

DESCONEXÃO DIGITAL E O TELETRABALHO: DESAFIOS E SOLUÇÕES À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO

Ana Clara Aderne Braga¹

RESUMO. O presente artigo aborda o tema do direito à desconexão no contexto do teletrabalho. A justificativa para este tópico é fundamentada na inegável importância de discutir o direito à desconexão no teletrabalho, especialmente considerando a sociedade contemporânea, que se encontra em um estado de hiperconexão. Esse fenômeno tem afetado negativamente a capacidade do trabalhador de preservar seu tempo de descanso e lazer, um direito constitucionalmente assegurado. Isso ocorre devido à crescente indistinção entre a esfera pessoal e profissional, facilitada pelo acesso constante do empregador ao empregado e pela percepção de urgência associada à disponibilidade ininterrupta do trabalhador. Diante dessa realidade, justifica-se a elaboração de um artigo científico para aprofundar a compreensão desse direito à desconexão no teletrabalho e suas implicações sociais e jurídicas. O objetivo geral do presente estudo é analisar as formas de se garantir o direito à desconexão no teletrabalho e, para tanto, é necessário buscar os fundamentos jurídicos que amparam o direito à desconexão, analisar as recentes decisões dos tribunais sobre o direito à desconexão e entender quais interesses do trabalhador são violados quando não lhe é garantido o direito à desconexão. Assim, por meio da pesquisa bibliográfica, foi possível verificar que, para garantir o direito à desconexão do teletrabalhador, será preciso não somente a postulação do direito em evidência, mas também a conscientização ativa dos envolvidos na relação de trabalho e de mudança no comportamento e cultura empresarial de modo a promover medidas para respeitar o direito à desconexão de seus colaboradores.

Palavras-chave: teletrabalho; hiperconexão; desconexão.

SUMÁRIO. Introdução. 1. Noções Gerais e Conceitos. 1.1 Teletrabalho e Desconexão. 1.2. Direito à Desconexão como Direito Fundamental. 1.3. Regulamentações e Abordagens Jurídicas Internacionais. 2. Conflito de Interesses Envolvidos. 2.1. Produtividade *versus* Qualidade de Vida. 2.2. Conflitos Familiares e Sociais. 2.3. Limites do Poder Diretivo do Empregador. 3. Soluções e Caminhos Possíveis. 3.1. Análise de Projetos de Lei e

¹ Bacharelado em Direito pela Estácio de Sá. E-mail: ana.aderne@gmail.com.

Regulamentações. 3.2. Estudo de Julgados e Jurisprudência. 3.3. Abordagens Empresariais e Boas Práticas. Considerações finais. Referências.

INTRODUÇÃO

O presente artigo propõe o estudo do seguinte tema: direito à desconexão no teletrabalho. Esse tema se mostra importante, especialmente porque a primeira revolução industrial que ocorreu na Inglaterra do século XVIII inaugurou uma nova maneira de se produzir e de trabalhar, a partir da descoberta do carvão como fonte de energia, o que provocou uma série de alterações na sociedade à época, nas esferas políticas, econômicas e sociais. Desde então, e principalmente com o avanço tecnológico das últimas décadas, as relações de trabalho continuam a sofrer alterações.

Nessa seara, surge o teletrabalho, uma modalidade de labor que se intensificou nos últimos anos, em especial após a pandemia do COVID-19, e que consiste na possibilidade do trabalhador em desempenhar suas tarefas de qualquer localidade, trata-se, portanto, de levar o trabalho ao trabalhador e não o trabalhador ao trabalho. Tal modalidade tornou-se possível ante as ferramentas da tecnologia da informação e comunicação que permeiam o nosso dia a dia, e promoveram inúmeras alterações no ambiente de trabalho e, ademais, permitem a maior integração entre os indivíduos, acarretando vantagens e desvantagens, sendo o direito à desconexão um exemplo flagrante de desvantagem. Nessa esteira, o direito à desconexão pode ser compreendido como o direito do indivíduo de não ser interrompido em seus momentos de descanso, permitindo uma desvinculação plena do trabalho. Depreende-se, portanto, tratar-se o direito à desconexão de temática relevante e atual para discussão acadêmica, ante o previamente exposto. Ademais, é indiscutível a importância de tratar do direito à desconexão no teletrabalho, tendo em vista que a sociedade, hiperconectada, tem interferido na preservação do tempo de descanso e lazer, constitucionalmente garantido, do trabalhador, de forma que a fronteira entre vida pessoal e profissional permanecem tênues, devido ao fácil acesso do empregador ao empregado e ao senso de urgência e a disposição contínua do empregado que, mesmo fora do horário de trabalho, responde e-mails, atende ao celular, etc. Diante dessa realidade, justifica-se a elaboração de um artigo científico para aprofundar a compreensão desse direito à desconexão no teletrabalho e suas implicações sociais e jurídicas.

Com base nessa breve explanação, é possível perceber a necessidade de se discutir o assunto no âmbito jurídico. O problema de pesquisa que se levanta, inclusive, é como garantir o direito à desconexão no teletrabalho?

Este problema se apresenta em razão da ausência de regulamentação, em lei específica, que trate sobre o direito à desconexão para o teletrabalhador. Devido a utilização ampla de ferramentas da comunicação e tecnologia, o indivíduo tende a permanecer conectado ao trabalho indefinidamente, sempre a disposição de seu empregador e apto a responder a qualquer hora, de modo que não consegue aproveitar plenamente o tempo destinado ao seu descanso, lazer e ócio.

As principais vítimas afetadas pelo problema levantado são os empregados, mais especificamente, os teletrabalhadores que, porque utilizam as ferramentas de comunicação e tecnologia para a realização de suas tarefas, continuam perpetuamente conectados com o ambiente de trabalho através de seus aparelhos móveis, como celular, smartphone, notebook, tablet, entre outros. Mister, portanto, o presente debate, de forma a garantir a desconexão do teletrabalhador através de medidas práticas a serem aplicadas no cotidiano do âmbito laboral.

A partir do problema de pesquisa levantado, tem-se a seguinte hipótese: para garantir o direito à desconexão no teletrabalho é preciso que o mesmo seja expressamente regulamentado no ordenamento jurídico nacional o que exige, portanto, ação do poder legislativo. A lei específica deverá, portanto, conceituar o que é o direito à desconexão, como garantir que esse direito seja preservado para os trabalhadores no regime de teletrabalho numa sociedade hiperconectada, bem como determinar a sanção aplicada aos empregadores que desrespeitarem a garantia que seria assegurada em lei aos trabalhadores. Ademais, é de suma importância a posterior publicização da lei e seus pormenores, para educar a população, não somente pelo poder público e seus agentes, mas também na sede das empresas dos empregadores. Fundamenta-se a hipótese indicada na seguinte ideia: ainda que os tribunais superiores e os doutrinadores da área jurídica reconheçam o direito à desconexão como fundamental ao indivíduo, a regulamentação do direito à desconexão traria segurança jurídica ao direito em comento. Especialmente para o empregado, parte mais vulnerável na relação de emprego, que, ainda que tenha direito à saúde, lazer, etc, garantidos na Carta Magna nacional, não compreende, muitas vezes, que o direito à desconexão é derivado destes direitos constitucionais, por tratar-se de garantia com intuito de preservar a saúde física e mental do trabalhador.

Acerca dos objetivos, o objetivo geral desta pesquisa é analisar as formas de se garantir o direito à desconexão no teletrabalho. A fim de alcançar referido objetivo, a pesquisa se desenvolveu a partir dos seguintes objetivos específicos: buscar os fundamentos jurídicos que amparam o direito à desconexão; analisar as recentes decisões dos tribunais sobre o

direito à desconexão; entender quais interesses do trabalhador são violados quando não lhe é garantido o direito à desconexão.

Ressalta-se que os objetivos elencados acima foram utilizados para a composição das seções e subseções deste artigo.

No que diz respeito à metodologia utilizada, o tipo escolhido foi a pesquisa bibliográfica, através da análise ampla de doutrinas e artigos científicos sobre a temática escolhida. Isso porque a pesquisa bibliográfica permite uma investigação aprofundada e extensiva das contribuições já existentes na literatura acadêmica relacionada tema em evidência, fornecendo uma base sólida para a construção do artigo científico e a sustentação teórica da pesquisa. Quanto ao método de abordagem, escolheu-se o dedutivo em razão do rigor lógico e da clareza que ele propicia na conduta da investigação. O método dedutivo parte de premissas gerais para chegar a conclusões específicas, o que se mostra adequado para o artigo científico presente. Por fim, o método de procedimento eleito foi o método histórico. Tal método se mostra pertinente, devido a capacidade de proporcionar uma análise contextualizada e abrangente do direito à desconexão ao longo do tempo, permitindo-nos explorar suas raízes históricas e entender sua evolução de maneira mais completa.

Esta pesquisa foi dividida em três seções, da seguinte forma: a primeira seção procurou contextualizar o teletrabalho e desconexão, abordou o direito à desconexão como direito fundamental e tratou de regulamentações e abordagens jurídicas internacionais sobre o tema em evidência. O objetivo da segunda seção foi tratar sobre o conflito de interesses envolvidos, especialmente a produtividade versus qualidade de vida do empregador, os conflitos sociais e familiares e, por fim, os limites do poder diretivo do empregador. Na terceira seção, o foco foi análise de projeto de lei e regulamentações que tratam sobre o direito à desconexão, bem como foi apresentado estudo de julgados e jurisprudência e, finalmente, abordagens empresariais e boas práticas envolvendo o direito à desconexão no cenário internacional.

1 NOÇÕES GERAIS E CONCEITOS

O objetivo desta seção é abordar noções gerais e conceitos relacionados ao direito à desconexão no âmbito do teletrabalho. Para tanto, as ideias foram estruturadas da seguinte forma: no primeiro tópico será abordado o teletrabalho e a desconexão, com ênfase nas principais características e o conceito dessa modalidade de trabalho. O segundo tópico tratará sobre direito à desconexão como direito fundamental, de modo a analisar sua relação com a

dignidade da pessoa humana. E o terceiro tópico terá por objetivo a regulamentação e abordagem jurídicas Internacionais do direito à desconexão no teletrabalho.

1.1 TELETRABALHO E DESCONEXÃO

Inicialmente, cumpre esclarecer que a doutrina define o teletrabalho como uma forma de organização de trabalho por meio da qual as atividades podem ser desenvolvidas parcial ou completamente fora do local de trabalho convencional da empresa, com o auxílio de ferramentas e serviços de telecomunicação². Embora seja entendido como nova tecnologia por muitos profissionais e organizações, estudos empíricos sobre o teletrabalho são desenvolvidos desde a década de 1980.

Segundo o autor Carlos Henrique Bezerra Leite, tem-se que, a respeito do trabalho:

O trabalho humano sempre existiu, desde os primórdios da civilização, e, certamente, continuará existindo enquanto houver vida humana neste mundo. Embora nem sempre coincidam os momentos históricos em todas as regiões do mundo, **é possível compreender a história do trabalho por meio da evolução dos modos de produção de bens e serviços**³.

Existe, portanto, uma íntima relação entre as ferramentas tecnológicas pertinentes a cada período da história e o modo como se trabalha, bem como as consequentes transformações sociais, políticas e econômicas que daí decorrem. Dessa forma podemos compreender os grandes momentos na maneira como se pensou e organizou o trabalho durante a história, sendo a grande primeira transformação iniciada no século XVIII, na Inglaterra, com o descobrimento do carvão como energia e a utilização das máquinas a vapor, a seguir:

A Primeira Revolução Industrial, ocorrida, sobretudo, na segunda metade do século 18 (1760 – 1840), foi o primeiro paradigma na área de produção de grande escala, em que os modelos agrícola e artesanal de produção deram lugar à introdução do modelo industrial hoje existente. A principal particularidade desta época foi a substituição do trabalho artesanal pelo assalariado, com o uso de máquinas⁴.

Essa descoberta provocou inúmeras transformações sociais e na forma de se organizar as relações de trabalho, inaugurando, inclusive, alguns dos primeiros movimentos que

² KONRADT, U.; SCHMOOK, R.; MALECKE, M. Impacts of telework on individuals, organizations and families: a critical review. In: COOPER, C.; ROBERTSON, I. (ed.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. v. 15. New York: John Wiley & Sons Ltd., 2000. *E-book*. p. 63-99.

³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023. p. 47. **Negrito nosso.**

⁴ CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO (CFA). Quarta Revolução Industrial (Revolução 4.0) é fruto das três anteriores. *Conselho Federal de Administração*, Brasília, 6 dez. 2019. Disponível em: <https://cfa.org.br/as-outras-revolucoes-industriais>. Acesso em: 03 out. 2023.

buscaram melhores condições no ambiente de trabalho⁵. Em seguida, novas revoluções logo sucederam a primeira, como a segunda, que “envolveu o desenvolvimento de indústrias química, elétrica, de petróleo e aço, além do progresso dos meios de transporte e comunicação” e, a partir da década de 1950, surge a terceira revolução caracterizada pela

substituição gradual da mecânica analógica pela digital, pelo uso de microcomputadores e criação da internet (1969) — na época chamada pelo governo americano de Arpanet. Houve, ainda, a crescente digitalização de arquivos e a invenção da robótica⁶.

Nesse contexto de crescentes avanços tecnológicos, tem-se em evidência uma maneira específica de se trabalhar: o teletrabalho, também conhecido como trabalho a distância. O teletrabalho possui três elementos principais que o caracterizam:

[...] a) o uso das novas tecnologias de informática e telecomunicação; b) a redução ou até mesmo a ausência de contato com os colegas e superiores hierárquicos e; c) a alteração do local de trabalho que geralmente é a casa do trabalhador, mas também pode ser um outro local adotado por ele e por vezes, parcialmente, a sede da empresa (VALENTIM, 1999, p. 526, apud CASSAR, 2017, p. 660)⁷.

Ademais, o teletrabalho tem previsão no ordenamento jurídico pátrio, especificamente no Capítulo II-A, a partir do art. 75-A, na Consolidação das Leis Trabalhistas. O legislador no artigo 75-B cuidou de conceituar o teletrabalho no cenário brasileiro:

Art. 75-B. Considera-se **teletrabalho** ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)⁸.

A positivação dessa forma de trabalho nem sempre esteve presente na legislação nacional, já que o surgimento do teletrabalho é muito anterior a própria Constituição Federal que vigora no país, a seguir:

As primeiras notícias de trabalho remoto datam do ano de 1857, quando John Edgard Thompson, proprietário da estrada de ferro Penn Railroad, nos Estados Unidos, passou a usar o sistema privado de telégrafo de sua empresa para coordenar equipes de trabalho que se encontravam em outras localidades. A organização seguia o fio do telégrafo, e a empresa, externamente móvel, formou um complexo de operações descentralizadas⁹.

⁵ OLIVEIRA, Elisângela Magela. Transformações no mundo do trabalho, da Revolução Industrial aos nossos dias. *Caminhos de Geografia*, Uberlândia, v. 6, n. 11, p. 84-96, 2004. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/caminhosdegeografia/article/view/15327/8626>. Acesso em: 03 out. 2023.

⁶ CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO, *op. cit.*, 2019.

⁷ BEDIN, Barbara. Direito à desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada. *Rev. de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 18-39, 2018. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4680/pdf>. Acesso em: 03 out. 2023.

⁸ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Negrito nosso.

⁹ 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. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, ed. esp., t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <https://as1.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: 03 out. 2023.

O teletrabalho, portanto, surge no século XIX, mesmo que de forma rudimentar, mas com conceito semelhante ao existente nos dias de hoje, ou seja, o trabalho é levado ao trabalhador que desempenha suas tarefas em ambiente remoto, não necessariamente nas dependências do empregador. Atualmente, tal possibilidade ampliou-se ainda mais com as crescentes inovações e implementação das ferramentas tecnológicas de informação e comunicação, que permitem a conexão constante dos trabalhadores.

É rotineiro que o trabalhador seja acionado em momentos além do horário de expediente através de ferramentas variadas, a saber: *WhatsApp*, e-mail, ligação etc. Desse modo, o empregador abusa do poder diretivo inerente ao seu cargo, e o empregador, submetido a constante pressão para responder de imediato e, da mesma forma, inserido naquela relação implícita de poder, sente-se coagido a atender aos chamados de seus empregados e responder às consultas realizadas, independentemente do horário do expediente. Tal prática é agravada no âmbito do teletrabalho, que, dada a ampla utilização das ferramentas tecnológicas, necessárias para a realização do trabalho em si, proporcionam e intensificam a hiperconexão do empregado, dificultando sobremaneira a desconexão do mesmo.

Nesse cenário, as fronteiras entre o espaço do trabalho e do descanso ficam fragilizadas, de modo que nos leve a pensar, ainda no que concerne ao teletrabalho, no conceito, por exemplo, de *home office*, e na diferenciação entre estes dois conceitos, visto que aquele trata-se de gênero, da qual este é espécie. Nessa seara, vale ressaltar que:

Home Office é uma modalidade de Teletrabalho que significa escritório em casa, ou seja, o profissional exerce seu trabalho em sua própria casa de forma constante ou periódica, usando tecnologias como internet, celulares, notebooks e Tablets. De acordo com Silva (2009), o Home Office é uma forma de trabalho flexível que engloba a flexibilidade de tempo, espaço e comunicação, sendo ainda, mais que uma questão tecnológica, se mostrando também como uma questão social e organizacional¹⁰.

Nesse diapasão, por exemplo, é importante definir de maneira cristalina os conceitos pertinentes a cada uma dessas modalidades, tanto para respaldar o empregado e deixar claro às diferenciações dos conceitos garantindo ao trabalhador o direito ao descanso e ao não trabalho, como também para garantir segurança jurídica na relação de empregado como um todo, para empregador e empregado.

¹⁰ PORTUGAL, N. dos S. *et al.* *Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. Revista de Administração do UNIFATEA*, Lorena, v. 16, n. 16, p. 187-200, 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Nilton-Portugal/publication/344269294_Home_Office_vantagens_desvantagens_e_desafios_para_empresas_e_funcionarios/links/5f621609299bf1d43c07b13a/Home-Office-vantagens-desvantagens-e-desafios-para-empresas-e-funcionarios.pdf. Acesso em: 03 out. 2023.

Assim sendo, é possível inferir que o teletrabalho apresenta uma série de vantagens para o trabalhador, como, por exemplo, a redução do tempo de deslocamento entre casa e trabalho, ambiente de trabalho mais confortável, melhor organização das tarefas, aumento de produtividade, menos dias de afastamento por motivos de saúde, diminuição de custos com deslocamento e menor distração no desenvolvimento das atividades¹¹. Ocorre que, devido a hiperconexão, característica marcante da sociedade hodierna, traz consigo algumas desvantagens, dentre elas o desrespeito ao direito à desconexão, muitas vezes violado pelo empregador, que descumpre, por exemplo, a limitação da jornada de trabalho estipulada em razão da facilidade que possui em contatar o empregado, através das ferramentas de tecnologia e comunicação.

O empregado, por isso, tem dificuldade em gozar plenamente dos horários de lazer e dos intervalos intra e interjornada, direitos constitucionalmente garantidos que visam preservar a saúde e integridade do trabalhador conforme preceitua o artigo 7º, incisos XIII, XV, XVII e XXII da Carta Magna. Nesse viés, discorre Souto Maior:

Devo esclarecer que quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe Domenico de Masi. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem de vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduz em juízo¹².

Urge, portanto, a necessidade de se falar sobre do direito à desconexão no âmbito do teletrabalho, assim como de positivá-lo na legislação infraconstitucional brasileira, tendo em vista as inúmeras mazelas que podem ser ocasionadas em razão da violação desse direito, especialmente em razão da hiperconexão, nesse sentido:

[...] ninguém contesta uma verdadeira patologia de hiperconexão, nem que a banalização do *always on* associada ao culto da urgência seja uma fonte de **risco psicossocial, de assédio moral e, principalmente, de burn out**¹³.

Ainda sobre o direito à desconexão:

Além de ser uma questão de saúde do trabalhador, a desconexão relaciona-se à qualidade de vida fora do trabalho, qualidade no trabalho e qualidade do trabalho (LOISEAU, 2017). Por isso, o interesse em um direito de desconectar que se insere

¹¹ TAHAVORI, 2014 *apud* VILARINHO, Karina Pereira Bastos; PASCHOAL, Tatiane; DEMO, Gisela Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? *Revista do Serviço Público*, Brasília, v. 72, n. 1, p. 133-162, 2021. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/download/4938/2965/17807>. Acesso em: 03 out. 2023.

¹² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Rev. Trib. Reg. Trab. 15ª Reg.*, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.

¹³ GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês, estudo comparado franco-brasileiro. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 189-205, 2020. p. 191. Negrito nosso. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/70646>. Acesso em: 03 out. 2023.

na obrigação de prevenção contra os riscos à saúde e à segurança dos empregados no direito francês (GAURIAU, 2017). **Desconectar significa** não estar sempre acessível, não ser controlado à distância durante o tempo de descanso e recuperação (JAURÉGUIBERRY, 2007); significa limitar o tempo de trabalho, fruto de conquista histórica dos trabalhadores⁴ e que “[...] continua ocupando lugar de destaque na luta entre a classe trabalhadora (pela sua diminuição) e a classe empregadora (pela sua extensão).” (CAVALCA, 2018). Em termos práticos, é o direito de não receber chamadas telefônicas, e-mails ou mensagens instantâneas fora do horário de trabalho, em respeito ao direito à saúde, ao repouso, ao lazer, à vida em família e em sociedade do trabalhador. Foi para se adaptar a esta realidade e criar as necessárias proteções aos trabalhadores que o direito à desconexão surgiu, “[...] **tutelando o descanso como um bem jurídico humano e fundamental**” (MOLINA, 2017), bem como para garantir o direito à saúde, ao repouso, ao lazer e o respeito à vida privada¹⁴.

Feita essa análise, faz-se importante compreender o direito à desconexão no teletrabalho como direito fundamental. Visando elucidar ainda mais a abordagem iniciada, no próximo tópico será observado como o princípio da dignidade da pessoa humana está relacionado ao direito à desconexão no teletrabalho e, por isso, trata-se o direito em evidência de direito fundamental.

1.2 DIREITO À DESCONEXÃO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

A Declaração Universal dos Direitos Humanos determina, a partir do seu artigo primeiro, que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Tal instrumento foi criado com o intuito de estabelecer normas de proteção aos direitos da pessoa humana, que deverão ser respeitadas por todos os povos e todas as nações. A dignidade da pessoa humana, trazida pela Declaração e positivado pelo artigo 1º, III, da CF/88 está intimamente relacionado ao direito à desconexão no teletrabalho, ante a necessidade do ser humano de desconectar-se para fruir plenamente de seus momentos de descanso, lazer e com a família, de maneira a preservar sua saúde e, dessa maneira, gozar de uma existência verdadeiramente digna.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos conta com 30 artigos em sua composição e enumera os direitos básicos que devem ser respeitados e tutelados para todo indivíduo e por todos os seres humanos:

A Declaração Universal dos Direitos Humanos são os únicos e possíveis direitos de o homem ter direito a ter direitos: são os direitos do homem histórico em todas as suas dimensões, no meio de uma guerra desumana, de uma guerra pela

¹⁴ GAURIAU, 2020, p. 191-192, negrito nosso.

sobrevivência, da luta pela manutenção da vida, da liberdade, da igualdade e de sua própria sobrevivência, essência e valores¹⁵.

O dispositivo supramencionado inaugura sua série de 30 artigos com o direito à dignidade humana, liberdade e igualdade. Para conceituar a dignidade da pessoa humana, André Gustavo Correa de Andrade discorre:

Um indivíduo, **pelo só fato de integrar o gênero humano, já é detentor de dignidade**. Esta é qualidade ou atributo inerente a todos os homens, decorrente da própria condição humana, que o torna credor de igual consideração e respeito por parte de seus semelhantes. [...] **A dignidade é composta por um conjunto de direitos existenciais compartilhados por todos os homens, em igual proporção**¹⁶.

O princípio da dignidade da pessoa humana, é, portanto, inerente à condição de ser humano – basta existir para que o indivíduo seja titular desse direito e esteja apto a gozar das prerrogativas e arcar com os ônus e deveres decorrentes do que é ser um indivíduo. Conforme disposto anteriormente, é preciso atentar-se às características e peculiaridades de cada sociedade de modo a concretizar o princípio da dignidade da pessoa humana. É preciso questionar: O que é ser digno? Ter uma vida digna? Quais são os direitos atrelados à condição de dignidade humana? Quais são os agentes que deverão agir de modo a garantir esses direitos para os indivíduos daquela sociedade e/ou território?

A complexidade inerente ao conceito de dignidade **torna dificultosa a determinação de seu conteúdo**. O que venha a compor o conceito de dignidade é algo que não pode ser **definido** abstratamente, mas **apenas em concreto, à luz de um determinado ordenamento jurídico e dos influxos históricos e culturais de cada sociedade**. [...] Essas diferenças, porém, não eliminam o caráter universal da idéia de respeito à dignidade humana ou da existência de um direito inato da pessoa de ser tratada dignamente. Embora reconheça a dificuldade na definição do conceito de dignidade, Ingo Sarlet enfatiza que: “a dignidade é algo real, já que não se verificar maior dificuldade em identificar as situações em que é espezinhada e agredida”¹⁷.

A Carta Magna nacional positivou o princípio da dignidade da pessoa humana em seu art. 1º, III, como fundamento basilar do Estado Democrático de Direito pátrio. Observa-se, portanto, para além do disposto no artigo 1º da DUDH, a importância que foi dada ao princípio no ordenamento jurídico nacional.

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

¹⁵ BALERA, Wagner; LIMA, Carolina Alves de Souza (coord.). **Enciclopédia Jurídica da PUCSP**. Tomo 12 – Direitos Humanos. São Paulo: PUCSP, 2022. p. 2. Disponível em: https://enciclopediajuridica.pucsp.br/pdfs/dignidade-humana_623a2da5778f4.pdf. Acesso em: 03 out. 2023.

¹⁶ ANDRADE, André Gustavo Corrêa de. O Princípio Fundamental da Dignidade Humana e sua Concretização Judicial. *Revista de EMERJ*, Rio de Janeiro, v. 6, n. 23, p. 316-335, 2003. p. 317. Negrito nosso. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista23/revista23_316.pdf. Acesso em: 03 out. 2023.

¹⁷ *Ibidem*, p. 321, negrito nosso.

III - a dignidade da pessoa humana;¹⁸.

Ainda na Constituição Federal de 1988, foram postulados uma série de direitos e prerrogativas fundamentais que objetivam garantir e concretizar a dignidade da pessoa humana, considerando o histórico social, cultural e econômico nacional. Neste panorama, deve-se trazer à luz para análise o artigo 5º, XIII da CF/88, que garante aos indivíduos o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer. Trata-se, portanto, de cláusula pétrea e garantia fundamental do indivíduo o direito de trabalhar, de forma que se depreende que o trabalho tem ligação essencial e direta com o princípio da dignidade da pessoa humana.

O trabalho, conforme doutrinador Carlos Bezerra Leite:

É reconhecido internacionalmente como um Direito Humano, como se infere do art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, sendo também reconhecido no Brasil como um valor estruturante do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, IV) e um direito fundamental social (CF, art. 6º)¹⁹.

É, portanto, inegável a importância do trabalho na constituição do indivíduo, tanto no aspecto prático, já que precisa trabalhar para sua subsistência, quanto no aspecto psíquico e social, porque é no trabalho, também, que o ser humano constrói e reafirma sua identidade e personalidade, além de socializar com seus pares no ambiente laboral, o que é essencial para a pessoa, tendo em vista o caráter social dos seres humanos como um todo.

Nessa seara, e posta a inegável importância do trabalho como direito fundamental essencialmente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana, devemos evidenciar os direitos dos trabalhadores trazidos pela Carta Magna nacional, mais precisamente aqueles no artigo 7º, incisos XIII, XV, XVII, XXII. O dispositivo legal supramencionado positivou uma série de garantias com o intuito de proteger o trabalhador e garantir maior segurança na relação trabalhista a partir de algumas orientações e diretrizes que devem ser seguidas pelo empregador.

Ocorre que, ante as modificações ocorridas a partir dos avanços tecnológicos, tais prerrogativas começaram a ser desrespeitadas em larga escala, de modo que a disposição dos direitos constitucionais mencionados não é mais suficiente para garantir a integridade do trabalhador no meio ambiente laboral. A problemática da hiperconectividade viola a duração da jornada de trabalho constitucionalmente postulada, bem como o descanso semanal remunerado que deve ser reconhecido. Além disso, viola o gozo pleno do período de férias e, portanto, normas de saúde, higiene e segurança, tendo em vista que a afronta ao direito à

¹⁸ BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

¹⁹ LEITE, *op. cit.*, p. 48.

desconexão afeta diretamente a saúde física e mental do empregado, que deveria ser tutelada pelo inciso supracitado.

Nessa seara, em relação ao fato da não positividade expressa do direito à desconexão na legislação pátria, Rosane Gauriau ressalta que:

Embora não haja texto legal disciplinando expressamente o direito à desconexão, a jurisprudência enuncia esse direito com fundamento, dentre outros, nos seguintes dispositivos da Constituição Federal: direito à intimidade e à vida privada (art. 5º, V e X), à saúde (arts. 6º e 195), à limitação da jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), ao repouso semanal (art. 7º, XV), ao gozo de férias anuais remuneradas (art. 7º, XVII), ao lazer (art. 217, § 3º) e à convivência familiar (art. 227). Ressalte-se que, segundo doutrina abalizada, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) também pode ser invocado como fundamento legal do direito à desconexão (LENZA, 2015); (SOUTO MAIOR, 2003); (MOLINA, 2017)²⁰.

Nesse contexto, os tribunais superiores do trabalho têm adotado entendimento no sentido de determinar a indenização do empregado ante o reconhecimento da violação do direito à desconexão pelo empregador, conforme exposto a seguir:

1. RELAÇÃO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. VÍNCULO RECONHECIDO. In casu, competia à reclamada comprovar os fatos modificativos e impeditivos alegados em contestação (art. 333, II, CPC e 818, CLT), ônus do qual não se desincumbiu a contento. É bem verdade que a empresa constituída pelo autor firmou contrato de prestação de serviços com a reclamada. Todavia, a maneira como se dava o labor é incompatível com a autonomia apregoada pela defesa. Ora, do conjunto probatório, é evidente o vínculo empregatício com a demandada, bem como a utilização de empresa interposta como parte de um esquema fraudulento de exploração de trabalho. De outra parte, não houve qualquer liberdade na prestação laboral do autor para a ré, característica sine qua non do trabalho verdadeiramente autônomo, posto que seu trabalho era tipicamente subordinado a ordens de serviço, cumprimento de horário e com pessoalidade. Todos os requisitos do vínculo empregatício encontram-se presentes. Assim, em consonância com o entendimento do Magistrado a quo, tenho que os elementos probantes são cristalinos ao demonstrar a real existência de relação de emprego, deixando patente a forma que a demandada utilizava para ocultar o vínculo, eis que a utilização de empresa interposta para a prestação de serviços (pejotização) e emissão de notas fiscais já são práticas conhecidas nesta Justiça Especializada²¹.

2. SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO. A doutrina do Direito do Trabalho há muito logrou transcender a visão restrita da jornada enquanto mero tempo gasto diretamente na labuta, criando conceito moderno embasado na idéia da alienação. Sob tal enfoque, constitui jornada todo o tempo alienado, isto é, que o trabalhador tira de si e disponibiliza ao empregador, cumprindo ou aguardando ordens, ou ainda, deslocando-se de ou para o trabalho. O conceito de alienação incorporou-se ao Direito do Trabalho quando positiva a lei que o tempo de serviço (jornada) compreende todo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º, CLT). Em regra, a jornada de trabalho pode ser identificada sob três formas: (1) o tempo efetivamente laborado (jornada "stricto sensu"); (2) o tempo à disposição do empregador (jornada "lato sensu") e (3) o tempo despendido no deslocamento residência trabalho e vice versa (jornada "in

²⁰ GAURIAU, *op. cit.*, p. 196.

²¹ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (4. Turma). TRT-2: XXXXX-97.2016.5.02.0204 SP. Ementa: 1. Relação de emprego. Pejotização. Vínculo reconhecido. *Jusbrasil*, [s. l.], 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/896517275>. Acesso em: 03 out. 2023.

itinere"). A esses três tipos pode ser acrescido um quarto, que alberga modalidades de tempo à disposição do empregador decorrentes de normas específicas, positivadas no ordenamento jurídico, tais como o regime de sobreaviso e o de prontidão (§§ 2º e 3º, art. 244, CLT). Tanto a prontidão como o sobreaviso incorporam a teoria da alienação, desvinculando a ideia da jornada como tempo de trabalho direto, efetivo, e harmonizando-se perfeitamente com a feição onerosa do contrato de trabalho vez que não se admite tempo à disposição, de qualquer espécie, sem a respectiva paga. Embora o vetusto art. 244, § 20 vincule o sobreaviso à permanência do trabalhador em casa, sua interpretação deve ser harmonizada com a evolução tecnológica, conferindo *aggiornamento* e alcance teleológico à norma. Ora, na década de 40 não existia bip, celular, laptop, smartphone etc, pelo que, a permanência em casa era condição *sine qua non* para a convocação e apropriação dos serviços. Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) ensejando o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso ordinário da reclamada ao dual se nega provimento²².

RELATÓRIO:

Contra a respeitável sentença de primeiro grau (ID. XXXXXf) que julgou IMPROCEDENTE a pretensão inicial, recorre ordinariamente o autor insistindo na coordenação da ré às horas extras, inclusive as de sobreaviso e danos morais²³.

Neste cenário do princípio da dignidade da pessoa humana e garantias fundamentais já positivadas na Carta Magna, é certo que o direito à desconexão deve ser observado de maneira a garantir a vida digna do indivíduo que tem direito a trabalhar e, no mesmo dispositivo legal, possui salvaguardada a prerrogativa de descansar, do direito à saúde, ao lazer, à intimidade e vida privada. Deve-se, nesse contexto, lutar pelo direito à desconexão do teletrabalhador, procurando-se limitar o uso desenfreado das tecnologias que tornam, cada dia mais, a linha entre espaço pessoal e profissional, tênue ou invisível.

1.3 REGULAMENTAÇÕES E ABORDAGENS JURÍDICAS INTERNACIONAIS

²² SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (4. Turma). *Processo nº XXXXX-07.2013.5.02.0321 (RO)*. Recorrente: Supermercados Irmãos Lopes S/A. Recorridas: Emanuel Carlos de Alencar. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. *Jusbrasil*, [s. l.], 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1119979792/inteiro-teor-1119979825>. Acesso em: 03 out. 2023.

²³ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (4. Turma). TRT-2 Recurso Extraordinário Trabalhista: ROT XXXXX-47.2021.5.02.0017 – Inteiro Teor. Recorrentes: A. S. Recorrido: F. R. H. F. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. *Jusbrasil*, [s. l.], 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1798275209/inteiro-teor-1798275211>. Acesso em: 03 out. 2023.

O direito à desconexão não é positivado no atual ordenamento jurídico nacional. Ainda que seja entendimento nos tribunais superiores o de reconhecer e indenizar o trabalhador cujo direito à desconexão tenha sido violado, sendo os casos mais frequentes naqueles de uso do celular ou computador corporativo ou horas extraordinárias sendo trabalhadas, é fato que não existe, até o presente momento, uma lei específica que conceitue o que é o direito à desconexão, ou à sanção legal específica ante a violação do direito pelo empregador, de forma que, na grande parte dos casos concretos, é preciso a judicialização do fato para que o Estado-juiz outorgue à sanção a cada situação ocorrida, com base no entendimento doutrinário, jurisprudencial, etc.

Nesse sentido:

No Brasil, [...], a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho reconhece o direito à desconexão do trabalho sobretudo em litígios acerca do sobreaviso e uso do telefone celular corporativo, em que ficou caracterizado o estado de alerta permanente do trabalhador e sua disponibilidade a todo momento, o que potencialmente viola seu direito à saúde, ao repouso, ao lazer e à vida privada. A doutrina reconhece que a violação desses direitos fundamentais por ato ilícito do empregador pode autorizar a indenização por dano existencial (BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA, 2013); (CARDOSO, 2014); (MOLINA, 2017); (FERREIRA; SILVA, 2020)²⁴.

Existem países, entretanto, que já reconheceram o direito à desconexão em seu ordenamento jurídico pátrio. A França, por exemplo, positivou o direito à desconexão no ano de 2017, entretanto, o reconhecimento do país do direito à desconexão é histórico no âmbito jurisprudencial, de forma que a positivação do direito supracitado foi uma consequência de uma história que já reconhecia o “direito ao não-trabalho” no âmbito jurídico:

Na França, a *Cour de cassation* decidiu, há quase 20 anos, que o empregado não é obrigado a aceitar trabalhar em sua casa, nem a instalar em seu domicílio instrumentos e ferramentas de trabalho. Em 2004, na continuidade de sua jurisprudência, a *Cour de cassation* considerou que o fato de não ser possível contatar o empregado fora do horário de trabalho pelo seu celular pessoal não justifica a demissão disciplinar por falta grave, **pois o empregado tem direito à desconexão**. [...] Ressalte-se, enfim, que, além de ter sido afirmado pela jurisprudência da *Cour de cassation*, o direito à desconexão também estava previsto em alguns acordos coletivos²⁵.

O Código de Trabalho francês trata do direito à desconexão no artigo L. 2242-17, 7°. Sobre o dispositivo, tem-se o histórico da incorporação do direito à desconexão no ordenamento jurídico francês:

O direito à desconexão na França foi consagrado no artigo 55 da Lei nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016²⁹, relativa ao trabalho, à modernização do diálogo social e à proteção do percurso profissional (também chamada *Loi travail* ou *Loi El Khomri*),

²⁴ GAURIAU, *op. cit.*, p. 192-193.

²⁵ *Ibidem*, p. 192, negrito nosso.

e entrou em vigor em 1 de janeiro de 2017.³¹ Atualmente, o direito à desconexão está inscrito no artigo L. 2242-17, 7º do Código do Trabalho²⁶.

A legislação estrangeira, portanto, permitiu que cada empresa, de acordo com sua cultura e ambiente de trabalho, elaborasse um acordo coletivo, após reunião anual obrigatória, com vistas a preservar o direito à desconexão do trabalhador:

Cuida-se de estabelecer as regras que permitirão ao trabalhador o pleno exercício do direito à desconexão, os mecanismos de regulação da utilização de ferramentas digitais de forma a garantir o cumprimento dos períodos de repouso, férias, feriados, bem como o respeito à sua vida pessoal e familiar. As empresas também devem promover ações de sensibilização e formação de seus empregados, inclusive de supervisores e da direção, acerca da utilização racional das tecnologias digitais²⁷.

Importante ressaltar, entretanto, que apesar de representar um avanço significativo e necessário a adaptação da legislação moderna às mudanças sociais provocadas pelo avanço tecnológico, a lei não é perfeita. O legislador francês foi omissivo ao não determinar ser necessário tratar do direito à desconexão nas empresas com menos de 50 empregados, de forma que o direito dos empregados dessas empresas não foi tutelado pelo Código de Trabalho francês. É um ponto importante a ser observado pelo legislador brasileiro que vier a elaborar e positivar as normas pertinentes ao direito à desconexão, de forma a não deixar desprotegido nenhum trabalhador em âmbito nacional, já que, ante o previamente exposto, o direito à desconexão é direito fundamental e, portanto, inerente a todos os indivíduos.

2 CONFLITO DE INTERESSES ENVOLVIDOS

O objetivo desta seção é apresentar e esclarecer o conflito existente em torno do tema da pesquisa. Em um primeiro tópico serão apresentados aspectos gerais do conflito. Em seguida, será evidenciado o conflito entre a busca por produtividade e a necessidade de manter um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal. Por fim, serão apontados os aspectos principais de como a pressão para estar sempre conectado pode afetar a saúde mental, a satisfação no trabalho e, conseqüentemente, a produtividade a longo prazo. A partir da análise do conflito será possível compreender o problema da presente pesquisa.

2.1 PRODUTIVIDADE *VERSUS* QUALIDADE DE VIDA

O estudo do tema proposto perpassa pela colisão de interesses existentes. De um lado, percebe-se o interesse do empregador, em maximizar a produtividade a todo momento, muitas

²⁶ *Ibidem*, p. 197.

²⁷ *Ibidem*, p. 198-199.

vezes às custas da integridade física e mental do trabalhador, e, de outro, há o interesse do empregado, que, no âmbito da relação trabalhista, ocupa o polo mais fragilizado e deseja prezar por um mínimo de qualidade de vida, dentro e fora do ambiente de trabalho, de modo que está em busca constante do equilíbrio entre a produtividade e o direito de gozar de uma vida pessoal de forma plena, com enfoque ao direito à desconexão.

A Constituição Federal de 1988 apresenta como fundamento da República, em seu artigo 1º, inciso IV, o valor social do trabalho. Nessa seara, também reafirma a importância de o trabalho para a existência digna da pessoa humana como pilar da ordem econômica e financeira, no artigo 170, *caput*, da Carta Magna. Tratando-se de característica fundamental para a existência e desenvolvimento do indivíduo, é, portanto, inegável, a imprescindibilidade do trabalho na vida do indivíduo. É preciso observar, entretanto, alguns aspectos intrínsecos ao trabalho, tais como, o ambiente de trabalho saudável, essencial para o pleno desenvolvimento da pessoa humana. Nessa seara, é importante ressaltar a importância do ambiente laboral saudável na vida do indivíduo, a seguir:

Assim, a efetivação do direito ao meio ambiente equilibrado, nele incluído o do trabalho, deságua na efetivação do próprio direito à saúde e à vida do trabalhador, alcançando, por conseguinte, a própria dignidade no meio ambiente laboral. Mas, nesse aspecto, necessário destacar, mais uma vez, a preocupação com a saúde não só física, mas mental do trabalhador²⁸.

O teletrabalho é uma modalidade que cresceu exponencialmente nas últimas décadas, em razão, especialmente, do avanço tecnológico e da expansão no uso das ferramentas tecnológicas e da comunicação pelas empresas que, **mais frequentemente**, utilizam a tecnologia e suas benesses para modernizar sua produção e aumentar sua produtividade. Nessa esteira, Vanessa Rocha Ferreira e Raissa Maria Fernandez Nascimento Aguilera conceituam o teletrabalho:

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho realizado à distância, isto é, fora do espaço físico da empresa, mas não necessariamente um trabalho em domicílio, podendo ser realizado em qualquer lugar. Sua característica principal é a utilização de TICs, e a flexibilidade na realização desse tipo de trabalho, em contraste com a rigidez preponderante dos modelos fordistas²⁹.

²⁸ MATTA, Vanessa Maia de Queiroz; MELO, Sandro Nahmias. Saúde mental no meio do trabalho: assédio moral e sexual, direito à desconexão e à busca da felicidade. *Nova Hileia: Revista Eletrônica de Direito Ambiental*, Manaus, v. 6, n. 1, p. 2-27, 2019. p. 3. Disponível em: https://www.academia.edu/74914469/SA%C3%9ADE_MENTAL_NO_MEIO_AMBIENTE_DO_TRABALHO_Ass%C3%A9dio_moral_e_sexual_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_e_%C3%A0_busca_da_felicidade. Acesso em: 03 out. 2023.

²⁹ FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, Porto Alegre, v. 7, n. 1, p. 24-43, 2021. p. 26. Disponível em: https://www.academia.edu/65293517/Os_Impactos_Do_Teletrabalho_Na_Sa%C3%BAde_Do_Trabalhador_e_O_Direito_%C3%80_Desconex%C3%A3o_Laboral. Acesso em: 03 out. 2023.

Diante a hiperconectividade característica da sociedade moderna, é preciso atentar-se às condições e ao ambiente de trabalho em que os seres humanos permanecem inseridos. A facilidade que o empregador possui em contatar o empregado, especialmente fora do horário do expediente, ante a utilização ampla das ferramentas de tecnologia da informação e comunicação no teletrabalho, somada à pressão constante do empregado de estar sempre conectado e apto a responder e atender o seu empregador, tem gerado inúmeras consequências desagradáveis e pesadas aos trabalhadores, afetando sua saúde física, mental, bem como sua produtividade e desempenho no trabalho. Nessa conjuntura, em relação ao excesso de cobrança na vida profissional, Vanessa Rocha Ferreira e Raissa Maria Fernandez Nascimento Aguilera ressaltam que:

Como dito, o mito da flexibilidade e da permissibilidade de uma vida mais equilibrada não vingou. Pelo contrário, os teletrabalhadores demonstram que essas características dentro de uma relação laboral não são sinônimo de liberdade, mas podem estar próximas a uma “escravidão digital”, conforme apontado por Antunes (2020). A sobrecarga, destaca Baruki (2018), é caracterizada pela grande quantidade de tarefas, pela pressão do tempo e pela falta de separação entre vida profissional e pessoal. Em especial ao teletrabalhador, essa sobrecarga e seus fatores de riscos estão relacionados a sua não desconexão, e a sua constante disponibilidade através das TICs³⁰.

É, portanto, mister a necessidade de debater-se e de observar o direito à desconexão dos teletrabalhadores e a relação que o desrespeito ao mesmo possui com o declínio na produtividade e bem-estar dos indivíduos. Nesse diapasão, Frank Ned Santa Cruz de Oliveira, João Mello da Silva e Edgard Costa Oliveira pontuam sobre o perigo da supressão das horas de descanso:

Não pode o funcionário ter, com regularidade, interrompido seu momento de descanso, destinado entre outras coisas a seu convívio familiar, ao lazer, à recuperação e recomposição de suas energias, ou seja, saúde física e mental, com demandas para execução de atividades laborais. Esses são direitos fundamentais do cidadão: tanto o trabalho quanto o lazer. Neste sentido, a violação do lazer do trabalhador vem configurando, nos tribunais, ameaça à dignidade da pessoa humana³¹.

Ademais, Vanessa Rocha Ferreira e Raissa Maria Fernandez Nascimento Aguilera discorrem a respeito da importância de atentar-se ao direito à desconexão no âmbito da saúde do trabalhador:

Desse modo, o aumento significativo da utilização dessa modalidade de trabalho ocasiona uma maior preocupação com a saúde dos teletrabalhadores, visto que o arcabouço legislativo existente prestigia a não limitação da jornada desse tipo de

³⁰ FERREIRA; AGUILERA, *op. cit.*, p. 32.

³¹ OLIVEIRA, Frank Ned Santa Cruz de; SILVA, João Mello da; OLIVEIRA, Edgard Costa. Gestão de riscos decorrentes da violação do direito à desconexão. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 14., 2018, Rio de Janeiro. *Anais [...]*. Rio de Janeiro: [s. n.], 2018. p. 5-6. Disponível em: https://santacruzadv.com/artigos/Gestao_de_Riscos_Decorrente_da_Violacao_do_Direito_aa_Desconexao.pdf. Acesso em: 03 out. 2023.

trabalhador, exigindo, muitas vezes, que ele esteja constantemente disponível aos chamados do empregador³².

Nesse sentido, sabe-se que o conceito de qualidade de vida está diretamente relacionado à intenção de promover melhorias na saúde e no bem-estar das pessoas, nos aspectos pessoal e profissional³³. É válido ressaltar que a qualidade de vida abarca inúmeros aspectos na existência do indivíduo, dentre eles, o bem-estar físico, emocional e social da pessoa, de modo que pode ser definida como a sensação de contentamento e satisfação com a vida como um todo. Os efeitos de satisfação com uma vida plena e de qualidade notória afetam diretamente a produtividade individual do ser humano e, por consequência, os resultados da empresa, que serão mais satisfatórios. Vanessa Rocha Ferreira e Raissa Maria Fernandez Nascimento Aguilera discorrem sobre isso ao mencionar que:

Para Bakuri (2018), o trabalho pode ser fonte de saúde e de adoecimento dos trabalhadores. Isso porque quando há o equilíbrio entre os fatores humanos e as condições laborais, a saúde é afetada positivamente. Entretanto, o oposto também é verdade, isto é, em um cenário de desequilíbrio entre esses dois fatores, ocorre o adoecimento do trabalhador³⁴.

Depreende-se, portanto, que é íntima a relação entre qualidade de vida e produtividade, de maneira que, no intuito de fomentar este último, é mister que o empregador promova esforços no sentido de reduzir a atmosfera estressante do ambiente laboral, a pressão constante sob os empregados para que permaneçam sempre alertas e conectados, bem como promover uma cultura empresarial/no ambiente de trabalho que abrace e respeite o direito à desconexão, para que o empregado goze de sua prerrogativa de não trabalhar, essencial para preservação do bem-estar no ambiente de trabalho e manutenção do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Nessa seara, importante ressaltar:

A não desconexão dos trabalhadores após a jornada de trabalho tem gerado riscos à saúde dos mesmos, Síndrome de Burnout, danos à imagem das empresas, além de riscos jurídicos, que são sentidos por intermédio de sentenças judiciais condenando as empresas ao pagamento de indenizações por danos morais e horas extras³⁵.

Ante o previamente exposto, pode-se concluir que o embate entre a busca por produtividade e a necessidade de manter um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal é cenário recorrente da vida moderna. Nessa esteira, a relação entre produtividade e qualidade de vida é um tema de mister importância, em que as demandas profissionais e

³² FERREIRA; AGUILERA, *op. cit.*, p. 28.

³³ BORIN, Alexandre. Qualidade de vida e produtividade: como conseguir o equilíbrio? *Prestus*, São Paulo, 22 jun. 2021. Disponível em: <https://www.prestus.com.br/blog/qualidade-de-vida-e-produtividade/>. Acesso em: 03 out. 2023.

³⁴ FERREIRA; AGUILERA, *op. cit.*, p. 28.

³⁵ OLIVEIRA; SILVA; OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 2.

peçoais duclam pela atenção e dedicação dos indivíduos. Conforme as demandas profissionais e peçoais se intensificam, muitos indivíduos veem-se diante de uma encruzilhada, lutando para equilibrar esses dois aspectos de suas vidas, no intuito de encontrar o equilíbrio, o que é fundamental para uma vida satisfatória e bem-sucedida.

2.2 CONFLITOS FAMILIARES E SOCIAIS

O objetivo deste próximo tópico é investigar os impactos do direito à desconexão nas relações familiares e sociais dos trabalhadores. Para tanto, será explorado, como a falta de desconexão pode interferir na convivência familiar, nas atividades de lazer e na participação em eventos sociais, gerando tensões e conflito, como, por exemplo, o estresse crônico, que, relacionado à falta de desconexão pode contribuir para problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão. Ademais, a hiperconexão pode interferir diretamente na disponibilidade da pessoa para participar e engajar de eventos sociais e familiares, de modo que a obrigação de estar sempre conectado e disponível para o trabalho pode levar o indivíduo para uma situação desesperadora de isolamento social indesejada.

Inicialmente, deve-se esclarecer que o teletrabalho é uma modalidade de ofício caracterizada por trazer o trabalho ao empregado, ao invés de levar o funcionário ao ambiente de trabalho. Ademais, ressalta-se que tal modalidade de labor é caracterizada pela presença de ferramentas tecnológicas, que permitem a execução das tarefas pelos empregados de qualquer localidade do mundo. É característica desse modo de trabalhar, portanto, a flexibilidade e o uso de ferramentas de comunicação e tecnologia.

A reestruturação na maneira de se laborar, a partir da adoção das ferramentas de tecnologia e comunicação, não trouxe somente vantagens para o trabalhador. Ao contrário, a tecnologia tem o condão de escravizar o indivíduo e pode, caso não seja utilizada com parcimônia e sabedoria, prolongar às jornadas de trabalho dos seres humanos e piorar às condições de trabalho e violar os direitos trabalhistas já conquistados pela humanidade até o presente momento. É preciso, portanto, atenção e regulamentação do direito à desconexão, para além da modalidade do teletrabalho reconhecido no Capítulo II- A da CLT, que, apesar de ter sido um importante avanço legislativo, não promoveu a segurança jurídica completa necessária para o trabalhador, tendo em vista a exclusão do regime de horas extras do teletrabalhador que presta serviços por produção ou tarefa, conforme o artigo 75-B, §3º. É, portanto, utópico, acreditar que a modalidade do teletrabalho acarretou mais benefícios do que malefícios para os empregados, apenas porque, em tese, prometeria mais liberdade e

flexibilidade para os empregados, sobre o assunto, Vanessa Rocha Ferreira e Raissa Maria Fernandez Nascimento Aguilera discorrem a respeito dos infortúnios ocasionados em razão do teletrabalho:

Contudo, como apontado por Antunes (2020), é utópico acreditar que o teletrabalho trouxe mais benesses do que malefícios aos trabalhadores. A perda da identidade coletiva, o isolamento social, a dupla jornada, o adoecimento e a gradativas eliminações de proteções trabalhistas virou uma triste realidade aos proletariados da era digital³⁶.

Inegável, portanto, o impacto na vida do teletrabalhador em razão das peculiaridades inerentes a essa modalidade de se executar o trabalho, que continua a se proliferar e expandir na sociedade digital e hiperconectada. A ausência na desconexão pode acarretar inúmeras consequências desastrosas para a vida empregador, dentre delas é possível citar, sob o enfoque social e familiar, o fato de os trabalhadores não disporem de tempo de qualidade para dedicar aos seus amigos e familiares, em razão do constante envolvimento com o trabalho. Nesse diapasão, é discorrido:

O adoecimento do trabalhador não iniciou na era digital, mas é inquestionável que ocorreu uma intensificação por esse fator e novas imediações surgem que precisam ser analisadas, a fim de evitar que esse cenário seja um vetor de doenças ocupacionais³⁷.

Ademais, a falta de desconexão e disponibilidade 24 horas por dia pode ocasionar um estresse elevado para o indivíduo, que fica mais irritadiço, impaciente e propenso a engajar em discussões e, potencialmente, arruinar relações familiares, amorosas e de amizade. Nesse cenário, evidente que as relações sociais e familiares do empregado são diretamente afetadas quando o direito à desconexão do teletrabalho não é respeitado, sobre o tema, Vanessa Rocha Ferreira e Raissa Maria Fernandez Nascimento Aguilera discorrem:

Entre as categorias dos fatores de riscos psicossociais na vida do trabalhador, Camelo e Angerami (2008) apontam, exemplificativamente, as seguintes classes: relacionamento interpessoal no trabalho, interface trabalho-família, carga e ritmos de trabalho e esquema de trabalho.

Em síntese, essas categorias tratam de dois aspectos centrais: a sociabilidade do trabalhador e sua jornada de trabalho. Ambos se interligam, visto que as longas horas de trabalho afetam diretamente a sociabilidade do obreiro no seu ambiente familiar, fazendo com que surja um distanciamento afetivo entre o trabalhador e sua família, mesmo nos casos que os obreiros exercem sua função dentro de suas residências³⁸.

Para além da disposição do empregador em gozar de tempo de qualidade com seus familiares e amigos, a não desconexão impacta também na relação do indivíduo consigo mesmo. A pessoa que está constantemente conectada ao ambiente laboral não consegue, por

³⁶ FERREIRA; AGUILERA, *op. cit.*, p. 29.

³⁷ FERREIRA; AGUILERA, *op. cit.*, p. 29.

³⁸ *Ibidem*, p. 31.

exemplo, dispor de tempo para se dedicar a atividades de lazer, cuidar de sua saúde, realizar atividades físicas (essenciais para a saúde do corpo e da mente). Essas atividades cooperam para o aperfeiçoamento pessoal do indivíduo, bem como para seu crescimento e evolução como pessoa e membro da sociedade que compõe. O direito à desconexão, é, portanto, direito fundamental que atinge o ser humano não somente na sua esfera individual, mas também comunitária/social. Nesse diapasão, no tocante à saúde, Tourinho pondera:

Nesse contexto de sobrecarga, algumas patologias podem acometer os teletrabalhadores, como, por exemplo, a Síndrome de Burnout, irritabilidade, solidão e frustração. A Síndrome de Burnout ou Síndrome do esgotamento profissional é caracterizada pelo quadro de exaustão extrema, física e mental, estresse somático, falta de energia, o qual leva o indivíduo a impossibilidade de realizar atividades rotineiras (OLIVEIRA, TOURINHO, 2020)³⁹.

De acordo com Oliveira e Tourinho, os trabalhadores que são diagnosticados com a Síndrome de Burnout apresentam quadro depressivo, falta de entusiasmo para realizar atividades laborais e pessoais, levando o trabalhador ao isolamento social⁴⁰.

Finalmente, o absentismo de desconexão do trabalho pode acarretar graves impactos nas relações familiares e sociais dos empregados. A conectividade ininterrupta ao trabalho pode gerar conflitos familiares, interromper as atividades de lazer e restringir a participação em eventos sociais. É, portanto, essencial que os empregadores respeitem o direito à desconexão e incentivem práticas de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, de modo a promover uma cultura empresarial que valorize a saúde e o bem-estar de seus trabalhadores.

2.3 LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

O objetivo do tópico final é analisar até que ponto o poder diretivo do empregador pode se sobrepor ao direito à desconexão do trabalhador. Nesse contexto, serão discutidas as responsabilidades do empregador na promoção do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, considerando a necessidade de evitar abusos e garantir a preservação dos direitos dos trabalhadores.

De acordo com o Maurício Godinho, o poder diretivo do empregador pode ser definido como:

Poder diretivo (ou poder organizativo ou, ainda, poder de comando) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de

³⁹ *Ibidem*, p. 32.

⁴⁰ OLIVEIRA; TOURINHO, 2020 *apud* FERREIRA; AGUILERA, 2021.

trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços⁴¹.

Nesse cenário, importante ressaltar que o parágrafo único do artigo 6º da CLT determina que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio, de modo que o poder diretivo do empregador faz-se presente de maneira uniforme tanto para o teletrabalhador, quanto para o empregado que desloca-se até o ambiente empresarial de fato para desempenhar suas tarefas.

O poder diretivo do empregador está relacionado a algumas prerrogativas que o dirigente possui como, por exemplo, gerenciar os funcionários, assumir o risco do negócio, estabelecer o horário de funcionamento do estabelecimento, implementar regras, políticas e regulamentos no local de trabalho no intuito de estabelecer a ordem, a segurança e o desempenho no âmbito laboral.

É, portanto, a partir do poder diretivo, que o empregador poderá determinar as diretrizes gerais a partir das quais o trabalhador deverá desempenhar suas funções no âmbito laboral e, nessa mesma esteira, poderá o empregador se valer dessa prerrogativa para estabelecer medidas para garantir a proteção do direito à desconexão do trabalhador no teletrabalho. A exemplo desse tipo de medida, podemos citar os acordos coletivos firmados pelo direito francês, que estabelecem providências específicas a serem adotadas pela empresa, no intuito de resguardar o direito à desconexão do trabalhador. Rosane Gauriau discorre sobre esses acordos que existem no cenário francês cuja temática é direito à desconexão, a seguir:

Alguns acordos coletivos franceses mencionam como exemplo do direito à desconexão do trabalho: o bloqueio de acesso ao e-mail corporativo durante o tempo de repouso do trabalhador; ativação de mensagens automáticas de ausência e reorientação de e-mails; ferramenta de programação do horário de envio de e-mails; configuração de pop-ups em caso de conexão excessiva ou instalação de software que permita o registro remoto de conexão fora da jornada do trabalho⁴².

Por fim, ressalta-se que os interesses analisados em conflito analisados devem ser devidamente ponderados. A solução devida para esse confronto deve ser buscada dentro dos mecanismos jurídicos. Essa será a tônica da próxima seção.

3 SOLUÇÕES E CAMINHOS POSSÍVEIS

O objetivo desta seção é avaliar a hipótese formulada para o problema de pesquisa. Inicialmente, supôs-se que a hipótese do presente artigo científico consistisse na postulação

⁴¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 792.

⁴² GAURIAU, *op. cit.*, p. 199.

do direito à desconexão a partir da elaboração de lei específica, proposta que demanda ação por parte do poder legislativo, de modo a trazer segurança jurídica para o trabalhador e definir de maneira mais incisiva as possíveis sanções àqueles que não respeitarem o direito à desconexão. A fim de refutar ou confirmar a hipótese, esta seção buscará solucionar o problema a partir da integração de normas e ponderação de interesse. Além disso, será necessário compreender os efeitos práticos gerados pela solução apresentada e a sua concretização no mundo jurídico.

3.1 ANÁLISE DE PROJETOS DE LEI E REGULAMENTAÇÕES

O Brasil, até o presente momento, não dispõe de legislação específica em vigor que conceitue e regule, especificamente, o direito à desconexão no teletrabalho, de modo que o presente artigo científico traz como hipótese a imprescindibilidade do poder legislativo de promulgar legislação neste âmbito, a fim de tutelar o direito fundamental em discussão no presente escrito.

Essencial, nesse cenário, analisarmos, os projetos de lei (PL) que já foram elaborados cuja temática aborda o direito à desconexão, a saber: PLs 6.038/2016, 4.044/2020 e 4.567/2021, de modo a analisar como essas iniciativas abordam os conflitos e buscam estabelecer regras claras para promover a desconexão e garantir o direito dos trabalhadores⁴³.

O PL 6.038/2016 de autoria da Deputada Angela Albino, do PCdoB/SC, inaugurou a proposta, em âmbito nacional, de reconhecer o direito à desconexão do trabalhador. Para tanto, o projeto de lei propôs que fosse acrescentado o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A seguir, o dispositivo elaborado pelo projeto:

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 trabalho⁴⁴.

⁴³ STÜMER, Gilberto; POMPEO, Wagner Augusto Hundertmarck. Das Legislações Internacionais e Resolução do Parlamento Europeu aos Projetos de Lei (PL) nº. 6.038/2016, nº. 4.044/2020 e nº 4.567/2021: o futuro do direito à desconexão do trabalho no Brasil. *Revista de Ciências Jurídicas e Sociais da UNIPAR*, Umuarama, v. 26, n. 1, p. 337-354, 2023, Disponível em: <https://ojs.revistasunipar.com.br/index.php/juridica/article/view/10379/4889>. Acesso em: 03 out. 2023.

⁴⁴ BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei 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. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2016, Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1485931&filename=PL%206038/2016.

Trata-se, portanto, de uma primeira tentativa de regulamentar, em âmbito doméstico, o direito à desconexão. O artigo trouxe limitações concretas à legislação pátria, qual seja, a vedação do empregado em exigir ou incentivar que o empregador permanecesse conectado a aparelhos telemáticos e respondesse solicitações ou realizasse tarefas vinculadas ao trabalho fora do horário do expediente, ou seja, medidas concretas para efetivar o direito à desconexão do empregado. O projeto de lei, entretanto, foi arquivado.

Relevante analisar, igualmente, o Projeto de Lei (PL) nº. 4.044/2020, de autoria do Senador Fabiano Contarato (REDE/ES) que disciplina o teletrabalho quanto às regras da jornada de trabalho, períodos de descanso e férias. O projeto de lei está contido no mesmo universo temático do primeiro projeto, qual seja, do direito à desconexão, e, entretanto, tratou do tema de maneira mais abrangente, fato notável, tendo em visto que o projeto 4.044/2020 objetiva a inclusão de alguns dispositivos na CLT, em contraste ao primeiro, que almejava inserir tão somente o artigo 72-A a Consolidação.

Dentre as inovações trazidas pelo Projeto de Lei (PL) nº. 4.044/2020, algumas merecem destaque, tais como o fato de que o projeto é inaugurado pela conceituação do direito à desconexão, o que, certamente, proporciona maior segurança jurídica para a relação trabalhista e, em especial para o trabalhador. Ademais, a PL tem o condão de acrescentar algumas diretrizes e orientações de modo a concretizar o direito à desconexão no teletrabalho, a exemplo do artigo 65-A, que esclarece que o direito à desconexão será aplicado mesmo ao trabalhador que atue na modalidade do teletrabalho somente de forma parcial, ou o artigo 72-A, que esclarece o direito do empregado em gozar plenamente do seu período de descanso e, ainda, em não ser punido caso não responda o empregador nas horas destinadas ao não trabalho. A seguir, os dispositivos mencionados:

Art. 65-A As disposições deste Capítulo aplicam-se aos casos de teletrabalho, ainda que esta modalidade seja realizada de forma parcial, incluída qualquer comunicação entre empregador e empregado atinente ao trabalho e realizada através de ferramentas telemáticas. (NR)

[...]

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 outra 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.⁴⁵

O Projeto de Lei (PL) nº. 4.044/2020 traz ainda alguns outros dispositivos, aludindo, por exemplo, ao período de férias do empregador, e prevê a possibilidade de exclusão do empregado dos grupos e aplicativos referentes ao trabalho, medida com o intuito de preservar o direito à desconexão do trabalhador e incentivar o aproveitamento do ócio merecido do mesmo. Este projeto de lei encontra-se na Comissão de Comunicação e Direito Digital aguardando a designação do Relator.

Finalmente, devemos tratar sobre o Projeto de Lei (PL) nº. 4.567/2021, que aborda o direito à desconexão tanto do empregado celetista quanto do servidor público, tendo em vista que propõe a alteração tanto da CLT quanto da Lei nº 8.112/90, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Nesse diapasão, portanto, o projeto de lei de autoria do Sr. Marcelo Freixo difere dos demais ao preocupar-se com o direito à desconexão tanto dos empregados submetidos às regras da Consolidação das Leis do Trabalho quanto aqueles amparados pela lei 8.112/90. Merecem destaque os seguintes dispositivos trazidos pelo Projeto de Lei nº. 4.567/2021:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

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.

Art. 2º A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, passa a vigorar com as seguintes alterações:

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.

⁴⁵ BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei 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. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em:

Parágrafo único. A **inobservância** do disposto neste artigo sujeitará o superior hierárquico que permitir ou exigir a violação do direito à desconexão às penalidades disciplinares⁴⁶.

Finalmente, é possível destacar uma crítica em relação aos projetos de lei mencionados, que diz respeito às implicações resultantes da não observância, por parte das empresas, do direito à desconexão do empregado. O primeiro projeto, já arquivado, foi omissivo quanto à possível sanção. O segundo, projeto de Lei nº. 4.044/2020, determinou, ante a violação do direito à desconexão, disposições relativas às horas extraordinárias, com exceção a casos de urgência, caso fortuito e força maior. Já o projeto mais recente, ainda em debate no poder legislativo, prevê a aplicação de multa de 50% sob o valor do salário do empregado. Essencial, portanto, que o poder legislativo continue a aprimorar os dispositivos e projeto de lei elaborados no sentido de aprimorar as sanções previstas, tendo em vista o fato de terem sido insuficientes e pouco exploradas.

3.2 ESTUDO DE JULGADOS E JURISPRUDÊNCIA

O objetivo deste segundo tópico é realizar uma análise de casos judiciais envolvendo o direito à desconexão no teletrabalho. Para tanto, serão examinadas as decisões dos tribunais, os argumentos apresentados pelas partes e como a jurisprudência tem evoluído para lidar com esse tema complexo.

Inicialmente é importante ressaltar que o problema desta pesquisa é causado pela íntima relação que existe da hiperconexão no teletrabalho e o constante desrespeito do direito à desconexão do teletrabalhador. Trata-se de direito não positivado expressamente na legislação pátria e, com isso, é importante analisar as decisões dos tribunais acerca da matéria para compreender a melhor solução. Ainda, importa mencionar que o problema viola os interesses do teletrabalhador, evidenciando verdadeiro desamparo jurídico.

Nesse contexto, para análise do presente artigo científico, foi realizada uma pesquisa na plataforma de consulta de acórdãos disponibilizada no site do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Foi utilizada a pesquisa livre com a expressão “*direito à desconexão*”, restringindo-se à ementa, e foram encontrados 537 (quinhentos e trinta e sete) resultados até a

⁴⁶ BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº. 4.567/2021*. Apensado ao PL 4931/2020. 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. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Negrito nosso. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2313317>. Acesso em: 03 out. 2023.

data de 14 de setembro de 2023. Serão analisadas, a seguir, os julgados mais relevantes das turmas superiores de modo a demonstrar que é entendimento jurisprudencial o de reconhecer o direito à desconexão e indenizar o trabalhador cujo direito à desconexão é desrespeitado.

DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO. ART. 223-C DA CLT. Nos termos do art. 223-B da CLT, o dano extrapatrimonial se configura quando há ofensa de ordem moral ou existencial à pessoa física ou jurídica, decorrente de ação ou omissão, sendo que a saúde e o lazer se encontram elencados no rol dos bens juridicamente tutelados inerentes ao empregado (art. 223-C, CLT). Nesse aspecto, o direito à desconexão do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º, *caput*, e art. 7º, IV, da Constituição da República), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), pelas quais o labor não pode ser um fim em si mesmo, mas sim o meio para o trabalhador promover sua subsistência e satisfazer suas necessidades e anseios pessoais, sem prejuízo ao repouso e ao convívio familiar e social. Violado o direito do empregado de se desconectar do trabalho, privando-lhe do devido descanso e do lazer, é cabível a reparação civil, consoante artigos 186 e 927 do Código Civil⁴⁷.

A Décima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 03ª Região julgou, nos autos número 0010285-79.2021.5.03.0043, o Recurso Ordinário Trabalhista e proferiu acórdão que reconheceu, dentre outros pedidos, a violação do direito à desconexão da autora/reclamante com fundamento no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, com fundamento no art. 1º, III, CR, bem como na garantias fundamentais à saúde e ao lazer, postulada no art. 6º, *caput*, e art. 7º, IV, da Constituição da República. Ante o reconhecimento, a parte ré foi condenada no pagamento de indenização para a reclamante, devido, entre outros, à flagrante violação do direito à desconexão.

No mesmo sentido decidiu a Primeira Turma do TRT da 3ª Região, no âmbito dos autos nº 0010487-48.2022.5.03.0099, que tratou não somente do direito à desconexão mas também da violação ao esquecimento, ao lazer e convivência familiar e social, de modo que ficou configurado dano existencial para o trabalhador. Nesse sentido, a ementa:

EMENTA: VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL. A supressão de tempo para que o trabalhador, na sua condição humana, se realize pessoal, familiar e socialmente é causadora de uma devastação interior. Viver não é apenas trabalhar; é conviver; é relacionar-se com seus semelhantes na busca do equilíbrio interior e exterior, da alegria, da felicidade e da harmonia, consigo próprio, assim como em toda a gama das relações sociais materiais e espirituais, que se expande também para o meio ambiente laboral, potencializando a produtividade e reduzindo os riscos de doenças profissionais e de acidentes de trabalho. Quem somente trabalha, dificilmente é feliz; também não é feliz quem apenas se diverte; a vida é um ponto de equilíbrio entre o trabalho e o lazer, de modo que as férias, por exemplo, constituem importante instituto justralhista, que transcende o próprio Direito do Trabalho. Com efeito, configura-se o dano moral, com coloração

⁴⁷ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (10. Turma). *Recurso Extraordinário do Trabalho ROT 0010285-79.2021.5.03.0043*. Relator: Des. Mauro Cesar Silva, 04 jul. 2022. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2859>. Acesso em: 03 out. 2023.

existencial, quando o empregado tem ceifada a oportunidade de dedicar-se às atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o lazer, a cultura, vilipendiado ficando o princípio da dignidade da pessoa humana - artigo 1º, III, CF. Consoante Sartre, "Ter, fazer e ser são as categorias cardeais da realidade humana. Classificam em si todas condutas do homem" (O Ser e o Nada), sem as quais, acrescento, em sua comunhão, carece a pessoa humana daquilo que o mesmo filósofo denominou de "transcendência-faticidade". Nos casos de jornadas de trabalho extenuantes, o trabalhador é explorado exaustiva, contínua e ininterruptamente, retirando do prestador de serviços a possibilidade de se organizar interiormente e externamente como pessoa humana, sempre e sempre em permanente evolução, desprezado ficando, de conseguinte, o seu projeto de vida. A sociedade industrial pós-moderna tem se pautado pela produtividade, pela quantidade e pela qualidade, pela multifuncionalidade, pelo sistema just in time, pela competitividade, pela disponibilidade full time, pela conexão instantânea e permanente, assim como pelas metas, sob o comando, direto e indireto, cada vez mais sutil, porém agudamente intenso e profundo do tomador de serviços, por si ou por empresa interposta. Nessas circunstâncias, consoante moderna doutrina, desencadeia-se o dano moral com conotação existencial, de cunho nitidamente extrapatrimonial⁴⁸.

A fundamentação nos autos de ambos os processos têm em comum a condenação das partes reclamadas em indenização dado o reconhecimento de dano existencial por parte da corte de justiça, o que demonstra, cabalmente, a verificação do direito à desconexão pelos tribunais como garantia fundamental inerente ao ser humano. Para tal, os julgadores baseiam-se em alguns dispositivos legais e princípios, com destaque para o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), os direitos do trabalhador à saúde e ao lazer (art. 6º, caput, e art. 7º, IV, da CR), e, enfim, o art. 5º, X, e art. 7º, XXVIII, CR e 927 do Código Civil, que tratam sobre a caracterização do dano, a prática de ato ilícito e o nexo causal.

Finalmente, merece destaque o Processo AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, julgado pela 7ª Turma do TST que por unanimidade desproveu o agravo interposto no sentido de permitir que uma trabalhadora obtivesse o direito de ser indenizada por ofensa ao direito à desconexão⁴⁹.

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 SOBREVISO. 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

⁴⁸ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (1. Turma). *Recurso Extraordinário Trabalhista ROT 0010487-48.2022.5.03.0099*. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2859>. Acesso em: 03 out. 2023.

⁴⁹ PASTORE, Eduardo. A ultraconexão se coíbe com mudança de comportamento, e não das leis. *Revista Consultor Jurídico*, 8 fev. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-08/eduardo-pastore-ultraconexao-direito-desconexao>. Acesso em: 03 out. 2023.

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. (AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 27/10/2017)⁵⁰.

É notável, portanto, o entendimento dos tribunais no tocante ao direito à desconexão de reconhecer tal direito, fundamental para o bem viver do indivíduo, ainda que não esteja expressamente postulado e previsto na legislação pátria. A postura dos julgadores pátrios é semelhante àquela adotada no cenário internacional, a exemplo da França, cuja cultura em reconhecer o direito à desconexão no cenário jurisprudencial foi muito anterior à postulação do direito no Código do Trabalho Francês, que ocorreu somente em 2017.

3.3 ABORDAGENS EMPRESARIAIS E BOAS PRÁTICAS

O objetivo deste tópico último é propor uma série de medidas que poderiam ser adotadas por empresas e organizações para promover a desconexão no teletrabalho. Para tanto, serão destacadas boas práticas de gestão do tempo, incentivo ao uso consciente da tecnologia e implementação de políticas que buscam equilibrar a produtividade e a qualidade de vida dos trabalhadores já implementadas no cenário internacional e que podem ser observadas e utilizadas no cenário empresarial e trabalhista nacional.

Inicialmente, pode-se ponderar, que o direito à desconexão não tem previsão legal expressa no ordenamento jurídico brasileiro. Tal fato não impede, entretanto, que as empresas adotem políticas para promover medidas efetivas que concretizem o direito à desconexão do teletrabalhador. Sabe-se, conforme discorrido anteriormente, que a qualidade de vida do indivíduo está diretamente interligada à produtividade. É fato notório, da mesma maneira, que a qualidade de vida do indivíduo é influenciada por diversos fatores que compõem a existência humana, dentre elas, um meio ambiente de trabalho saudável. A cultura empresarial que promove, efetivamente, o direito à desconexão de seus trabalhadores, terá como resultado

⁵⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista em face de decisão publicada antes da vigência da Lei nº 13.015/2014. AIRR-2058-43.2012.5.02.0464. Relator: Claudio Mascarenhas Brandão, 18 out. 2017. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/biblioteca/download/Tema_do_mes_abril_Direito_a_desconexao.pdf. Acesso em: 03 out. 2023.

o crescimento contínuo em sua atividade empresarial, bem como a satisfação de seus empregadores, que poderão gozar de seus períodos de descanso plenamente e, dessa forma, trabalhar de maneira mais eficiente e funcional. A desconexão previne problemas de ordem psicológica e física, como estresse, ansiedade, depressão, síndrome de burnout, etc.

O direito à desconexão é uma preocupação que permeia o mundo do direito do trabalho em âmbito mundial e, nesse cenário, sugerem-se algumas medidas que foram adotadas por países estrangeiros para garantir o direito à desconexão do empregado. Na França, o direito à desconexão tem previsão legal e a legislação francesa determina que as empresas que contem com mais de 50 colaboradores devem determinar os horários nos quais os empregados não precisam responder ou ler e-mails ou mensagens referentes ao trabalho. A Bélgica determinou que os funcionários públicos não podem ser contatados após findado o horário de expediente, regramento em vigor desde fevereiro de 2022. Finalmente, Portugal aprovou, no ano de 2021, legislação determinando que o empregador deve se privar de contatar seus empregados nos períodos reservados para o descanso, a exceção de situações urgentes, de força maior⁵¹.

São exemplos de medidas que poderiam ser adotadas por empresas e organizações para promover a desconexão no teletrabalho: a criação de políticas claras acerca do horário de trabalho que descrevam quando os funcionários não são obrigados a responder a e-mails, telefonemas ou mensagens de trabalho; o oferecimento de programas de bem-estar para ajudar os funcionários a gerenciar o estresse e manter um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional; a definição de expectativas claras, pelos gestores, em relação à disponibilidade dos funcionários fora do horário de trabalho de modo a garantir que essas expectativas sejam realistas; a configuração dos aparelhos e ferramentas tecnológicas utilizados pela empresa de modo para permitir que os funcionários programem o envio de mensagens durante o horário de trabalho, e não fora do horário de trabalho; a realização de treinamento e conscientização dos colaboradores sobre a importância do direito ao desligamento e como exercê-lo; o monitoramento acerca da conformidade com as políticas de desconexão bem como realização de pesquisas de clima organizacional para avaliar o impacto dessas políticas, e, finalmente, a criação de uma cultura empresarial que valorize o equilíbrio entre vida pessoal e profissional para que os funcionários não se sintam pressionados a estarem sempre conectados.

⁵¹ SOARES, Gustavo. Ações judiciais para ter direito de se desconectar do trabalho dobram em quatro anos. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 18 fev. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/02/acoes-judiciais-para-ter-direito-de-se-desconectar-do-trabalho-dobram-em-quatro-anos.shtml>. Acesso em: 03 out. 2023.

Para além de todo debate teórico e das discussões acadêmicas, deve-se pensar na articulação entre os livros e a sociedade. Afinal, como adaptar toda a proposta discutida anteriormente para efetivar os direitos que se mostram violados? Pensando nisso, é fundamental a positivação do direito à desconexão no âmbito do teletrabalho, de modo a garantir a segurança dos trabalhadores, para que possam usufruir de seu tempo de descanso plenamente e tenham resguardados os seus direitos ao lazer, descanso semanal remunerado e, principalmente, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, no âmbito das normas de saúde, higiene e segurança garantias previstas na Carta Magna nacional. Cabe, portanto, ao estado regulamentar e tutelar o direito à desconexão e as empresas criarem um ambiente seguro e sadio para que os empregadores desempenhem suas tarefas e, ao final da jornada de trabalho, desconectem-se das mesmas. Trata-se de um desempenho comunitário que precisa ser realizado, pelo empregador, em zelar pelo bem-estar de seus empregados e do Estado, em legislar sobre o direito à desconexão, e, posteriormente, fiscalizar os empregadores quanto ao cumprimento deste direito. Nesse contexto, é importante salientar a importância do direito à desconexão, sobre isso, Matheus Teixeira de Freitas defende que:

Assim, ao positivar o direito à desconexão, o Estado desempenha um papel fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores, na promoção de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, e na garantia de um equilíbrio adequado entre trabalho e vida pessoal. Também, o Estado desempenha um papel essencial na promoção da paridade entre empregador e empregado. Essa paridade é alcançada por meio da implementação de políticas, regulamentações e legislações que garantem o equilíbrio dos interesses, direitos e segurança de ambas as partes envolvidas nas relações trabalhistas⁵².

Finalmente, importante também que seja realizada a educação dos empregadores sobre o direito à desconexão, tanto pela empresa, quanto pela sociedade de uma forma geral, através da publicização ampla da legislação nas mídias físicas e digitais, como rádio, televisão, internet, entre outros, de modo que os mesmos realizem um esforço ativo para se desvincularem das atividades laborais após o horário do expediente e, dessa maneira, desfrutarem de uma existência mais plena, saudável e proveitosa, no foro pessoal e como parte da sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

⁵² FREITAS, Matheus Teixeira de. *Direito à desconexão e a influência do avanço da tecnologia na vida do trabalhador*. 2023. 23 f. Artigo Científico (Graduação em Direito) – Sociedade Educacional de Santa Catarina (UniSociesc), Blumenau, 2023. p. 20. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/34870/1/Artigo%20TCC%20Matheus%20Teixeira%20de%20Freitas.pdf>. Acesso em: 03 out. 2023.

A presente pesquisa tratou sobre o direito à desconexão no teletrabalho. O estudo se mostrou relevante em razão de a sociedade moderna, amplamente influenciada pelos instrumentos da tecnologia da informação, encontrar-se a cada dia mais conectada, de forma que o teletrabalho tem sido adotado, mais frequentemente, como forma de labor. Nessa esteira, ante a hiperconexão e a fragilidade do empregador na relação empregatícia, é imperioso o debate acerca do direito à desconexão do teletrabalhador.

Percebe-se que o direito à desconexão não é amplamente gozado pelo teletrabalhador, e isso pode levar a inúmeros problemas na saúde física, mental e social do empregado. Nesse panorama, faz-se essencial que seja debatida a questão do direito à desconexão no teletrabalho, especialmente considerando a hiperconexão, a vulnerabilidade do empregado na relação trabalhista e os problemas decorrentes da impossibilidade do trabalhador em se desconectar e desfrutar plenamente de seus intervalos inter e intrajornadas, a exemplo da *síndrome de burnout*.

Ao longo da pesquisa, percebeu-se a seguinte limitação: a escassez de práticas empresariais em âmbito nacional que servisse de modelo para a discussão do direito à desconexão. Isso se contrapôs ao cenário internacional, que apresentou, por exemplo, a postulação do direito à desconexão e a preocupação do empregador em adotar medidas no sentido de concretizar o direito ao não trabalho do empregador. Apesar disso, foi possível alcançar os objetivos almejados no início do trabalho.

No que diz respeito ao objetivo geral, de analisar as formas de se garantir o direito à desconexão no teletrabalho foi possível concluir que para garantir o direito à desconexão do teletrabalhador será preciso não somente a postulação do direito em comento, mas também um esforço coletivo e alteração na mentalidade dos indivíduos que trabalham. Será preciso, dessa forma, compreender que o direito à desconexão e a qualidade de vida do trabalhador devem ser valorizados, de forma a permitir o bem-estar geral dos colaboradores no âmbito laboral.

Sobre os objetivos específicos, ou seja, de buscar os fundamentos jurídicos que amparam o direito à desconexão, analisar as recentes decisões dos tribunais sobre o direito à desconexão e entender quais interesses do trabalhador são violados quando não lhe é garantido o direito à desconexão, foi observado que o direito à desconexão não possui previsão legal específica no ordenamento jurídica brasileira. Dessa forma, foi necessária a análise de julgados e decisões proferidas nos tribunais, de modo a entender como o direito à desconexão tem sido reconhecido nos tribunais de trabalho, amparados por alguns princípios, tais como o princípio da dignidade da pessoa humana, de forma que, mesmo diante da lacuna

na legislação, o direito à desconexão é amplamente reconhecido pelos doutrinadores e juristas como fundamental do indivíduo. Ademais, no tocante aos interesses do trabalhador que são violados mediante desrespeito do direito à desconexão, podemos citar violação a alguns direitos constitucionais garantidos pelo artigo 7º da Carta Magna, com enfoque especial para o inciso XXII, que trata da redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, já que o desrespeito ao direito à desconexão do teletrabalhador pode gerar inúmeras mazelas de ordem física, social e psíquica para o trabalhador afetado.

Diante disso, a hipótese levantada, de que para garantir o direito à desconexão no teletrabalho é preciso que o direito à desconexão seja expressamente regulamentado no ordenamento jurídico nacional foi confirmada.

Considerando o problema da seguinte pesquisa: como garantir o direito à desconexão no teletrabalho?, pode-se chegar, com a presente pesquisa, à seguinte resposta: sugere-se que o direito à desconexão seja efetivamente postulado na legislação nacional, e, ademais, é de suma importância a posterior publicização da lei e seus pormenores, para educar a população, não somente pelo poder público e seus agentes, mas também na sede das empresas dos empregadores. É necessário, portanto, a realização de um esforço coletivo – o poder público deve legislar sobre o tema e, posteriormente, fiscalizar o cumprimento da referida legislação; o empregador, nessa seara, deve zelar pelo bem-estar e qualidade de vida de seus colaboradores e incentivar práticas, no âmbito laboral, que propiciem a plena desconexão do teletrabalhador ao fim da jornada de trabalho.

Como proposta para efetivar a solução do problema, sugere-se que, a exemplo do cenário internacional, sejam realizados acordos coletivos anuais entre empregador e empregados – ou seus representantes legais, como os sindicatos – no intuito de serem acordadas medidas práticas para garantir o direito à desconexão no âmbito laboral de modo a respeitar a cultura empresarial de cada corporação, na medida de sua individualidade. É, portanto, mister, que o empregador promova treinamento de seus gestores e daqueles em posição de liderança, para promover e articular a cultura do direito à desconexão do teletrabalhador em sede empresarial. A exemplo de medidas práticas que podem ser adotadas, cita-se: retirada do trabalhador dos grupos de trabalho em seus períodos de férias e intervalos inter e intrajornadas, utilização e bloqueio do e-mail corporativo após final do expediente laboral, a determinação de que aquele que não atender seu empregador após horário formal de expediente está isento de qualquer penalidade. Depreende-se, portanto, que é necessária a postulação do direito à desconexão, ocorre, entretanto, que tal medida não será efetiva por si só, sendo necessária, também, mudança na mentalidade coletiva da sociedade: do

empregador, que deve reconhecer e entender a importância do direito à desconexão do teletrabalho, e implementar medidas que o resguardam, e do empregado, que, deve abdicar do hábito de responder a qualquer horário e atentar-se a hiperconexão em que está imerso.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, André Gustavo Corrêa de. O Princípio Fundamental da Dignidade Humana e sua Concretização Judicial. *Revista de EMERJ*, Rio de Janeiro, v. 6, n. 23, p. 316-335, 2003.

Disponível em:

https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista23/revista23_316.pdf. Acesso em: 03 out. 2023.

BALERA, Wagner; LIMA, Carolina Alves de Souza (coord.). *Enciclopédia Jurídica da PUCSP*. Tomo 12 – Direitos Humanos. São Paulo: PUCSP, 2022. Disponível em:

https://enciclopediajuridica.pucsp.br/pdfs/dignidade-humana_623a2da5778f4.pdf. Acesso em: 03 out. 2023.

BEDIN, Barbara. Direito à desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada. *Rev. de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 18-39, 2018. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4680/pdf>.

Acesso em: 03 out. 2023.

BORIN, Alexandre. Qualidade de vida e produtividade: como conseguir o equilíbrio? *Prestus*, São Paulo, 22 jun. 2021. Disponível em: <https://www.prestus.com.br/blog/qualidade-de-vida-e-produtividade/>. Acesso em: 03 out. 2023.

BRANCO, Lázaro. Revoluções industriais – primeira, segunda e terceira revoluções. *Uol – Pesquisa Escolar* [Geografia], [s. l.], c2023. Disponível em:

<https://educacao.uol.com.br/disciplinas/geografia/revolucoes-industriais-primeira-segunda-e-terceira-revolucoes.htm>. Acesso em: dia mês ano.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei 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. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1485931&filenome=PL%206038/2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 4.567/2021*. Apensado ao PL 4931/2020. 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. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2313317>. Acesso em: 03 out. 2023.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943.

BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei 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. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871640&ts=1598305428941&disposition=inline#:~:text=CONGRESO%20NACIONAL%20decreta%3A-,Art.,lazer%20e%20C3%A0%20vida%20privada>. Acesso em: 03 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista em face de decisão publicada antes da vigência da Lei nº 13.015/2014. *AIRR-2058-43.2012.5.02.0464*. Relator: Claudio Mascarenhas Brandão, 18 out. 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#921ba76557c4686812d59ac984d9b0ed>. Acesso em: 03 out. 2023.

CARVALHO, Laura vieira de. *O direito à desconexão na legislação brasileira e o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. 2022. 46 f. Monografia (Graduação em Direito) – Departamento de Direito, Escola de Direito, Turismo e Museologia, Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, Minas Gerais, 2022. Disponível em: https://monografias.ufop.br/bitstream/35400000/5024/3/MONOGRRAFIA_Odireito%c3%a0desconex%c3%a3onalegisla%c3%a7%c3%a3o.pdf. Acesso em: 03 out. 2023.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO (CFA). Quarta Revolução Industrial (Revolução 4.0) é fruto das três anteriores. *Conselho Federal de Administração*, Brasília, 6 dez. 2019. Disponível em: <https://cfa.org.br/as-outras-revolucoes-industriais>. Acesso em: 03 out. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 792.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, Porto Alegre, v. 7, n. 1, p. 24-43, 2021. Disponível em: https://www.academia.edu/65293517/Os_Impactos_Do_Teletrabalho_Na_Sa%C3%BAde_Do_Trabalhador_e_O_Direito_%C3%80_Desconex%C3%A3o_Laboral. Acesso em: 03 out. 2023.

FREITAS, Matheus Teixeira de. *Direito à desconexão e a influência do avanço da tecnologia na vida do trabalhador*. 2023. 23 f. Artigo Científico (Graduação em Direito) – Sociedade Educacional de Santa Catarina (UniSociesc), Blumenau, 2023. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/34870/1/Artigo%20TCC%20Matheus%20Teixeira%20de%20Freitas.pdf>. Acesso em: 03 out. 2023.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês, estudo comparado franco-brasileiro. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 189-205, 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/70646>. Acesso em: 03 out. 2023.

KONRADT, U.; SCHMOOK, R.; MALECKE, M. Impacts of telework on individuals, organizations and families: a critical review. In: COOPER, C.; ROBERTSON, I. (ed.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. v. 15. New York: John Wiley & Sons Ltd., 2000. *E-book*. p. 63-99.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

MATTA, Vanessa Maia de Queiroz; MELO, Sandro Nahmias. Saúde mental no meio do trabalho: assédio moral e sexual, direito à desconexão e à busca da felicidade. *Nova Hileia: Revista Eletrônica de Direito Ambiental*, Manaus, v. 6, n. 1, p. 2-27, 2019. Disponível em: https://www.academia.edu/74914469/SA%C3%A9DE_MENTAL_NO_MEIO_AMBIENTE_DO_TRABALHO_Ass%C3%A9dio_moral_e_sexual_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_e_%C3%A0_busca_da_felicidade. Acesso em: 03 out. 2023.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (1. Turma). *Recurso Extraordinário Trabalhista ROT 0010487-48.2022.5.03.0099*. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2859>. Acesso em: 03 out. 2023.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (10. Turma). *Recurso Extraordinário do Trabalho ROT 0010285-79.2021.5.03.0043*. Relator: Des. Mauro Cesar Silva, 04 jul. 2022. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2859>. Acesso em: 03 out. 2023.

OLIVEIRA, Elisângela Magela. Transformações no mundo do trabalho, da Revolução Industrial aos nossos dias. *Caminhos de Geografia*, Uberlândia, v. 6, n. 11, p. 84-96, 2004. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/caminhosdegeografia/article/view/15327/8626>. Acesso em: 03 out. 2023.

OLIVEIRA, Frank Ned Santa Cruz de; SILVA, João Mello da; OLIVEIRA, Edgard Costa. Gestão de riscos decorrentes da violação do direito à desconexão. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 14., 2018, Rio de Janeiro. *Anais [...]*. Rio de Janeiro: [s. n.], 2018. Disponível em: https://santacruzadv.com/artigos/Gestao_de_Riscos_Decorrente_da_Violacao_do_Direito_aa_Desconexao.pdf. Acesso em: 03 out. 2023.

PASTORE, Eduardo. A ultraconexão se coíbe com mudança de comportamento, e não das leis. *Revista Consultor Jurídico*, 8 fev. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-08/eduardo-pastore-ultraconexao-direito-desconexao>. Acesso em: 03 out. 2023.

PORTUGAL, N. dos S. *et al.* Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. *Revista de Administração do UNIFATEA*, Lorena, v. 16, n. 16, p. 187-200, 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Nilton-Portugal/publication/344269294_Home_Office_vantagens_desvantagens_e_desafios_para_empresas_e_funcionarios/links/5f621609299bf1d43c07b13a/Home-Office-vantagens-desvantagens-e-desafios-para-empresas-e-funcionarios.pdf. Acesso em: 03 out. 2023.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (4. Turma). TRT-2: XXXXX-97.2016.5.02.0204 SP. Ementa: 1. Relação de emprego. Pejotização. Vínculo reconhecido.

Jusbrasil, [s. l.], 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/896517275>. Acesso em: 03 out. 2023.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (4. Turma). *Processo nº XXXXX-07.2013.5.02.0321 (RO)*. Recorrente: Supermercados Irmãos Lopes S/A. Recorridas: Emanuel Carlos de Alencar. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. *Jusbrasil*, [s. l.], 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1119979792/inteiro-teor-1119979825>. Acesso em: 03 out. 2023.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (4. Turma). TRT-2 Recurso Extraordinário Trabalhista: ROT XXXXX-47.2021.5.02.0017 – Inteiro Teor. Recorrentes: A. S. Recorrido: F. R. H. F. *Jusbrasil*, [s. l.], 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1798275209/inteiro-teor-1798275211>. Acesso em: 03 out. 2023.

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. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, ed. esp., t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <https://as1.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: 03 out. 2023.

SILVA, Roberta Soares da. Dignidade Humana. In: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO (PUCSP). *Enciclopédia Jurídica da PUCSP*. Tomo Direitos Humanos. 1. ed. São Paulo: PUCSP, 2022. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/507/edicao-1/dignidade-humana>. Acesso em: 03 out. 2023.

SOARES, Gustavo. Ações judiciais para ter direito de se desconectar do trabalho dobram em quatro anos. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 18 fev. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/02/acoes-judiciais-para-ter-direito-de-se-desconectar-do-trabalho-dobram-em-quatro-anos.shtml>. Acesso em: 03 out. 2023.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Rev. Trib. Reg. Trab. 15ª Reg.*, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.

STÜMER, Gilberto; POMPÉO, Wagner Augusto Hundertmarck. Das Legislações Internacionais e Resolução do Parlamento Europeu aos Projetos de Lei (PL) nº. 6.038/2016, nº. 4.044/2020 e nº 4.567/2021: o futuro do direito à desconexão do trabalho no Brasil. *Revista de Ciências Jurídicas e Sociais da UNIPAR*, Umuarama, v. 26, n. 1, p. 337-354, 2023. Disponível em: <https://ojs.revistasunipar.com.br/index.php/juridica/article/view/10379/4889>. Acesso

VILARINHO, Karina Pereira Bastos; PASCHOAL, Tatiane; DEMO, Gisela Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? *Revista do Serviço Público*, Brasília, v. 72, n. 1, p. 133-162, 2021. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/download/4938/2965/17807>. Acesso em: 03 out. 2023.

XAVIER, Bianca. As 4 revoluções industriais e seus impactos na indústria. *Blog Industrial Nomus*, [s. l.], 3 set. 2023. Disponível em: <https://www.nomus.com.br/blog-industrial/4-revolucoes-industriais/>. Acesso em: 03 out. 2023.