

LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: DIREITO À DESCONEXÃO FRENTE AO ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL

Anna Louise Silva Rosado de Oliveira¹

Adriana Gomes Medeiros de Macedo²

RESUMO

O presente artigo analisa os impactos da violação dos limites da jornada de trabalho e como a ausência do direito à desconexão afeta a qualidade de vida dos trabalhadores. Inicialmente, são explorados aspectos históricos e conceituais sobre o trabalho, partindo para uma breve demonstração de como a dignidade do obreiro é constantemente desafiada pelas condições laborais. São abordados aspectos como as jornadas de trabalho exaustivas, que se estendem além do expediente, promovendo uma maior dificuldade na desconexão e resultando em um aumento significativo de doenças ocupacionais. A par disso, a pesquisa evidencia a necessidade de uma regulamentação mais rígida das jornadas de trabalho, bem como a aplicação de sanções em caso de seu descumprimento, assegurando assim o cumprimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Metodologicamente, o estudo foi realizado com base em revisões bibliográficas, a partir de métodos qualitativos, buscando interpretar como os tribunais do trabalho (Tribunal Regional do Trabalho da 21ª região e Tribunal Superior do Trabalho) têm decidido acerca de casos envolvendo a violação do direito à desconexão. Os resultados revelaram que o entendimento jurisprudencial sobre o direito à desconexão, vem se consolidando à medida que os casos concretos, originados da violação ao direito dos trabalhadores são trazidos à baila, sopesando os direitos violados e a atual legislação, garantindo assim uma efetiva proteção do trabalhador, e o estabelecimento de limites e sanções ao empregador que descumprir o estabelecido em lei.

¹ Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: louise.rosado@gmail.com

² Professora orientadora do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: adrianagomes@unirn.edu.br

Palavras-chave: Direito constitucional e do trabalho. Direito à desconexão. Limitação da jornada. Dignidade da pessoa humana.

WORK HOUR LIMITATION AND THE DIGNITY OF THE HUMAN PERSON: RIGTH TO DISCONNECT IN FRONT OF JURISPRUDENTIAL UNDERSTANDING

ABSTRACT

This article analyzes the impacts of exceeding work hours and how the lack of the right to disconnect affects workers' quality of life. Initially, it explores historical and conceptual aspects of work, demonstrating briefly how workers' dignity is constantly challenged by labor conditions. Issues such as exhausting work hours that extend beyond regular shifts are addressed, highlighting the difficulty in disconnecting, which significantly increases the prevalence of occupational diseases. Alongside this, the research underscores the need for stricter regulation of work hours and for the application of sanctions in cases of non-compliance, thus ensuring the protection of workers' fundamental rights. Methodologically, the study was conducted through a literature review using qualitative methods, examining how labor courts (Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região e Tribunal Superior do Trabalho) have ruled on cases involving violations of the right to disconnect. The results revealed that judicial understanding of the right to disconnect has been solidifying as concrete cases, stemming from infringements on workers' rights, come to light, balancing the rights violated against current legislation to ensure effective worker protection and to set limits and sanctions for employers who fail to comply with the law.

Keywords: Constitutional and labor law. Right to disconnect. Work hour limitation. Dignity of the human person.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo aborda a importância de se analisar os efeitos da violação dos limites da jornada de trabalho e ainda, de que forma a ausência do direito à desconexão interfere na qualidade de vida do trabalhador. Nesse prisma, busca investir em

discussões que perpassam a análise histórica do trabalho no Brasil, chegando ao entendimento jurisprudencial aplicado ao tema, qual seja o direito à desconexão.

Para tanto, salutar se faz entender os conceitos elementares do tema, a fim de um exame completo. Partindo do ponto de vista histórico e etimológico, o termo trabalho vem do latim *tripalium*, significando instrumento de tortura. Na atualidade, seu significado transmite a ideia de desempenhar uma função com dispêndio físico e/ou intelectual a fim de se obter um retorno, garantindo assim seu sustento e de seus dependentes, consequente a isso, é um meio de proporcionar certa dignidade ao homem.

Porém, tal dignidade ainda é fruto de reivindicações e debates, buscando melhorias nas condições laborais. Isso pois, na atual sociedade capitalista onde “tempo é dinheiro”, as extensas jornadas de trabalho não encerram ao final do expediente. Ao contrário, com o avanço das tecnologias, a facilidade da disponibilidade, e a urgência por respostas, a desconexão do trabalho torna-se cada vez mais difícil, culminando em um adoecimento em massa.

Nesse contexto, é fundamental observar a importância não apenas da limitação da jornada de trabalho, mas também de sua fiscalização adequada e da aplicação de sanções em casos de descumprimento. A jornada de trabalho se mostra como um componente primordial nas relações de trabalho, tornando imprescindível sua regulamentação, a fim de assegurar a proteção dos direitos do trabalhador.

Além disso, em um contexto do mundo contemporâneo e cada vez mais globalizado, a disponibilidade do trabalhador conecta-se diretamente à sua vida pessoal. De modo que não há distinção certa entre hora disponível para exercer as funções laborais e seu tempo de descanso. Essa sobreposição de horários resulta na redução da qualidade de vida e, consequentemente, na violação da dignidade da pessoa humana e dos direitos sociais.

Tal situação é agravada pela inexistência de fiscalização, bem como pelo desrespeito às normas limitadoras da atividade laboral. Cabendo então questionar, até que ponto o trabalhador está seguro ao exercer seu direito à desconexão, sem temer pelo futuro do seu emprego, ou ainda prezando e garantindo uma qualidade de vida e a não violação de seus direitos? Esses são alguns dos questionamentos, cujas respostas são pretendidas ao final da presente pesquisa.

Sob essa perspectiva, frente a impossibilidade de desligar-se da vida profissional e garantir o período de descanso, está a importância de uma legislação

específica a respeito do tema. De forma a determinar a desconexão do empregado pelo empregador fora do seu horário de trabalho, e a garantir que existam punições em caso de não cumprimento.

Diante do exposto, realizou-se pesquisa qualitativa e quantitativa, utilizando o método dedutivo, bem como levantamentos bibliográficos em livros, artigos e entendimentos jurisprudenciais. O trabalho buscou identificar como os tribunais, prioritariamente o Tribunal Regional do Trabalho da 21ª região e o Tribunal Superior do Trabalho, vêm decidindo acerca da violação do direito à desconexão e sua influência na limitação da jornada de trabalho, destacando ainda, se ao trabalhador está sendo garantido o princípio da dignidade da pessoa humana.

Para tanto, o trabalho seguirá em seções, a fim de desenvolver o tema com fluidez. Iniciando com a história do trabalho no Brasil e no mundo, onde de forma breve será lembrado o contexto das relações de trabalho na antiguidade até os dias atuais; seguindo com a apresentação dos limites da jornada de trabalho na lei brasileira; logo após são estabelecidas relações entre as jornadas de trabalho e o princípio constitucional da dignidade humana, destacando-se as garantias do obreiro em nosso ordenamento jurídico e ainda, sua importância em se estabelecer uma qualidade de vida; partindo finalmente para uma explicação acerca do direito à desconexão e por fim, à análise jurisprudencial, mostrando como os tribunais vêm decidindo o tema, casos concretos onde o direito à desconexão mostra-se violado, bem como apresentando atualizações legislativas e o direito comparado sobre o tema.

2 HISTÓRIA DO TRABALHO E OS LIMITES LEGAIS DA JORNADA NO BRASIL

A evolução histórica do trabalho no Brasil, é marcada por influências sociais, políticas e econômicas, as quais acompanham o desenvolvimento do país e de sua sociedade. Com uma herança colonial, onde as relações de trabalho eram marcadas pelo regime escravocrata, onde os escravizados africanos eram a principal força de trabalho no Brasil, é possível observar a transformação ocorrida do século XIX, quando aconteceram os primeiros esforços de rompimento da escravidão, até a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, a qual buscou adequar o país às transformações sociais e industriais.

Essa transição demonstra a construção de um sistema antes pautado na

exploração intensa do ser humano, para uma estrutura que visa a proteção e regulação das relações de trabalho no país. Cumpre salientar que essas transformações também foram fruto da luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e pela garantia de seus direitos. Segundo Moraes (2021, p. 9-11), a partir da Revolução Industrial e a necessidade de expansão do mercado consumidor, a escravidão enraizada no Brasil, passou a ser vista como um obstáculo econômico.

Impende notar, que durante o período Colonial, a estrutura da sociedade, baseada no trabalho compulsório, gerou uma hierarquia social, estigmatizando os negros e mestiços como trabalhadores de baixa aptidão (Heidemann, Toledo e Boechat, 2014, p. 60-63; Bezerra e Gomes, 2018, p. 225). Nesse contexto, com os movimentos abolicionistas e a Lei Aurea de 1888, os escravos foram libertos. Momento esse que abriu espaço para o trabalho assalariado, porém, ainda precário e de forma não uniforme no território brasileiro.

Marx (1978, p. 18) em seu livro “O Capital”, destaca com propriedade o tema da exploração do trabalho quando comparado com o capital:

A fim de que o tempo de trabalho do operário produza valor proporcionalmente à sua duração, ele mesmo deve ser tempo de trabalho socialmente necessário. Isto é, o operário deve executar em determinado tempo a quantidade socialmente normal de trabalho útil, e por isso o capitalista obriga o operário a que seu trabalho alcance pelo menos, o grau médio de intensidade de acordo com a norma social. Procurará aumentá-lo o mais que possa além desse mínimo, e extrair do operário, em determinado tempo, o maior trabalho possível, posto que toda intensificação do trabalho além do grau médio lhe proporciona mais-valia.

Em sua obra, Oliveira (2015, p. 57-60) aborda experiências trabalhistas no Nordeste do Brasil, enfatizando as práticas de trabalho após a abolição da escravidão e como aconteceu a transição para o trabalho livre. Depreende-se a valorização do trabalho assalariado e sua importância no sustento da economia. No Nordeste, a mão-de-obra era composta por trabalhadores pobres e ex-escravizados, uma vez que a região não foi impactada pela imigração estrangeira.

Por seu turno, no Sudeste, onde a economia estava em expansão, havia uma predileção por mão-de-obra imigrante. São notórias as diferenças e particularidades de tratamento quando comparadas às sudestinas, uma vez que os nordestinos eram estigmatizados e apontados como “vadios”, “preguiçosos” e “desocupados”, uma clara xenofobia que infelizmente ainda perdura em nosso país. Com efeito, destaque-se as

condições desumanas de trabalho, caracterizadas por jornadas de trabalho extremamente longas, sem regulamentação, com exploração de mulheres e crianças. Durante a Era Vargas e o surgimento do Estado Novo, houve uma mudança significativa nas políticas de trabalho, com a implementação, por parte do governo, de uma série de normas regulamentando as relações trabalhistas, além da criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, culminando posteriormente na criação da CLT em 1943. Surgiram, assim, direitos como o salário mínimo, férias, descanso semanal e ainda os direitos sindicais (Heidemann; Toledo; Boechat, 2014). Esse período representou um importante avanço para a proteção dos trabalhadores e conferiu ao Estado o papel de mediador das relações trabalhistas (Moraes, 2021, p.18-23).

Com a Constituição de 1988, importantes mudanças foram postas no que concerne à ampliação dos direitos trabalhistas. A Carta Magna, em seu texto, buscou garantir que o trabalhador seja protegido em um contexto mais amplo de dignidade e saúde, refletindo um avanço na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, reconhecendo ainda o direito a um ambiente de trabalho saudável. A respeito do tema, leciona Sarlet (2014, p. 25-30) que a proteção do meio ambiente do trabalho está inserida no contexto socioambiental da Constituição, que busca integrar os direitos sociais, econômicos e ambientais.

A evolução do trabalho e do direito trabalhista brasileiro é marcada pela transição entre um regime escravocrata e um sistema protecionista ao trabalhador, o qual por meio de fatores internos e externos ao longo do tempo, quais sejam a modernização econômica e o contexto político, e ainda, influência social e legislativa, passou de instrumento de dominação para dignidade e direito social, proporcionando mudanças econômicas e sociais, bem como avanços na proteção do trabalhador. Agora, o trabalho passa a ser não apenas um dever, mas também um direito fundamental, que promove a justiça social.

No contexto atual, a regulamentação dos limites legais da jornada de trabalho no Brasil aparece como tema central das relações de trabalho. Isso pois, busca mostrar a existência de um equilíbrio entre o trabalho e a preservação dos direitos fundamentais do trabalhador, qual seja, a dignidade da pessoa humana, bem como o direito ao lazer.

No entanto, diante das constantes mudanças sociais e econômicas, é necessário avaliar a eficácia das normas que regem as relações de trabalho, ainda que pautadas pela Constituição Federal de 1988 e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de

verificar sua aplicação prática.

A Constituição Federal de 1988 dispõe, dentro outros, os fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Nesse sentido elenca em seus artigos 6º e 7º os direitos sociais e de forma específica acerca dos direitos dos trabalhadores (Brasil, 1988)³.

Convém realizar uma breve análise dos artigos supracitados, de modo a melhor esclarecer os direitos referidos. É imperioso destacar que tratam de um rol meramente exemplificativo, de forma que ao decorrer da Constituição, são apresentados outros direitos fundamentais dos trabalhadores.

Em seu artigo 6º são apresentados os direitos sociais, no qual o legislador busca garantir os direitos mínimos à coletividade, bem como assegurar uma melhoria das condições de existência para os indivíduos. Compreendidos como direitos de segunda geração⁴ dos direitos fundamentais, para sua realização, são necessárias imposições de prestações positivas do Estado. Alcançadas por meio de políticas públicas voltadas para assegurar o suporte e a proteção social aos mais vulneráveis e menos favorecidos. Além disso, são direitos imprescritíveis, irrenunciáveis e de ordem pública.

Na sequência, o artigo 7º enumera os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, destaque-se as divisões/classificações que visam a garantia de emprego, do direito do salário obtido pelo trabalhador, e a proteção ao trabalhador. A finalidade principal dos direitos sociais é proteger as partes economicamente vulneráveis e estruturalmente frágeis, com o objetivo de construir uma sociedade.

A duração da jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, demonstra uma preocupação no que diz respeito não só a produtividade do empregador, a qual começa a decrescer, mas também a sua saúde

³ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

⁴ Os direitos de segunda geração (ou dimensão) são aqueles que acentuam o princípio da igualdade (material) entre os homens, são os chamados direitos do bem-estar, uma vez que pretendem ofertar os meios materiais imprescindíveis para a efetivação dos direitos individuais. Conforme leciona Alexandrino e Paulo (2016), ocorrem por meio da implementação de políticas e serviços públicos, exigindo assim do Estado a prestação social, e por isso são denominados direitos positivos.

como um todo. Ou seja, estabelecendo limites para a execução do labor, serão atendidas não somente as recomendações da fisiologia do trabalho, mas também uma qualidade e quantidade da produção.

Por sua vez, ante a existência de jornadas em turnos ininterruptos de revezamento, onde por exemplo, o empregado trabalha pela manhã em uma semana e na seguinte à tarde, os turnos não são realizados com pausa. Entretanto, são fixados em seis horas, podendo estas ser reduzidas por meio de negociações coletivas.

Abordando o descanso semanal, todo trabalhador tem direito a um período de 24 horas de descanso a cada semana de trabalho, onde esse repouso será gozado preferencialmente aos domingos, podendo ser em outro dia da semana, a critério do empregador. Salientando que o usufruto do repouso não enseja em prejuízo salarial, uma vez que é um direito do trabalhador o dia de descanso. Aqui é possível estabelecer uma relação com o art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁵. Nessa vereda, sabendo que a jornada diária (em dois turnos de quatro horas) ou de 6 horas (se ininterrupta), qualquer período de labor que exceda esses prazos, se assume como hora extraordinária de trabalho. Ensejando o pagamento num valor maior do que a hora normal, ou seja, no mínimo em 50% do valor da hora normal de trabalho. Tal adicional surge como forma de compensar o trabalhador ao desgaste físico e emocional ocasionado pela hora extra trabalhada, mostrando uma garantia de que esse trabalho além do horário habitual seja efetivamente valorizado pelo empregador.

Mediante outra perspectiva, a CLT no artigo 67 assegura que os trabalhadores tenham um tempo regular de descanso e que seja remunerado. Sendo esse repouso indispensável para a preservação de sua saúde e qualidade de vida, garantindo com isso o equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal, e consequentemente uma boa produtividade no trabalho.

Por seu turno, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu artigo 6º, assevera que não há diferenciação entre o trabalho *in loco* e o trabalho realizado de modo remoto, desde que os requisitos do contrato de trabalho sejam cumpridos. A partir da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), foi inserida na CLT capítulos destinados ao teletrabalho, os quais podem ser encontrados nos artigos 75-A a 75-E. Antevejo

⁵ Art. 67 – Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte (Brasil, 1943).

relevância ao definir, nos termos do artigo 75-B, que teletrabalho pode ser descrito como “a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo” (Ávila; Modesto, 2022, p. 40).

Impende notar, em análise sumária, que o artigo 6º da CLT aborda em sua essência o princípio da igualdade. Assegurando que não exista discriminação frente as diferentes formas de trabalho e assim, garantindo a aplicação homogênea dos direitos. Contudo, em outra seara, apesar desses direitos estarem postos de forma específica em lei, é de extrema importância que seja feita a fiscalização rigorosa e adequada. Haja vista o advento da tecnologia estar intrinsecamente ligado às relações de trabalho, surgindo então o direito à desconexão.

3 GARANTIA DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E SUA RELAÇÃO COM A QUALIDADE DE VIDA

Segundo Antunes e Alves (2004, p. 336), é possível constatar que a classe trabalhadora do século XXI apesar de se mostrar cada vez mais heterogênea, devido ao atual caráter destrutivo que o capital apresenta, vem aniquilando de forma expressiva os direitos fundamentais, ocasionando assim, um labor em constante precarização e, portanto, aumentando a exploração daqueles que garantem seu funcionamento.

Nessa linha de raciocínio, Ávila e Modesto (2022, p. 38 e 39) asseveram a premissa da influência direta da sociedade capitalista, no uso abusivo das tecnologias nas relações de trabalho. De modo que o empregador não determina especificamente as atividades laborais do empregado, desconsiderando a jornada de trabalho mesmo que limitada por lei.

Dessa forma, a partir do advento da globalização, a demanda contínua permitida pela tecnologia vem ganhando cada vez mais espaço na vida das pessoas. Inobstante isso, apesar de proporcionar inúmeras facilidades, o uso de recursos tecnológicos no trabalho faz com que o trabalhador se mantenha conectado ininterruptamente, ou mesmo viabiliza a chegada de informações ainda que em seu tempo de repouso ou de não-trabalho.

Além disso, a valorização da produtividade em conjunto com critérios meritórios, estimula o trabalhador a estar sempre ativo e disponível, comprometendo diretamente sua qualidade de vida e por fim ocasionando danos por vezes irreparáveis a

sua saúde. Nesse sentido, aqueles que não possuem meios de produção, valem-se da venda de sua força de trabalho para garantir sua mínima sobrevivência.

Tal fator torna necessária a existência de uma real proteção, não somente à jornada de trabalho, mas de uma garantia ao direito à desconexão. Levando-se em consideração que a existência de abusos quanto a flexibilidade da jornada de trabalho viola diretamente o direito ao lazer e vida privada dos trabalhadores, atingido seus direitos sociais, dignidade, bem como sua qualidade de vida (Freitas, J., 2021, p. 990)

Marx (1978) utiliza o termo subsunção para explicar essa relação do trabalho e capital, em que o trabalhador oferta sua força de trabalho ao capital, ficando a ele submetido. E ainda afirmava “O homem só pode viver na medida em que produz seus meios de subsistência” (Marx, 1978, p. 34). Sendo essa relação amplamente conhecida, como também normalizada socialmente. Consoante Freitas, V. (2020, p.13), a dignidade da pessoa humana pode ser percebida como atributo inerente aos seres humanos, com particularidades irrenunciáveis e inalienáveis.

A respeito do tema, destaca com profundidade o Ministro Ayres Brito, ao descrever a dignidade da pessoa humana como:

A dignidade da pessoa humana é princípio tão relevante para a nossa Constituição que admite transbordamento, Transcendência ou irradiação para alcançar, já no plano das leis infraconstitucionais, a proteção de tudo que se revele como o próprio início e continuidade de um processo que deságue, justamente, no indivíduo-pessoa [...] Aliás, o princípio da dignidade da pessoa humana tornou-se, então, valor fundante do sistema no qual se alberga, como espinha dorsal da elaboração normativa, exatamente os direitos fundamentais do homem. Aquele princípio converteu-se, pois, no coração do patrimônio jurídico-moral da pessoa humana estampado nos direitos fundamentais acolhidos e assegurados na forma posta no sistema constitucional de cada povo (Brasil, STF, 2010).

Esse mínimo existencial, provoca um impacto na organização da sociedade e por esse modo, deve servir como meio de orientar a produção normativa da legislação. A vista disso, somente é possível discorrer sobre trabalho digno quando entrelaçado aos direitos fundamentais, surge então a importância da limitação da jornada de trabalho, a fim de garantir a saúde do trabalhador.

Ademais, segundo Soares *et al.* (2023, p.3), o trabalho sob o prisma da filosofia demonstra uma clara dignidade ao homem. Lado outro, esse mesmo trabalho acaba por afastar a dignidade preconizada em nossa Lei maior, uma vez que quando em constante desvio e violação dos limites legais estabelecidos, finda por comprometer a qualidade de

vida do trabalhador, afetando sua esfera íntima e consequentemente, restando por influenciar na sua atividade laboral.

De acordo com Maciel *et al.* (2023, p. 454), a não observância desse direito pode resultar em impactos relevantes na saúde mental e física do trabalhador, a exemplo da Síndrome de Burnout⁶, descrita pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um transtorno ligado ao esgotamento profissional. Estudos indicam que a falta de desconexão e a pressão constante a fim de atender às demandas de trabalho aumentam os riscos de estresse, ansiedade e depressão. A legislação trabalhista brasileira prevê a possibilidade de reparação por danos à saúde causados pelo trabalho excessivo e pela falta de repouso adequado, o que pode gerar a responsabilização do empregador em casos de danos físicos ou emocionais ao trabalhador.

Por tais razões, torna-se indispensável coadunar os sistemas de proteção legal existentes, a fim de que os direitos sociais já conquistados sejam assegurados (Ávila; Modesto, 2022, p. 41). Garantindo assim, ao lado mais vulnerável da relação trabalhista, a devida proteção contra essa constante invasão no âmbito pessoal, o qual resta por privar da fruição de seu tempo livre e consequentemente do não-trabalho (Soares *et al.*, 2023, p. 2 e 3).

Nessa esteira, instrui Pereira e Silva (2022, p. 34) sobre a necessidade de leis específicas, determinando não somente uma punição em caso de descumprimento da jornada de trabalho de seus empregados, como também garantindo o direito à desconexão. Destarte, ao limitar o labor de forma adequada, promove-se um melhor desempenho nas funções do trabalhador e ainda, a abstenção pode ser reduzida.

4 O DIREITO A DESCONEXÃO

O direito à desconexão é um tema que vem, cada vez mais, ganhando relevância. Com o aumento das demandas por disponibilidade dos trabalhadores e, principalmente, a difusão do teletrabalho e uso de tecnologias de comunicação, faz-se necessário um estudo amplo sobre o tema, bem como a imposição de limites à atuação do empregador fora do horário de expediente.

⁶ Síndrome de Burnout: também conhecida como síndrome do esgotamento profissional. É um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da síndrome é o excesso de trabalho, motivo pelo qual é tratada como doença ocupacional.

A prática abusiva de exigir a constante disponibilidade do trabalhador, fora do horário contratual, tem sido, cada vez mais, um ponto de conflito no que diz respeito às relações de trabalho. Nesse interim, o direito à desconexão do trabalho surge como meio fundamental e garantidor do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, protegendo assim, o trabalhador dos impactos negativos à sua saúde.

Jorge Luiz Souto Maior (2003, p.1 e 2), destaca com propriedade o tema, ao afirmar que o direito à desconexão surge como uma resposta às novas dinâmicas laborais, onde a tecnologia promove o conforto e eficiência do trabalho, ao passo que promove a exploração do trabalhador. Para o jurista, o direito ao não-trabalho deve ser entendido como uma necessidade à preservação da saúde e da privacidade do trabalhador. De forma a não apenas proteger o bem-estar individual, mas também a causar impacto social, uma vez que evita a sobrecarga de trabalho por parte da população.

Segundo Almeida (2021, p. 1886-1889), o crescente uso das novas tecnologias, como smartphones e redes sociais voltadas ao trabalho, estreitou os laços entre trabalho e vida privada dos empregados, levando a uma comunicação ininterrupta entre empregador e empregado e, conseqüentemente, gerando a necessidade de um direito à desconexão que limite esse acesso e preserve o tempo de descanso e a vida pessoal do trabalhador.

Somado a isso, o direito à desconexão pode ser entendido como o direito a se desconectar, o direito ao não-trabalho. Garantindo assim a fruição dos outros direitos fundamentais preconizados em nossa Carta Magna, a exemplo do direito ao lazer, à dignidade da pessoa humana, e ainda, garantindo ao trabalhador uma qualidade de vida, já que ao desconectar-se do seu labor, terá tempo à disposição de sua vida privada (Maior, 2003, p. 3).

Amparado em uma série de direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, como o direito à saúde e ao lazer, bem como na CLT, ao abordar o intervalo intrajornada, o direito à desconexão reforça a necessidade de proteção jurídica do trabalhador, visando preservar sua saúde física e mental (Maciel *et al.*, 2023, p. 453-456).

O direito à desconexão enquadra-se como uma extensão dos direitos fundamentais, os quais asseguram ao trabalhador o direito de usufruir de sua vida familiar e social sem a intervenção do ambiente de trabalho. A ausência de

regulamentação específica sobre esse direito no Brasil torna o trabalhador mais vulnerável a práticas abusivas, nas quais, em muitos casos, mesmo após o encerramento da jornada, ele permanece disponível para demandas que comprometem seu direito ao descanso e à saúde (Almeida, 2021, p. 1894).

Em síntese, é viável observar que o avanço das tecnologias e sua aplicação nas relações de trabalho possibilitam ao empregador uma maior rigidez não somente à produção direta do funcionário, mas também uma facilidade na comunicação fora do horário de trabalho. Onde o obreiro, em posição de hipossuficiência nesta relação, acaba por submeter-se a demandas dentro de seu horário de descanso, ou seja, tem seu direito à desconexão violado. Esse direito, que assegura ao trabalhador o pleno gozo de seu tempo de descanso, sem interferências de atividades laborais, tem sido objeto de crescente análise nos tribunais brasileiros.

5 ATUALIZAÇÕES SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO: JURISPRUDÊNCIA, PROJETO DE LEI E O DIREITO COMPARADO

A vista do exposto, resta incontroverso que nossa Lei Fundamental preconiza como direito fundamental a dignidade da pessoa humana e os direitos sociais do trabalho. No contexto atual, a partir do crescente avanço das tecnologias, seguido de um aumento da necessidade em estar disponível ao trabalho, o direito à desconexão trouxe à tona um debate importante sobre a garantia dos direitos fundamentais do trabalhador.

Sob tal ótica, à medida que surgem conflitos acerca da superexposição ao trabalho, onde os trabalhadores percebem a existência ou ainda, uma possibilidade na violação dos seus direitos, os tribunais firmam seus entendimentos e proporcionam uma garantia ao obreiro. Nesse prisma, torna-se essencial analisar as recentes interpretações dos tribunais pátrios acerca da garantia na preservação do direito à desconexão, garantindo, assim, um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do trabalhador.

A partir do Recurso Ordinário nº 0000665-95.2022.5.21.0014, do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região^{*}, onde trata da concessão de horas extras, dentre outros benefícios trabalhistas e, como o direito à desconexão foi violado, é possível verificar o entendimento de nossos tribunais e como a garantia e proteção os direitos do trabalhador estão em pauta (Brasil, TRT-21ª, 2022).

No caso em comento, em apertada síntese, a reclamante demonstra com fatos e

provas as diversas violações ao direito trabalhista. Para além das jornadas exaustivas, é possível verificar a crescente demanda de trabalho em virtude da redução de professores no quadro da instituição de ensino, bem como a exigência de um acompanhamento frequente dos alunos por meio de canais de comunicação.

Em análise dos fundamentos apresentados, com foco na coerência argumentativa e em conformidade com as normas postas em nosso ordenamento jurídico, observa-se que a decisão se mostrou adequada ao caso. Partindo da aplicação do princípio da razoabilidade e ainda, da dignidade da pessoa humana, restou evidente o reconhecimento do dano existencial no caso.

Restando claro que, uma vez violado o direito à desconexão da reclamante, ao ser privada de usufruir plenamente de sua vida pessoal, surgirão necessariamente consequências. Ao final, a sentença acertadamente fixou quantum indenizatório de danos morais, mostrando a evidente sanção imposta à violação dos direitos do trabalhador e conseqüentemente, a garantia de proteção dos direitos.

Insistindo no tema, o processo nº TST-RRAg-10242-35.2015.5.15.0071, aborda diversas violações ao direito do trabalhador, onde o tribunal a partir das provas nos autos julgou minuciosamente tais violações, aplicando o melhor direito ao caso concreto. O recurso de revista aborda dentre outros, a indenização em razão de jornadas extensas de trabalho, as quais violam a legislação trabalhista, bem como os princípios postos em nossa Carta Magna (Brasil, TST, 2024).

Nesse sentido, após o reconhecimento do pedido do reclamante, o tribunal responsável entendeu pela clara violação ao direito à desconexão, considerando os preceitos constitucionais da limitação da jornada de trabalho e ainda, o direito ao lazer e à convivência familiar. Vale ressaltar que o embasamento a que se valeu o tribunal, foi no sentido de as condições de trabalho impostas pelo empregador comprometerem a saúde física e mental do empregado, ferindo sua integridade e de forma direta, seus direitos sociais. Ensejando, pois, em uma indenização por danos morais.

É mister destacar, em análise do caso, a manifesta afronta ao direito à desconexão, a qual foi acertadamente ponderada na decisão do TST:

[...] a jornada extenuante efetivamente comprovada concretiza violação a diferentes valores jurídico-constitucionais, destacadamente o direito à desconexão (art. 7º, XIII, XIV e XV, Constituição Federal), o direito social ao lazer (art. 6º da Constituição Federal) e o direito fundamental à convivência familiar e comunitária (art. 227 da Constituição Federal). Logo, o valor fixado pelo Regional

não representa proteção excessiva de tais bens jurídicos, em especial considerando-se a extensão do dano (fls. 9) (Brasil, TST, 2024).

Por essa forma, é viável observar com base nas provas e interpretação da legislação, que uma vez atingindo direitos fundamentais dos trabalhadores, a aplicação de indenizações por danos morais, dentre outras sanções, são medidas que se impõem a fim de restaurar a integridade do obreiro ao status quo ante.

O direito à desconexão, conforme foi amplamente debatido, busca garantir ao trabalhador períodos de descanso livre de obrigações profissionais. No Brasil, embora ainda não tenha uma regulamentação específica, o tema vem sendo discutido no Projeto de Lei nº 4044 de 2020, sob a autoria do senador Fabiano Contarato e atualmente o projeto encontra-se em tramitação, sob a relatoria da Senadora Zenaide Maia.

O projeto tem como objetivo principal a regulamentação da desconexão do trabalho, trazendo um importante avanço na proteção dos direitos dos trabalhadores em um mundo cada vez mais conectado. A partir de uma garantia em lei posta, o trabalhador terá o direito de não ser incomodado por chamadas, mensagens ou outro meio de comunicação, fora de sua jornada de trabalho, a exceção de casos previamente delimitados na relação trabalhista.

Ainda que a CLT aborde diversos direitos dos trabalhadores, a legislação atual não contempla de forma precisa o uso de tecnologias de comunicação fora do horário laboral. A partir da aprovação do Projeto de Lei nº 4044 de 2020 e assim, da regulamentação do direito à desconexão, espera-se uma nova dinâmica nas relações de trabalho, com a imposição de limites a fim de se preservar a saúde mental e qualidade de vida dos trabalhadores.

É fundamental ressaltar que diversos países vêm regulamentando esse direito. Fator que ocorre especialmente devido ao aumento das tecnologias de comunicação, bem como à capacidade de se realizar o trabalho fora do horário tradicional, gerando assim discussões sobre a proteção do indivíduo. A exemplo de Portugal que, no ano de 2021 criou o direito à desconexão, proibindo ao empregador o contato ao empregado durante o período de descanso, modificando o regime de teletrabalho (Ávila; Modesto 2022, p.43).

Sob este enfoque, a França foi pioneira introduzindo em sua legislação o direito

à desconexão a partir da chamada Lei de El Khomri⁷ – que entrou em vigor em 2016, a qual exige que empresas com mais de cinquenta funcionários negociem o direito à desconexão com seus trabalhadores. Na legislação francesa (Lei nº 2016- 1088, de 8 agosto de 2016, introduzida no código trabalhista por meio do artigo L.2242-17, são estabelecidos limites para o uso de ferramentas digitais fora do horário de trabalho, protegendo o trabalhador de consequências pela falta de resposta – ainda- que fora do horário de trabalho.

Nesta mesma direção, Domingues (2021, p. 22 e 23) analisa em seu trabalho a regulamentação na Itália, Espanha e Bélgica. Onde na Espanha, com a Lei Orgânica nº 3/2018, foi possível determinar que as empresas negociem com os trabalhadores e defina, protocolos de comunicação fora do expediente, com o intuito de proteger o tempo individual dos empregados. Ou seja, essa lei não só protege o intervalo de descanso do trabalhador, como também garante o reconhecimento de sua privacidade em relação ao uso de dispositivos eletrônicos além do horário de labor.

No mesmo ano, a legislação belga incorporou o direito à desconexão por meio de lei com foco na promoção do crescimento econômico e no bem-estar social. Enfatizando a importância de acordos internos que visem a proteção dos funcionários contra excessos na conectividade, para isso foram definidos períodos de desconexão fora do horário de trabalho. Por fim, na Itália o tema chegou em 2017, a partir da Lei nº 81 que trata das modalidades de trabalho remoto. Com o objetivo de garantir um trabalho à distância que não promova a conectividade constante e assim, proteja o descanso dos trabalhadores, a norma italiana exige que os contratos de trabalho remoto incluam dispositivos abordando o direito à desconexão e orientando sobre os períodos em que o trabalhador não deve ser contatado.

Resta incontroverso que seja no Brasil ou em outros países, a regulamentação do direito à desconexão mostra a preocupação de se preservar o bem-estar e a saúde dos trabalhadores, bem como reduzir os impactos negativos causados pela conectividade exagerada.

6 CONCLUSÃO

⁷ Nome dado como forma de homenagem à Ministra do Trabalho da França, Myriam El Khomri.

Com base nos casos analisados, é evidente que jornadas exaustivas que ultrapassam os limites legais comprometem não somente o bem-estar físico, como também a qualidade de vida do trabalhador e o seu estado psicológico, violando de forma direta os direitos fundamentais e sociais do indivíduo. A pressão por uma produtividade intensa em conjunto com a falta de repouso adequado, podem acarretar graves consequências, a exemplo do desenvolvimento de doenças ocupacionais e que afetam diretamente a saúde mental do indivíduo.

Nesse trilhar, resta incontroverso que o aumento da flexibilização da jornada de trabalho gera uma insegurança ao trabalhador, uma vez que vai contra os limites previamente impostos por nossa Carta Magna, a qual busca proteger os direitos dos trabalhadores e garantir um ambiente de trabalho que respeite a dignidade humana

Frente a isso, é mister determinar os malefícios à saúde do trabalhador em caso da não desconexão ao fim do labor, como também justificar sua importância quando comparada a qualidade de vida. A desconexão, entendida como o direito do trabalhador de se afastar das atividades laborais ao término do expediente de trabalho, é fundamental para que o indivíduo possa se dedicar às atividades de sua vida privada e assim, permitindo seu repouso. Com efeito, ao se permitir jornadas exaustivas, desconsidera-se a função protetiva do direito do trabalho, que visa limitar os abusos e garantir um ambiente de trabalho saudável.

Além disso, é relevante considerar que a garantia do direito à desconexão contribui para a melhoria da produtividade e da qualidade do trabalho. Trabalhadores que conseguem equilibrar adequadamente suas responsabilidades profissionais e pessoais tendem a apresentar um desempenho mais eficiente e eficaz. Dessa forma, a proteção do direito à desconexão não apenas beneficia a saúde e o bem-estar do trabalhador, mas também potencializa os resultados da atividade laboral.

Nessa esteira, torna-se imprescindível a limitação de jornada para que os direitos sociais sejam resguardados, bem como o homem torne-se satisfeito ao atingir suas necessidades de auto realização. Isso pois, a qualidade de vida não se relaciona apenas ao tempo dedicado ao trabalho, mas sim a possibilidade de fruição de tempo individual de lazer, convivência com familiares e amigos, além de desenvolvimento pessoal.

Outro ponto a ser abordado é a necessidade de regulamentação clara e eficaz sobre o direito à desconexão, que deve ser acompanhada de mecanismos de fiscalização e penalidades para garantir a sua observância. As políticas e legislações devem assegurar

que os empregadores respeitem os períodos de descanso e a desconexão, evitando práticas que possam comprometer os direitos dos trabalhadores.

Para isso, faz-se necessário o papel do Estado como mediador das relações laborais, assegurando o real direito a desconexão, a fim de que não haja retrocesso nos direitos antes conquistados. Preservando a dignidade do trabalhador e garantindo o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. É imprescindível que o trabalho, ao invés de ser uma fonte de exaustão, se torne um espaço de crescimento, aprendizado e realização, contribuindo efetivamente para o bem-estar do indivíduo e da coletividade. O direito à desconexão não é apenas uma necessidade dos tempos modernos, mas uma extensão dos direitos fundamentais que protege a dignidade e a qualidade de vida do trabalhador em um mundo cada vez mais conectado.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito constitucional descomplicado**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

ALMEIDA, Priscila Lima. O direito à desconexão do trabalho como manifestação dos direitos fundamentais na relação de trabalho na contemporaneidade. **Revista Jurídica Luso-Brasileira (RJLB)**, ano 7, n. 6, p. 1977-1898, 2021.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.

ÁVILA, Maria Cristina Alves Delgado de; MODESTO, Thiago de Souza. Direito à desconexão: instrumento de garantia de direitos face às novas formas de trabalho. *In*: DIREITOS, NOVAS TECNOLOGIAS E CONSCIÊNCIA, Volta Redonda, 2002. **Anais [...]** VII Simpósio de Pesquisa em Direito, 2022.

BEZERRA, Osicleide Lima; GOMES, Geraldo Alexandre de Oliveira. Notas sobre a história do trabalho no Brasil: a consagração em fatos, valores e músicas. **História e Perspectivas**, Uberlândia, v.31, n. 58, p. 223-236, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.14393/HeP-v31n58-2018-13>. Acesso em: 9 set. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 9 set. 2024.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 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: 9 set. 2024.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**¹⁹⁴³. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 11 nov. 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 4044, de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília: Senado Federal, 2020f. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 5 nov. 2024

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Ação Direta de Inconstitucionalidade: ADI 3510/DF. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Ayres Britto. Julgamento: 29 maio 2008. Publicação: **DJe** 28 maio 2010.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (TRT). 21ª Região. **Recurso Ordinário da Reclamada**: processo n. 0000665-95.2022.5.21.0014. Relatora: Desembargadora Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro. Julgado em: 16 jul. 2024. Primeira Turma de Julgamento. Disponível em: <https://pje.trt21.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 9 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista** n. TST-RRAg-10242-35.2015.5.15.0071. Relator: Adriana Goulart De Sena **ORSINI**. Julgado em: 20 mar. 2024. 3ª Turma. Disponível em: <https://pje.trt21.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 09 set. 2024

DOMINGUES, João Vitor Faria. **Direito à desconexão do trabalho no Brasil**: análise do Projeto de Lei nº 4044/2020 em comparação com as legislações francesa, belga, espanhola e italiana. 2021. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Direito) – Escola de Direito e Administração Pública, Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2021.

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

FREITAS, Vânia Vieira de. **Flexibilização da jornada de trabalho e o direito à saúde e à dignidade da pessoa humana do trabalhador**. 2020. 90 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, 2020.

HEIDEMANN, Heinz Dieter; TOLEDO, Carlos de Almeida; BOECHAT, Cássio Arruda. O trabalho no Brasil: traçado interpretativo de sua história de formação e de sua crítica. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 28, n. 81, ago. 2014.

MACIEL, Fernanda Silva Camargo *et al.* O direito a desconexão nas relações de trabalho. **Revista Multidisciplinar do UniSantaCruz**, v. 1, n. 2, p. 445-466, 2023.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, v. 23, p. 296-313, 2003.

MARX, Karl. **O Capital**. Livro I, Capítulo VI (inédito). São Paulo: Ciências Humanas Ltda, 1978. Disponível em: [https://www.gepec.ufscar.br/publicacoes/livros-e-colecoes/marx-e-engels/o-capital-capitulo-vi-inedito.pdf/@download/file/O%20Capital%20-%20Cap%C3%ADtulo%20VI%20\(In%C3%A9dito\).pdf](https://www.gepec.ufscar.br/publicacoes/livros-e-colecoes/marx-e-engels/o-capital-capitulo-vi-inedito.pdf/@download/file/O%20Capital%20-%20Cap%C3%ADtulo%20VI%20(In%C3%A9dito).pdf). Acesso em: 26 out. 2024.

MORAES, Cátia dos Santos. **Trajetória do direito do trabalho no Brasil: do século XIX ao advento da CLT**. 2021. 26 f. Artigo (Especialização – Direito do Trabalho) – Instituto PROMINAS, Juiz e Fora – MG, 2021 Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/68583>. Acesso em: 9 set. 2024.

OLIVEIRA, Tiago Bernardon de (org.). **Trabalho e trabalhadores no Nordeste: análises e perspectivas de pesquisas históricas em Alagoas, Pernambuco e Paraíba**. Campina Grande: EDUEPB, 2015. Disponível em: <https://static.scielo.org/scielobooks/xvx85/pdf/oliveira-9788578793333.pdf>. Acesso em: 9 set. 2024.

PEREIRA, Guilherme Silva; SILVA, Silmara Sarges da. O direito à desconexão conforme a Constituição Federal. **Anais do EVINCI – UniBrasil**, Curitiba, v. 8, n. 2, p. 34-34, out. 2022.

REPÚBLICA DA FRANÇA. Lei sobre o trabalho, a modernização do diálogo social e a proteção da trajetória profissional (Lei El Khomri). **Lei nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016**. Entrada em vigor em 1º de janeiro de 2017. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213>. Acesso em: 5 nov. 2024

SARLET, I. W. O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 80, n. 1, jan./mar. 2014.

SOARES, Marcelo Negri *et al.* O direito à desconexão do ambiente de trabalho como instrumento de proteção aos direitos personalíssimos do trabalhador. **Saberes da Amazônia**, Porto Velho, v. 8, n. 14, p. 1-21, jan. 2023.