



**FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ**  
**FACULDADE DE DIREITO - 2023**

**O DIREITO À DESCONEXÃO NO CONTRATO DE TRABALHO**

Julsara Dias De Souza – julsara.d.souza1001@gmail.com<sup>1</sup>

Missael Pinto Zampier – zampiemissale@gmail.com<sup>2</sup>

**RESUMO:** O avanço da tecnologia e a crescente utilização do teletrabalho, especialmente após a pandemia da COVID-19, trouxeram diversos questionamentos acerca do direito à desconexão. Trata-se de uma garantia que visa a preservação do bem-estar do trabalhador e a prevenção de riscos sociais que ocorrem através da sobrecarga de trabalho. Frente a isso, o presente artigo tem como objetivo analisar as consequências da não concessão do direito à desconexão à saúde, convívio social e bem-estar do teletrabalhador. Apesar de já regulamentado em outros países, no Brasil o referido direito ainda carece de norma específica, muito embora existam projetos de lei em trâmite que objetivam dar ao referido direito maior visibilidade e aplicabilidade, destacando que atualmente no Brasil muitos trabalhadores estão inseridos na modalidade teletrabalho. A pesquisa pautou-se no método qualitativo, apresentando os conceitos e questões correlatas, bem como, para a coleta de dados, valeu-se do tipo bibliográfico, por meio de consulta a doutrinas, periódicos, artigos científicos, publicações acadêmicas e artigos online.

**Palavras-Chave:** direito à desconexão; teletrabalho; jornada de trabalho; regulamentação.

**ABSTRACT:** The advancement of technology and the increasing use of teleworking, especially after the COVID-19 pandemic, have raised several questions about the right to disconnect. This is a guarantee that aims to preserve worker well-being and prevent social risks that occur through work overload. In view of this, this article aims to analyze the consequences of not granting the right to disconnection on the health, social life and well-being of teleworkers. Despite already being regulated in other countries, in Brazil the aforementioned right still lacks a specific standard, even though there are bills in progress that aim to give the aforementioned right greater visibility and applicability, highlighting that currently in Brazil many workers are working remotely. . The research was based on the qualitative method, presenting the concepts and related issues, as well as, for data collection, it used the bibliographic type, through consultation of doctrines, periodicals, scientific articles, academic publications and online articles.

**Keywords:** right to disconnect; teleworking; working hours; regulation.

---

<sup>1</sup> Bacharel em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC) – Ubá/MG

<sup>2</sup> Professor orientador. Graduado em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC). Professor dos cursos de Direito, Administração e Ciências Contábeis da Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC), Ubá/MG.

## 1 - INTRODUÇÃO

Com a evolução tecnológica mundial, muitas foram as alterações e adequações sociais, sobretudo aquelas ligadas à prestação do trabalho humano. O acesso aos meios informatizados permitiu a realização do trabalho em diferentes locais, inclusive na própria residência do empregado, fazendo nascer a modalidade de teletrabalho.

O presente estudo tem como objetivo analisar as consequências à saúde do trabalhador influenciada pelo avanço da tecnologia, tendo em vista a sobrecarga de horas trabalhadas e as interferências, não apenas na saúde, mas no convívio social e bem estar do teletrabalhador.

A razão fundamental para a construção deste trabalho são as observações surgidas ao verificar o crescimento do número de processos trabalhistas em que empregados desejam ver reconhecido o direito à desconexão ao trabalho, principalmente após a pandemia do COVID-19.

Trata-se de um assunto ainda não regulado em lei no Brasil, de forma que a pesquisa buscou apresentar o tema sem a intenção de esgotá-lo, pois além das questões aqui levantadas, pode-se verificar a urgente necessidade da aprovação dos projetos já existentes em diferentes esferas no âmbito das políticas nacionais.

A pesquisa foi dividida em capítulos, sendo que no segundo buscou-se analisar o surgimento do direito do trabalho, seus aspectos históricos e elementares. No terceiro abordou-se a figura do teletrabalho e suas características, ou seja, qual a influência dessa nova modalidade de trabalho na vida da sociedade e como ela pode modificar a vida social do trabalhador. No quarto capítulo analisou-se o direito à desconexão e quais os alcances e efeitos na saúde do trabalhador.

O presente artigo foi desenvolvido através do método qualitativo, definindo os conceitos pertinentes e interpretando as questões práticas que os ilustram. Quanto ao procedimento utilizado para a coleta de dados, valeu-se o tipo bibliográfico, a partir da consulta doutrinária, periódicos, artigos científicos, publicações acadêmicas, artigos online.

## 2 - ASPECTOS HISTÓRICOS E ELEMENTARES DO DIREITO DO TRABALHO

O trabalho do homem em realizar inúmeras funções com o intuito de assegurar sua sobrevivência, é reconhecido desde os primórdios da humanidade.

Desta maneira, vislumbra-se que no início, embora existisse a prática do trabalho, ele não era caracterizado e compreendido como tal. O trabalho somente começou a ser assimilado e determinado como “trabalho” a partir da época da escravidão, mas apenas se assentou na sociedade a partir da Revolução Francesa e da Revolução Industrial.

Desta maneira, compreende-se a existência de três fases principais da evolução do direito trabalho, quais sejam: primitiva (escravidão, servidão e corporações de ofício), as revoluções: francesa e industrial, e o constitucionalismo social.

O direito do trabalho no Brasil começou a se formar sob influência do contexto histórico mundial, a partir da pré-história, e foi se desenvolvendo em três fases de acordo com as características históricas nacionais: a primeira, do descobrimento à abolição da escravatura; a segunda, da proclamação da república à campanha política da Aliança Liberal; e a terceira, da Revolução de Trinta aos nossos dias.

Nas primeiras fases o direito do trabalho ainda não possuía a forma que tem na atualidade, somente a partir da última fase que ele se assenta no Brasil, e inicia sua fase contemporânea.

Como dito anteriormente, o direito do trabalho no Brasil começa a se formar influenciado pelo contexto histórico mundial, principalmente, das transformações que ocorriam na Europa com o crescimento dos diplomas legais sobre o tema e, inclusive, com a entrada do país na OIT (Organização Internacional do Trabalho).

Com a proclamação da república desencadeia-se no Brasil o constitucionalismo social, já vivenciado em outros países, por meio do qual os direitos trabalhistas começam a receber mais atenção, mas ainda, não toda a atenção devida.

A política trabalhista brasileira começa a ser introduzida em 1930, com Getúlio Vargas, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Uma das primeiras constituições a tratar do direito do trabalho foi a de 1934, a qual garantiu direitos aos trabalhadores, quais sejam: liberdade sindical, isonomia

salarial, salário-mínimo, jornada de 8 (oito) horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e crianças, repouso semanal e férias anuais remuneradas.

No entanto, na constituição de 1937, advinda do golpe de Vargas, houve significativo retrocesso de tudo aquilo que foi implementado na carta magna anterior.

Um dos marcos mais importantes do direito do trabalho se deu em 1943, com a aprovação da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), a qual reuniu todas as leis esparsas existentes, sistematizando-as em uma só. O segundo foi o advento da constituição cidadã de 1988, por meio da qual os direitos trabalhistas adquiriram status constitucional, sendo assim devidamente consagrados no ordenamento brasileiro.

## **2.1 - Os sujeitos da relação de emprego: empregado e empregador**

Embora a CLT trate especificamente em seu artigo 3º sobre quem é considerado empregado, é com a conjugação com o disposto no artigo 2º, que trata da figura do empregador, que se chega ao conceito completo.

Nos termos da CLT, empregado é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. (BRASIL, 1943, Art. 3º). Todavia, é ao final do artigo 2º da CLT que se encontrará outro importante elemento do conceito de empregado: a pessoalidade, o caráter ‘*intuitu personae*’ da prestação do serviço: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943, Art. 2º).

Conclui-se que empregado é a (a) pessoa física que (b) presta serviços ao empregador (c) de forma pessoal, (c) subordinada, (d) não eventual e (e) mediante remuneração.

O primeiro elemento da relação de emprego é a pessoa física. Visualiza-se que com base neste elemento da relação de emprego, não se poderá haver a contratação de pessoa jurídica por pessoa jurídica. É necessário que a pessoa contratada seja tipificada como pessoa física, a pessoa natural, de acordo com o Código Civil.

Também deverá haver a prestação pessoal dos serviços pelo empregado, sendo vedado a ele delegar o exercício de suas atribuições a outrem. Não é que a realização da tarefa só possa por ele ser realizada em razão da natureza do serviço. O que é pessoal é a prestação daquela obrigação assinalada no contrato de trabalho. Isto

é, somente ele poderá executar os serviços, pois ele é quem foi o contratado, ele é quem participa daquela relação de emprego.

Sobre a subordinação, ela é jurídica, pois o empregado está submetido ao poder diretivo do empregador.

Não se trata de subordinação econômica (uma pessoa pode ser muito rica e mesmo assim estar inserida em uma relação de emprego na qualidade de empregado, possuindo mais bens que seu empregador), nem de subordinação técnica (o profissional pode ser bem mais qualificado tecnicamente que seu empregador), mas tão somente de subordinação jurídica, dada a vinculação decorrente do contrato de trabalho e do consequente poder diretivo do empregador.

Quanto à não eventualidade, é preciso não confundi-la com continuidade, com prestação diária. Trabalho não eventual é aquele prestado com regularidade. Não precisa ser diariamente, basta que seja de forma habitual, por isso também esse requisito recebe o nome de habitualidade.

Assim, é possível que o empregado preste seus serviços apenas uma vez na semana, toda semana, sem que isso leve à descaracterização da relação de emprego.

Por fim, relação de emprego é marcada pela onerosidade. A onerosidade é o elemento que define que na relação de emprego deverá haver uma contraprestação pelo empregador ao empregado em função da prestação de serviços, em outras palavras, o empregador tem a obrigação de remunerar a prestação de serviços. Depreende-se que a onerosidade está intimamente ligada com a remuneração do empregador para o trabalhador, decorrente da prestação de serviços.

No que se refere à figura do empregador, a CLT afirma que “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943, Art 2).

Para que os fins empresariais possam ser atingidos, ao empregador são atribuídos alguns poderes na dinâmica contratual. Tais poderes devem ser utilizados nos limites do contrato de trabalho, de forma que o empregador não interfira negativamente na vida e na saúde do empregado.

Pelo poder diretivo o empregador dirige a prestação pessoal de serviços, organizando o espaço empresarial interno e definindo estratégias negociais da empresa. Quanto ao poder disciplinar, o empregador pode aplicar sanções aos empregados que cometerem faltas graves. Já o poder regulamentar é aquele ligado à criação das regras. É através deste poder que o empregador definirá como será a

sua empresa, quais as regras ela terá, por exemplo, horário de funcionamento, se os funcionários vestirão uniformes, quais setores serão criados ou fechados, etc.

### **3 - A FIGURA DO TELETRABALHO E SUAS CARACTERÍSTICAS**

O teletrabalho é utilizado para descrever um trabalho executado fora das dependências do empregador. Ou seja, não é um trabalho que seja executado no escritório da empresa ou em qualquer outra localidade que tenha vínculo com o empregador.

Com a sanção da Reforma Trabalhista, lei nº 13.467 de 2017, essa modalidade de trabalho foi incluída na CLT e tem um regimento próprio de acordo com as suas necessidades. Na legislação, não há diferença na exigência do trabalho remoto e do teletrabalho, até porque, o artigo reservado para falar sobre essas modalidades de trabalho é o mesmo. Neste sentido, o artigo 75- B, desta reforma ficou com a seguinte redação:

*Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo (BRASIL, 2017).*

Segundo a classificação jurídica, o teletrabalho revela-se uma espécie do gênero trabalho, desdobrável em dois tipos básicos: o autônomo e o subordinado. Na primeira inflexão, deixará de interessar à disciplina tutelar do Direito do Trabalho; na segunda, será empregado, podendo assumir um de dois perfis: o do prestador do trabalho, sob subordinação direta do empregador, em estabelecimento, centralizado ou não, e o do empregado em domicílio, sujeito de um dos contratos especiais de trabalho, em que a subordinação é rarefeita e o local da prestação coincide com o do eixo da vida pessoal do trabalhador (PINTO; PAMPLONA FILHO, 2000, p.332).

Esclarece o art. 2º da CLT (BRASIL, 2009, p.9), considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos de atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Por outro lado, se o teletrabalhador é pessoa física, trabalha com habitualidade, com subordinação jurídica, pessoalmente e recebe salário, é empregado. Portanto, está sujeito às normas trabalhistas.

Afirma ARANDA (2000, p.195) que há duas classificações juridicamente mais relevantes no teletrabalho: o critério locativo, em relação ao local da prestação

do serviço; e o critério comunicativo, de acordo com o tipo de conexão existente entre o lugar do trabalho e a recepção da mesma.

Segundo o critério locativo, é possível diferenciar basicamente três modalidades de teletrabalho. A primeira é o teletrabalho em domicílio, onde o trabalhador realiza a prestação do serviço em seu próprio domicílio com a ajuda de mecanismos telemáticos. O teletrabalho em domicílio, pode ser realizado de forma integral ou parcial, na residência do trabalhador, dependendo se o trabalhador tenha dias fixos para ir à empresa, ou se labora exclusivamente no âmbito de sua casa.

A segunda diz respeito ao Teletrabalho em Telecentros, que são locais de trabalho, com recursos compartilhados e com equipamentos de informática e de telecomunicação necessários para a realização desta forma de trabalho. Os telecentros também são denominados de centro satélite ou oficina satélite. Encontram-se equipados com novas tecnologias de informação, geralmente dispõem de computadores, telefones e modem, fax, fotocopiadoras, salas de reuniões e qualquer outro serviço essencial para este tipo de trabalho.

Por fim, o teletrabalho móvel, nômade ou itinerante, quando o posto de trabalho não está situado em lugar determinado.

Conforme CARRILLO (2003, p. 403), os trabalhadores estão dotados de computadores portáteis, com um sistema avançado para poderem realizar o seu trabalho em qualquer lugar, bem como para serem localizados a qualquer momento, a fim de receberem e transmitirem informações para a sede da empresa.

O teletrabalho surge como uma alternativa de gestão empresarial, para tornar as organizações mais competitivas, mais flexíveis e mais dinâmicas, se comparadas às empresas tradicionais que estão acostumadas à estabilidade e à rotina do trabalho.

A implantação do teletrabalho oferece inúmeras vantagens ao empregador, visto que amplia a forma da prestação de serviços pelos empregados, os quais acabam apresentando maior produtividade. Há aqueles que também afirmam que o teletrabalho traz benefícios ao empregado, já que nesta modalidade ele possui um maior tempo livre, ao evitar desgastes físicos e emocionais, melhorando sua condição de vida e resultados no trabalho.

Mesmo sendo constatadas algumas vantagens no teletrabalho, torna-se importante destacar algumas desvantagens ao empregado.

Um dos fatores mais lamentados pelas pessoas que adotaram o teletrabalho é a distância dos colegas. O ato de ir ao trabalho não consiste apenas em cumprir uma série de obrigações, mas também em socializar. O almoço com os colegas, as

conversas sobre amenidades e o convívio, de maneira geral, são fatores importantes para a autoestima e para a felicidade no trabalho.

A dificuldade de separação da vida pessoal da vida profissional também é um fator que oferece desvantagem, uma vez que ao assumir o compromisso de entregar a produção diária, o trabalhador não poderá deixar por se dispersar com temas e assuntos relacionados às suas atividades pessoais e sociais. Uma vez que isso acontece, o risco da sensação dos deveres não cumpridos é bem maior.

A disciplina em relação as atividades a que se propõe, se torna a maior responsabilidade nesse tipo de ambiente de trabalho, devido a falta presencial de pessoas relacionadas ao cargo de chefia, pode haver uma espécie de “relaxamento”, fazendo que o comprometimento com horários e produção fiquem corrompidos.

A morosidade na resolução de determinadas questões também pode ser considerada uma desvantagem no que se refere ao teletrabalho. Quando há trabalho presencial, junto à equipe, as soluções para determinados assuntos se tornam mais rápidas. No contato presencial as respostas são garantidas quase que de imediatas.

No teletrabalho, a comunicação se dá através do envio de e-mails, mensagens ou telefonemas, que são meios que podem não oferecer as respostas tão prontamente, sendo necessário o aguardo da resposta, sem previsão de horário. Em alguns casos a inexperiência por parte de algum membro da equipe em relação a navegação na plataforma, torna o trabalho mais demorado e menos produtivo.

Por fim, a dificuldade na readaptação do trabalho em um ambiente corporativo, não se trata exatamente de uma desvantagem do teletrabalho, mas é certo que o retorno pode ser custoso e de lenta readequação. Depois de meses, talvez anos, trabalhando em casa e fazendo os próprios horários, realizar a rotina de deslocamento até o trabalho, compromissos com horários impostos pela empresa e relacionamento diário com os demais colegas, pode parecer uma ideia nada confortável.

Diante da pandemia do coronavírus, que impôs medidas de restrição à circulação e aglomeração de pessoas, parte dos trabalhadores ativos no Brasil exerceram suas atividades profissionais de forma remota.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), através de uma pesquisa encomendada pelo Instituto De Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em 2021, durante o período de pandemia, 74 milhões de brasileiros estavam trabalhando no país e, dentre eles, 8,2 milhões atuavam na modalidade conhecida como home office. A maioria deles é do Sudeste, da cor branca e com ensino

superior completo. Já a Região Norte foi a que concentrou a menor proporção, de apenas 3,3%, de trabalhadores atuando de forma remota.

Quanto ao perfil dos trabalhadores brasileiros em home office, a pesquisa apontou que: 56,1% eram mulheres, 65,6% eram brancos, 74,6% possuíam nível superior completo, 31,8% estavam na faixa de 30 a 39 anos, 63,9% estavam empregados no setor privado.

Na análise por atividade profissional, o estudo apontou que em média, 51% das pessoas na atividade de educação privada estavam em trabalho remoto. No setor financeiro privado esse percentual foi de 38,8%, enquanto na comunicação privada chegou a 34,7%. Os menores percentuais estavam nas atividades de agricultura (0,6%), logística (1,8%) e alimentação (1,9%).

Diante do contexto de insegurança jurídica instalada desde a reabertura gradual das atividades econômicas, aliado a todas as inovações nas relações de trabalho levadas a efeito pela recente pandemia, no dia 05/09/2022 entrou em vigor a Lei 14.442/2022, a qual trouxe aspectos de grande relevância para os empregados e empregadores brasileiros quanto à regulamentação do trabalho desempenhado com auxílio da tecnologia (por exemplo, internet, notebook, celular, programas de computador, etc) e realizado, no todo ou em parte, fora da sede ou filial do empregador.

O primeiro ponto de atenção da referida lei refere-se à alteração na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) quanto ao controle de jornada para trabalhadores em teletrabalho ou trabalho remoto, uma vez que, desde a entrada em vigor da denominada “reforma trabalhista”, em meados de novembro de 2017, vigia a possibilidade de isenção do controle de jornada para os empregados que atuavam no regime de teletrabalho.

Com o advento da nova lei, a mencionada exceção ao controle de jornada aplica-se, neste momento, apenas para teletrabalhadores contratados por produção ou tarefa, sendo certo que o trabalho por produção ou tarefa, em linhas gerais, compreende funções e atividades cujo salário mensal não está atrelado a uma carga horária previamente estabelecida, mas sim às metas concatenadas com as tarefas delegadas ou parâmetros de produção estabelecidos pelo empregador.

Em resumo, caso não haja nenhum acordo ou convenção coletiva que preveja a isenção ao controle para mensalistas com carga horária, deve o empregador, a partir da vigência da Lei 14.442/2022, controlar a jornada destes empregados.

Outro ponto da lei e de grande interesse para os empregadores, relaciona-se com o tempo gasto no uso de equipamentos tecnológicos fora da jornada de trabalho,

tais como softwares, ferramentas digitais e aplicativos (*WhatsApp*, por exemplo). A lei em questão dispõe expressamente que esse tempo extra, caso ocorra, não dará direito ao pagamento de horas extras ao empregado, por não se constituir tempo à disposição do empregador.

A Lei 14.442/2022 regulamenta, ainda, a prioridade que os empregadores devem dar para alocação no teletrabalho ou trabalho remoto aos trabalhadores com deficiência ou aqueles com filhos de até quatro anos, inclusive sob guarda judicial. Na mesma medida, a nova normativa autoriza a contratação de estagiários e aprendizes na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto.

Questão também abordada por meio da lei em estudo, e já prevista anteriormente pela lei trabalhista (CLT), é a possibilidade de utilizar o acordo individual como forma de formalizar a adoção do teletrabalho ou trabalho remoto, sem necessidade de intervenção sindical, seja por acordo ou convenção coletiva.

Por fim, a Lei 14.442/2022 dispõe que o empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. Quanto a esta previsão específica, sobreleva ressaltar que a CLT já estipula, desde a “reforma trabalhista”, prerrogativa para que o empregador notifique o empregado, no prazo mínimo de quinze dias, determinando o retorno ao trabalho em ambiente presencial.

## **4 - DIREITO À DESCONEXÃO: ALCANCE E EFEITOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR.**

### **4.1 O direito à desconexão**

Viver em uma sociedade que, em troca da sobrevivência, é necessária a venda do trabalho, nota-se uma necessidade em refletir sobre a separação entre dedicação trabalhista e vida social comum, ou seja, fora do ambiente/desconectado do ambiente de trabalho. O direito à desconexão de trabalho define exatamente a diferença entre esses dois campos de vivência, que é de separar o tempo de trabalho do tempo de descanso, tempo este destinado a realizar ações que não estejam relacionadas ao trabalho, é estar livre de exigências do trabalho remunerado realizado.

De acordo com SEVERO, 2014:

O direito à desconexão é um conceito que busca garantir aos trabalhadores o direito de desconectar-se do trabalho durante o tempo livre, para que possam usufruir de seu tempo de descanso e lazer sem interferências. Esse direito tem sido discutido em vários países como uma solução para combater as doenças relacionadas ao uso excessivo de tecnologia, como a síndrome do esgotamento profissional (ou burnout) e a ansiedade (SEVERO, 2014, p. 37).

O direito à desconexão é a permissão do descanso do indivíduo, para que o mesmo possa ter em seu tempo livre a participação e promoção da sua plena cidadania na sociedade.

Na França a lei da desconexão já é uma realidade desde 2016/2017, e um dos seus amparos é sobre os funcionários que trabalham de forma virtual, os quais são autorizados a não responderem sobre quaisquer assuntos relacionados à empresa fora do horário de trabalho. O objetivo é o do reconhecimento do trabalho e melhorar a condição do trabalhador na conciliação da sua vida pessoal e profissional.

A preocupação do governo francês ao reconhecer o direito à desconexão deu-se através dos grandes índices de adoecimento dos trabalhadores com Síndrome de Burnout (HARFF, 2017, p. 5374), que se caracteriza pela exaustão emocional decorrente do excesso de demanda, ocorrendo frequentemente entre indivíduos que realizam algum tipo de trabalho com o uso dos meios telemáticos para outras pessoas (MASLACH; JACKSON, 1981).

Para o cumprimento legal, a lei flexibiliza uma melhor adequação de trabalho, desde que haja uma negociação entre os órgãos de defensoria dos direitos dos trabalhadores (como sindicatos) e empresa.

Diante do referido avanço a lei traz algumas questões problemáticas, recebendo algumas críticas em relação às suas limitações e efetividade. Segundo a MOREL (2017):

Embora a lei francesa reconheça um direito à desconexão, ela não determina o seu conteúdo, sendo que essa escolha legislativa limita o seu escopo na medida em que restringe o seu campo de aplicação e torna o seu conteúdo variável, além de gerar certa desigualdade entre os trabalhadores de diferentes empresas que desempenhem a mesma função. A autora ainda refere que o reconhecimento de um direito à desconexão consiste na própria constatação da inefetividade de um direito já existente mais amplo, o direito ao descanso, visto que se este fosse respeitado, aquele já estaria sendo exercido (MOREL, 2017, p. 07).

Portanto, a relação entre empregado e empregador deve ser realizada de forma passiva e comunicativa. Para que a lei seja de benefício para ambos, caberá a empresa a conscientização sobre a carga horária e prazos estabelecidos para a

realização do trabalho, atentando sempre sobre as medidas de proteção em relação à saúde e segurança.

No Brasil, embora o direito à desconexão não esteja intitulado, ele está garantido pela CLT, que regulamenta as disposições relativas à jornada de trabalho, tratando de direitos que têm por fim a garantia do direito ao não trabalho e pela Constituição Federal de 1988 (CF/88), como um dos Direitos Fundamentais, uma vez que há uma influência direta sobre a segurança do trabalho, saúde e higiene do indivíduo. Em seu artigo 7º, incisos VIII, XV, XVII, XXII é possível assegurar esses direitos:

Artigo 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;  
XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;  
XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;  
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988).

Sendo assim, de acordo com MAIOR (2003, p.12), não se trata de um direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica para identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja a preservação se possa dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.

#### **4.2 - Titulares do direito à desconexão**

Quando se refere ao direito à desconexão na forma legal, inicialmente entende que a lei está para o trabalhador, devido à exaustão causada pelo prolongamento da jornada de trabalho e, por conseguinte, a interferência de forma negativa em sua vida social. Mas, a referência da lei não atende somente esses indivíduos, nela apresentadas também desempregados que por virtude do excesso de trabalho de uns, limita-se o preenchimento de vagas para outros. Estende também ao círculo social em volta desse trabalhador, como família, amigos, grupos sociais nos quais a ausência pelo excesso de trabalho é afetada.

Para Maior (2003, p. 12), o titular do direito à desconexão, “não é só quem trabalha, mas igualmente, a própria sociedade, aquele que não consegue trabalho porque outro trabalha excessivamente, e os que dependem da presença humana do que lhes abandona na fuga ao trabalho.”.

Em relação ao empregador, este também pode ser afetado quando o direito à desconexão não é observado, uma vez que pode haver um desgaste do trabalhador ao tentar conciliar o aumento da carga de trabalho em relação à empresa com a vida fora da empresa, ocasionando assim dano existencial, sendo passível até mesmo de indenização por parte do empregador. De acordo com Ferreira (2019, p. 219), “o homem que trabalha sem limites e exaustivamente é mero objeto, perdendo o sentido da sua existência, o que é incompatível com a ideia de dignidade humana.”

O dano existencial em relação ao trabalhador surge quando ele é prejudicado e até mesmo impedido de conviver em sociedade, ou seja, quando ele é impossibilitado de direcionar seu tempo para momentos de lazer, convívio familiar etc. Quando acontece esse tipo de impedimento nota-se a violação dos direitos fundamentais contidos nos artigos 6º e 7º da CRFB/88.

Portanto, o dano existencial no trabalho é bem definido por Frota (2013), quando relata que:

O dano existencial constitui espécie de dano imaterial ou não material que acarreta a vítima, de modo parcial ou total, a impossibilidade de executar, dar prosseguimento ou reconstruir o seu projeto de vida (na dimensão familiar, afetivo-sexual, intelectual, artística, científica, desportiva, educacional ou profissional, dentre outras) e a dificuldade de retomar sua vida de relação (de âmbito público ou privado, sobretudo na seara da convivência familiar, profissional ou social). (FROTA, 2013, p. 63).

Mesmo estando cientes que no Brasil não há uma legislação específica ao que se refere ao direito à desconexão do trabalho, existe dentro de outras legislações esse amparo, no qual mesmo não exposto no contrato de trabalho, confere ao trabalhador a referida proteção. A própria CLT ressalta o direito à regularização da jornada de trabalho, preservação dos períodos de descanso, entre outros.

Sendo assim, para que não haja nenhum tipo de prejuízo entre empregado e empregador, é importante observar todos os direitos, condições e modalidade de trabalho expostos no contrato de trabalho, como previsto no art. 611-A, da CLT, “I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)” (BRASIL, 1943, Art. 611-A).

Em comparação a outros países, especificamente à França onde o direito a desconexão já é reconhecido, o Brasil ainda caminha a passos lentos ao que se refere a aprovação de projetos que sugerem a criação dessa nova lei. Tanto no Brasil, quanto na França, quando se trata do direito do trabalho, a busca pela garantia do bem estar do trabalhador se faz presente. Em comparação, ambas legislações defendem de forma semelhante, o direito ao intervalo interjornadas, o período de

sobreaviso, o repouso semanal remunerado. Portanto, o reconhecimento do Direito à Desconexão como lei na França, elenca diversos debates em muitos países como o Brasil, uma vez que, demonstra uma nova maneira de encarar a jornada de trabalho, através dos avanços tecnológicos, e um início da modernização ao que se refere ao direito do trabalhador.

No Brasil, existem dois projetos de lei relacionados ao Direito à desconexão, que estão em tramitação em diferentes esferas. O primeiro já tramita no Senado Federal, é o Projeto de Lei nº 4044, de 2020 e sua última tramitação foi no dia 28/06/2023, onde até o presente momento encontra-se no aguardo da “Designação do Relator”. De iniciativa do Senador Fabiano Contarato (REDE/ES), o projeto sugere a seguinte emenda: (BRASIL, 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”. De acordo com o senador, em seu texto inicial:

(...)o desenvolvimento tecnológico, que permitiu a criação de smartphones e de serviços de mensageria (WhatsApp, Telegram etc.), fez com que muitos empregadores impedissem seus empregados de gozar plenamente dos períodos de folga. É que tais ferramentas tecnológicas não têm sido utilizadas de forma episódica pelos empregadores, mas rotineiramente – como se os trabalhadores estivessem à sua disposição a todo momento – e, portanto, em total inobservância da jornada pactuada em contrato de trabalho. É indubitável que esse abuso por parte dos empregadores se intensificou durante o período da pandemia do novo coronavírus, pois o teletrabalho é uma modalidade que, sem a devida regulamentação, pode criar confusão entre a vida privada e a vida profissional do indivíduo (BRASIL, 2020, p. 4).

O segundo projeto é o PL 4567/2021, que tem como autor o Deputado Marcelo Freixo PSB/RJ. Ele se encontra em tramitação na Câmara dos Deputados, onde sugere a emenda que: “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para instituir o direito à desconexão do trabalhador e do funcionário público, para regular o uso de ferramentas digitais após a jornada diária e após os dias úteis” (BRASIL, 2021). Sua última tramitação foi em 08/02/2022, onde foi recebido pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP).

A movimentação desses projetos para enfim chegar à aprovação é de urgente necessidade, uma vez que dados comprovam inúmeros processos trabalhistas relacionados ao direito à desconexão. Dados apresentados pela empresa DataLawyer apontam que houve um aumento de 100,6% dos processos para a garantia do direito

à desconexão, nos últimos quatro anos, sendo que em 2022, 2,6 mil ações tiveram a citação do respectivo direito (GRANATO, 2023).

#### **4.3 - A Saúde Do Trabalhador e o Direito à Desconexão**

Em um modelo de Estado capitalista enriquecido pelos meios de produção, vinculou à sociedade um pensamento onde a dignidade é referenciada ao trabalho, condicionando a exploração da dessa força à valorização (psicológica e social) como prioridade de vida de quem as produzia.

Ocorre que nos últimos anos/ décadas, pesquisas médicas e sociais relatam um aumento no quadro de desgastes físico e mental devido ao excesso de trabalho e a busca pelo equilíbrio com a vida social.

Os empregados de teletrabalho são propensos em adquirirem patologias psíquicas que afetam consideravelmente a saúde do trabalhador, caracterizada pelo vício em trabalho. Esse cenário ofende diretamente os direitos fundamentais previstos na CRFB/88, entre eles o da sadia qualidade de vida no ambiente do trabalho descanso e lazer.

A CRFB/88, em seu artigo 6º, refere-se aos direitos voltados para a área trabalhista. Em seu artigo 7º merecem destaques as garantias de limitações à jornada de trabalho (incisos XIII e XIV), repouso semanal remunerado (inciso XV), férias anuais remuneradas (inciso XVII) e licença maternidade e paternidade (incisos XVIII e XIX). (BRASIL, 1988).

Um dos motivos para a atenção a saúde do trabalhador ao longo dos anos foram as dificuldades em desvincular do trabalho devido as novas tecnologias. O uso contínuo da internet e redes sociais sugerem ao trabalhador uma necessidade de ser manter conectado e atualizado quanto as suas obrigações trabalhistas, o que por consequência contribuirá para um agravamento do estresse e da ansiedade, bem como para o desenvolvimento da síndrome de burnout, que segundo o Ministério da Saúde (BRASIL, 2023):

Síndrome de Burnout ou 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 doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros (BRASIL, 2023).

Com os agravos na saúde, e até mesmo no convívio social, a necessidade do direito à desconexão passou a ser observado e sugerido como inclusão nos direitos fundamentais, como já especificado no módulo anterior desse artigo.

Sendo assim, o direito à desconexão representa o direito ao lazer e descanso em relação ao trabalho, sendo de forma livre, privada, sem qualquer interferência. Refere-se, portanto ao desligamento total do trabalhador, das suas atividades e responsabilidades laborais, e faz com que o mesmo dedique e aproveite do seu tempo livre para descanso, convívio familiar, cuidados com a saúde, convívio social, em fim, todo tipo de atividade relacionada ao seu bem-estar pessoal e social.

## **5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com a presente pesquisa pode-se concluir que o direito à desconexão do trabalho é de extrema importância para a efetivação dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, principalmente no atual cenário industrial, onde após a pandemia do COVID-19 aumentou o número de trabalhadores exercendo as atividades por teletrabalho.

Em decorrência do avanço tecnológico, e cada vez mais potente, a regulamentação do direito à desconexão deve ser colocada como prioridade nas votações em relação aos projetos de lei apresentados, para que seja proporcionada a segurança jurídica, viabilidade às relações laborais e a tutela do trabalhador.

Caso ocorram, tais aprovações representarão o primeiro grande passo rumo a garantia de qualidade de vida e dignidade humana dos teletrabalhadores. E isso ocorrerá não apenas com a existência de leis regulamentadoras do direito à desconexão, mas também com o efetivo cumprimento, por parte dos empregadores, das regras por elas traçadas, aliado à eficiente fiscalização dos órgãos competentes.

O direito à desconexão do trabalho, ainda que não previsto expressamente em contrato ou ajustado verbalmente entre as partes, traduz-se em um direito inserido no rol dos direitos sociais, em especial o de proteção à saúde, convívio familiar, limitações da jornada de trabalho, repouso semanal e férias. Sendo assim, ela atende a todos os meios que o trabalhador estar inserido, seja por teletrabalho ou de forma presencial.

Desse modo, registre-se que a eventual inexistência de lei regulamentadora da

matéria não pode servir de subterfúgio para que o empregador seja negligente com a saúde do trabalhador, inserindo-o em situações laborais que danifiquem sua saúde, cuja proteção é inegociável perante o direito do trabalho.

## REFERÊNCIAS

Brasil. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 1943.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em 04/06/2023.

Brasil. Atividade Legislativa. Senado Federal. **Projeto de lei nº 4044/2020.** Disponível em: [https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754?\\_gl=1\\*n1ifae\\*\\_ga\\*MTA2Njc3ODIwMi4xNjc3NjM2MjA4\\*\\_ga\\_CW3ZH25XMK\\*MTY5OTU4NjQwNy4xLjAuMTY5OTU4NjQwNy4wLjAuMA](https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754?_gl=1*n1ifae*_ga*MTA2Njc3ODIwMi4xNjc3NjM2MjA4*_ga_CW3ZH25XMK*MTY5OTU4NjQwNy4xLjAuMTY5OTU4NjQwNy4wLjAuMA). Acesso em 04/08/2023.

Brasil. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Diário Oficial da União, Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) > Acesso em: 13/08/2023.

Brasil. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout.** Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,demandam%20muita%20competitividade%20ou%20responsabilidade>. Acesso em 28/10/2023

FERREIRA, Vanessa Rocha. **O dano existencial nas relações de trabalho: uma análise da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas.** In: BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha; GARCIA, Anna Marcela Mendes. Direito ao trabalho: reforma trabalhista e temas afins. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 213- 234.

FROTA, Hidemberg Alves da. **Noções fundamentais sobre dano existencial.** In: Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. v 2. n 22. Set – 2013.

GRANATO, Luísa. **Ações por direito de desconexão do trabalho crescem.** LinkedIn, março de 2023. Disponível em: <https://www.linkedin.com/news/story/a%C3%A7%C3%B5es-por-direito-de-desconex%C3%A3o-do-trabalho-crescem-5166089/#:~:text=Nos>

[%20%C3%BAltimos%20quatro%20anos%2C%20processos,ou%20%E2%80%9Cdesconectar%20do%20trabalho%E2%80%9D.](#)

Acesso em 25/06/2023.

IBC. **Quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho?** *In:* Instituto Brasileiro de Coaching. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/quais-as-vantagens-e-desvantagens-do-teletrabalho/>. Acesso em: 13/07/2023.

LELES, Mendes Pereira. **Elementos da relação de emprego.** Revista Jus Navigandi. . 09 de novembro de 2021 às 22:33. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/94693/elementos-da-relacao-de-emprego>. Acesso em: 15/08/2023.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho.** Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v.9, n. 10, out., p. 12-18, 2003.

MASLACH, C., & JACKSON, S. E. (1981). **The measurement of experienced burnout.** Journal of Occupational Behavior, 2, 99-113.

MOREL, Laëtítia. **Le droit à la déconnexion en droit français: la question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique.** Labour & Law Issues, vol. 3, n° 2, pp. 1-16, 2017.

SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho.** São Paulo: LTr, 2014.

PONTES, Carla Silva. **A caracterização do teletrabalho perante a ordem jurídica brasileira.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2424, 19 fev. 2010. Disponível em:

<https://jus.com.br/artigos/14381/a-caracterizacao-do-teletrabalho-perante-a-ordem-juridica-brasileira>. Acesso em: 16/07/2023.

SEBRAE, **Direitos do Empregador.** Brasília: Sebrae, 12 de abril 2023. Disponível em:

<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ap/artigos/obrigacoes-do-empregador-apos-a-contratacao-de-um-empregado.39bf5e130530d410VgnVCM2000003c74010aRCRD#:~:text=Direitos%20do%20empregador,o%20trabalhador%20tamb%C3%A9m%20tem%20obriga%C3%A7%C3%B5es>. Acesso em: 10/08/2023.

SILVA, Rubiana Padilha da. **A formação e a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil e no Mundo.** Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 19 jun 2019, 04:45. Disponível em:

<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/53078/a-formacao-e-a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>. Acesso em: 14/09/2023.

VIEIRA. André Issa Gândara. **Lei 14.442/2020 e as alterações na legislação**

**trabalhista quanto ao teletrabalho ou trabalho remoto.** In: Mandaliti.25anos. Disponível em: <https://www.mandaliti.com.br/noticia/lei-14-442-2022-e-alteracoes-na-legislacao-trabalhista-quanto-ao-teletrabalho-ou-trabalho-remoto#:~:text=A%20Lei%2014.442%2F2022%20regulamenta,anos%2C%20inclusive%20sob%20guarda%20judicial>. Acesso em 08/10/2023.