

O DIREITO A DESCONEXÃO DO TRABALHADOR DA JORNADA DE TRABALHO

THE RIGHT TO DISCONNECT FROM WORK HOURS

Gustavo Henrique Caetano de Souza¹

Nivaldo dos Santos²

RESUMO: O presente artigo tem por objetivo investigar o impacto da evolução da comunicação por meio de redes sociais na jornada de trabalho, com foco nas problemáticas resultantes e suas implicações legais; e analisar os julgados do TRT. Com a evolução da tecnologia, alguns equipamentos, como celular, têm sido usados de forma exagerada, obrigando o trabalhador a estar conectado em tempo integral, tendo que responder as ordens de seus empregadores quase que em tempo integral recebendo o empregado, mensagens de forma instantânea, todos os dias a qualquer hora, inclusive, fora do horário de trabalho constituído no seu contrato de trabalho e na Consolidação das Leis Trabalhistas. Neste artigo, foram utilizados dados secundários de pesquisas disponíveis em institutos e outras publicações e trabalhos acadêmicos que discorreram sobre a temática da tecnologia na jornada de trabalho como objeto de estudo.

PALAVRAS-CHAVE: Jornada de Trabalho; Tecnologia; Direito do Trabalho

ABSTRACT: The present article aims to investigate the impact of the evolution of communication through social media on the workday, focusing on the resulting issues and their legal implications; and to analyze the judgments of the Regional Labor Court (TRT). With the evolution of technology, some devices, such as cell phones, have been excessively used, forcing workers to be connected around the clock, having to respond to their employers' orders almost constantly, receiving messages instantly, every day at any time, even outside the established working hours in their employment contract and in the Consolidation of Labor Laws. In this article, secondary data from research available in institutes and other publications, as well as academic papers discussing the theme of technology in the workday as a study object, were used.

KEYWORDS: Workday; Technology; Labor Law

1 INTRODUÇÃO

¹ Acadêmico do curso de Direito do Centro Universitário Alfredo Nasser. Email: gustavohenri2001@hotmail.com

² Graduado em Direito pela Universidade Federal de Goiás (1985), Mestrado em História das Sociedades Agrárias pela Universidade Federal de Goiás (1992), Doutorado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1999) e Pós-Doutorado em Direito pela PUCMG (2015). Atualmente é professor titular da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, e da Universidade Federal de Goiás. Filiado a SBPC e ao CONPEDI. Coordenador do Núcleo de Patentes e Transferência de Tecnologia do estado de Goiás. Coordenador da Rede Estadual de Pesquisa em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia do Estado de Goiás- REPPITTEC/FAPEG. Atualmente, Coordenador do Doutorado em Biotecnologia e Biodiversidade da UFG (Rede Centro- oeste/CAPEs). e-mail: nivaldosantos@unifa.edu.br

O tema deste trabalho acadêmico é o direito a desconexão do trabalhador da jornada de trabalho, onde a dinâmica do ambiente de trabalho vem passando por significativas mudanças consideráveis na dinâmica do ambiente de trabalho, sendo visíveis nas práticas laborais e nas disposições legais que governam as relações entre trabalhadores e empregados. Uma dessas transformações importantes foi inserida no contexto laboral brasileiro pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu artigo 58 que resultou em mudanças significativas no código trabalhista em vigor.

As novas regulamentações relacionadas à jornada de trabalho estão entre as alterações mais notáveis. Hoje em dia, uma jornada de trabalho típica pode durar de até 8 horas diárias, desde que precedida de 11 horas de descanso de intervalo entre jornadas, respeitando ainda os limites fixados em 44 horas semanais e 220 horas mensais, destaca-se também que o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

O problema, no entanto, a uso muito difundido a utilização de tecnologias digitais tem as suas próprias consequências. O uso fácil dos aplicativos de mensagens e a presença dos smartphones podem levar ao resultado de que os trabalhadores estão constantemente disponíveis para questões relacionadas ao trabalho, mesmo fora do expediente contratual. Essa conectividade intensa pode resultar em uma condição onde os trabalhadores se sentem obrigados a responder e fazer tarefas laborais durante tempos de descanso, gerando uma atmosfera de "escravidão digital". Responder e fazer tarefas laborais durante tempos de descanso, gerando uma atmosfera de "escravidão digital".

Neste cenário, justifica-se o conceito de "Direito à Desconexão" surge como uma importante teoria jurídica que defende o direito dos trabalhadores de se desligarem do trabalho durante os contextos, períodos de descanso e relaxamento. Este revela-se crucial para a manutenção da dignidade, da privacidade, da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, bem como para a prevenção de doenças ligadas ao stress e ao excesso de trabalho no local de trabalho, como o esgotamento, a depressão e a ansiedade. E o bem-estar dos trabalhadores, bem como prevenir doenças associadas ao stress e ao excesso de trabalho no local de trabalho, como o esgotamento, a depressão e a ansiedade.

Sendo assim o presente trabalho tem objetivo investigar o impacto da evolução da

comunicação por meio de redes sociais na jornada de trabalho, com foco nas problemáticas resultantes e suas implicações legais; e analisar os julgados do TRT.

2 CONTEXTO HISTÓRICO DA TECNOLOGIA E JORNADA DE TRABALHO

O contexto histórico da relação entre tecnologia e trabalho se estende entre séculos desde os primeiros dias da Revolução Industrial até a era atual da digitalização e da inteligência artificial, o uso da tecnologia no local de trabalho tem sido um tema de interesse constante. Cada período tecnológico traz mudanças profundas na forma como o trabalho é feito, desafiando as normas estabelecidas, moldando novos modelos de trabalho e levantando questões importantes sobre a equidade, a privacidade e o futuro da força de trabalho à forma como o trabalho é feito, desafiando as normas estabelecidas, moldando novos modelos de trabalho e levantando questões importantes sobre equidade, privacidade e o futuro da força de trabalho (Rocha; Lima; Waldaman, 2020).

Com a Revolução Industrial, nos séculos XVIII e XIX, a introdução de máquinas criaram processos automatizados que transformou drasticamente a natureza do trabalho. Isso levou a uma mudança nas jornadas de trabalho, com a introdução de turnos e horários mais rígidos em fábricas e indústrias. A tecnologia desempenhou um papel fundamental na criação de empregos em massa, mas também aumentou as demandas e pressões sobre os trabalhadores, com a celeridade que as tecnologias traziam (Rocha; Lima; Waldaman, 2020).

Já na década de 1980 o século XX testemunhou avanços significativos na tecnologia, desde a automação dos processos industriais e até mesmo o desenvolvimento de computadores. Isso resultou em uma maior eficiência no trabalho e na introdução de novos setores, como a indústria de tecnologia da informação. No entanto, também houve preocupações com o deslocamento de empregos devido à automação e à necessidade de requalificação da força de trabalho (Souza, 2022).

E na era da informação e digitação, na época de 1990 até os momentos atuais, a proliferação da internet, aumento de uso de computadores e dispositivos e outras tecnologias digitais, modificou totalmente a forma como as pessoas trabalham, isso levou ao surgimento de novos modelos de trabalho, como o de teletrabalho, mais conhecido como "*Home-Office*". A tecnologia também trouxe a implicação de ficar sempre conectado, trazendo sérios desafios e desequilíbrios na relação de trabalho, estendendo as horas trabalhadas por dias e aumentando os números de processos requerendo pagamento de horas extras, e obtendo o

dilema entre vida pessoal e profissional (Souza, 2022).

A história da jornada de trabalho remonta ao pós-revolução industrial, quando a necessidade de preservar a vida e saúde dos trabalhadores tornou-se uma causa fundamental. Inúmeras greves marcaram essa luta até que, no início do século XIX, alguns países começaram a adotar leis para limitar a jornada diária. Em 1919, a Organização Internacional do Trabalho deu um passo significativo ao estabelecer sua primeira norma internacional limitando a jornada diária em 8 horas. No Brasil, essa limitação só foi estabelecida em 1934 (Klein, 2016).

A CLT foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo. A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira, principalmente sobre matéria de jornada de trabalho, onde a tecnologia teve a maior implicação (Brasil, 1943).

A atual Constituição Federal brasileira, promulgada em 1988, definiu em seu artigo 7º, XIII, a duração normal de trabalho como sendo de 8 horas diárias e 44 horas semanais, com flexibilidades para jornadas específicas mediante negociação com as entidades sindicais. O pagamento de horas extras é uma compensação pelo tempo adicional de trabalho, garantindo ao menos 50% a mais do valor da hora normal. No entanto, existem situações em que o empregado pode trabalhar além da jornada estabelecida sem receber horas extras, como em casos de banco de horas ou quando a jornada não pode ser controlada pela empresa, abrangendo atividades externas, cargos de gerência, direção e chefia, bem como o teletrabalho por produção ou tarefa.

2.1 Mudanças na reforma trabalhista quanto a jornada de trabalho

A Reforma Trabalhista, estabelecida pela Lei nº 13.467/2017, trouxe significativas alterações nas regras sobre a jornada de trabalho, alterando aspectos que antes eram rígidos e regulamentados. Essas mudanças visam aumentar a flexibilidade nas relações de trabalho e promover a negociação direta entre empregador e empregado (Lacerda et al., 2020).

Antes da Reforma Trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estipulava uma jornada máxima de 44 horas semanais e 220 horas mensais, com um limite diário de 8 horas de trabalho e a possibilidade de até 2 horas extras por dia (art. 59 da CLT). A reforma introduziu a possibilidade de jornada de até 12 horas diárias, desde que seguidas por um

período de descanso não inferior a 36 horas, mantendo o limite semanal de 44 horas e mensal de 220 horas. Esta mudança visa proporcionar maior flexibilidade para setores e atividades que demandam períodos intensivos de trabalho, permitindo a adaptação das jornadas de trabalho às necessidades específicas das empresas e dos trabalhadores (Silva et al., 2023).

A legislação anterior determinava que trabalhadores com jornada de 8 horas diárias deveriam ter um intervalo de no mínimo uma hora e no máximo duas horas para alimentação e descanso (art. 71 da CLT). A Reforma Trabalhista modificou essa regra, permitindo que o intervalo para alimentação e descanso possa ser negociado entre empregador e empregado, desde que o tempo mínimo seja de 30 minutos. Essa alteração proporciona flexibilidade nas condições de trabalho, possibilitando ajustes conforme as necessidades individuais e operacionais das partes envolvidas (Lacerda et al., 2020).

Uma das mudanças mais significativas refere-se ao tempo que o trabalhador passa à disposição da empresa fora da jornada de trabalho. A legislação anterior permitia que o tempo gasto com higienização, troca de uniformes e práticas religiosas fosse computado como parte da jornada de trabalho. A reforma alterou essa abordagem, excluindo esses períodos de serem considerados como hora de trabalho efetivo, a menos que o trabalhador esteja efetivamente realizando tarefas relacionadas ao trabalho. Além disso, o tempo de deslocamento entre a residência e o local de trabalho não é mais considerado como parte da jornada de trabalho, desde que não haja transporte fornecido pela empresa (Cavalcanti, Rezende, Neto, 2023).

3 DO ENTENDIMENTO DO TELETRABALHO

Em 25 de março de 2022, foi editada a Medida Provisória nº 1.108, que posteriormente foi convertida na Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022, com o objetivo de regulamentar o teletrabalho no Brasil. Esta legislação busca modernizar as relações trabalhistas nessa modalidade, proporcionando maior clareza conceitual e segurança jurídica, complementando as inovações introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017 (Pagani, Borges e Delgado, 2022).

Antes da Lei nº 14.442, o teletrabalho era definido como a prestação de serviços predominantemente fora das instalações do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação. Com a nova legislação, o artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi alterado para redefinir o teletrabalho como a prestação de serviços

fora das dependências do empregador, de maneira predominante ou não, utilizando tecnologias de informação e comunicação, desde que a atividade não se configure como trabalho externo (Martins et al., 2022).

A Lei nº 14.442 estabelece que a presença habitual do trabalhador no local de trabalho não descaracteriza o regime de teletrabalho. Essa alteração visa conferir maior segurança jurídica às relações de trabalho, especialmente nas situações em que o trabalhador comparece fisicamente ao local de trabalho de forma regular, sem comprometer a essência do teletrabalho (Favero, 2023).

A nova legislação permite que o trabalho em regime de teletrabalho seja realizado por jornada ou por produção/tarefa. Além disso, determina que o tempo gasto com o uso de equipamentos tecnológicos, infraestrutura necessária e softwares fora do horário normal de trabalho não será considerado como tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso, a menos que haja previsão específica em acordo individual ou coletivo. Essa mudança resolve questões que surgiram após a Reforma Trabalhista de 2017, que não abordava claramente essas situações (Favero, 2023).

A Lei nº 14.442 também distingue o teletrabalho de atividades específicas, como a de operadores de telemarketing ou teleatendimento, ressaltando que esses regimes não são equiparáveis. Outro ponto relevante é a inclusão do regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes, ampliando a aplicabilidade dessa modalidade (Gera et al., 2024).

No que diz respeito ao trabalho realizado fora do território nacional, a legislação estabelece que as normas brasileiras continuam aplicáveis, exceto nas disposições previstas na Lei nº 7.064/1982, que trata dos trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior (Gera et al., 2024).

A legislação também assegura que acordos individuais podem definir os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que respeitados os períodos de descanso previstos em lei. Além disso, determina que empregadores devem priorizar a alocação de vagas de teletrabalho para empregados com deficiência e para aqueles que possuem filhos ou crianças sob guarda judicial de até quatro anos de idade (Rocha, 2022).

A relação de emprego no teletrabalho apresenta vantagens e desvantagens tanto para empregados quanto para empregadores e para a sociedade. A legislação brasileira, com a Lei nº 12.551/2011 e a Reforma Trabalhista de 2017, reconhece o teletrabalho como uma modalidade de prestação de serviços realizada fora das dependências do empregador,

mediada por tecnologias de comunicação. Esse reconhecimento formaliza o uso de meios telemáticos e informatizados e permite que a subordinação jurídica seja mantida mesmo à distância. O teletrabalho pode englobar formas como home office e trabalho em ambientes de *coworking*, proporcionando flexibilidade de horários e redução de deslocamentos (Pagani, Borges e Delgado, 2022).

Entre as vantagens do teletrabalho, destacam-se a flexibilidade de horários, a autonomia no desempenho das tarefas e a redução dos deslocamentos diários. No entanto, essas vantagens podem também se transformar em desvantagens, como isolamento social, dificuldade em separar a vida pessoal da profissional e aumento de estresse e problemas de saúde mental. Do ponto de vista do empregador, embora o teletrabalho possa resultar em economia de custos e maior flexibilidade, pode também aumentar os riscos relacionados à segurança de dados, à integração da equipe e à supervisão do trabalho (Rocha, 2022).

A sociedade também experimenta impactos positivos e negativos com o teletrabalho. Entre os benefícios estão a redução dos congestionamentos e dos impactos ambientais devido à diminuição do uso de combustíveis fósseis. Por outro lado, há preocupações com a potencial precarização das relações trabalhistas, aumento do adoecimento psíquico e possíveis retrocessos nas garantias trabalhistas. A ordem jurídica deve, portanto, assegurar que os trabalhadores em regime de teletrabalho tenham momentos de descanso e desconexão para prevenir esses efeitos negativos e promover um ambiente de trabalho equilibrado e saudável (Martins et al., 2022).

4 DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO

A revolução tecnológica transformou profundamente a organização do trabalho e a concepção de tempo e espaço no ambiente profissional. A presença constante de dispositivos digitais e a possibilidade de conexão a qualquer momento e lugar têm obliterado as fronteiras tradicionais entre a vida profissional e pessoal. O conceito de trabalho, anteriormente restrito ao espaço físico da fábrica ou do escritório e ao horário de expediente, agora se estende de forma fluida e frequentemente invasiva para os momentos de descanso e lazer (Melo; Leite, 2021).

Neste contexto, surge o conceito do direito à desconexão, que visa estabelecer limites claros para a disponibilidade do trabalhador fora do horário de trabalho. A desconexão busca proteger o tempo de descanso e garantir que os trabalhadores possam se afastar do ambiente

detrabalho digital sem sofrer penalidades ou pressões. Esse direito é especialmente relevante no cenário atual, onde o "trabalhador reativo" — caracterizado pela capacidade de resposta imediata e constante disponibilidade — se tornou a norma (Freitas et al., 2021).

O fenômeno da hiperconexão tem gerado preocupações legítimas sobre a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. A incessante demanda por resposta rápida e a cultura do imediatismo têm contribuído para o fenômeno conhecido como "*blurring*", onde as linhas entre vida pessoal e profissional se tornam indistintas. Isso leva a uma sobrecarga de informação e comunicação, frequentemente associada a riscos psicossociais, como o estresse crônico, o assédio moral e o *burn-out* (Ponzilacqua; Silva, 2022).

A introdução do direito à desconexão pode ser vista como uma resposta a essas preocupações, criando um espaço onde os trabalhadores possam realmente se afastar das demandas profissionais e dedicar-se ao descanso e à recuperação. Esse direito também está intimamente relacionado à qualidade de vida fora do trabalho e à saúde geral do trabalhador, sendo um reflexo das conquistas históricas dos trabalhadores em busca de uma jornada de trabalho equilibrada (Gauriau, 2021).

Embora a necessidade e a percepção do direito à desconexão possam variar entre diferentes gerações, todos os trabalhadores, independentemente da idade, são suscetíveis à patologia da hiperconexão. Para algumas gerações, como os Millennials e a Geração IGen, a desconexão pode ser vista com ceticismo, sendo interpretada como uma restrição à liberdade de organização do trabalho. No entanto, mesmo esses trabalhadores podem reconhecer a importância de ter um "botão off" para preservar a saúde e o bem-estar (Melo; Leite, 2021).

O direito à desconexão se estabelece como uma extensão dos direitos trabalhistas tradicionais, protegendo não apenas o tempo de trabalho, mas também garantindo que os trabalhadores possam desfrutar de seus momentos de lazer e vida em família sem a pressão de estar constantemente acessível. Essa medida não apenas promove a saúde e a qualidade de vida, mas também pode contribuir para um ambiente de trabalho mais sustentável e produtivo (Freitas et al., 2021).

O direito à desconexão refere-se ao direito do trabalhador de se desligar do ambiente profissional fora do horário de expediente, garantindo a proteção de sua saúde, repouso e vida pessoal. No Brasil, isso se traduz na liberdade de não atender chamadas, e-mails ou mensagens relacionadas ao trabalho durante períodos de descanso, como férias e feriados, assegurando a recuperação física e mental do empregado. É um direito individual que permite

ao trabalhador dedicar seu tempo à vida pessoal e familiar sem a interferência constante do trabalho (Ponzilacqua; Silva, 2022).

4.1 Direito à desconexão de origem jurisprudencial

O direito à desconexão tem emergido como um elemento crucial na proteção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores na era digital, principalmente diante do uso crescente de tecnologias que permitem a comunicação contínua. Esse direito visa assegurar que o trabalhador possa se afastar das exigências profissionais fora do seu horário de trabalho, garantindo que o tempo de descanso e a vida privada não sejam invadidos pelas demandas do trabalho. A desconexão, portanto, não se limita apenas ao fim da jornada laboral, mas abrange a proteção do tempo pessoal do trabalhador, prevenindo sobrecargas que possam comprometer sua saúde mental e física (Gauriau, 2021).

No Brasil, o direito à desconexão tem sido abordado pela jurisprudência, especialmente em casos relacionados ao sobreaviso e ao uso de celulares corporativos. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reconhecido que a disponibilidade permanente do trabalhador para atender chamadas ou mensagens, mesmo fora do horário de expediente, pode configurar uma violação de direitos fundamentais, como o direito ao repouso e à privacidade. Em decisões como o processo AIRR-2058-43.2012.5.02.0464 e o RR-103800-24.2009.5.17.0004, o TST considerou que a imposição de disponibilidade fora do horário de trabalho, sem compensação adequada, poderia ser considerada uma afronta à dignidade do trabalhador, com a consequente necessidade de reparação por danos existenciais.

Essas decisões destacam que a interrupção do descanso do trabalhador, muitas vezes imposta por tecnologias como e-mails e aplicativos de mensagens instantâneas, configura uma sobrecarga que afeta a qualidade de vida e a saúde do trabalhador, além de comprometer seu direito à privacidade.

A jurisprudência brasileira tem sido um importante ponto de referência para a concretização do direito à desconexão. O conceito de dano existencial, adotado pelo TST, reconhece que a violação do direito ao descanso e à privacidade pode ser considerada um transtorno significativo para a vida do trabalhador, resultando em consequências psicológicas e emocionais que justificam a compensação financeira. O dano existencial se refere à perda da qualidade de vida do trabalhador, ocasionada pela impossibilidade de usufruir de seu tempo livre sem a imposição de demandas laborais, o que pode afetar sua saúde mental,

relações pessoais e bem-estar geral. Portanto, a jurisprudência do TST tem se mostrado progressista ao validar a desconexão não apenas como um direito, mas também como uma medida para proteger a dignidade e a saúde do trabalhador em um contexto digital (Ponzilacqua; Silva, 2022).

O direito à desconexão adquiriu ainda mais relevância com o aumento do teletrabalho, especialmente durante a pandemia da Covid-19, que acelerou a transição para o trabalho remoto. A impossibilidade de separar fisicamente o espaço de trabalho do espaço pessoal intensificou os desafios de delimitar os momentos de descanso e lazer. A necessidade de regras claras que assegurem o direito do trabalhador a se desconectar tornou-se evidente, uma vez que o home office apresentou novos riscos de sobrecarga e estresse. A jurisprudência tem contribuído para esse cenário ao interpretar as condições do trabalho remoto, enfatizando que, mesmo em contexto de teletrabalho, a ausência de limites claros pode gerar danos ao trabalhador, considerando a continuidade das demandas profissionais durante períodos de descanso (Favero, 2023).

Em um regime de teletrabalho, o direito à desconexão precisa ser claramente definido e respeitado para que o trabalhador possa manter um equilíbrio saudável entre as suas responsabilidades profissionais e pessoais. O respeito ao direito à desconexão no ambiente de trabalho remoto não só protege a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, mas também contribui para uma maior eficiência e satisfação no trabalho. A implementação de regras, como a proibição de envio de e-mails e mensagens fora do expediente, o bloqueio de sistemas informatizados, e a estipulação de horários fixos para o trabalho, pode ser essencial para garantir a separação entre vida pessoal e profissional, criando um ambiente de trabalho mais equilibrado e produtivo (Favero, 2023). Nesse sentido, a jurisprudência brasileira tem reforçado a importância de proteger o trabalhador frente às novas exigências do mercado de trabalho digital, promovendo a desconexão como um direito fundamental que deve ser respeitado pelas empresas.

4.2 Regime jurídico

No Brasil, embora ainda não exista uma legislação específica que regule o direito à desconexão, o conceito pode ser fundamentado em diversos dispositivos constitucionais que asseguram direitos relacionados à saúde, à intimidade e à vida privada dos cidadãos. O artigo 5º da Constituição Federal, por exemplo, garante o direito à intimidade, à vida privada, à

honra e à imagem, princípios que se conectam diretamente à necessidade de proteger o trabalhador das invasões no seu tempo pessoal, muitas vezes promovidas pela constante vigilância digital.

Adicionalmente, os artigos 6º e 195 asseguram o direito à saúde, o que inclui a proteção contra os danos causados pela sobrecarga de trabalho e pela falta de descanso adequado, especialmente no ambiente de teletrabalho. A jornada de trabalho limitada, o repouso semanal, as férias anuais e a necessidade de lazer, protegidos pelos artigos 7º e 217, também estão diretamente ligados ao direito à desconexão, pois esses direitos visam garantir a recuperação física e mental do trabalhador. O artigo 227, que protege a convivência familiar, reforça a ideia de que o trabalhador deve ter espaço para o descanso e para a interação com sua família, sem as constantes interrupções do trabalho.

Doutrinadores como Freitas et al. (2021) argumentam que o princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no artigo 1º, inciso III, da Constituição, pode servir como a base para a proteção do direito à desconexão. Para esses autores, a dignidade do trabalhador está intimamente ligada à preservação de sua saúde física e mental, além de garantir o respeito ao seu tempo pessoal, que é muitas vezes invadido pela exigência de disponibilidade contínua no ambiente de trabalho digital. Nesse sentido, a desconexão é vista não apenas como uma necessidade de ordem prática, mas como um direito essencial para a manutenção da dignidade do trabalhador. A doutrina, portanto, aponta para a necessidade de uma regulamentação mais clara e eficaz que assegure a implementação desse direito, especialmente no contexto da crescente digitalização do trabalho.

Recentemente, o Projeto de Lei nº 4.044, de 2020, trouxe uma tentativa de regulamentação do direito à desconexão no Brasil, sinalizando um avanço na discussão sobre o tema. Este projeto propõe a inclusão de dispositivos legais que garantam ao trabalhador a liberdade de se desconectar das ferramentas digitais durante os períodos de descanso, férias e folgas. O projeto define claramente o direito à desconexão como a possibilidade de o trabalhador se afastar das comunicações profissionais fora do horário de trabalho, exceto em situações emergenciais. Essa iniciativa demonstra uma crescente preocupação com os impactos da hiperconexão na saúde e bem-estar dos trabalhadores, buscando um equilíbrio entre os avanços tecnológicos e a proteção dos direitos humanos. Embora o projeto ainda esteja em trâmite e careça de aprovação, ele representa uma tentativa significativa de formalizar a proteção do direito à desconexão e regulamentar sua aplicação de maneira concreta.

É importante ressaltar que, embora um projeto similar tenha sido rejeitado em 2016, a persistência na discussão sobre o direito à desconexão indica a relevância crescente do tema no cenário jurídico e trabalhista brasileiro. Como observa Tenório (2021), a evolução da legislação sobre o trabalho precisa acompanhar as transformações digitais e as novas formas de organização do trabalho. A regulamentação desse direito é fundamental não apenas para garantir a saúde física e mental dos trabalhadores, mas também para estabelecer parâmetros claros para a atuação das empresas, evitando abusos e promovendo um ambiente de trabalho mais equilibrado e saudável. Assim, embora a legislação ainda esteja em desenvolvimento, as diretrizes propostas no projeto de lei atual são um passo importante para a formalização e proteção desse direito, refletindo a preocupação com o bem-estar do trabalhador na era digital.

4.3 Desconexão e saúde do trabalhador

O direito à desconexão tem se consolidado como uma medida essencial para a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores, especialmente diante do avanço da digitalização das relações de trabalho. Segundo Melo e Leite (2021), a proteção da saúde dos empregados envolve a limitação das jornadas de trabalho, a garantia de períodos de repouso e o respeito à vida privada, sendo o direito à desconexão uma extensão dessas obrigações. Nesse contexto, os empregadores têm a responsabilidade de regular o uso de ferramentas digitais, assegurando que os empregados possam desconectar-se efetivamente fora do horário de trabalho, durante descansos e férias.

Do ponto de vista do trabalhador, é imprescindível que o uso de tecnologias seja prudente e conforme as normas estabelecidas pela empresa. Melo e Leite (2021) ressaltam que a hiperconexão, quando não controlada, pode gerar impactos negativos significativos na saúde física e mental dos empregados, como estresse e esgotamento. A regulamentação francesa, mencionada por Nascimento (2021), reforça a importância de incluir o risco de hiperconexão no Documento Único de Avaliação dos Riscos (DUR), destacando a conectividade excessiva como um potencial perigo para a saúde.

Além disso, a hiperconexão não apenas afeta a saúde individual, mas também compromete a produtividade e o clima organizacional. Segundo Nascimento (2021), a ausência de limites claros para o uso de dispositivos digitais pode levar ao aumento do absenteísmo, além de dificultar o estabelecimento de uma cultura organizacional saudável. A

adoção de medidas que promovam a desconexão contribui para a valorização do trabalhador e o fortalecimento das relações laborais, criando um ambiente de trabalho mais equilibrado e produtivo.

Por fim, a implementação efetiva do direito à desconexão exige a colaboração de todos os envolvidos. Enquanto Melo e Leite (2021) enfatizam a responsabilidade dos empregadores em garantir condições de trabalho que respeitem a saúde dos empregados, Nascimento (2021) destaca a necessidade de conscientização por parte dos trabalhadores sobre os riscos da hiperconexão. Assim, a desconexão deve ser vista como uma conquista que transcende as questões jurídicas, representando um avanço significativo para a proteção do bem-estar dos trabalhadores em um cenário cada vez mais digitalizado.

4.4 Dano existencial por inobservância ao direito à desconexão do trabalho

O conceito de dano existencial, frequentemente confundido com o dano moral, abrange uma dimensão mais ampla do sofrimento humano. Diferentemente do dano moral, que está relacionado ao sofrimento íntimo e à dor emocional, o dano existencial refere-se à afetação da existência e das relações interpessoais do indivíduo (Freitas et al., 2021).

Segundo Freitas et al. (2021), "o dano existencial se distingue do dano moral na medida em que afeta um aspecto público do indivíduo, ou seja, sua relação com outros e com o mundo social, enquanto o dano moral se refere à lesão ao patrimônio imaterial interno da pessoa" (p. 979). Esse tipo de dano ocorre quando um ato ilícito altera significativamente a rotina do indivíduo e, muitas vezes, de sua família, comprometendo sua qualidade de vida.

O dano existencial se manifesta quando as condições de trabalho prejudicam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal do trabalhador. Alterações na jornada de trabalho e sobrecarga de tarefas podem violar o direito à desconexão, afetando a capacidade do trabalhador de manter uma vida pessoal equilibrada. Melo e Leite (2021) argumentam que "o dano existencial se fundamenta em dois eixos: o dano ao projeto de vida e o dano à vida de relações" (p. 215). A violação do direito à desconexão é um exemplo claro desse dano, pois compromete a vida pessoal e as relações sociais do trabalhador, refletindo negativamente em sua qualidade de vida. O direito à desconexão é importante para permitir que os trabalhadores se desliguem das atividades profissionais fora do horário de trabalho.

A falta de respeito a esse direito pode levar a cansaço extremo, estresse e problemas de saúde mental e física. O excesso de tarefas e a cobrança constante, sem limites claros para o

horário de trabalho, afetam não apenas o desempenho profissional, mas também a vida pessoal e familiar do trabalhador. O aumento das horas de trabalho pode deteriorar as relações sociais e familiares, prejudicando o desenvolvimento pessoal e social do indivíduo (Carneiro; Cardoso, 2023).

Gauriau (2021) destaca que "o dano existencial impede a efetiva integração do trabalhador à sociedade, prejudicando seu pleno desenvolvimento enquanto ser humano" (p. 250). Isso ocorre porque o trabalhador, ao ser forçado a dedicar tempo excessivo ao trabalho, pode ver seus planos pessoais e sociais interrompidos ou sacrificados, como a participação em cursos complementares ou atividades recreativas. Essas interrupções podem levar à perda de oportunidades importantes para o desenvolvimento pessoal e profissional.

A questão da perda de oportunidades é particularmente relevante no contexto do dano existencial. Carneiro e Cardoso (2023) definem a perda de uma chance como "a desaparecimento da probabilidade de um evento que possibilitaria um benefício futuro para a vítima, em virtude da conduta de outrem" (p. e267098). Para o trabalhador, isso pode incluir a perda de oportunidades de avanço na carreira, desenvolvimento pessoal e realização de atividades importantes. A incapacidade de separar a vida profissional da pessoal pode causar frustração e sensação de impotência, afetando negativamente a autoestima e a saúde mental.

Estudos realizados pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) associam jornadas de trabalho excessivas a riscos significativos para a saúde, como doenças cardíacas e acidente vascular cerebral (Freitas et al., 2021). A evidência de que trabalhar mais de 55 horas por semana está relacionado a um maior risco de doenças cardíacas e AVC reforça a necessidade de respeitar o direito à desconexão para manter a qualidade de vida do trabalhador.

Além disso, o direito à desconexão está diretamente ligado ao dever do empregador de assegurar um ambiente de trabalho digno, que respeite a saúde e o bem-estar dos empregados. A Constituição Federal e a CLT preveem a proteção da saúde no ambiente de trabalho, incluindo o ambiente doméstico para trabalhadores em regime de teletrabalho. O artigo 5º, inciso XI, da CF/88, garante a inviolabilidade do domicílio, enquanto o artigo 75-E da CLT impõe ao empregador a responsabilidade de garantir condições adequadas para o trabalho, incluindo aspectos ergonômicos e de saúde.

4.5 A (in)suficiência da legislação atual na concretização plena do direito à desconexão

A legislação atual, especialmente a Lei nº 14.442/2022, estabelece limites para a jornada de teletrabalho, com o intuito de garantir o direito à desconexão dos trabalhadores. Embora a lei tenha sido um passo importante, ela ainda apresenta lacunas no que diz respeito à efetiva concretização desse direito. De acordo com Gauriau (2021), a simples fixação de horários não resolve o problema da hiperconexão, já que os empregadores continuam a solicitar tarefas fora do horário estabelecido, o que compromete o tempo de descanso do trabalhador. Assim, a legislação deve ser mais robusta e abordar de maneira mais específica como prevenir as perturbações no tempo de não-trabalho, garantindo que o trabalhador possa realmente se desconectar. A ausência de um mecanismo eficaz para monitorar o cumprimento dessa desconexão é um ponto crítico que a lei precisa revisar.

Além da limitação da jornada de trabalho, outras medidas práticas são necessárias para garantir a efetividade do direito à desconexão. Por exemplo, a proibição do envio de e-mails fora do horário de trabalho, medida adotada pela Volkswagen na Alemanha, é um exemplo que poderia ser ampliado. Ponzilacqua e Silva (2022) também sugerem a implementação de um "adicional de desconexão" para trabalhadores que desempenham funções intelectuais, criando uma compensação financeira para aqueles que necessitam ficar disponíveis fora do horário estabelecido. Outra abordagem seria a adoção de sistemas tecnológicos que bloqueiem o acesso aos sistemas informatizados da empresa durante os períodos de descanso. Essas medidas contribuem para a separação efetiva entre a vida profissional e pessoal, ajudando a preservar a saúde mental e o equilíbrio entre os papéis do trabalhador.

No entanto, a Lei nº 14.442/2022, apesar de representar um avanço, ainda é insuficiente para garantir que os trabalhadores tenham, de fato, tempo para se desconectar. A norma não define claramente quais são as obrigações do empregador em relação à proteção do tempo de não-trabalho, deixando em aberto a possibilidade de que a pressão por produtividade ultrapasse os limites do que é aceitável. A efetiva proteção do direito à desconexão exige uma mudança cultural nas organizações, onde o respeito pela privacidade e os períodos de descanso dos trabalhadores seja valorizado, garantindo que as normas constitucionais e trabalhistas sejam cumpridas de forma integral.

A aferição do dano existencial é um aspecto fundamental para avaliar a eficácia do direito à desconexão. O dano existencial refere-se à violação do direito do trabalhador à desconexão e ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, levando ao desgaste emocional e físico.

Assim, para que esse dano seja identificado, é necessário que haja parâmetros claros, como a frequência de interrupções no tempo de descanso e os impactos dessas interrupções na saúde mental do trabalhador. Para a aferição do dano, deve-se observar a intensidade do sofrimento causado pela sobrecarga de trabalho e as consequências dessa sobrecarga, como o aumento de quadros de estresse, ansiedade e síndrome de burnout, que comprometem a qualidade de vida do trabalhador.

No âmbito jurídico, a definição de parâmetros para a aferição do dano existencial envolve a coleta de evidências, como registros de horários de trabalho, notificações e tarefas solicitadas fora do expediente, além de diagnósticos médicos que comprovem os efeitos da sobrecarga. A legislação atual carece de uma abordagem sistemática para mensurar esses danos, o que dificulta a busca por justiça por parte dos trabalhadores. Como argumentam Ponzilacqua e Silva (2022), é necessário criar mecanismos que permitam a identificação e compensação do dano existencial, garantindo que o trabalhador não sofra consequências prejudiciais devido à não implementação efetiva do direito à desconexão.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando o impacto da evolução da comunicação por meio das redes sociais na jornada de trabalho, observamos que a constante conectividade pode levar a uma violação significativa do direito à desconexão, resultando em danos existenciais para os trabalhadores. Esta interferência nas esferas privadas e profissionais tem implicações legais profundas, afetando negativamente a qualidade de vida e o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores. Portanto, é crucial que empregadores e empregados reconheçam a necessidade de respeitar os limites de jornada e assegurar períodos adequados de descanso, para promover um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional.

Analisando os julgados do TRT, fica evidente que a inobservância do direito à desconexão é uma questão relevante no direito do trabalho. As decisões judiciais têm mostrado que a proteção dos direitos dos trabalhadores, incluindo a garantia de períodos de desconexão, não apenas promove o bem-estar e a saúde mental, mas também contribui para uma maior produtividade e satisfação no ambiente de trabalho. Portanto, é imperativo que práticas e legislações sejam aprimoradas para assegurar que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados, garantindo um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado.

REFERÊNCIAS

CARNEIRO, Jose; CARDOSO, Maura. **“Sinto que estou sempre a falhar”: o dano existencial decorrente da hiperconexão do teletrabalhador docente.** Educação e Pesquisa, v. 49, p. e267098, 2023

CAVALCANTI, Mariana; REZENDE, Leonardo; NETO, José. **" Deforma" trabalhista: como a lei da reforma trabalhista deformou as disposições regulatórias da jornada de trabalho a partir de uma perspectiva histórica e constitucional.** Ratio Juris, v. 6, n. 1, p. 69-87, 2023

EAG. **Funcionário mexendo no celular no trabalho: O que fazer? Saiba como evitar exaustos.** Publicado em: 09 mai. 2022. Disponível em: <https://eag.com.br/blog/cultura-organizacional/funcionario-mexendo-no-celular>. Acesso em: 10 mar. 2024.

FAVERO, Nikole. **Impactos da Medida Provisória n. 1.108/2022 no regime de teletrabalho em cenário pós-pandêmico.** Revista da Escola Superior do Ministério Público da União, v. 1, n. 2, p. 97-115, 2023

FREITAS, Juliana. **Os impactos da tecnologia da informação e comunicação no direito à desconexão do trabalho.** Brazilian Journal of Development, v. 7, n. 1, p. 978-994, 2021

GERA, Guilherme et al. **Teletrabalho e o (des) amparo legal aos empregados após a Reforma Trabalhista e a inclusão da Lei nº 14.442 de 2022.** NATIVA-Revista de Ciências, Tecnologias e Inovação, v. 6, n. 1, p. 137-151, 2024

GAURIAU, Rosane. **Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, 2021

GUIMARÃES, Júlia Moury Fernandes. **A influência das novas tecnologias na jornada de trabalho.** 023. Monografia (Graduação em direito). Universidade de Brasília, Brasília, 2023.

IBRAHIM, Fabiane. **A tecnologia e a jornada de trabalho: implicações.** Revista Científica Multidisciplinar Espaço Acadêmico, p. 20. 2021

KLEIN, Monica M. **Reduzir a jornada de trabalho para ajudar nosso planeta.** Matrix Editora, 2016

LACERDA, Luana et al. **Direito do trabalho: impactos da reforma trabalhista lei nº 13.467/2017.** Revista GeTeC, v. 9, n. 24, 2020

MARTINS, Adalberto. **Considerações sobre o teletrabalho: da Reforma Trabalhista à Lei n. 14.442/2022.** Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região: v. 14, n. 28 (jul./dez. 2022), 2022.

MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo. **Direito à Desconexão do Trabalho: Com análise crítica sobre teletrabalho, uberização, infodemia e reflexos da pandemia Covid- 19.** LTr Editora, 2021

NASCIMENTO, Marcelo Pinheiro. **A eficácia horizontal dos direitos fundamentais do**

trabalho no capitalismo de multidão. 2021. Disponível em:
<http://52.186.153.119/handle/123456789/3055>. Acesso em 2 de ago. 2024

PAGANI, Marcella; BORGES, Caio Afonso; DELGADO, Gabriela Neves. **Teletrabalho: reflexões introdutórias na perspectiva da Lei nº 14.442/2022.** Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília, v. 18, n. 2, p. 210-225, 2022

PONZILACQUA, Marcio; SILVA, Luana. **O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro.** Revista Direito e Práxis, v. 13, p. 196- 221, 2022

ROCHA, Bruno; LIMA, Fernando; WALDMAN, Ricardo. **Mudanças no papel do indivíduo pós-revolução industrial e o mercado de trabalho na sociedade da informação.** Revista Pensamento Jurídico, v. 14, n. 1, 2020

ROCHA, Igor Mauad. **Aspectos sobre a jornada do teletrabalhador pela lei 14.442/2022.** In: Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania. 2022.

SILVA, Laylah et al. **A regulamentação da jornada de trabalho 12x36 pela reforma trabalhista e seus impactos: uma análise à luz do princípio da proteção.** 2023. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/handle/riufcg/33079>. Acesso em 5 de ago. 2024

SOUZA, Edson Alves. **A quarta revolução industrial: a indústria 4.0 redefinindo padrões produtivos e comportamentais da sociedade contemporânea.** Administração de Empresas em Revista, v. 2, n. 28, p. 202-223, 2022

TENÓRIO, Gabriela Cândida. **Projeto de lei 4.044/2020 e o direito à desconexão: os impactos do projeto de lei nas relações de trabalho remoto.** 2021. Disponível em: <http://repositorio.unirn.edu.br/jspui/handle/123456789/378>. Acesso em 10 de ago. 2024.