



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA

Curso de Bacharelado em Direito

ANDRÉA YARA DE QUEIRÓZ XAVIER

**IMPLICAÇÕES DECORRENTES DA AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO DO
DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO**

BARREIRAS

JULHO 2022

ANDRÉA YARA DE QUEIRÓZ XAVIER

**IMPLICAÇÕES DECORRENTES DA AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO DO
DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
apresentado ao curso de bacharelado em
Direito da UFOB como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador/a: Profa. Dra. Rosilene Paiva
Marinho de Sousa.

BARREIRAS

JULHO 2022

FICHA CATALOGRÁFICA

X3 Xavier, Andréa Yara de Queiróz.

Implicações decorrentes da ausência de regulamentação do direito à desconexão do trabalho. / Andréa Yara de Queiróz Xavier. – 2022.

29f.: il.

Orientador: Prof.^a. Dra. Rosilene Paiva Marinho de Sousa.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) –. Universidade Federal do Oeste da Bahia. Centro das Humanidades. Barreiras, BA, 2022.

1. Condições de trabalho - lei. 2. Direito à desconexão do trabalho. 3. Tecnologia. I. Sousa, Rosilene Paiva Marinho de. II. Universidade Federal do Oeste da Bahia - Centro das Humanidades. III. Título.

CDD 344.012

ANDRÉA YARA DE QUEIRÓZ XAVIER

**IMPLICAÇÕES DECORRENTES DA AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO DO
DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
apresentado ao curso de bacharelado em Direito
da UFOB como requisito parcial para a obtenção
do grau de Bacharel em Direito.

DATA DE APROVAÇÃO: 13/12/2022

BANCA EXAMINADORA

Professora Mestre Liliane Maria Pinho de Oliveira Reis

Universidade Federal do Oeste de Bahia – UFOB

Professor Doutor Thiago Ribeiro Rafagnin

Universidade Federal do Oeste de Bahia – UFOB

Professora orientadora – Presidente da Banca

Dra. Rosilene Paiva Marinho de Sousa

Universidade Federal do Oeste da Bahia - UFOB

AGRADECIMENTOS

*Eu apenas queria dizer a todo mundo que me gosta
Que hoje eu me gosto muito mais
Porque me entendo muito mais também
(Luiz Gonzaga Jr.)*

Nenhum esforço é solitário, pois ao lado daquele que se esforça há também aqueles que, no ápice do cansaço, suportam nossos suspiros, nos afagando e trazendo leveza pelo simples fato de estarem ali conosco, ainda que silenciosamente.

Agradeço a Deus que, sempre me acompanhando em pensamentos, sentimentos, atos e palavras, me possibilitou mais uma realização. Agradeço à Maria Auxiliadora dos Cristãos, a maior advogada da humanidade.

A minha orientadora, Professora Dra. Rosilene Paiva Marinho de Sousa, por todo aprendizado, apoio, paciência e gentileza.

Ao Eduardo Setúbal Neto, meu amor, esposo, melhor amigo, colega de faculdade, porto seguro e que com toda ternura e paciência me dá força e confiança para enfrentar a vida como ela é.

Aos meus filhos, Leonardo de Queiróz Xavier Setúbal e Bernardo de Queiróz Xavier Setúbal (Leãozinho e Nardim), que a cada olhar e sorriso me dão alegria, alívio e sentido à vida, por quem nenhum esforço é doloroso e nenhum minuto é em vão.

A minha mainha, Luzinete Borges de Queiróz Xavier, que nunca mede sacrifícios por mim e tudo o que me importa, sem a qual dificilmente poderia estar concluindo mais esta etapa da vida, a mãe que almejo ser. Ao meu painho, Eunifran Alves Xavier, que sempre torceu por mim, me presenteou com o suor de seu trabalho e me ensinou o gosto pelos livros.

Aos meus irmãos e compadres, Francisco Cássio de Queiróz Xavier e Bárbara Letícia de Queiróz Xavier, que mesmo fisicamente distantes, estão sempre presentes em atenção, me emprestando os ouvidos e me inspirando nas lutas diárias.

Ao meu muito amado tio Antônio de Lisboa Borges de Queiróz (ti Boa) que, mesmo não estando mais aqui, me acompanha com o carinho e energia que não se acaba com a vida para aqueles que verdadeiramente amaram na Terra.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	06
2 DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO.....	08
2.1 CONCEITOS E MEIOS DE VIOLAÇÃO DA DESCONEXÃO AO TRABALHO.....	08
2.2 DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO INTERNACIONAL..	11
2.3 DESCONEXÃO DO TRABALHO NO ORDENAMENTO PÁTRIO.....	13
3 REFLEXOS DA AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO.....	15
3.1 DO TRABALHADOR ANTE A AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO.....	16
3.2 DA REPERCUSSÃO SOCIAL DECORRENTE DA NÃO POSITIVAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO.....	20
3.3 DAS RELAÇÕES JURÍDICAS DECORRENTES DA AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO	22
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	24
REFERÊNCIAS.....	26

IMPLICAÇÕES DECORRENTES DA AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO

RESUMO: Não possuindo legislação específica em nosso ordenamento jurídico, o direito à desconexão do trabalho tem sofrido constantes violações em razão do uso indiscriminado dos meios tecnológicos de comunicação nas relações trabalhistas. Nesse contexto, o presente estudo tem por escopo a análise das principais implicações decorrentes da ausência de legislação específica de direito à desconexão do trabalho no Brasil. Através da metodologia qualitativa, de caráter exploratório, bibliográfico e documental, delineou-se a conceituação de desconexão do trabalho e seus principais meios de violação. Examina-se o direito à desconexão do trabalho em âmbito nacional e internacional, bem como a análise das implicações decorrentes da ausência de regulação para o direito à desconexão do trabalho no ordenamento pátrio. Como resultados apresentados concluiu-se que a ausência de legislação específica para o direito à desconexão do trabalho implica em impactos de ordens distintas nas dimensões jurídicas, sociais e, sobretudo, para os trabalhadores.

Palavras-Chave: Tecnologia, Direito à desconexão do trabalho, Ultraconexão, Ausência de regulamentação.

ABSTRACT

As there is no specific legislation in our legal system, the right to disconnect from work has suffered constant violations due to the indiscriminate use of technological means of communication in labor relations. In this context, the scope of this study is to analyze the main implications arising from the absence of specific legislation on the right to disconnect from work in Brazil. Through a qualitative, exploratory, bibliographical and documentary methodology, the concept of disconnection from work and its main means of violation were outlined. The right to disconnect from work at national and international level is examined, as well as the analysis of the implications arising from the lack of regulation for the right to disconnect from work in the national order. As results presented, it was concluded that the absence of specific legislation for the right to disconnect from work implies impacts of different orders in the legal, social dimensions and, above all, for workers.

Keywords: technology, right to disconnect from work, ultra-connection, regulation abstinence.

1 INTRODUÇÃO

O direito à desconexão está intimamente relacionado aos avanços tecnológicos dos meios informacionais, ganhando maior espaço nas relações sociais, principalmente com o advento das mídias sociais, em especial os disponíveis em aplicativos móveis como o whatsapp, facebook, instagram, telegram, assim como de uma maior circulação de dispositivos eletrônicos como celular, computador e tablet. Tais aplicativos e dispositivos tanto permitiram mais celeridade nas comunicações, quanto inovações tecnológicas propriamente ditas, como é o caso dos recursos de áudios, vídeos, localização/GPS, pagamento, e-mails, planilhas, entre outros.

Tendo em vista que hoje os dispositivos e aplicativos móveis são comumente empregados nas estratégias de comunicação pelas empresas, já que permitem o envio e a execução de tarefas fora do ambiente se tornaram instrumento largamente utilizado para a gestão de atividades trabalhistas, habitual de trabalho, compreende-se que seja para a execução de tarefas ou para a transmissão de informações entre funcionários e aqueles em cargos de chefia, fiscalização e controle.

Apesar dos avanços dos meios informacionais terem sido capazes de trazer mais facilidade nas comunicações entre os indivíduos, encurtando distâncias e possibilitando, inclusive, alguma melhoria na qualidade de vida, em contrapartida revelaram seu aspecto não positivo, sobretudo aos que os utilizam na esfera trabalhista, onde apresentaram prejuízos aos princípios e direitos fundamentais presentes na legislação trabalhista e na Constituição Federal.

A violação do direito à desconexão do trabalho tem se apresentado como uma realidade cada vez mais presente aos trabalhadores brasileiros. Observa-se, entretanto, que, apesar de nos últimos anos o direito à desconexão ser com frequência invocado em processos judiciais trabalhistas em nosso país, o Brasil ainda não tem positivado em sua legislação normas que abordem especificamente o direito à desconexão do trabalho.

Dado o cenário apresentado, questiona-se: Quais as implicações decorrentes da ausência de legislação específica que trate do direito à desconexão do trabalho?

Nesse sentido, o presente trabalho terá como escopo a análise das principais implicações decorrentes da ausência de legislação específica de direito à desconexão do trabalho no Brasil, discorrendo sobre a conceituação de desconexão do trabalho e seus principais meios de violação, o exame do direito à desconexão do trabalho em âmbito nacional e internacional.

Como metodologia adotada tem-se uma abordagem qualitativa, que segundo Marconi e Lakatos (2021, p.150), é uma pesquisa na qual as análises realizam-se baseadas na hermenêutica-dialética, na análise crítica do discurso.

Apresentar-se-á com caráter bibliográfico, documental e exploratório. A pesquisa será bibliográfica à medida que constará com levantamento de materiais bibliográficos que servirão de suporte ao estudo, tais como livros e artigos, por exemplo (GIL, 2017). Segundo Henriques e Medeiros (2017), à pesquisa documental poderá consistir em relatórios, leis, jurisprudências, súmulas, arquivos públicos e privados, dentre outros. Será exploratório ao passo que aborda tema pouco difundido acadêmica e doutrinariamente envolvendo estudos

jurisprudenciais e legislativos da área trabalhista tanto do ordenamento jurídico pátrio como internacional.

A importância do presente estudo será compreendida frente à análise dos impactos decorrentes da ausência de uma legislação específica para tratar do direito à desconexão do trabalho, não somente em aspectos jurídicos, mas também sociais, uma vez que a ultraconectividade do trabalhador através do uso indiscriminado dos meios tecnológicos, tendem a afetar a vida dos indivíduos, mudando não somente as relações trabalhistas, como também a conjuntura econômica e cultural.

Sua pertinência temática faz-se, ainda, na possibilidade de auxiliar o estudo e compreensão e análise crítica de projetos legislativos que visem quanto à matéria, tendo em vista que outros países já buscam por adaptações das legislações trabalhistas, às relações trabalhistas decorrentes das tecnologias dos meios de comunicação.

2 DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO

O direito à desconexão do trabalho conta com diversos meios de violação, apesar de ser um importante direito para o trabalhador, onde repousam direitos fundamentais imprescindíveis para o ser humano. Tais violações também ocorrem de modo bastante significativo em nosso país, tendo em vista a atual legislação referente à matéria no ordenamento pátrio. No entanto, já é possível vislumbrar avanços quanto a efetiva regulamentação do direito à desconexão do trabalho em âmbito internacional.

2.1 CONCEITOS E MEIOS DE VIOLAÇÃO DA DESCONEXÃO AO TRABALHO

Apesar de ser uma necessidade presente em nosso tempo (uma era digital caracterizada principalmente pelo excesso de tecnologias e informações), o direito à desconexão do trabalho ainda é tema pouco debatido, tanto em ambientes laborais quanto pela doutrina. Contudo, faz-se válido o entendimento de um dos pioneiros a tratar deste tema no Brasil, Jorge Luiz Souto Maior, que conceituou o direito à desconexão como sendo o direito de não trabalhar:

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

Um direito, aliás, cujo titular não é só quem trabalha, mas, igualmente, a própria sociedade, aquele que não consegue trabalho, porque outro trabalha excessivamente,

e os que dependem da presença humana do que lhes abandonam na fuga ao trabalho. (SOUTO MAIOR, 2003, p.02).

O autor explica, ainda, sob qual viés deve ser interpretado este não-trabalho:

Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, [...]. (SOUTO MAIOR, 2003, p.03).

O direito à desconexão do trabalho consiste, pois, em opor-se à ultraconectividade do trabalhador às suas atividades laborais que estendem-se para além dos períodos legalmente estipulados, conectando o trabalhador ao trabalho em momentos que deveriam ser destinados ao seu descanso, como férias, intervalo intrajornada, folgas e feriados, por exemplo. Em outras palavras, o direito à desconexão do trabalho nada mais é que o direito que todo trabalhador tem de desvincular-se de seu trabalho, do ambiente de trabalho, bem como de não estar à disposição de seu empregador fora dos períodos já acordados para os quais deveria trabalhar.

Salienta-se que este é, como já mencionado, um direito pertencente a todo trabalhador, ou seja, independentemente da função que exerça qualquer trabalhador (sejam eles altos empregados, caminhoneiros, trabalhadores que trabalham em teletrabalho/home office ou exercendo atividades intelectuais, funcionários de empresas públicas ou privadas, etc.) deve desligar-se de suas atividades laborais sem que isto implique em insegurança profissional (ou seja, medo de perder emprego, de ter cargo rebaixado ou de redução salarial) posto que no Brasil trata-se também de ser um direito fundamental.

Nesse sentido:

Entende-se o direito à desconexão como um direito fundamental implícito no ordenamento jurídico, o qual deriva do direito à privacidade e ao lazer, da limitação da jornada de trabalho, dos períodos de descanso (intervalos intra e interjornada, repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas) e também do princípio da dignidade da pessoa humana, que visa a preservar o direito à saúde, à segurança, ao lazer e à vida privada, preservando a cidadania. (SCALZILLI, 2020, p. 13).

Nesse sentido, faz-se válido também o conceito de trabalho descente, que segundo Raimundo Simão de Melo (2022) foi formalizado em 1999 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) para promoção de oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Explica, ainda que, segundo a OIT, dentre as dimensões do

trabalho decente há a jornada de trabalho decente, bem como a combinação entre trabalho, vida pessoal e vida familiar.

Segundo Almeida e Severo (2016), tanto o direito à limitada duração do trabalho, quanto o direito à desconexão, são dois direitos fundamentais que se complementam e assumem especial importância. Conforme os referidos autores:

[...] dois direitos fundamentais se complementam e assumem especial importância: o direito à limitada duração do trabalho e o direito à desconexão. [...] O trabalho é direito fundamental social contido no art. 6º da Constituição. O direito a trabalhar não exclui, porém, o direito ao descanso, ao lazer, ao convívio familiar e social, enfim, o direito ao não trabalho. [...] O direito à desconexão do trabalho consubstancia-se no direito de trabalhar e de, também, desconectar-se do trabalho ao encerrar sua jornada, fruindo verdadeiramente suas horas de lazer. Abarca o direito à limitação da jornada e ao efetivo gozo dos períodos de descanso, que lhe permitem, justamente, a vida fora do ambiente laboral. [...] O direito à desconexão apresenta-se, portanto, como condição de possibilidade para que o próprio trabalhar se manifeste socialmente também como um direito fundamental, e não apenas como um dever. Dito de outra forma, somente a partir da limitação do tempo de trabalho humano é que podemos perceber esse trabalho como um direito social fundamental e não apenas como ato de exploração. (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p.10).

Por tanto, pode-se compreender que, enquanto um direito fundamental, a desconexão do trabalho tem por essência a preservação do trabalhador enquanto indivíduo dotado de muitos outros direitos para além de somente trabalhar, como por exemplo, o direito ao descanso, ao lazer, ao convívio familiar, à saúde e demais direitos que puderem ser exercidos fora do ambiente de trabalho. Assim, compreende-se que tais direitos fundamentais, na maioria dos casos, são incompatíveis de serem gozados em sua plenitude enquanto o trabalhador está em atividade laborativa.

Compreende-se, desse modo, que o direito à desconexão do trabalho visa a proteção do não trabalhar em momentos destinados ao não-trabalho. Trata-se, portanto do direito de não estar disponível ao trabalho quando já cumprido o período trabalhado. Melhor dizendo, do direito pertencente ao trabalhador, após cumprido seu expediente, de não ser constantemente, obrigado a manter-se ligado às suas atividades laborativas.

Desta forma, exemplifica o trabalhador hiperconectado aquele, frequentemente possui excesso de atividades cuja execução apenas poderá ocorrer se o trabalhador as fizer em seu lar, devido ultrapassarem a lógica de serem executadas em tempo hábil ao acordado em contrato trabalhista, ou qualquer comunicação que o reporte ao ambiente laborativo (como ligações, e-mail ou grupos de whatsapp com conteúdos de cobranças, avisos ou lembretes a respeito do cumprimento de tarefas). Nesse contexto, é hiperconectado o trabalhador que, por exemplo, recebe planilhas ou relatórios para analisar em seu lar, fora do horário e ambiente de trabalho; que se sente obrigado a levar seus equipamentos de comunicação para a viagem de

férias para atendimentos relacionados ao trabalho; que habitualmente tem reuniões marcadas de última hora ou sem horário fixado para término (independentemente de estas reuniões serem on-line e o trabalhador possa participar delas pelo computador de sua casa, essa situação não permite pleno exercício do direito à privacidade, ou melhor planejamento para suas atividades não laborativas que poderiam ser relativas à educação ou ao convívio familiar). À vista disto, o direito à desconexão do trabalho pode refletir-se até mesmo em ações das mais simples, igualmente à escolha de desligar o celular, de não ter que atender ligações ou responder mensagens relacionadas ao trabalho, por menos complexas que sejam.

Como observado, há diversos modos de ultraconectar o trabalhador, o que faz com que a violação ao direito à desconexão do trabalho atualmente seja uma realidade presente em muitas espécies de profissões e não somente às relacionadas com o teletrabalho ou *home office*.

Nessa perspectiva, abordando o direito à desconexão do trabalho em sentido amplo, no tocante a todas profissões de modo geral, o presente trabalho destaca Jorge Luiz Souto Maior que, ao escrever seu artigo *Do Direito à Desconexão do Trabalho*, correlaciona este direito à diversas espécies de trabalhadores, não o restringindo somente aos teletrabalhadores, mas também aos altos empregados (a quem atribuiu a condição de cargos de confiança, tal qual diretores e gerentes) e caminhoneiros, discutindo-o como um direito pertinente à todos os trabalhadores.

Assim, verifica-se que a violação do direito à desconexão do trabalho não se restringe somente a determinadas profissões, mas sim a grande maioria delas, quiçá a todas e que, portanto, necessita uma reflexão profunda, uma vez que suas consequências vão para além de uma classe trabalhista ou uma espécie de emprego, mas sim a uma grande parcela da população que, como veremos mais a frente, tanto pode atingir diretamente como indiretamente.

Daí ser cabível o entendimento que o direito à desconexão do trabalho não apenas é um direito cuja violação se pode dar sob diferentes prismas, como também, por meio de sua violação, violam-se tantos outros direitos.

2.2 DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO INTERNACIONAL

Dada a impotência do direito à desconexão do trabalho alguns países têm buscado se adequar, mediante regulamentação, às novas realidades impostas pelas tecnologias que facilitam tanto a comunicação entre patrões e empregados, bem como a execução de

atividades laborativas fora do ambiente de trabalho que resultam, por conseguinte, em excesso de trabalho.

Nesse cenário, em 2016 a França se destacou como um dos países pioneiros a abordar de forma mais específica o direito à desconexão do trabalho. Na atual legislação trabalhista francesa (Lei n.º 2016-1088 de 8 de agosto de 2016) o direito à desconexão do trabalho é conteúdo obrigatório a ser tratado em negociação coletiva anual, sendo imposto às empresas que possuem mais de cinquenta empregados, tendo em vista, sobretudo, a regulação das ferramentas de comunicação do trabalho (PONZILACQUA; SILVA, 2020). Ressalta-se que a possibilidade de implementação não se restringe somente às empresas a partir de 50 empregados, mas também às que possuem quantia inferior, visto que, como relata Xavier e Colussi, deverá ser estabelecido pelo empregador uma espécie de estatuto, o qual definirá as modalidades do exercício do direito à desconexão e que deverá ser divulgado junto aos empregados por todos os meios disponíveis (XAVIER E COLUSSI, 2017).

Ademais, o artigo L2242-17 da referida lei (alterado pela Lei n.º 2021-1018 de 2 de agosto de 2021), demonstra não eximir as empresas da responsabilidade de implementação do direito à desconexão do trabalho mesmo para os casos em que não haja acordo.

Dispõe o artigo L2242-17, 1º e 7º do Code du Travail:

L2242-17. A negociação anual sobre igualdade profissional entre mulheres e homens e qualidade de vida e condições de trabalho incide:

1º O equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional dos colaboradores;

[...]

7º. Na falta de acordo, o empregador elabora uma carta, após consulta do comitê social e econômico. Esta carta define estes procedimentos para o exercício do direito de desligar e prevê ainda a implementação, para colaboradores e pessoal de supervisão e direção, de ações de formação e sensibilização sobre a utilização razoável das ferramentas digitais (FRANÇA; 2021; on-line).

Seguindo esta mesma tendência legislativa, outros países como Espanha, que deixa expresso que o seu cumprimento abrange não apenas empregados do setor privado, mas também público (art. 88 da Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales) e Portugal estão caminhando em direção à regulamentação mais enfática do direito à desconexão do trabalho.

No caso português, ainda que com maior enfoque ao teletrabalho, é possível verificar que há avanços significativos, como os referentes à organização, direção e controle do trabalho. A título exemplificativo, o art. 169-A, 1º dispõe que as reuniões de trabalho à distância, assim como as tarefas que, pela sua natureza, devem ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores, devem ter lugar dentro do horário de

trabalho e ser agendadas preferencialmente com 24 horas de antecedência (PORTUGAL, 2021). Também merece especial atenção o art. 169-A, 5º, ao passo que o controle da prestação de trabalho, por parte do empregador, deve respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som (PORTUGAL, 2021).

Importante frisar que o direito à desconexão também caminha para seu maior reconhecimento fora do eixo europeu, como o Canadá e até mesmo o Chile e a Argentina.

2.3 DESCONEXÃO DO TRABALHO NO ORDENAMENTO PÁTRIO

No tocante à legislação pátria, não se verifica uma positivação legal expressa sobre o direito à desconexão, isto é, de desligar-se de seu ambiente de trabalho com efetivo direito ao não-trabalho (melhor dizendo, de direito ao descanso ou lazer não sendo importunado por questões referentes ao trabalho, como respondendo e-mails, participando de conversas em grupos de mídias sociais ou enviando relatórios).

No Brasil o direito à desconexão do trabalho é um direito fundamental que abriga em seu bojo outros direitos trabalhistas e princípios de máximo valor, presentes na Constituição Federal, tais como: direito ao trabalho e à redução dos riscos que lhe são inerentes por meio de normas de saúde, higiene e segurança; limitada duração do trabalho; lazer; intimidade, vida privada e dignidade da pessoa humana, bem como o direito de indenização por danos morais e materiais quando configurada suas violações.

Em que pese a importância conferida pela Carta Magna ao direito à desconexão do trabalho, nota-se, porém, que este direito está apenas implícito, atribuído apenas por meio de alguns artigos e princípios, como os supracitados, ao passo que a matéria é timidamente discutida pela legislação trabalhista.

Em um esforço para adequar-se as realidades agora existentes em relação aos meios técnicos informacionais que consubstanciam-se nas relações trabalhistas, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterou o seu artigo 6º pela Lei 12.551/2011, passando a equiparar o trabalho realizado à distância com o trabalho realizado no estabelecimento do empregador. Além da relação havida no art. 6º da CLT com o *home office* e o teletrabalho enquanto modalidades de trabalho que podem ser executados à distância, posteriormente, a Lei 13.467/2017 incluiu na CLT um capítulo somente destinado ao teletrabalho (Capítulo II-A).

Conforme Mauro Schiavi:

- a) o trabalho em domicílio: executado na residência do trabalhador, também chamado de *home office*. Não se exige nenhuma condição especial para o exercício

deste trabalho [...]; b) teletrabalho: realizado fora das dependências do empregador. Pode ser realizado ou não na própria residência do trabalhador, mas exige utilização de tecnologia de informação ou de comunicação [...]. (SCHIAVI, 2022, p. 53-54).

Todavia, há outras relações trabalhistas que se estendem para além dos locais e horários de trabalho sem que necessariamente reporte ao teletrabalho e ao *home office*. Referem-se aos trabalhos em que os funcionários levam tarefas para serem executados em casa sem que, contudo, haja fiscalização do seus chefes. É comum de verificar tais situações em casos nos quais os funcionários não tendo acordado sobreaviso ou horas extras com seus empregadores são rotineiramente importunados por questões relacionadas ao trabalho em seu horário destinado ao não-trabalho, sequer podendo ficar desconectados de seus equipamentos eletrônicos de comunicação, temendo, com isto, não demonstrar comprometimento com a empresa. Situação análoga se dá quando os funcionários são constantemente assediados com imposição de metas trabalhistas que somente poderão ser cumpridas mediante excesso de trabalho executado em seu lar, sacrificando as horas destinadas ao descanso, ao lazer e ao convívio familiar.

Assim, embora as alterações do art. 6º da CLT, percebe-se que o mesmo não regula as interferências patronais, assim como não uniformiza/especifica as sanções pertinentes a sua violação, com o agravante de referir-se apenas ao trabalho em domicílio, o teletrabalho e o *home office* (pois discorre a respeito dos meio telemáticos de comunicação entre patrão e empregado para execução e envio de tarefas pelo empregado e a fiscalização pelo empregador). Com isto, o que se vê é a excetuação das demais espécies de trabalho em relação ao artigo 6º da CLT, deixando, nestes casos, a aplicação do direito à desconexão do trabalho à cargo dos julgados esparsos quanto à matéria.

A propósito, nos termos da alínea c do art.7º da CLT, os preceitos constantes no código trabalhista não abrange aos funcionários públicos, sejam eles da União, dos Estados ou dos Municípios. Tal condição nos permite entender que a proteção aos trabalhadores brasileiros quanto ao exercício de seu direito de desconexão é, até então, muito restrita, de modo a deixar uma quantidade significativa de trabalhadores sem aparato legal no que concerne a proteção contra à ultraconexão. Tratam-se, portanto, de trabalhadores que terão menor proteção contra o excesso de trabalho ou as interferências patronais que levou-lhe à ultraconexão.

Observa-se, contudo, que a forma encontrada pelo Judiciário tem sido apenas a adoção de diversos institutos normativos do nosso ordenamento jurídico, tais como hora extra, dano moral ou existencial, sobreaviso (no que condiz ao tempo à disposição do empregador

presentes nos artigos 4º e 244, da CLT, juntamente com a súmula 428 do TST), dentre outros que, ora estão presentes na Constituição Federal, ora na CLT, ora nas Súmulas. O emprego de tais dispositivos tem se dado no sentido de relacioná-los ao direito à desconexão do trabalho na tentativa de solução dos litígios que o invocam enquanto um direito fundamental do trabalhador de desligar-se do trabalho nos períodos destinados à vida privada, descanso e lazer.

3 REFLEXOS DA AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO

Um trabalhador está ultraconectado quando, mesmo não mais estando em seu ambiente de trabalho ou estando fora do seu horário de trabalho, se vê ainda ligado às questões referentes ao seu trabalho.

Diz-se que todo excesso pode trazer prejuízos e no contexto trabalhista isto não é diferente. Como se há de imaginar, uma pessoa que trabalha sem ter certeza de seu real tempo destinado ao não-trabalho é uma pessoa que tem pouco tempo para a realização de outras atividades que também são essenciais à vida e integram o bem-estar do ser humano, sobretudo a sua dignidade. Trata-se, pois, de não poder programar-se para a vida privada porque sempre haverá de correr o risco de ser importunado pelo trabalho quando não deveria estar trabalhando.

Tal situação traz prejuízos não somente ao trabalhador, mas também àqueles que dele dependem; seja esta dependência de alguma comunidade a qual pertença, da sociedade de modo geral (para exercer seu papel enquanto cidadão ativo nas causas sociais) ou mesmo uma dependência emocional (como a que se apresenta em nossos relacionamentos mais íntimos, como a da família, principalmente dos filhos e pais).

Esta reflexão, não por acaso, tem sido abordada. A saber:

Se não for, portanto, por uma questão de responsabilidade social, que se pense no problema da desconexão do trabalho, então, como uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar... Não se adquire a plenitude do ser sem o sentimento. Este sentimento, aliás, é essencial até mesmo para que, ao retornar ao trabalho, o trabalhador consiga, enfim, enxergar as pessoas que estão à sua volta. A distância do trabalho permite até mesmo que a pessoa se veja no trabalho e consiga, então, avaliar criticamente sua postura, [...]. (SOUTO MAIOR, 2003, p.20).

Neste trabalho faz-se a divisão dos referidos impactos ou prejuízos sob prismas diferentes: impactos para o trabalhador, para o Direito e para a sociedade.

3.1 DO TRABALHADOR ANTE A AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO

Não há que se questionar que o principal atingido pela violação do direito à desconexão do trabalho é o próprio trabalhador, de modo que os principais impactos de sua ultraconexão se darão na esfera íntima, ou seja, no tocante a sua vida privada, bem como à sua saúde e ao modo como se enxerga enquanto indivíduo.

Logo, se em virtude do trabalho (ou mesmo da iminência de ser solicitada pelo seu empregador a qualquer hora, sem que houvesse acordo prévio), uma pessoa que pouco pode participar da vida familiar, desfrutando da paz e da privacidade de seu lar, de suas relações íntimas, de engajamento em causas sociais, de lazer propriamente dito ou mesmo que não tem sequer direito ao ócio (tendo em vista que cada um faz o que bem entender de seu tempo não trabalhado), é uma pessoa que pode ser considerada que vive apenas para o trabalho.

Sendo esta uma situação cada vez mais comum (porém não natural) muitos estudos referentes à saúde física e mental foram desenvolvidos em função de prejuízos que podem ser acometidos àqueles que trabalham desta forma.

A priori, o trabalho para ser executado exige custos que não somente se configuram na esfera material ou financeira, mas também humana. Veras e Ferreira, destacam que o custo humano do trabalho refere-se a três tipos de exigências feitas ao trabalhador: a exigência física, a cognitiva e a emocional:

As exigências que integram a noção de custo humano do trabalho são impostas pelas características do ambiente de trabalho e estão assim definidas: Exigências físicas: expressam o custo corporal em termos de dispêndio fisiológico e biomecânico sob a forma de posturas, gestos, deslocamentos e emprego de força física; Exigências cognitivas: expressam o custo cognitivo em termos de dispêndio intelectual sob a forma de aprendizagem necessária, de resolução de problemas e de tomada de decisão; e Exigências afetivas: expressam o custo afetivo em termos de dispêndio emocional sob a forma de reações afetivas, de sentimentos e de estado de humor. (VERAS e FERREIRA, 2006, p. 04).

Segundo Lacerda (2021), há fatores psicossociais que são capazes de regular a relação entre o trabalhador e o seu trabalho, como por exemplo, procedimentos de trabalho, critérios para a realização de promoção profissional, as metas de produtividade, indicadores de avaliação profissional e também as interações socioprofissionais.

Com isso observamos que a relação estabelecida entre o trabalhador e seu trabalho é complexa à medida que pode se estruturar pautada em fatores psicossociais que nem sempre estão sob o controle do trabalhador.

Segundo Veras e Ferreira (2006), as relações socioprofissionais de Trabalho são “elementos interacionais que expressam as relações profissionais de trabalho. São integrantes

dessa dimensão: a) as interações hierárquicas; b) as interações coletivas entre membros da equipe de trabalho e membros de outros grupos; e c) as interações externas com usuários, consumidores, fornecedores”.

Como exposto, tanto estas interações socioprofissionais, quanto os demais fatores psicossociais supracitados, são capazes de regular a relação trabalhador-trabalho, no entanto Lacerda (2021) destaca que tais fatores ainda que sempre estivessem presentes nas relações de trabalho e serem importantes para o bom “andamento” nas empresas, deve-se atentar que a questão principal diz respeito à quantidade e forma pelo qual se está expondo o trabalhador no seu ambiente de trabalho, bem como aos prejuízos que podem atingir sua saúde física e mental. O autor dedica principal enfoque para as psicopatias do trabalho.

A saber:

[...] De forma geral, a psicopatologia do trabalho refere-se às doenças mentais ocasionadas no ambiente de trabalho. Algumas dessas patologias são específicas do ambiente de trabalho, outras são potencializadas por conta das condições trabalhistas. Convém salientar que o desenvolvimento da psicopatologia do trabalho esbarra, em muitos momentos, nos aspectos culturais e até mesmo na lógica de mercado.

Não podemos desconsiderar que o contexto mercadológico em que o trabalhador está inserido repercute no aparecimento das psicopatologias do trabalho. (LACERDA, 2021, p.19)

Nesse contexto, diversos transtornos e prejuízos à saúde podem se originar ou, nas palavras de Lacerda (2021), “*ser potencializados no ambiente de trabalho*”, por exemplo: dificuldades nos relacionamentos e de concentração, aumento da fadiga, transtornos de personalidade, síndrome de burnout, depressão e transtornos de ansiedade (explica o autor que a ansiedade é caracterizada pela sensação de desconforto causada pela falta de controle sobre o futuro e que, segundo a OMS, o Brasil é considerado um dos países mais ansiosos do mundo).

Para melhor compreensão da gravidade de alguns destes transtornos o quadro 1 apresenta alguns prejuízos mais comuns (bem como seus principais aspectos) que podem estar relacionados com a ultraconexão do trabalhador.

Quadro 1: Transtornos Relacionados à Ultraconexão do Trabalho

Transtornos	Principais características relacionadas à ultraconexão do trabalho
Depressão	Caracterizada por sintomas, como apatia, isolamento social, emoções pessimistas, e, em casos crônicos, pensamentos suicidas. [...] As síndromes depressivas relacionadas ao trabalho podem indicar clima e cultura organizacional perigosa, pois, em alguns casos, existem graves desrespeitos aos direitos humanos, como assédio moral, métricas de desempenho descontextualizadas, entre outras coisas. [...] Especificamente no ambiente laboral, a depressão é altamente incapacitante, pois reduz drasticamente a motivação e o desempenho profissional. Além da diminuição do desempenho, com o

	agravamento da doença o funcionário pode precisar ser afastado. (LACERDA, 2021, p. 20)
Síndrome de Burnout	É uma doença psíquica de esgotamento profissional e está relacionada a jornadas estafantes de trabalho, [...]. A patologia acomete profissionais com comportamento competitivo ou em funções altamente estressantes, que demandam excessiva energia mental e física. [...] Além da questão comportamental, a cultura organizacional também favorece a doença, e, quando acomete o indivíduo, pode gerar inúmeros prejuízos pessoais e profissionais, pois a pessoa não consegue desempenhar bem as suas funções e manifesta dificuldades em seus relacionamentos. Muitas vezes, o indivíduo pensa tanto em trabalho que acaba negligenciando outras relações sociais, como família e amigos, o que pode acarretar o aprofundamento nos sintomas. (LACERDA, 2021, p. 20)
Fadiga	É considerada por diversos autores como um esgotamento físico e mental grave e crônico [...]. Entre as diversas consequências no ambiente de trabalho, a fadiga pode causar baixo rendimento, altos índices de absenteísmo, risco elevado de se envolver em acidentes de trabalho ou cometer erros na atividade desenvolvida, desenvolvimento de lesões de esforço, entre outros. (OLIVEIRA et al, 2010, p. 02-04) Se torna perigosa para a saúde quando ocorre uma situação de exaustão física, quadro clínico de extrema debilidade física, dores generalizadas, e, em algumas situações, aumento do ácido lático. Ou então quando ocorre a fadiga crônica. (FRANÇA, 2008, p.23)

FONTE: Elaborado pela autora (2022).

Raimundo Simão de Melo (2019) destaca que no 4º seminário sobre trabalho seguro, ocorrido em 2016 pelo TRT18, com tema *Prevenção de Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho*, a psicanalista Kátia Macêdo relacionou o surgimento das doenças mentais com alguns fatores como o uso expressivo de novas tecnologias, além do fato do uso da tecnologia ser responsável pela destruição das barreiras que deveriam haver entre trabalho e a vida pessoal, (ou seja, conectando o trabalhador ao trabalho constantemente) e, para melhor expor a situação, Kátia Macêdo apresentou dados estatísticos do INSS referentes ao ano de 2013, que demonstraram que a terceira causa de afastamento do trabalho por mais de 15 dias se dá em decorrência de transtornos mentais. Ainda em relação ao 4º seminário sobre trabalho seguro, promovido pelo TRT18, Raimundo Simão de Melo (2019) cita os transtornos mentais mais comuns dos trabalhadores, segundo a psiquiatra Maria Amélia Dias Pereira, que são: demência, delírium, transtorno cognitivo leve, transtorno orgânico de personalidade, alcoolismo crônico, episódio depressivo, transtorno de estresse pós-traumático, síndrome da fadiga, neurose profissional, síndrome do esgotamento profissional (burnout) e suicídio.

Em adição aos impactos na saúde física e mental dos trabalhadores que têm a violação de seu direito à desconexão do trabalho, discute-se, ainda, o óbice ao crescimento profissional.

Ora, se um trabalhador que não se desconecta do trabalho está sujeito à prejuízos de ordem física e mental, não há que se questionar que este trabalhador também sofra diretamente prejuízo profissional, já que também não terá tempo ou qualidade de tempo

“livre” para dedicar-se em aperfeiçoamento profissional, ou seja, pouco poderá se dedicar à um curso que melhor lhe capacite, que amplie seus horizontes, que lhe permita buscar mais remuneração e qualidade de vida. Pois este mesmo trabalhador ou estará trabalhando, ou adoentado pela ultraconexão ao trabalho, ou se tratando de seu transtorno físico ou mental, ou simplesmente tentando cumprir todas obrigações da vida privada que se acumularam porque ele passa muito tempo conectado ao trabalho.

Posto este entendimento, não seria exagero reconhecer que a ultraconexão do trabalhador também trás como consequências impacto direto ao trabalhador referente à pouca oportunidade de crescimento profissional. Este quadro se agrava ainda mais quando refletimos sobre as poucas projeções de perspectivas futuras favoráveis a este trabalhador, que sempre se enxergará como um indivíduo pouco capacitado que, constantemente se sentido ameaçado pelo risco do desemprego, se conecta mais ainda ao trabalho, o que pode levá-lo a um quadro de transtornos mentais como a depressão ou a ansiedade. Torna-se, pois, um círculo vicioso no qual o trabalhador estará sempre em desvantagem, como expõe a figura 01:

Figura 01: Círculo vicioso da ultraconexão do trabalhador



FONTE: adaptado do Canva pela autora (2022)

Não menos importante é citar os prejuízos que estão em uma outra esfera, uma mais íntima, porém imprescindível ao indivíduo, relacionadas à felicidade, ao descanso, ao relacionamento familiar e à vida social, ao qual neste trabalho poderíamos perfeitamente nomear como sendo o prejuízo ou impacto moral.

Quando pensamos no indivíduo privado de sua privacidade (como o perdão do trocadilho), privado de dispor livremente de seu tempo que deveria ser de não-trabalho, de ter controle sobre o que fazer com este tempo, porque a qualquer hora poderá ser “chamado” ao

trabalho, temos, pois, uma pessoa que não é livre. E, é claro, que não se pode falar em felicidade ou bem-estar sob estas condições, sem poder desfrutar plenamente do convívio familiar, da vida social, de nos reunirmos com nossos amigos, vizinhos, participar de eventos e festas, ir ao teatro, à praia, ao cinema, entre outros, bem como do prazer de nada ter que fazer, ou seja, de simplesmente de descansar.

3.2 DA REPERCUSSÃO SOCIAL DECORRENTE DA NÃO POSITIVAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO

Um dos prejuízos acarretados pela violação do direito à desconexão do trabalhador é a sua pouca chance de aperfeiçoamento profissional, como já exposto. Analisando este fato de maneira mais ampla, de um lado temos os impactos para o trabalhador (já mencionados anteriormente), de outro temos os impactos para a sociedade. Acerca deste último, podemos chegar à seguinte reflexão: uma comunidade que possui poucos trabalhadores atualizados, capacitados e especializados para, dentro de suas funções, geri-la, não é uma comunidade da qual se possam esperar grandes evoluções sociais, econômicas ou culturais. É, pois, uma sociedade fadada ao engessamento, à estagnação econômica, cultural, política e educacional.

Os mesmos obstáculos e impactos havidos no âmbito educacional (como o aperfeiçoamento profissional, por exemplo) também se refletem em relação à disposição do trabalhador para a cultura e as artes, bem como para os engajamentos em causas sociais e políticas.

A cultura e a arte também compõem a atmosfera formadora do homem. Não somos apenas dotados de necessidades fisiológicas ou econômicas. Temos também aspirações emocionais que muitas vezes são alcançadas através da cultura, das artes, das religiões. Certas atividades para serem executadas necessitam de tempo, de dedicação, de estudo ou pesquisa. Isto é o que se pode observar em atividades que têm fins culturais (como a escrita ou interpretação em um teatro), artísticos (a pintura de quadros e a composição de músicas, entre outros).

Não é difícil de imaginar que se faz necessário tempo livre, completamente desassociado e despreocupado com trabalho para que uma sociedade possa atingir o seu potencial criativo.

O sociólogo Domenico de Masi discorre quanto à importância da criatividade, utilizando, inclusive, o termo “peões digitais” para melhor compreensão:

Dos peões agrícolas passou-se aos metalúrgicos e agora é a hora dos digitais: de qualquer jeito permanece o incrível desperdício da inteligência humana, inteligência

que merece ser medida não na quantidade de e-mails que envia, mas na qualidade de ideias produzidas, na capacidade de criar. E quanto mais uma organização é capaz de estabelecer um ambiente propício à criatividade, mais eficiente ela é. (DE MASI, 2000, p.125)

Domenico de Masi (2000, p.102) faz, então, a seguinte observação: Emoção, fantasia, racionalidade e concretude, são os ingredientes da criatividade. A racionalidade nos permite executar bem nossas tarefas, mas sem a emotividade não se cria nada de novo. Para ser criativo é essencial o cruzamento entre racionalismo e emotividade.

No entanto, a questão está na reflexão do quão criativa, inovadora, com ânsia em solucionar problemas que lhes são pertinentes pode ser uma sociedade, se ela não pode contar com pessoas dotadas de saúde psíquica e disposição plena para ser racional e tão pouco com convívio amistoso, amoroso ou social para ser emotivo. Em outras palavras, poderíamos nos questionar quanto à capacidade criativa de uma sociedade se aqueles que a compõem não conseguem ser racionais e emotivos, se sacrificam o convívio familiar e o lazer porque trabalham para viver e vivem para o trabalho. E não seria demais refletirmos, ainda, no que toca à possibilidade desta mesma sociedade ser valorizada por produções artísticas e culturais que enobrem sua história e deixem para as gerações futuras um berço dotado de riquezas literárias, musicais, dramáticas, cinematográficas, dentre tantas outras formas de expressão da cultura e das artes.

Do mesmo modo, há ações sociais que reclamam nossa participação, como as causas que visam à luta por melhores condições de moradia, pelo direito à desconexão do trabalho, por maior participação das mulheres nas decisões políticas, maior proteção aos idosos, aos animais, às mulheres, ao meio ambiente, às crianças, por exemplo. Tal engajamento social dificilmente se dará de modo eficiente se o indivíduo não puder ter tempo e disposição para participar.

Portanto, partindo do entendimento que as lutas por melhores condições sociais por meio da participação política e cidadã ativa necessitam do real engajamento do cidadão, observa-se que quanto mais é dado espaço para a violação do direito à desconexão em nosso país menos conquistas sociais teremos e, por consequência, o impacto maior se dará sobre toda a sociedade, e não apenas por sobre a parcela de indivíduos que estão trabalhando de modo ultraconectado.

Quando se pensa em uma comunidade cujos entes empregados estão cada vez mais subordinados a um sistema trabalhista que permite sua ultraconexão ao trabalho, impondo-os mais trabalho além do tempo habitual acordado entre trabalhadores e empregadores para serem executados, há também de se imaginar que algumas pessoas estão trabalhando mais do

que deveriam. Logo, pensa-se também que estas mesmas pessoas que trabalham mais que deveriam estão fomentando o desemprego, ainda que indiretamente. Trata-se de um desequilíbrio em que de um lado se tem pessoas que trabalham demais, vez que de outro há pessoas que não trabalham porque os empregadores já não precisam aumentar o seu contingente de trabalhadores para obterem a mesma produção ou resultados porque já têm trabalhadores que trabalham demais (e que já trabalham demais porque tem medo do desemprego).

Com isto, percebe-se que a evolução tecnológica, o trabalho e o desemprego são fenômenos que se relacionam entre si.

A saber:

Lamentavelmente, a evolução social é bem mais lenta do que a científica e tecnológica, pelo que demora a colocarem ação os mecanismos de redistribuição das tarefas, de modo que todos possam trabalhar e trabalhar menos, isto é, para que se possa levar à realização um dos maiores sonhos da humanidade, o que nunca esteve tão próximo quanto hoje. O resultado mais temível é que pelo menos por alguns decênios – o desemprego cresça e, com ele, a violência e a ilegalidade, que fariam pensar na decomposição da velha sociedade mais do que no nascimento de uma nova. (DE MASI, 2001, p.180)

Assim, é inquestionável que o desemprego, com todas as adversidades socioeconômicas que se dão em razão dele, é, pois, um dos maiores problemas a serem enfrentados por um país, não se podendo, portanto, tratá-lo de modo alheio aos impactos decorrentes da violação do direito à desconexão do trabalho.

3.3 DAS RELAÇÕES JURÍDICAS DECORRENTES DA AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO

Uma das primeiras implicações jurídicas que a não positivação do direito à desconexão traz é o demasiado número de demandas judiciais e a consequente demora na prestação jurisdicional por questões relacionadas à hiperconexão do trabalhador. Tal implicação conduz ao entendimento de que quanto menos reguladas as normas jurídicas, esclarecendo seus proveitos, direitos, deveres e sanções, mais conflitos haverá, resultando em mais demandas judiciais para nossos órgãos julgadores e dificultando os processos de fluírem de forma mais célere.

Além do ordenamento pátrio pouco tratar da matéria, restringir sua aplicação a algumas categorias de trabalhadores e sendo tal aplicação feita como meio de compensação pelas horas trabalhadas em excesso (ainda que algumas vezes possam resultar em dano moral ou existencial), é notório que não se apresentam formas concretas de coibição que alcancem

mais que somente o pagamento de multas aos trabalhadores. Neste ponto, inclusive, é pertinente a reflexão no que concerne à capacidade punitiva destas multas posto que, a depender do potencial econômico que da empresa empregadora, podem não surtir o efeito sancionatório educativo e exemplar inibidor de tais condutas danosas que, como será tratado adiante, não se restringe somente ao trabalhador.

Em que pese a importância do tema, especial atenção deve ser dada frente ao dano existencial, que tem sido frequentemente invocado do âmbito dos direitos trabalhistas, sobretudo no que toca à hiperconexão do trabalhador.

Nesse sentido:

O dano existencial caracteriza-se não apenas pela efetiva prestação do labor, mas também pela configuração de conduta abusiva do empregador em caso de contato com o empregado em períodos de descanso para passar informações relativas ao trabalho ou realizar cobranças, ou seja, qualquer conduta capaz de afetar o direito à vida privada do trabalhador por ingerências indevidas do meio profissional. (PONZILACQUA; SILVA, 2020, p.14)

Ante a ausência de regulamentação específica que verse acerca da temática, Ponzilacqua e Silva (2020) afirmam não haver jurisprudência consolidada e homogênea sobre o tema, apenas alguns parâmetros interpretativos dos dispositivos existentes no sistema jurídico pátrio, mas que não criam medidas para o exercício do direito à desconexão pelo empregado, restando não mais que a reparação do dano.

Deve-se destacar que a inobservância do direito à desconexão poderá provocar efeitos jurídicos diversos, a depender da forma como os dispositivos digitais são utilizados: se para sujeitar o empregado a um estado de disponibilidade, aguardando chamados para a prestação de serviços, se para efetivamente prestar serviços fora do meio ambiente laboral ou se para repassar questões relacionadas ao trabalho, mantendo o trabalhador conectado. A partir disso, podemos estabelecer alguns parâmetros interpretativos dos dispositivos existentes no sistema jurídico pátrio, embasados na literatura sobre o tema, que poderiam ser utilizados pelo Poder Judiciário para concretizar a garantia de um direito à desconexão por via de construção jurisprudencial, visto que não há jurisprudência consolidada e homogênea sobre o tema. (PONZILACQUA; SILVA, 2020, p.13)

Depreende-se, com isso, haver impacto no tocante à segurança jurídica. Vejamos, pois, a título apenas exemplificativo, algumas decisões proferidas para casos nos quais o direito à desconexão foi invocado, em razão do excesso de trabalho, mas com uso de diferentes institutos jurídicos, implicando em interpretações diversas:

No Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, por exemplo, são mais frequentes as menções ao direito à desconexão quando o intervalo intrajornada é suprimido ou substituído por horas extras [...]. Já no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, as decisões mais frequentes relacionam o direito à desconexão com as horas de sobreaviso. [...] No mesmo teor, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região também aproxima o direito à desconexão das horas de sobreaviso, [...]. Segundo o

entendimento desse Tribunal, uma vez tolhida a liberdade de locomoção do trabalhador diante do regime de sobreaviso, estar-se-á, também, ofendendo o direito ao lazer e à desconexão, sendo ônus do empregador organizar a jornada de trabalho dos funcionários de modo a observar a fiel proteção e efetivo gozo desses direitos. (XAVIER e COLUSSI, 2017, p. 12)

Nota-se que a jurisprudência não caminha para um entendimento uniforme quanto à aplicação de institutos que visem a proteção do direito à desconexão do trabalho de modo decisivo, que possa apresentar-se convictamente como uma regulação específica à matéria. Contrariamente, o que se percebe, nestes casos, é que a aplicação do direito à desconexão do trabalho está à cargo de julgados esparsos quanto à matéria, dando margem à insegurança jurídica.

Mais uma consequência que deriva da inexistência de positivação do direito à desconexão do trabalho é o detrimento aos direitos fundamentais, uma vez que é possível identificar uma série de direitos fundamentais também correlacionados com o direito à desconexão, conforme já discutido. Ora, não há que se falar em dignidade humana, privacidade, limitação da jornada, direito à saúde, ao lazer, ao estudo, ao convívio familiar, dentre outros direitos fundamentais, enquanto um trabalhador está sendo explorado pelo seu trabalho e sem poder plenamente desligar-se dele, vivendo somente para trabalhar.

Ademais, com a inobservância do direito à desconexão, verifica-se também a precarização do trabalho, ao passo que as sanções até então aplicadas poderão refletir em desestímulo à reivindicação de direitos sociais violados. O que evidencia estarmos caminhando para o retrocesso em termos de conquistas sociais e trabalhistas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na qualidade de direito fundamental primordial para a manutenção de outros direitos imprescindíveis, o direito à desconexão do trabalho é direito pertencente a todos trabalhadores, melhorando a qualidade de vida do empregado e aumentando a sua produtividade, sendo, portanto, benéfico para empregado e para empregador. É invocado na tentativa de adequação das legislações vigentes às diversas realidades trabalhistas no país, mesmo ante a ausência de regulamentação que o regule de forma mais específica no ordenamento pátrio.

As implicações pertinentes a sua não positivação atingem primeiramente ao trabalhador, enquanto indivíduo dotado de todas as capacidades e limitações humanas, (físicas, psíquicas e emocionais). Atinge ainda a esfera social, frustrando suas perspectivas evolutivas em termos educacionais, culturais e socioeconômicos. E, por fim, atingem também as relações jurídicas, ao passo que podem acarretar como consequências a insegurança

jurídica, o excesso de demandas justralhistas e a violação concomitante a outros direitos, tais como à saúde, privacidade, dignidade da pessoa humana, ao descanso, lazer, educação, convívio familiar, entre outros.

Dadas as implicações decorrentes da violação do direito à desconexão do trabalho e o notório esforço pelo seu reconhecimento global (iniciando-se pelo eixo europeu e chegando até mesmo a países da América do Sul), o presente estudo apontou que a proteção deste direito não poderá se restringir à limitação do uso de ferramentas tecnológicas, mas também deverá abranger um debate mais amplo, qual seja, a regulação da carga horária de trabalho, a organização e os meios de controle patronal.

Dentre as muitas reflexões a serem feitas no que concerne ao direito à desconexão do trabalho frente ao ordenamento pátrio, destaca-se a não disposição de normas claramente punitivas ao empregador que desrespeita o direito à desconexão do trabalho, observando-se apenas normas que visem quanto a capacidade indenizatória. Deste modo, a conduta sempre poderá ocorrer enquanto o empregador possuir recursos financeiros para compensar o seu descumprimento. Assim, enquanto não houver regulação quanto à fiscalização, possibilidades de aplicação, de negociação e até mesmo a definição do que pode ser caracterizado como trabalho ou interferências patronais, haveremos de conviver com a frequente ameaça de violação deste direito.

Faz-se cada vez mais necessária a reflexão do binômio necessidade-possibilidade de positivação do direito à desconexão no Brasil, que verse sobre suas próprias normas e que não apenas ofereça instrumentos para sua reclamação em juízo, como também lhe dê elementos para garantia de exercício.

Ante a atual conjuntura, supõe-se a plena potencialidade doutrinária, legislativa e tecnológica do país, tanto para regulamentar o direito à desconexão do trabalho e para fiscalizá-lo, quanto para impor sanções exemplares inibidoras das condutas danosas oriundas da sua violação.

Discutirmos o direito à desconexão do trabalho em âmbito jurídico, nada mais é que falarmos abertamente sobre o direito de cada indivíduo poder gerir como bem entender seu tempo que, ao menos em tese, deveria ser destinado ao não trabalho. Em outras palavras, é discutirmos, de fato, também sobre a aplicabilidade da liberdade individual do trabalhador, da privacidade a que tem direito, das possibilidades de evolução da sociedade com trabalhadores mais saudáveis, capacitados, que não são alheios às questões sociais porque são também agentes transformadores ativos desta, é permitirmos a chance de convívios mais saudáveis

entre os entes familiares, amigos e demais pessoas que necessitam que estejamos presentes não apenas física, mas também mentalmente.

Impor limites mais concretos às violações trabalhistas dadas no contexto do uso indiscriminado das tecnologias é um meio de evitar que este processo tecnológico, tanto empolgante quanto adaptativo por qual a humanidade atravessa, não se transforme em um processo degenerativo do ser humano, marcado por precarização do trabalho, de sua saúde, de suas relações familiares e sociais e de seus direitos duramente conquistados. Mas, sim, que possa em breve ser apontado como um processo construtivo de direitos, de responsabilidades, de educação e domínio sobre as tecnologias.

Enfim, é permitir abrir espaço para um processo evolutivo de consciência da humanidade, em que o ser humano está acima do ideal de acumulação de capital e da subordinação tecnológica, pois terá o conhecimento de seus limites enquanto um ser não dotado de engrenagens, *chip*, bateria ou *gigabits*, ao passo que será reconhecido enquanto um indivíduo dotado de peculiaridades que os torna insubstituíveis por qualquer tecnologia, cujo papel fundamental de mãe, pai, filho (a), amigo (a), cidadão (ã), artista ou escritor (a), dentre outros, apenas poderá ser exercido por este indivíduo e cuja ausência é imensurável.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º De Maio De 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 maio 2022.

BRASIL. **Lei Nº 12.551, de 15 de Dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.551%2C%20DE%2015,por%20meios%20pessoais%20e%20diretos. Acesso em: 24 maio 2022.

BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 24 maio 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 428**. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428. Acesso em: 23 maio 2022.

COLUSSI, Fernando Augusto Melo; XAVIER, Eduardo de Souza. O direito à desconexão diante das novas tecnologias da informação. **Congresso Internacional de Direito e**

Contemporaneidade, 2017. Disponível em:
<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-7.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2022.

DE MASI, Domenico de. **O Ócio Criativo**. Tradução: Léa Manzi. 3. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DE MASI, Domenico de. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

ESPAÑA. **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre**. Disponível em:
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3#top>. Acesso em: 10 nov. 2022.

FRANÇA, Ana Cristina L. **Psicologia do Trabalho: psicossomática, valores e práticas organizacionais**. São Paulo: Saraiva, 2008.

FRANÇA. **Lei nº 2021-1018 de 2 de agosto de 2021-art.4**. Altera artigo L2242-17 do Code du Travail (Código do Trabalho). Disponível em:
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039785096/. Acesso em: 20 jun. 2022.

GIL, Antonio C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

HENRIQUES, Antonio; MEDEIROS, João B. **Metodologia Científica da Pesquisa Jurídica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LACERDA, Francisco Rogério de J.; BARBOSA, Rildo P. **Psicologia no trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2021.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do Trabalho Científico: projetos de pesquisa, pesquisa bibliográfica, teses de doutorado, dissertações de mestrado, trabalhos de conclusão de curso**. 9 ed. - São Paulo: Atlas, 2021.

MELO, Raimundo Simão de. **Transtornos mentais estão cada vez mais presentes no trabalho**. Consultor Jurídico. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-mar-08/reflexoes-trabalhistas-transtornos-mentais-cada-vez-presentes-trabalho#:~:text=Evitar%20transtornos%20mentais%20relacionados,trata%2Dse%20de%20quest%C3%A3o%20de>. Acesso em: 15 jul. 2022.

MELO, Raimundo Simão de. **Trabalho decente: conceito, história e objetivos estratégicos**. Consultor Jurídico. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-set-23/reflexoes-trabalhistas-trabalho-decente-conceito-historia-objetivos-estrategicos>. Acesso em: 14 dez. 2022.

OLIVEIRA, Juliana Roman dos Santos et al. Fadiga no trabalho: como o psicólogo pode atuar?. **Psicologia em Estudo**. 2010, Vol. 15, N. 3, p. 633-638. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/pe/a/mz4KZ9bD4ghKmMQjyxfVdBJ/?lang=pt#>. Acesso em: 28 ago. 2022.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Revista Direito e**

Práx, Rio de Janeiro, Vol. 13, N. 1, 2022, p.196-221. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rdp/a/vTD5ZcbfDK8Z73whxrfK7kG>. Acesso em: 13 jun. 2022.

PORTUGAL. **Lei n.º 83/2021 de 06 de dezembro de 2021**. Altera o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114>. Acesso em: 06 nov. 2022.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, Edição especial, t. 2, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/180776>. Acesso em: 14 dez. 2022.

SCHIAVI, Mauro. **Consolidação das Leis do Trabalho comentada**. 2. ed. São Paulo: Editora Juspodivm, 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em:
https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 10 jun. 2022.

VERAS, Vanessa Sales; FERREIRAS, Mário César. Lidar com gente é muito complicado: relações socioprofissionais de trabalho e custo humano da atividade em teleatendimento governamental. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 31, n.114, 2006, p. 135-148. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rbso/a/ZbqdytTMFsByHb6zw96FsPm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 nov. 2022.