rafa. Sem previsão legal, direito à desconexão foi pouco invocado na crise da Covid-19. **Consultor Jurídico**, [S. l.], 10 jan. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jan-10/previsao-legal-direito-desconexao-sido-evocado/>. Acesso em: 20 ago. 2024.
- 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. 7, n. 2, 2007. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482007000200013. Acesso em: 20 ago. 2024.
- BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei da Câmara no 6.038, de 2016**. Acrescenta o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Autoria: Angela Albino. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2095458>. Acesso em: 15 abr. 2024.
- BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei da Câmara no 4.567, de 2021**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para instituir o direito à desconexão do trabalhador e do funcionário público, para regular o uso de ferramentas digitais após a jornada diária e após os dias úteis. Autoria: Marcelo Freixo. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2313317>. Acesso em: 15 abr. 2024.
- BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado no 4.044, de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Autoria: Fabiano Contarato. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 15 abr. 2024.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- BRASIL, D. R.; OLIVEIRA, C. da S. O Direito Fundamental À Desconexão No Contexto Do Home Office Em Tempos De Pandemia E Isolamento Social. **Revista de Direito Contemporâneo UNIDEP**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 24–48, 2022. Disponível em: <https://periodicos.unidep.edu.br/rdc-u/article/view/119>. Acesso em: 29 abr. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de aplicação da Norma Regulamentadora nº 17**. 2. ed. Brasília: MTE, 2002. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/escola/e-biblioteca/manual-de-aplicacao-da-nr-17-ano-2002.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (1ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020055-05.2022.5.04.0732**. Responsabilidade Subsidiária. Tomador De Serviços [...]. Recorrente: Ricardo da Silva. Recorrido: Conecta Empreendimentos LTDA e RGE Sul Distribuidora de Energia S.A. Relator: Edson Pecis Lerrer. Porto Alegre, 2023. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/LTfLPfc7Vpw1sbDOCuwKRQ?&te=direito+de+desconex%C3%A3o>. Acesso em: 20 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (2ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020511-77.2022.5.04.0271**. Intervalo Intrajornada. Elastecimento Do Limite Máximo. Condenação Em Reflexos. Devida [...]. Recorrente: Sérgio Xavier dos Reis. Recorrido: Sudeste Transportes RS LTDA. Relator: Alexandre Correa da Cruz. Porto Alegre, 2023. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/cZQkgJwPdI6qONfNnvKrcA?>. Acesso em: 20 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (5ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020510-81.2022.5.04.0016**. Art.62, li, Da Cit. Horas Extras. Cargo De Confiança Não Caracterizado [...]. Recorrente: Brasiliane Ribeiro Vargas. Recorrido: WMS Supermercados do Brasil LTDA..Relatora: Rejane Souza Pedra. Porto Alegre, 2023. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/0I3SLVXn0rhZ5QsFQLHIPw?&te=Direito+%C3%A0+desconex%C3%A3o>. Acesso em: 01 set. 2024.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (4ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000172-24.2023.5.12.0018**. Horas Extras. Trabalho Repassado Em Aplicativo De Mensagens Instantâneas Fora Do Horário Do Expediente. Prejuízo Ao Lazer E Ao Descanso. Reconhecimento Da Existência De Labor Extraordinário. Ofensa Do Direito À Desconexão. Recorrente: José Guilherme Santos de Goes. Recorrido: Telefônica Brasil S.A. Relatora: Desembargadora Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert, Florianópolis, 22 de julho de 2024. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/000017224.2023.5.12.0018/2#ebd0c8e>. Acesso em: 01 set. 2024.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (1ª Câmara). **Recurso Ordinário em Procedimento Sumaríssimo nº 0000413-11.2023.5.12.0046**. Trabalho Nas Férias. Irrenunciabilidade. E-Mails. Direito À Desconexão. Direito Fundamental. Recorrente: Glediston Soares Maciel. Recorrido: Cetenco Engenharia S.A. Relatora: Desembargadora Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert, Florianópolis, 22 de agosto de 2024. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000413-11.2023.5.12.0046/2#8a21edd>. Acesso em: 01 set. 2024.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). **Agravo de Instrumento nº 2058-43.2012.5.02.0464**. Agravo De Instrumento Em Recurso De Revista Em Face De Decisão Publicada Antes Da Vigência Da Lei Nº 13.015/2014. Jornada De Trabalho. Horas De Sobreaviso [...]. Agravante: Hewlett-Packard Brasil LTDA. Agravado: Ramiro de Freitas Diz. Relator: Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, Brasília, 27 de outubro de 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/921ba76557c4686812d59ac984d9b0ed>. Acesso em: 20 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 428**. Empregado que, em período de descanso, for escalado para aguardar ser chamado por celular, a qualquer momento, para trabalhar, está em regime de sobreaviso. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2012]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/nova-redacao-da-sumula-428-reconhece-sobreaviso-em-escala-com-celular>. Acesso em: 20 ago. 2024.

CHILE. **Código del Trabajo**, Texto refundido, coordinado y sistematizado fijado por el decreto con fuerza de ley n. 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, disponível em <http://bcn.cl/30zsc>. Acesso em: 20 abr. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo. LTr, 2019. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746884/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauri%CC%81cio%20Godinho%20Delgado%2C%202019.pdf. Acesso em: 20 ago. 2024.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho e Direito: Conceito, Classificação e Natureza Jurídica. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 46-57, 2014. Disponível em: https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24246/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28SET%202014%20-%20n%C2%BA%2033%20-%20Teletrabalho%29.pdf. Acesso em: 20 ago. 2024.

FERREIRA, Vanessa Rocha. **O dano existencial nas relações de trabalho: uma análise da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas**. In: BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha; GARCIA, Anna Marcela Mendes. Direito ao trabalho: reforma trabalhista e temas afins. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. Disponível em: <https://portal.unifafibe.com.br:443/revista/index.php/direitos-sociais-politicaspub/article/view/738>. Acesso em: 15 set. 2024.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTANA, Agatha Gonçalves. A Quarta Revolução Industrial E O Direito À Desconexão Do Trabalhador Em Tempos De Pandemia. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFRGS**, Porto Alegre, v. 16, n. 1, p. 172-195, 2021. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/ppgdir/article/download/104993/64256/486347>. Acesso em: 20 ago. 2024.

FIALHO, Manuela . Do assédio laboral ao suicídio. **Trabalho sem Fronteiras? O papel da regulação**. Coord. Manuel M. Roxo. Ed. Almedina, Junho de 2017, p. 161-177, Coimbra.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SILVA, Edith Seligmann. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. [s. l.], v. 35, p. 229-248, 20. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rbso/a/TsQsX3zBC8wDt99FryT9nnj/?format=pdf&lang=pt>.
 Acesso em: 20 ago. 2024.

FRANÇA. L'Assemblée Nationale Et Le Sénat Ont Délibéré. **Loi N° N° 2016-1088 Du 8 Août 2016**. Refonder Le Droit Du Travail Et Donner Plus De Poids À La Négociation Collective. 2016. Disponível em:
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213>. Acesso em: 10 abr. 2024.

FRANÇA. Labor Chamber of the Cour de Cassation (Câmara dos Trabalhadores do Supremo Tribunal da França, em tradução livre), **Pourvoi nº 99-42.727**. Relator: Lemoine-Jeanjean. Paris, 02 de outubro de 2001. Disponível em:
https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319?init=true&page=1&query=99-42727&searchField=ALL&tab_selection=all. Acesso em 19 abr. 2024.

GARCEZ, Gabriela Soldano. Do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**, Curitiba, v. 10, n. 10, p. 314-339, jul./ dez. 2011. Disponível em:
<https://revistaeletronicardfd.unibrazil.com.br/index.php/rdfd/article/view/260/255>.
 Acesso em: 19 abr. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Workplace stress: A collective challenge. **Publications of the International Labour Office**, Geneva, p. 1-63, 4 abr. 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/workplace-stress-collective-challenge>. Acesso em: 19 ago. 2024.

LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. **O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017**. 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade. Santa Maria/RS, nov. 2017. p. 4 e 5. Disponível em:
<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-14.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2024.

LIPOVETSKY, Giles (1994). O Crepúsculo do Dever – A ética indolor dos novos tempos democráticos, Lisboa: D. Quixote, *apud* SILVA, Esser Jorge (2017). Novos sentidos do trabalho – (Des) emprego, tecnologia e aceleração. **Trabalho sem Fronteiras? O papel da regulação**. Coord. Manuel M. Roxo. Ed. Almedina, Junho de 2017, p. 45-60, Coimbra.

MACHADO, Jolasi Sousa. **Dano existencial, direito de desconexão e teletrabalho: uma análise da responsabilidade civil do empregador diante das inovações da lei 13.467/2017**. Faculdade Baiana de Direito. Monografia (Pós Graduação) – Salvador, 2019. Disponível em:

<http://monografias.faculdadebaianadedireito.com.br/tcc/dano-existencial-direito-desconexao-e-teletrabalho-uma-analise-da-responsabilidade-civil-do-empregador-diante-das-inovacoes-da-lei-134672017>. Acesso em 09 abr. 2024.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Direito Trabalhista**, Brasília, v n. 9, n. 10, 2003.

MAFFRA, Márcia Vieira. **Direito à desconexão no universo do trabalho**. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). *Direito do trabalho*. Belo Horizonte: FUMARC, 2015, v. 2. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/13311>. Acesso em 20 ago. 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, v. 95, p. 167–176, jan. 2000. Disponível em: <https://revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461/70071>. Acesso em 20 ago. 2024.

MARTINS, Raquel. **Devemos ter o "direito a desligar" do trabalho? Governo abre debate**. *Código do Trabalho*. 6 de janeiro de 2017. Disponível em: <https://www.publico.pt/2017/01/06/economia/noticia/devemos-ter-o-direito-a-desligar-do-trabalhogoverno-abre-debate-1757288>. Acesso em: 19 abr. 2024.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho** – 15. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2024. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621125/pages/recent>. Acesso em 02 abr. 2024.

MEDEIROS, Dárlen Prietsch; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **As novas tecnologias e suas consequências nas relações de emprego: uma releitura de antigos conceitos**. In: Encontro Nacional Do Conpedi, XIX., 2010, Fortaleza. [S. l.: s. n.], 2010. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3267.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2024.

MINISTÉRIO DA FAZENDA. Secretaria de Previdência. Boletim. **Adoecimento Mental no Trabalho**: A concessão de Benefícios por Incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016, [S. l.]: Governo Federal, 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/publicacoes-previdencia/publicacoes-sobre-previdencia-na-saude-e-seguranca-do-trabalhador/arquivos/1o-boletim-quadrimestral.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2024.

MOREIRA, Teresa Coelho (2016). O direito à desconexão dos trabalhadores. **Revista Questões Laborais**, nº 49, agosto, 2016, p. 7-28. Disponível em: <https://questoeslaborais.org/>. Acesso em 20 ago. 2024.

OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. 4. ed., p. 70. 1984. São Paulo, LTr.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em 20 ago. 2024.

PASTORE, Eduardo. A ultraconexão se coíbe com mudança de comportamento, e não das leis. **Consultor Jurídico**, 8 fev. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-08/eduardo-pastore-ultraconexao-direito-desconexao/>. Acesso em: 2 set. 2024.

PEREIRA, Rita Alves. **Direito e tecnologia: O direito à desconexão digital enquanto mecanismo de delimitação do tempo de trabalho na era tecnológica**. Dissertação (Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho) - Departamento de Economia Política, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, p. 71. 2021. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/24489>. Acesso em: 19 ago. 2024.

PINTO, José Augusto Rodrigues. O trabalho como valor. **Revista LTr**, São Paulo, v. 12, n. 64, p. 1490, 1981.

PORTUGAL, Assembleia da República, **Projeto de Lei nº 1217/XIII/4**. Aprova a Carta de Direitos Fundamentais na Era Digital. Autoria: Partido Socialista (PS). Lisboa. 2019. Disponível em: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/s2a/13/04/101/2019-05-15/6?pgs=2-6&org=PLC&plcdf=true>. Acesso em: 19 abr. 2024

RESEDÁ, Salomão. O direito de desconexão. **Uma realidade no teletrabalho**. In: Revista LTR: Legislação do Trabalho. São Paulo, ano 71, n. 07, p. 820-829, jul. 2007. Disponível em: <http://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/170950>. Acesso em: 05 abr. 2024.

ROMITA, Arion Sayão. O Impacto da Globalização no Contrato de Trabalho. **Revista do TST**, Brasília, v. 66, ed. 4, p. 84-91, 2000. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/85452/005_romita.pdf?sequence=. Acesso em 20 ago. 2024.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**, 6. ed., p. 11. 1978 São Paulo, Ltr, 1978.

RAY, Jean-Emmanuel. **Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXIe siècle**. Paris: Droit Social, 2002.

SARLET, I. W. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8ª ed. rev., atual. e amp. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010. Disponível em: https://lotuspsicanalise.com.br/biblioteca/Ingo_W._Sarlet_Dignidade_da_Pessoa_Humana_e_Direitos_Fundamentais.pdf. Acesso em: 2 set. 2024.

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

Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT-3%20covid%2019%20tomo-2-643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 ago. 2024.

SÃO PAULO. Precisamos falar de saúde mental no trabalho. **Informativo da Coordenadoria de Defesa Agropecuária do Estado de São Paulo**, São Paulo, 21 jan. 2024.. Disponível em: <https://www.defesa.agricultura.sp.gov.br/informativo/defesa-agrosp-no-030-janeiro2024/precisamos-falar-de-saude-mental-no-trabalho/>. Acesso em: 02 set. 2024.

VIANNA, Segadas; SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; LIMA, Teixeira. **Instituições de direito do trabalho**, v. 2, 19. ed., p. 28. São Paulo, Ltr, 1993.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Burn-out an “occupational phenomenon”**: **International Classification of Diseases**: WHO, 2019. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Acesso em: 20 ago. 2024.