



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO RIO GRANDE DO NORTE

CAMPUS AVANÇADO DE NATAL

DEPARTAMENTO DE DIREITO

CURSO DE DIREITO

BRUNO FELIPE GONÇALVES

**JORNADA DE TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM A SAÚDE DO
TRABALHADOR: direito à desconexão do empregado nas relações de trabalho
atravessadas pela tecnologia**

NATAL-RN

2023

BRUNO FELIPE GONÇALVES

**JORNADA DE TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM A SAÚDE DO
TRABALHADOR: direito à desconexão do empregado nas relações de trabalho
atravessadas pela tecnologia**

Projeto de Trabalho de Curso apresentado ao curso de Direito do Campus Avançado de Natal da Universidade Estadual do Rio Grande do Norte, como requisito parcial para aprovação na disciplina Trabalho de Curso II.

Orientadora: Ma. Patrícia Moreira de Menezes

NATAL-RN

2023

© Todos os direitos estão reservados a Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do(a) autor(a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu(a) respectivo(a) autor(a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

Catologação da Publicação na Fonte.

Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.

G635j Gonçalves, Bruno Felipe
JORNADA DE TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM A SAÚDE DO TRABALHADOR: direito à desconexão do empregado nas relações de trabalho atravessadas pela tecnologia. / Bruno Felipe Gonçalves. - Natal- Rio Grande do Norte, 2023. 33p.

Orientador(a): Profa. M^a. Patrícia Moreira de Menezes.
Monografia (Graduação em Direito). Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.

1. Direito. 2. trabalho. 3. tecnologia. 4. desconexão. 5. saúde. I. Menezes, Patrícia Moreira de. II. Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. III. Título.

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pela Diretoria de Informatização (DINF), sob orientação dos bibliotecários do SIB-UERN, para ser adaptado às necessidades da comunidade acadêmica UERN.

BRUNO FELIPE GONÇALVES

**JORNADA DE TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM A SAÚDE DO
TRABALHADOR: direito à desconexão do empregado nas relações de trabalho
atravessadas pela tecnologia**

Projeto de Trabalho de Curso apresentado ao curso de Direito do Campus Avançado de Natal da Universidade Estadual do Rio Grande do Norte, como requisito parcial para aprovação na disciplina Trabalho de Curso II.

Ma. Patrícia Moreira de Menezes

Aprovada em: ____/____/____

Banca Examinadora

Prof. Ma. Patrícia Moreira de Menezes (orientador) Universidade do Estado do Rio Grande do Norte

MEMBRO DA BANCA

MEMBRO DA BANCA

**JORNADA DE TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM A SAÚDE DO
TRABALHADOR: direito à desconexão do empregado nas relações de trabalho
atravessadas pela tecnologia**

Bruno Felipe Gonçalves¹

RESUMO

O debate sobre a jornada de trabalho mais adequada ao labor saudável do obreiro é antigo. Atualmente, a Constituição Federal determinou que a jornada de trabalho no Brasil é de 8 horas, salvo exceções de modalidades específicas de trabalho. Ocorre que com advento da Revolução Tecnológica e seu uso no ambiente de trabalho surge consigo diversas mudanças, por exemplo, criação de postos de trabalho como o teletrabalho e doenças como a síndrome de Burnout. Nesse sentido, a presente pesquisa busca estudar a jornada de trabalho e sua relação com a saúde do trabalhador e como o direito à desconexão do empregado é interferido nas relações de trabalho atravessadas pela tecnologia. Com isso, o presente estudo se inicia por uma pesquisa básica e exploratória por meio do recurso bibliográfico de autores clássicos e contemporâneos. Será de caráter descritivo dos fatos, qualitativa, e ex-post-facto, posto que será utilizada a análise de elementos contextuais da realidade após o fenômeno da tecnologização das relações de comunicação e implemento de ferramentas tecnológicas nas relações entre empregado e empregador. Como resultado a saúde do trabalhador sofre influência da desregulamentação do Direito do Trabalho, em especial, acerca da jornada de trabalho. O direito à desconexão é uma forma de descanso do empregado e o trabalho que utiliza da tecnologia para sua existência, ou que faz uso de algum meio tecnológico de comunicação para tornar o processo mais eficiente, necessita estabelecer limites para o uso dessa tecnologia, a fim de não sobrecarregar o funcionário física e psicologicamente.

Palavras chaves: direito; trabalho; tecnologia; desconexão; saúde.

ABSTRACT

¹Graduando em Direito pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN). E-mail: brunogoncalves.bfg@outlook.com

The debate about the most suitable working day for the worker's healthy work is old. Currently, the Federal Constitution determines that the working day in Brazil is 8 hours, except for specific types of work. It happens that with the advent of the Technological Revolution and its use in the work environment, several changes arise, for example, the creation of jobs such as telecommuting and diseases such as the Burnout syndrome. In this sense, the present research seeks to study the working day and its relationship with the worker's health and how the employee's right to disconnect is interfered in the work relations crossed by technology. With that, the present study begins with a basic and exploratory research through the bibliographic resource of classic and contemporary authors. It will be descriptive of the facts, qualitative, and ex-post-facto, since the analysis of contextual elements of reality will be used after the phenomenon of technologization of communication relations and implementation of technological tools in relations between employer and employee. As a result, the worker's health is influenced by the deregulation of Labor Law, in particular, regarding the working day. The right to disconnect is a form of rest for the employee and the work that uses technology for its existence, or that makes use of some technological means of communication to make the process more efficient, needs to establish limits for the use of this technology, in order to not to overload the employee physically and psychologically.

Keywords: right; work; technology; disconnection; health.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	1
2	DURAÇÃO DE TRABALHO	2
2.1	QUESTÕES HISTÓRICAS	2
2.2	JORNADA DE TRABALHO: FUNDAMENTO E CONCEITO	3
2.2.1	História Geral	3
2.2.2	História no Brasil.....	6
2.2.3	Jornada e os descansos: intrajornada, interjornada, semanal e anual.	9
3	TECNOLOGIA E TRABALHO	11
3.1	EFEITOS DA TECNOLOGIA NO TRABALHO.....	11
3.2	TRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO.....	17
3.3	TRABALHO E SAÚDE	20
4	CONCLUSÕES.....	23
	<u>BIBLIOGRAFIA</u>	25

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa se refere à temática do trabalho e sua relação com a tecnologia, levando em consideração o direito à desconexão do empregado nas relações de trabalho atravessadas pela tecnologia.

Partindo desta premissa, o interesse pelo tema surge quando se observa que durante o pico do período pandêmico houve uma alteração fenomênica na forma das pessoas se comunicarem e se relacionarem. A frequência do uso de aplicativos de comunicação como *WhatsApp*, *Telegram*, *Google Meet*, *entre outros*, que eram utilizadas antes da pandemia como recurso facilitador nas relações de comunicação e, em casos específicos, como subterfúgio para manutenção de algumas funções de trabalho, tornou-se o meio principal.

Acontece que qualquer evento fenomênico alterador da ordem existente, em dado momento, traz consigo consequências. Não seria diferente, nessa lógica, com o Direito do Trabalho, uma vez que a alteração na forma de o empregado prestar o serviço, como no caso, o teletrabalho, traz consigo uma modificação na maneira de se pensar a jornada de trabalho, o tempo de descanso, a forma de se fiscalizar o trabalho e, sobretudo, qual seria o limite entre um uso saudável das tecnologias de comunicação.

Somado a isso, percebe-se que quando se utiliza com mais recorrência as formas de tecnologia da comunicação até então tida como exceção, pela inexperiência do seu uso, surge problemas não pensados. Atualmente, nota-se que o uso das ferramentas tecnológicas de comunicação é quase indispensável em qualquer trabalho.

É necessário observar que com a revolução digital a contactação do empregador com o empregado sofreu uma enorme facilitação, mas também algumas problemáticas. Com o *advento* tecnológico o empregado pode ser cobrado por alguma tarefa a qualquer horário, visto que basta enviar uma mensagem de *WhatsApp* para o empregador verificar se o empregado recebeu ou não a tarefa.

Nesse sentido, o estudo visa compreender os efeitos da utilização da tecnologia da comunicação em algumas relações de trabalho e se isso gerou consequências quanto ao direito à desconexão do empregado. O estudo busca entender se o empregado foi tolhido ou prejudicado do seu direito de descanso por conta de alguma alteração na jornada de trabalho em decorrência do uso frequente das tecnologias de comunicação virtual para manutenção de postos de trabalho.

É a partir destes pontos que o presente estudo se inicia por uma pesquisa básica e exploratória por meio do recurso bibliográfico de autores clássicos e contemporâneos. Será de caráter descritivo dos fatos, qualitativa, e *ex-post-facto*, posto que será utilizada a análise de elementos contextuais da realidade após o fenômeno da tecnologização das relações de comunicação e implemento de ferramentas tecnológicas nas relações entre empregado e empregador.

Nesse contexto, será estudado como a tecnologia afeta a jornada de trabalho e reflete na saúde do trabalhador, além disso, o direito a se desconectar do trabalho como direito individual do trabalhador de liberar-se das ordens emanadas do seu empregador nos interregnos de descanso legalmente estabelecidos. Somado a isso, o presente artigo fará uma exposição do tema e das ideias de diferentes autores sobre o assunto, como Karl Marx, Delgado, Resende, Dal Rosso, Cassar, Neto; oportunidade em que se apontará os eventos históricos que levaram a regulamentação da duração do trabalho.

Ademais, a presente pesquisa tem como ponto chave a teoria do trabalho atravessado pela tecnologia e seus efeitos. Para isso, o trabalho foi dividido em quatro partes, iniciando pela presente introdução em que é tecida uma breve explicação sobre o tema. Posteriormente, é analisado de forma resumida os principais eventos que desencadearam a regulamentação da duração do trabalho ao longo da história estrangeira e brasileira. Por fim, é trabalhado o direito

à desconexão e sua delimitação de seu conteúdo e alcance, relacionando-o com outras legislações que já regulamentaram o tema.

2 DURAÇÃO DE TRABALHO

A duração de trabalho possui uma longínqua história. A divisão do horário de trabalho, remotamente, possui uma relação com a natureza. O labor na agricultura iniciava ao nascer do sol e terminava ao poente. O sol, ou a claridade do dia, antes de se inventar o relógio como conhecemos hoje, foi o marcador temporal do labor.

Todavia, essa forma de medição do tempo de trabalho não levava em conta limitações biológicas do ser humano. Atualmente, ainda é possível encontrar lugares rurais ou até urbanos em que a medição do tempo de labor seja feita com base no amanhecer e no anoitecer. Porém, a atual Consolidação das Leis do Trabalho leva em conta novos critérios para marcar o “normal” tempo de labor. A limitação do tempo de duração do trabalho é constituída pela lei como norma de medicina e segurança do trabalho e, com isso, conforme orienta Cassar², esta limitação possui três aspectos importantes: biológicos, sociais e econômicos. Sendo eles:

a) **biológicos**

O excesso de trabalho traz fadiga, estresse, cansaço ao trabalhador, atingindo sua saúde física e mental. Portanto, os fatores biológicos são extremamente importantes para limitar a quantidade de trabalho diário.

b) **sociais**

O trabalhador que executa seus serviços em extensas jornadas tem pouco tempo para a família e amigos, o que segrega os laços íntimos com os mais próximos e exclui socialmente o trabalhador.

c) **econômicos**

Um trabalhador cansado, estressado e sem diversões produz pouco e, portanto, não tem vantagens econômicas para o patrão.

Diante disso, este capítulo busca delimitar o uso de termos como duração de trabalho e jornada de trabalho. Além disso, este tópico possui a intenção de direcionar a pesquisa para limitações dos significados de termos erroneamente usados no dia forense, mas que para fins didáticos se fazem assertivos.

Por fim, este tópico irá abordar resumidamente quais são os principais eventos no âmbito da história geral, em especial a região da europa, e, por sua vez, a história do Brasil no que tange à duração de trabalho.

2.1 Questões históricas

A duração do trabalho pode ser entendida como o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em razão do contrato de trabalho e, além disso, possui como parâmetros de mensuração os dias, semanas, meses e anos. Segundo o professor Resende³, pode ser classificado a duração do trabalho como gênero que engloba as espécies: jornada de trabalho, o horário de trabalho e os repousos trabalhistas.

Por sua vez, o termo jornada de trabalho se refere ao número de horas diárias de trabalho incluído, neste caso, uma soma de todas as horas de um dia de labor somado com as horas extraordinárias. A lei brasileira determinou que a jornada de trabalho deve possuir oito horas

² CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. – 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018., p. 112.

³ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020., p. 700.

diárias e o que ultrapassar este tempo, salvo convenção coletiva ou acordo de trabalho, deverá ser indenizado (art. 7, XIII da CF⁴).

Ademais, o horário de trabalho se refere as horas exatas de início e término de atividades dentro de uma jornada diária. Exemplifica-se da seguinte forma: um trabalhador X foi contratado por um empregador Y para trabalhar na empresa O, e ficou acordado que a jornada de trabalho será de oito horas. Neste caso, a duração do trabalho semanal equivale a 40 horas e seu horário de trabalho será das 8 até 12 horas e das 13 até 17 horas.

Outrossim, quando se abre uma discussão sobre duração do trabalho o termo jornada de trabalho vem à tona e, não raras vezes, os termos se confundem. Essa confusão é compreensível, uma vez que na prática, a jornada de trabalho interfere na duração, assim como a recíproca. Diante disso, daremos preferência ao termo jornada de trabalho, porque é o mais usado no dia a dia forense.

2.2 Jornada de Trabalho: Fundamento e Conceito

A fundamentação e a delimitação do uso de um termo, origem e contextualização se faz necessário para que seja adequadamente entendido o uso de um signo e seu significante. Diante disso, este tópico tem a função de narrar a origem histórica da jornada de trabalho. Revoluções, lutas, contexto e evolução da jornada de trabalho ao longo da era das Revoluções Industriais.

Nesse sentido, para que tal explanação ocorra será usado a obra de um autor fundamental para o entendimento da necessidade de se regulamentar a jornada de trabalho e diminuir a exploração do empregador em detrimento do empregado: O Capital de Karl Marx.

2.2.1 História Geral

A relação entre o tempo e o trabalho não é algo novo, posto que diversas sociedades antigas já usavam essa ligação para conseguir medir, calcular a melhor época para se plantar, colher, armazenar grãos e comidas. As autoras Castilho e Estevez⁵ traz em estudo a visão do sociólogo Sadi Dal Rosso, destacando que a história da duração do trabalho no mundo tem como ponto de partida a Roma Antiga, a qual possuía uma economia predominantemente agrária e escravocrata, apesar de também contar com o trabalho de camponeses livres, arrendatários e trabalhadores volantes. Além disso, a jornada dos escravos era mais longa que a dos demais trabalhadores, pois a eles não eram aplicáveis as interdições sociais ao trabalho que recaíam sobre os romanos.

Outro ponto a ser destacado é que no trabalho agrícola da Roma Antiga a principal limitação ao trabalho era a natural, porque se iniciava o labor ao nascer do sol e terminava ao seu poente. As estações do ano também influenciavam na quantidade de labor a ser executado, posto que no inverno se trabalhava para a obtenção do mínimo à subsistência, ao passo que no verão, outono e primavera se trabalhava mais tempo.

Segundo as autoras⁶, no período da idade média, a forma de calcular o “tempo foi modificado após a reforma da igreja Católica ocorrida no século VI d.C, que espalhou

⁴BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 19 de janeiro de 2023.

⁵ CASTILHO, Larissa Ximenes; ESTEVES, Juliana Teixeira. **A duração do trabalho e os três espíritos do capitalismo**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/ThfF8WSm3dHFHxyytwNCYP/?format=pdf&lang=pt#:~:text=A%20Lei%20de%201833%20previa,idade%20de%209%2D18%20anos>. Acesso em: 28 de dezembro de 2022.

⁶Idem. p. 4

monastérios pelo continente europeu e instituiu as horas canônicas para a realização de ofícios pelos monges”. Posteriormente, conforme as autoras:

Com a formação das cidades-estados, o poder de marcar as horas saiu das mãos da Igreja para as mãos dos comerciantes e burgueses, e a torre municipal passou a ser o local onde eram instalados os sinos ou *Jacquemar* (bate-horas). Para as populações que viviam afastadas dos centros das cidades, o tempo de trabalho continuou condicionado ao nascer e ao pôr do sol. (DAL ROSSO, 1996⁷)

O debate sobre a delimitação da jornada de trabalho e suas consequências sociais, biológicas, existenciais ao trabalhador assalariado ganha força a partir da era das Revoluções Industriais no século XVIII. É a partir da mudança do uso de mão de obra escrava para assalariada que ganha força a luta por direitos trabalhistas.

Em “O Capital”, Marx⁸ determina que a jornada de trabalho é um produto da soma do tempo necessário à produção dos meios de subsistência médios diários do trabalhador e do tempo de mais-trabalho, que irá resultar a quantidade de mais-valia que será apropriada pelo empregador.

No estudo do autor acerca da jornada de trabalho no ambiente fabril inglês fica demonstrado que a jornada de trabalho não é uma grandeza fixa e que pode haver variações dentro de um certo limite mínimo. Todavia, este limite mínimo de trabalho necessário para a manutenção do meio de subsistência só poderá constituir uma parte da jornada de trabalho.

Todavia, explica o autor, a jornada de trabalho deve possuir um limite máximo a qual não pode ser ultrapassada. Este limite máximo, por sua vez, é determinado por duas condições, sendo elas, uma questão física, biológica, do indivíduo para com sua força de trabalho. Salienta o autor que⁹:

(...) Durante um dia natural de 24 horas, uma pessoa despende apenas uma determinada quantidade de força vital. (...) Durante uma parte do dia, essa força tem de descansar, dormir; durante outra parte do dia, a pessoa tem de satisfazer outras necessidades físicas, como alimentar-se, limpar-se, vestir-se etc. (...)

Por sua vez, o segundo fator determinante para limitação da jornada de trabalho é a moral, posto que o trabalhador precisa de um tempo para se dedicar as atividades intelectuais e de sociabilidade com família, amigos, namoro etc. Ademais, Marx¹⁰ informa que estes elementos que compõem a jornada de trabalho são variações de natureza flexível e, por isso, admitem as mais amplas variações de jornada de trabalho.

É neste contexto que se encontra, dependendo da época, jornadas de tempo de 8, 10, 12, 14, 16, 18 horas. Diante disso, surge a necessidade de limitar estes períodos em que o trabalhador fica à disposição do empregador de forma legal. Vale destacar que a natureza

⁷DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade**: o castigo de prometeu. São Paulo: LTr, 1996, apud CASTILHO e ESTEVES, 2019, p. 4.

⁸MARX, Karl. **O capital**: Crítica da economia política. Livro I. O processo de produção do capital. Editora Boi Tempo, 2014., p. 390

⁹Idem., p. 391

¹⁰Idem., p. 391-394

daquele que possui o monopólio da produção ou serviço, que atualmente chamamos de empresário¹¹ (art. 966, CC) e empregador (art.2, CLT)¹², foi traduzido por Marx como:

(...) Como capitalista, ele é apenas capital personificado. Sua alma é a alma do capital. Mas o capital tem um único impulso vital, o impulso de se autovalorizar, de criar mais-valor, de absorver, com sua parte constante, que são os meios de produção, a maior quantidade possível de mais-trabalho. O capital é trabalho morto, que, como um vampiro, vive apenas da sucção de trabalho vivo, e vive tanto mais quanto mais trabalho vivo suga. O tempo durante o qual o trabalhador trabalha é o tempo durante o qual o capitalista consome a força de trabalho que comprou do trabalhador. (...)

Neste ponto o estudo de Marx se vale da compreensão de que se a força de trabalho é uma mercadoria e, por sua vez, o capitalista é um comprador que busca tirar o maior proveito possível do valor de uso de seu objeto. Eis que aqui evidencia-se um problema apontado pelo autor desde 1867, ano de publicação da obra em análise, e que persiste até hoje a discussão: limitação da jornada de trabalho.

À luz da época, Marx destacava que por haver uma relação de troca de mercadorias e pela ausência de limitação para esta troca o empregador pagava um salário ínfimo por quantidade desproporcional da força de trabalho do empregado, a fim de obter o maior lucro ou o maior mais-trabalho¹³:

(...) O capitalista faz valer seus direitos como comprador quando tenta prolongar o máximo possível a jornada de trabalho e transformar, onde for possível, uma jornada de trabalho em duas. Por outro lado, a natureza específica da mercadoria vendida implica um limite de seu consumo pelo comprador, e o trabalhador faz valer seu direito como vendedor quando quer limitar a jornada de trabalho a uma duração normal determinada. (...)

Por sua vez, o autor traz à tona as *Factory Acts*¹⁴, a primeira legislação realmente efetiva acerca da segurança do trabalho, aprovada em 1833 pelo parlamento inglês. Ela se constituiu como uma das primeiras normas destinadas a refrear o impulso do capital pela sucção ilimitada da força de trabalho, uma vez que essas leis estabeleciam uma limitação compulsória da jornada de trabalho, que deveria ser observada pela burguesia britânica.

Nesta lei surge a figura embrionária do inspetor do trabalho, tanto na versão estatal – auditor fiscal do trabalho-, como o civil – técnicos e os engenheiros de segurança do trabalho. A lei determinava que deveria ocorrer as inspeções das fábricas pelo Ministério do Interior Inglês, assim como, um sistema legal que garantia que as regulamentações criadas fossem aplicadas.

É partir desta lei de 1833 que se efetiva a luta por direitos trabalhistas e, sobretudo, por uma jornada de trabalho mais justa. Em 1848, a França delimitou a jornada de trabalho para 10

¹¹BRASIL. Código Civil. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 29 de dezembro de 2022.

¹²BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 29 de dezembro de 2022.

¹³ MARX, 2014, p.393

¹⁴EDUCATION IN ENGLAND. The factory act, 1833. Disponível em: <http://www.educationengland.org.uk/documents/acts/1833-factories-act.html>. Acesso em: 30 de dezembro de 2022.

horas, assim como, Áustria em 1885, Rússia em 1887. Além disso, os professores Jorge Neto e Cavalcanti¹⁵ informam que:

Em 1868 foi fixada a jornada de 8 horas no serviço público federal dos Estados Unidos e, em 1901, de forma geral, na Austrália. A Igreja adotou a temática em apreço na Encíclica *Rerum Novarum*, escrita pelo Papa Leão XIII, em 1891. A declaração de princípios feita na Confederação das Nações Aliadas e incorporada ao Tratado de Versalhes adotou a jornada de 8 horas ou a semana de 48 horas.

A convenção 1, OIT (1919), fixa a jornada de trabalho em 8 horas diárias e 48 semanais. A convenção 30 (1930) considera jornada de trabalho o tempo à disposição do empregador e estipula uma jornada de 8 horas para os trabalhadores do comércio. A convenção 31 (1931) prevê uma jornada de 7 horas e 45 minutos para os trabalhadores em minas de carvão. A convenção 40 (1935) estabelece uma jornada de 40 horas. A convenção 47 (1935) a jornada de 35 horas. A convenção 67 (1939) determina uma jornada de 48 horas para os trabalhadores em empresa de transporte rodoviário. A Recomendação 116 (1962) versa sobre a adoção progressiva da semana de 48 horas. A Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) colocou que deve haver uma limitação razoável das horas de trabalho.

Traçado um panorama geral acerca da história da Jornada de Trabalho em um contexto macro, convém traçar algumas observações sobre a jornada de trabalho no Brasil. Porém, salienta-se que não se possui a intenção de esgotar o tema, mas de pontuar momentos específicos e relevantes para a presente pesquisa.

2.2.2 História no Brasil

A história da jornada de trabalho está diretamente relacionada ao processo de industrialização do Brasil e o desenvolvimento de uma legislação trabalhista. Ao longo da história, o Brasil passou por diversas fases na organização do trabalho: trabalho primitivo com base no artesanato, depois o trabalho escravo e por fim o trabalho capitalista.

Um marco na história do trabalho no Brasil foi a progressiva abolição da escravidão, que culmina na Lei Áurea em 1888, pois com a proibição do trabalho forçado, surgiu a necessidade de alocar mão de obra assalariada. Conforme orienta os autores Jorge Neto e Cavalcante¹⁶: “No período que se inicia com a Independência do Brasil (1822) até a Abolição da Escravatura (1888), como havia o trabalho escravo, não houve condições para o desenvolvimento da legislação trabalhista.”

Foi a partir do século XVI, com o processo de industrialização brasileira que houve os primeiros registros de uma intensificação da mão de obra assalariada. O período colonial a qual é conhecido os primeiros 300 anos de exploração dos recursos naturais do Brasil pelo império português utilizava a matéria prima de forma ainda rudimentar, como as transformações ainda incipientes dos artesanatos.

Após a superação do pacto colonial em 1808 e a presença da coroa portuguesa no Brasil é que se tem início, mesmo tímido, de uma industrialização. De forma não muito intensa surge algumas fábricas e é revogada as medidas restritivas de comercialização com abertura para

¹⁵JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. –9.ed.– São Paulo: Atlas, 2019., p. 784

¹⁶ Jorge Neto e Cavalcante. 2019, p. 93.

negociação com outros países além de Portugal, além da supressão de monopólios, criação de bancos e abertura para o estrangeiro. O professor Fausto¹⁷ destaca em sua obra que:

Logo ao chegar, durante sua breve estada na Bahia, Dom João decretou a abertura dos portos no Brasil às nações amigas (28 de janeiro de 1808). Mesmo sabendo-se que naquele momento a expressão “nações amigas” era equivalente à Inglaterra, o ato punha fim a trezentos anos de sistema colonial (...).

Todavia, em 1822 com a emancipação da colônia portuguesa da sua metrópole nasce a necessidade de organizar a vida nacional e a infraestrutura do local em que o rei faz morada. Nesse contexto, a Inglaterra já estava passando por uma mudança na composição do seu tecido social devido à industrialização ocorrida na segunda metade do século XVIII, com isso, o debate acerca da abolição da escravidão estava em ebulição em diversos países ao redor do globo.

O pesquisador Iglésias¹⁸ destaca que após a abertura dos portos, em 1808, algumas políticas são implementadas para o incentivo a industrialização:

Permite-se a vinda de estrangeiros. Antes interdita, chegam visitantes e cientistas alguns eminentes, pais de várias ciências no Brasil, sem falar em quantos aportam para ficar, agricultores e artesãos. Permite-se obtenham sesmarias. Mais importante é a política imigratória então inaugurada, com uma colônia em 1818, em Nova Friburgo. Essa presença implica emulações e ensinamentos importantes. A agricultura, as fábricas e o comércio são contemplados com a criação, em agosto de 1808, do Tribunal da Real Junta do Comércio, Agricultura, Fábricas e Navegação do Estado do Brasil. O órgão incentivará setores, com prêmios e toda espécie de auxílio. Outra providência notável é relativa ao crédito, com o primeiro Banco do Brasil, em 1809

Fausto¹⁹ destaca em sua obra que a Inglaterra pressionava o Brasil cada vez mais para acabar com o tráfico de escravos. Por sua vez, a política por um fim da escravidão pelos ingleses era tão forte que a Inglaterra obrigou que o Brasil assinasse um acordo declarando a ilegalidade do tráfico de escravos:

Em 1826, a Inglaterra arrancou do Brasil um tratado pelo qual, três anos após sua ratificação, seria declarado ilegal o tráfico de escravos para o Brasil, de qualquer proveniência. A Inglaterra se reservou ainda o direito de inspecionar, em alto mar, navios suspeitos de comércio ilegal. O acordo entrou em vigor em março de 1827, devendo, pois, ter eficácia a partir de março de 1830.

Antes da anunciação do fim da escravidão na Inglaterra já havia um movimento de importância acontecendo pela Europa e pelos Estados Unidos em prol do humanitarismo, da fraternidade cristã e dos princípios da vida moderna que saíam em defesa do fim da escravidão.

A partir disso o movimento abolicionista se fortaleceu entre os iluministas franceses e entre os intelectuais ingleses e norte-americanos, que tinham como ideal a bandeira da liberdade propagada após a Revolução Francesa em 1789 e a Independência dos Estados Unidos em 1776.

Neste contexto, a Inglaterra que havia sido uma das maiores nações a utilizar a mão de obra escrava tornou-se uma das maiores vozes na questão da campanha abolicionista, tanto que

¹⁷FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. – 2.ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo: Fundação do Desenvolvimento da Educação, 1995, p. 122.

¹⁸IGLÉSIAS, Francisco. **A industrialização brasileira**. -5.ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1993, p.11

¹⁹Idem, FAUSTO, 1995, p. 192

requeriu o fim do tráfico atlântico, a fim de ter elementos suficientes para a conclusão de seu projeto de industrialização. Era nítido para os ingleses que o atual formato de mão de obra limitava a criação de um mercado consumidor.

Nas palavras de Fausto²⁰: “(...) Após ter sido grande beneficiária do comércio de escravos, a Inglaterra passara, a partir do século XVIII, a combater a escravidão.” Diversos foram os atos e pressões exercidas pela Inglaterra para que o Brasil parasse com o tráfico negreiro, destaca o autor²¹: “(...) com base no Bill Aberdeen, a marinha inglesa não se limitou a apreender em alto-mar navios suspeitos de contrabandear escravos. Navios britânicos penetraram em águas territoriais brasileiras, ameaçando mesmo bloquear os principais portos.(...)”

Ampliar o mercado e o número de pessoas para consumir aquilo que estava sendo produzido foi avaliado como mais rentável que realizar a manutenção de uma mão de obra escrava. A partir disso, as nações que ainda se opunham a tal decisão foram pressionadas à mudança, incluindo Portugal. Em 1807, o Parlamento Inglês havia aprovado o *Abolition Act* que proibia o tráfico de escravos na Inglaterra.

Em 1810, foi criado o Tratado de Aliança e Amizade entre Portugal e Inglaterra e assinado, no qual já previa a abolição gradual. Em 1826, a Inglaterra impõe ao governo brasileiro o compromisso de abolir o tráfico de escravos em três anos. Em 1831 é criado a Lei Feijó, que proibia o tráfico atlântico e libertava os escravizados chegados ao Brasil após a essa data.

Esta lei, no entanto, não surtiu o efeito desejado e foi apenas a partir da Lei Eusébio de Queirós em 1850 que houve alguma mudança significativa. Vale lembrar que em 1845 já havia sido criado a Lei Bill Aberdeen que proibia o tráfico entre a América e África. Toda essa mudança no formato de mão de obra gerou diversas consequências, entre elas, um acirramento nas lutas por direitos civis e trabalhistas.

No Brasil houve uma efervescência de leis a partir de 1932 durante o governo de Getúlio Vargas, disciplinando a duração do trabalho em oito horas diárias ou em jornadas inferiores, segundo cada caso. Foi a partir da era da industrialização no final do século XIX e início do século XX, que diversos movimentos sindicais reivindicavam melhorias na qualidade do trabalho e redução das jornadas. Estas reivindicações resultaram no Decreto Lei 2.308/1940, o qual fixou a jornada de trabalho em 8 horas. Posteriormente, em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho, no art.58 tipificou definitivamente a jornada que é usual até os dias de hoje.

Conforme elucida Jorge Neto e Cavalcante²²:

No Brasil, várias leis surgiram a partir de 1932, dirigidas a diversos setores da economia, disciplinando a duração do trabalho em 8 horas diárias ou em jornadas inferiores, conforme cada caso.

A legislação foi unificada pelo Dec.-lei 2.308/40, o qual estabeleceu a jornada de 8 horas. Porém, algumas profissões mantiveram uma jornada diferenciada. O Dec.-lei foi encampado pelo art.58, CLT (1º/5/1943).

Na década de noventa as Constituições da República passaram a tratar da matéria a partir de 1934, 1946, 1967, pela EC 1/69 e pela atual CF de 1988, que fixou em 8 horas diárias, limitadas a 44 horas semanais (art. 7, XIII).

Ademais, com a Reforma Trabalhista em 2017 foi possível a negociação coletiva quanto à jornada de trabalho, desde que seja observado os limites constitucionais (art. 611-A, I CLT).

²⁰ Idem, FAUSTO, 1995, p. 124

²¹ Idem. FAUSTO, 1995, p. 195

²² Idem. Jorge Neto e Cavalcante, 2019, p. 784.

Todavia, não se pode negociar a remuneração do trabalho superior ao limite do diurno, repouso semanal remunerado, remuneração do serviço extraordinário superno, no mínimo, em 50% à do normal (art. 611-B, CLT).

Traçado este panorama acerca da história da Jornada do Trabalho nos principais lugares do mundo e, em específico, no Brasil, convém apresentar algumas terminologias acerca do tema em questão, a fim delimitar e orientar o leitor ao devido entendimento desta obra.

2.2.3 Jornada e os descansos: intrajornada, interjornada, semanal e anual.

Para que seja entendido o Direito à desconexão primeiro deve ser destrinchado o que é a jornada de trabalho e as discussões que envolve o tema, posto que o direito à desconexão é corolário da limitação da jornada de trabalho.

Jornada de trabalho pode ser entendido como o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. Ademais, compreende-se tal instrumento como a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula, conforme enuncia Delgado²³.

A professora Cassar²⁴ destaca que o termo jornada deveria significar “duração do trabalho diário, pois relacionada ao número de horas diárias de trabalho”, além disso, ela pontua que no dia a dia forense o termo (jornada) significa lapso temporal de trabalho. Diante disso, na prática forense, a jornada pode ser diária, semanal, mensal, anual.

A seu turno, os professores Jorge Neto e Cavalcante²⁵ trazem o entendimento de que jornada de trabalho é o tempo diariamente dedicado ao trabalho, assim como, a quantidade de labor diário empregado. Além disso, traz a torna que são três as teorias sobre a jornada de trabalho. Sendo elas, a jornada de trabalho como sinônimo de horas laboradas; as horas laboradas acrescidas do tempo à disposição; horas trabalhadas e à disposição do empregador, esta última abrange também o tempo gasto pelo empregado para ir e retornar ao local de trabalho, famosas horas *in itinere*.

A legislação brasileira adota o critério de que jornada de trabalho possui a duração normal de oito horas diárias, para qualquer atividade privada, salvo fixação de outro limite (art. 58, CLT), além disso, dentro dessa jornada o serviço é efetivo segundo o critério de que obreiro esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição expressa ao contrário (art. 4, CLT).

Por sua vez, conforme a reforma trabalhista de 2017, o parágrafo segundo do art. 58 informa que o tempo de deslocamento da residência até a ocupação do posto de trabalho e o seu retorno não será computado como jornada de trabalho, porque não é tempo à disposição do empregador (art. 58, §2).

A jornada de trabalho é um tema que surge mediante a necessidade de se regular as extenuantes jornadas que eram praticadas pelos trabalhadores e, como citado acima, abordado com maior profundidade a partir da Primeira Revolução Industrial. O professor Delgado²⁶ salienta que:

²³DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. - 18. ed. - São Paulo: LTr, 2019., p.1024.

²⁴CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. – 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018., p. 112.

²⁵ Idem. JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 786.

²⁶ Idem, DELGADO, p. 1128

A distribuição da duração do trabalho ao longo da semana faz-se mediante a interseção de dois tipos específicos de descanso: os intervalos situados dentro da duração diária do trabalho (intervalos intrajornadas) os intervalos situados entre uma jornada e suas vizinhas, antes e após (intervalos interjornadas).

Quando se trata de descanso do empregado, é importante compreender que se versa apenas de um direito do indivíduo de desfadigar e recuperar energias para o dia seguinte de labor, mas de uma medida profilática contra doenças físicas e mentais e aos riscos do ambiente do trabalho. Delgado²⁷ dispõe que:

Efetivamente, a duração diária (jornada) surge, de maneira geral, entrecortada por períodos de descansos mais ou menos curtos em seu interior (intervalos intrajornadas), separando-se das jornadas fronteiriças por distintos e mais extensos períodos de descanso (intervalos interjornadas). Os períodos de descanso comparecem, mais uma vez, na interseção dos módulos semanais de labor, através do que se denomina repouso semanal ou, eventualmente, através de certos dias excepcionalmente eleitos para descanso pela legislação federal, regional ou local (os feriados). Finalmente, marcam sua presença até no contexto anual da duração do trabalho, mediante a figura das férias anuais remuneradas.

É interessante notar que essas divisões das formas de intervalos citadas pelo autor são resultado de uma extensa pesquisa, ao longo da história, sobre saúde e segurança do trabalho, uma vez que certas atividades laborativas ou ambientes possuem elementos decisivos à configuração do potencial efeito insalubre ou perigoso do trabalho. A moderna medicina laboral entende que a redução da jornada de trabalho em determinados seguimentos de trabalho, ou a estipulação de maiores tempos de intervalos no decorrer da execução do trabalho, constituem medidas importantes ao combate de problemas de saúde trazidos pelo trabalho ou pelo ambiente.

A Constituição em seu art. 7º, XXII, arrolou como direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Diante disso, pontua-se que as leis relacionadas a intervalos intrajornadas são dotadas de natureza de normas de saúde pública, não podendo, a priori, serem suplantadas pela ação privada dos indivíduos ou grupos sociais.

Por sua vez, quando se trata de flexibilização dos intervalos há de se observar as limitações. As normas jurídicas do Direito Brasileiro disciplinam os intervalos trabalhistas como normas imperativas, logo, a renúncia por parte do trabalhador a qualquer vantagem ou situação decorrente de normas respeitantes a intervalos se faz inválida. Este mecanismo busca mitigar os prejuízos decorrentes de alguma imposição autoritária do empregador sobre o empregado.

Ademais, é limitado o poder de negociação entre patrão e empregado ou entre sindicatos quando se trata de normas direcionadas ao período de intervalos. Existe um conjunto de princípios e regras limitadores que inviabilizam transações que provoquem prejuízo ao trabalhador, como forma de proteção ao lado mais fraco da negociação, assim como, meio de proteção da própria legislação trabalhista.

Por exemplo, torna-se impossível uma negociação que tente excluir a redução de tempo do intervalo por aquém do mínimo fixado na legislação, como o intervalo para refeição e descanso de, pelo menos, uma hora (art. 71, caput, CLT), ou a eliminação de intervalo remunerado habitual, espontaneamente concedido pelo empregador (Súmula 118, TST). Como

²⁷ Idem, DELGADO, p.1120

destacado acima, os dispositivos legais relativos ao intervalo são normas de saúde e segurança do trabalho, logo tratam de um direito com qualidade de indisponibilidade absoluta.

Outrossim, recorda-se, conforme já trabalhado nos tópicos anteriores, que a regulamentação e manutenção de direitos ao descanso é uma evolução na ordem civilizatória e democrática que deve ser obedecida por todo segmento econômico-profissional, haja vista que um possível desrespeito a tais normas irá afrontar a própria dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho.

Nesse sentido, observa Delgado²⁸ que o primeiro objetivo de um intervalo, seja ele intrajornada, interjornada, repouso semanal ou férias é propiciar que o trabalhador recupere as energias após o efetivo cumprimento do labor contratual. Por sua vez, um segundo objetivo é possibilitar que o indivíduo seja humano. O empregado ao gozar de períodos de intervalos mais longos poderá utilizá-lo para se inserir tanto no contexto familiar e comunitário. É este intervalo mais amplo que permite ao empregado assumir outros papéis como ser humano, como ser social.

Pode-se afirmar que é inviável tratar o trabalhador enquanto ser familiar, por exemplo, como mãe, pai, filha, irmã, ou como ser social ou político e cidadão sem a possibilidade de se ausentar legalmente do trabalho, e sob proteção legal, de que ao retornar seu emprego estará lhe esperando após um período de intervalo.

3 TECNOLOGIA E TRABALHO

O direito à desconexão está intimamente ligado à tecnologia e ao trabalho humano. A evolução tecnológica impactou a vida do empregado em seu ambiente de trabalho, inclusive fora dele. O aparato tecnológico permite ao empregador a manutenção do controle e vigilância do empregado mesmo fora do seu horário e ambiente de trabalho. Conforme o avanço tecnológico se desenvolve o ato de se desconectar do trabalho está cada dia mais difícil.

Por conta disso, o empregado tem o direito à desconexão e faz-se necessário para que possa viver e usufruir do lazer como bem entender, assim como, do convívio com a família e amigos e de tantas outras circunstâncias que é privado enquanto cumpre sua jornada de trabalho.

A conexão com o trabalho fora dos momentos destinados ao descanso prejudica a vida do trabalhador em vários aspectos, pois viola direitos assegurados a ele, por exemplo, o direito ao descanso, ao lazer, à saúde, à privacidade, ao não trabalho, à limitação da duração do trabalho, entre outros.

A violação destes direitos trabalhistas pode acarretar consequências muito negativas à saúde física e psíquica do empregado. Diante disso, importa ressaltar que o excesso de conexão com o trabalho pode ocasionar ao trabalhador novas doenças como esgotamento físico e mental.

3.1 Efeitos da tecnologia no trabalho

O atual cenário é marcado por um intenso desenvolvimento tecnológico em que há uma dificuldade em compreender as tecnologias e a incidência normativa sobre as relações humanas nessa nova realidade. A disrupção ocasionada pela revolução tecnológica impacta diretamente o mundo do trabalho, uma vez que o capitalismo tecnológico trouxe problemas não identificáveis anteriormente.

No segmento de transporte de passageiros existe uma nítida consequência deste capitalismo tecnológico. Uber, 99 Taxi, In drive etc. são efeitos deste modelo econômico. A

²⁸ Idem, DELGADO, p.1129

criação de softwares e aplicativos geram questionamentos jurídico na área do Direito do Trabalho acerca da regulamentação do trabalho executado.

Neste sentido, destaca a autora Pinto²⁹ que este atual modelo de negócio regido por softwares:

As empresas envolvidas negam a sua condição de transportadoras de passageiros, apresentando-se como meras plataformas digitais, cujo objetivo seria apenas conectar o usuário dos serviços de transporte e o motorista, que, em tese, seria o responsável pela gestão do próprio negócio.

Esse é o ponto em que as referidas tecnologias são disruptivas, na medida em que rompem com o padrão e descrevem a atividade de forma dissociada da realidade, buscando um regramento jurídico condizente com os seus interesses meramente econômicos, em detrimento de direitos trabalhistas daqueles a quem é acometida a tarefa do transporte de passageiros.

No tópico referente a jornada foi elencado motivos históricos da luta travada entre operários e empregadores acerca do estabelecimento de uma limitação pelo tempo da jornada de trabalho. A busca pela limitação da jornada de trabalho é um embate travado entre o empregador, que pretende estendê-la, e o trabalhador, tentando reduzi-la. Na lógica do capital isso ocorre porque o empregador está em busca do lucro sem a preocupação com a saúde e qualidade de vida dos empregados.

Compreende-se da leitura da pesquisa de Pinto³⁰ que não houve uma mudança tão significativa neste quesito de luta por direitos ao descanso pelo trabalhador:

No atual contexto, percebe-se que as empresas buscam extrair do trabalhador mais do que ele pode oferecer e, sob a rotulação de uma economia colaborativa ou de parceria, deixam com o laborista os riscos da atividade, sem que o tomador dos serviços seja obrigado a garantir-lhe um patamar remuneratório mínimo, ou qualquer dos demais direitos trabalhistas, de modo a propiciar-lhe uma sobrevivência digna.

O trabalhador persiste em buscar uma vida que consiga usufruir do convívio familiar, social e lazer. Com a integração da tecnologia ao trabalho novas formas de se relacionar foram criadas. Diante disso, o uso da tecnologia não pode fazer com que o trabalhador viva em sua função, portanto, esse é um desafio atual daqueles que atuam na área do Direito do Trabalho, ou seja, compreender os fenômenos gerados pelas novas tecnologias.

Por sua vez, hoje se verifica uma grande dificuldade introduzidas pelas novas tecnologias, que mascaram a percepção dos pressupostos legais do vínculo de emprego, conforme os arts. 2º e 3º da CLT. Ocorre que a prestação laboral, em diversos casos, pode ocorrer sem a presença física do trabalhador na sede comercial, logo, desaparecendo a importância da subordinação do seu corpo físico e passando a captura de sua mente, intelecto e a criatividade. Sendo assim, através da internet, com o uso de um smartphone, o trabalhador pode conectar-se com o espaço empresarial, sem a necessidade de se deslocar concretamente para o ambiente físico, uma vez que o importante é a conexão tecnológica.

²⁹PINTO, Maria Cecília Alves. As novas tecnologias e o trabalho: proteção para o empregado e para o ser humano. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade – Brasília : ESMPU, 2020, p.192

³⁰ Idem, PINTO, p. 194

Nesse sentido, observar-se que o cenário atual é alarmante. O surgimento de trabalhos mediados por plataformas digitais, como no caso do transporte controlado pela Uber, no qual o trabalhador locomove-se com uma aparente liberdade, e podendo ativar-se ou não no sistema, também com uma aparente autonomia, de modo a fragilizar a constatação da relação de emprego. Existe também naqueles postos de trabalho com vínculo reconhecido o uso incorreto da tecnologia que retira do empregado a possibilidade de usufruir de direitos como o lazer e o descanso, em virtude da violação ao seu direito à desconexão.

Acontece que o empregador utiliza para fins de comunicação as tecnologias de informação e comunicação, as quais muitas vezes não são usadas somente no âmbito profissional, mas também na vida privada do empregado, por exemplo, o celular pessoal e o WhatsApp, Telegram etc. Diante disso, acaba ocorrendo uma confusão dessas tecnologias para uso pessoal e profissional.

Destaca o professor Leite³¹ que: “a subordinação jurídica no teletrabalho é mais tênue e é efetivada por meio de câmeras, sistema de *logon* e *logoff*, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc.”

Neste cenário acontecem situações que merecem alertas, como o caso de o empregador presumir que pelo fato de estar o empregado usufruindo destes meios tecnológicos durante seu período de lazer e descanso, que ele então esteja disponível para atender ao empregador quando solicitado. Todavia, essa situação em que o empregador não respeita os horários de descanso do empregado viola o direito do empregado a se desconectar do trabalho.

São diversos os casos envolvendo essa problemática:

RECURSO DE REVISTA DO EMPREGADO . PROCESSO SUBMETIDO À SISTEMÁTICA DA LEI 13.467/2017. DANOS MORAIS. COBRANÇA DE CUMPRIMENTO DE METAS FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O TRT consignou que “[a] utilização do Whatsapp para a cobrança de metas, até mesmo fora do horário de trabalho, ficou evidenciada” - pág. 478. Condutas como esta extrapolam os limites aceitáveis no exercício do poder potestativo (diretivo do trabalho dos empregados) pelo empregador, gerando ao trabalhador apreensão, insegurança e angústia. Nesse contexto, embora o Tribunal Regional tenha entendido pela ausência de ato ilícito apto a ensejar prejuízo moral ao empregado, sob o fundamento de que não havia punição para aqueles que não respondessem às mensagens de cobrança de metas, é desnecessária a prova do prejuízo imaterial, porquanto o dano moral, na espécie, é presumido (*in re ipsa*), pressupondo apenas a prova dos fatos, mas não do dano em si. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido . fls. PROCESSO Nº TST- RR-10377-55.2017.5.03.0186 Firmado por assinatura digital em 17/10/2018 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

(TST - RR: 103775520175030186, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 17/10/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/10/2018)

Convém ressaltar que dificilmente um empregado deixará de responder o empregador, conforme destaca Ministro Delgado em trecho de acórdão do caso citado acima:

(...) Há legislação de outros países que pune severamente a comunicação fora do horário de trabalho; no caso, da França. Então, parece-me que por conta

³¹LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. – 14. ed. – São Paulo : SaraivaJur, 2022., p. 431

dos princípios constitucionais, princípio da privacidade, a pessoa precisa desconectar-se. Sabemos que é difícil desconectar-se, de maneira geral. O WhatsApp está ligado sempre. (...). Não é difícil para a empresa estabelecer uma regra de remessa durante o horário padrão do expediente, mesmo que aquele indivíduo trabalhe num horário um pouco diferente, de dia, uma regra civilizada. Então, estou convicto (...) de que, de fato, fere a privacidade porque, obviamente, nenhum empregado é doido em ignorar uma mensagem do seu empregador, só se ele for absolutamente desconectado do mundo real. Então, como aqui está dito que é uma prática... Se fosse algo eventual, mas está dito que é uma prática. Acho que é suficiente essa afirmação." (acórdão processo TST-RR-10377-55.2017.5.03.0186, página 06).

Nesse sentido, a tecnologia da comunicação e informação surge nas relações de trabalho dentro de um contexto de liberdade mitigada defendida pela Constituição Federal, isto é, não existe na sociedade brasileira uma liberdade absoluta e incontrolável, mas uma liberdade limitada pela garantia da organização social, a qual requer a proteção da lei contra agressões a saúde, segurança, a moral e o bem-estar da população.

Neste sentido, não existe uma liberdade absoluta de contratação entre empregador e empregado, posto que este é o lado mais vulnerável. Por isso, é uma liberdade fundada em princípios. Quando os princípios não são respeitados quem mais sofre com essa agressão, além do indivíduo diretamente agredido, é a sociedade. A partir do momento que o ordenamento jurídico não é respeitado em prol do lucro, o caos e a insegurança são criados.

No entanto, convém destacar que a tecnologia não é uma vilã ou inimiga, mas uma facilitadora da manutenção e até criação de postos de trabalho, como o caso do teletrabalho. Essas tecnologias podem ser utilizadas de forma a otimizar o trabalho e trazer benefícios. Todavia, quando mal aplicadas, causam prejuízos aos trabalhadores e a sociedade como um todo.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 75-B³², conceitua teletrabalho 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 se configure como trabalho externo”. Para o professor Leite³³:

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade (...).

É por conta desta flexibilidade no cumprimento das tarefas durante o horário de trabalho que a jornada de trabalho é questionada no regime de teletrabalho. Em razão dessa dificuldade de controle e vigilância pessoal e direta do empregador sobre os intervalos, horário de trabalho que recaiu a incidência do art. 62, I da CLT sobre o teletrabalho.

Certamente, o teletrabalho trouxe um desafio ao legislador, aos empresários e aos juristas quanto à forma de vigilância e fiscalização do trabalho realizado pelo teletrabalhador. É óbvio que aquele que emprega possui o direito de cobrar e ter assegurado que o trabalhador labore durante o período a qual foi acordado. Por sua vez, o obreiro possui a obrigação de honrar o estipulado e não fraudar o horário de labor fingindo está trabalhando quando na verdade não estar.

³²BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 12 de janeiro de 2023.

³³Idem. LEITE, 2022, p.431

Nesse sentido, não é motivo para precarizar a modalidade de emprego de maneira a legislar como exceção ao controle do trabalho (CLT. art. 62, III). Ao contrário, conforme expõe o parágrafo único do art. 6º da CLT: “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Diante disso, tem-se que o direito à desconexão é mais necessário quando se trata daquele que trabalha na modalidade *home office*. Em alguns cenários o empregado se vê a todo momento refém das tecnologias, porque precisa se manter conectado e disponível para o seu empregador, haja vista que é uma exigência, de forma implícita, para que o empregado possa manter seu emprego.

Com o advento da pandemia do Covid-19, foi modificado profundamente a organização do trabalho. No Brasil, assim como outros países utilizaram o regime de teletrabalho como modo de organização do trabalho que permitisse a continuidade das atividades do setor empresarial, além de ser uma medida de proteção da saúde e segurança dos empregados e empregadores e da sociedade em geral.

Durante a crise sanitária, o Brasil decretou a Lei nº 13.979 de 6 de fevereiro de 2020³⁴ que dispunha sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus. Por sua vez, o Decreto Legislativo nº 6³⁵ de 20 de março de 2020 reconheceu o estado de calamidade pública em todo o Território Nacional, até dia 31 de dezembro de 2020. Outrossim, nº 927³⁶ de 22 março de 2020 dispôs sobre as medidas trabalhistas a serem adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para o enfrentamento do estado de calamidade pública. Dentre elas, foi instituído um regime jurídico especial e temporário para o teletrabalho, no setor privado.

Atualmente, o teletrabalho no setor privado é regido pelos artigos 75-A a 75-E e 62, III da CLT. Diversas foram as consequências que a pandemia de Covid-19 deixou e ainda vem deixando, posto que até momento de fechamento desta pesquisa o vírus não foi erradicado ou totalmente controlado em todos os países. Na questão do trabalho, restou claro que o teletrabalho acarreta efeitos sobre a vida familiar, social e privada do trabalhador.

Ao trabalhar em casa foi reduzido significativamente a fronteira entre a vida pessoal e profissional do obreiro. Em especial, para as mulheres que possuem uma dupla jornada de trabalho pelo fato de muitas serem mães, como demonstra a história no Brasil, ou para aquelas que são as chefes de família mostrou-se que o regime de teletrabalho sobrecarrega ainda mais estas pessoas, porque elas não só precisam focar no teletrabalho, como também tem a necessidade de cuidar da criança.

Interessante destacar que a jornada do teletrabalhador na França é controlada, conforme o art. L.1222-9³⁷ et s. do Código do Trabalho francês. Conforme Gauriau:

O teletrabalhador é regido pela legislação trabalhista, o empregador deve respeitar a jornada de trabalho e os intervalos de descanso (entre e intrajornadas), como faz em relação ao trabalhador presencial. O

³⁴BRASIL. **Lei nº 13.979 de 06 de fevereiro de 2020**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm#view. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

³⁵BRASIL. **Decreto legislativo Nº 6, de 2020**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/dlg62020.htm#:~:text=DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%206%20DE,18%20de%20mar%C3%A7o%20de%202020. Acesso em: 13 de janeiro de 2023.

³⁶BRASIL. **Medida Provisória Nº 927. 22 de março de 2020**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 13 de janeiro de 2023.

³⁷FRANÇA. **Code du travail**. Article L1222-9. Disponível em:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044605366. Acesso em: 13 de janeiro de 2023.

teletrabalhador tem direito ao controle da carga de trabalho e à determinação de horários nos quais pode ser contato pelo empregador (GAURIAU 2019).

Nota-se que diferentemente do que entende a legislação francesa, o legislador brasileiro entendeu o contrário, que não necessita o teletrabalho ser englobado pela fiscalização da quantidade de horas trabalhadas, conforme evidencia o art. 62, III da CLT. Porém, entendemos que há uma restrição imposta pela constituição quanto a ausência de fiscalização do teletrabalho contida no art. 7, XIII, determina a jornada normal de 8 horas diárias.

Além disso, diversas são sentenças que validam o direito à desconexão nas relações laborais e as eventuais violações pelos empregadores ou até mesmo colegas funcionários.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO

A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária.

A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa.

(TST - AIRR: 20584320125020464, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 18/10/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/10/2017)

Diante do exposto, conclui-se que essa disponibilidade ilimitada interfere não só no direito à desconexão e ao descanso, como também no direito de locomoção. A preocupação ocasionada no empregado interfere diretamente na sua vida privada e na sua dignidade. A violação do direito à desconexão fere não somente o empregado, mas também sua família que pode estar sofrendo prejuízos pela indisponibilidade do trabalhador para suas atividades familiares, logo, ocasionando até um dano existencial aos seus familiares.

É importante frisar que o direito do empregado se desconectar do trabalho lhe assegura a possibilidade do exercício de vários direitos elencados nos tópicos acima. Porém, o direito à desconexão foi violado com a Reforma Trabalhista. Dessa forma, é necessário ir em sentido oposto quanto à reforma nesse tema e assegurar o direito à desconexão do trabalho para que o empregado possa efetivamente usufruir dos direitos constitucionais e infraconstitucionais assegurados.

Já está comprovado pela ciência que um empregado feliz, descansado e saudável rende muito mais no seu trabalho, do que um funcionário triste, cansado, frustrado e psicologicamente sobrecarregado. Portanto, o direito à desconexão não só beneficia o trabalhador, mas também aquele que emprega.

3.2 Trabalho e o direito à desconexão

Uma das grandes dificuldades da modernidade é o saber lidar com a revolução tecnológica. Não se trata de carros voadores, armas de lazer, chips no cérebro, teletransporte, robôs, ou engenharia genética. Trata-se do elementar modo de comunicação. O acelerado mundo pós desenvolvimento da internet e do smartphone fez com que o ser humano modificasse radicalmente a maneira de se conectar com o outro.

Ligações, mensagens de texto, os tradicionais SMS, ou até os modernos e populares aplicativos de telecomunicação como WhatsApp e Telegram tornaram a comunicação fluida, rápida, imediata. Ocorre que estas novas formas de se comunicar por mais que sejam uma inovação muito assertiva no quesito integração, aproximação entre pessoas, gera problemas no campo social e econômico.

A ausência de um ensino de maneira correta de usar estes aplicativos no seio familiar e social, assim como, a ausência de uma regulamentação legal sobre o uso no ambiente de trabalho faz com que estes aplicativos se tornem vilões das relações indivíduo-indivíduo e empregado-empregador.

A partir disso, no âmbito profissional surge problemas com a invasão do empregador ao tempo de descanso do empregado. Dessa forma, com novos problemas relacionados ao trabalho surge também novos direitos, como o direito à desconexão. O direito a desconexão não é recente, mas é jovem na escala dos direitos do trabalhador. O direito à desconexão, conforme escreve Maior³⁸, pode ser entendido como direito ao não-trabalho:

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

Outrossim, o autor³⁹ continua explicando que o não-trabalho não significa não trabalhar totalmente:

Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível “necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução tecnológica, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.

Diante das análises feitas pelo autor, conclui-se que o direito à desconexão assegura ao trabalhador a não sujeição de solicitações e contatos do empregador durante o período de descanso, de maneira a se desligar completamente do trabalho. A violação ao direito à desconexão agride de forma direta a dignidade da pessoa humana⁴⁰ (art. 1, III da CF), um dos fundamentos da constituição da República do Brasil.

Importa ressaltar que o direito à desconexão não está previsto de forma explícita no texto constitucional, porém, pode ser interpretado de forma implícita a partir de uma análise

³⁸MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 20 de janeiro de 2023., p.2

³⁹Idem, MAIOR, p.3

⁴⁰BRASIL. **Constituição da República**. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucao/constitucao.htm. Acesso em: 14 de janeiro de 2023.

dos direitos sociais, como, por exemplo, o lazer, a saúde (art. 6, caput, CF). Além disso, a Consolidação Das Leis do Trabalho determina que o trabalhador deve ter direito ao intervalo de descanso intrajornada (art. 71 da CLT), de no mínimo uma hora, ao intervalo interjornada (art. 66 da CLT), de no mínimo onze horas, às férias, ao descanso semanal remunerado (Art. 7, XV da CF e art. 67 da CLT e Lei nº. 605/49), à limitação da jornada de trabalho em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (Art. 7, XIII da CF e art. 58 da CLT).

Ademais, compreende-se que esses direitos citados são de grande importância e devem ser assegurados ao trabalhador para que este tenha uma vida digna. Diante disso, conclui-se que o direito à desconexão está muito bem respaldado na legislação brasileira nos direitos fundamentais e sociais da Constituição Federal e na CLT.

Interessante abordar que em 2020 foi apresentado um Projeto de Lei nº4044⁴¹, pelo Senador Fabiano Contarato, à época, membro do partido (REDE/ES), atualmente, (PT/ES) que altera o §2 do art. 244 e acrescenta o §7 ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, a fim de dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Conforme debatido acima, o Senador fundamenta tal projeto com base na garantia do direito à saúde, ao lazer e à vida privada (art.1).

Segundo o Projeto de Lei:

Art. 72-A Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária.

§ 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional.

§ 2º As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva.”

Em 2016, houve tentativa de regulamentar a questão do direito à desconexão do trabalho, mas não obteve sucesso, pelo projeto de Lei nº 6038/2016⁴², iniciado pela deputada Angela Albino (PCdoB/SC), que foi arquivado. No Projeto houve a tentativa de acrescentar o art. 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de dispor sobre o direito à desconexão.

A deputada trouxe à tona a obviedade de que a República Federativa do Brasil confere a todos os direitos à saúde, ao lazer e à convivência familiar. Diante disso, para que tais direitos obtivessem uma maior efetividade e usufruto por parte dos trabalhadores, havia e há a necessidade de uma regulamentação quanto ao direito à desconexão e uma real desconexão do trabalho.

Na época, a deputada trouxe uma preocupação real e que no período de pandemia se mostrou muito mais alarmante do que já se pensava na época de propositura do projeto. A exigência de que o trabalhador permaneça conectado à empresa, principalmente por meio de celulares, após o fim da jornada de trabalho é preocupante pela prejudicialidade ao direito ao lazer, à privacidade, ao descanso.

⁴¹BRASIL. **Projeto de Lei 4044/2020**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 21 de janeiro de 2023.

⁴²BRASIL. **Projeto de Lei nº 6038/2016**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2095458>. Acesso em: 10 de janeiro de 2023.

Nesse sentido, já demonstrava Maior⁴³ em seu texto que:

Na era da informática, o homem está sendo transformado em sua essência: está se criando o home cibernético. Se não for, portanto, por uma questão de responsabilidade social, que se pense no problema da desconexão do trabalho, então, como uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes etc., para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar... não se adquire a plenitude do ser sem o sentimento.

A partir disso, compreende-se a necessidade do resguardo ao descanso e do lazer dos trabalhadores pela efetivação de seu direito à desconexão laboral, como medida assecuratória de sua própria dignidade. Somado a isso, tem-se que quando o empregado fica submerso em um volume excessivo de tarefas, além de ficar à disposição do empregador por um período ilimitado, além de ter que lidar com sentimentos de baixa autoestima e esgotamento, o trabalhador terá o seu projeto de vida prejudicado, logo, culminando em um possível dano existencial.

Por sua vez, o direito à desconexão se traduz como o direito que o empregado possui de se desligar, concretamente, do trabalho em seus momentos de descanso, férias, feriados, de não estar à disposição do empregador, de não estar conectado a ferramentas digitais, de modo a conseguir se recuperar física e mentalmente.

Segundo a pesquisadora Gauriau⁴⁴, direito à desconexão é o direito individual do trabalhador liberar-se das ordens emanadas do seu empregador nos momentos de descanso. Além disso, consiste em o obreiro não realizar nenhuma atividade fora do expediente relacionada ao trabalho, como atender chamadas telefônicas ou prestar qualquer esclarecimento por aplicativo de mensagens.

Para o professor Rosso⁴⁵, a jornada de trabalho se expressa pelo componente de duração, que compreende a quantidade de tempo que o trabalho consome das vidas das pessoas. O estudo sobre a jornada de trabalho ideal, saudável e adequada ganha força a partir das experiências dos Estados-nações e das diversas categorias ocupacionais e é a partir das experiências das nações e a predominância do sistema capitalista com as revoluções industriais e a forma que o patrão comprava a força de trabalho do assalariado que o debate ganha espaço nos meios acadêmicos.

O direito à desconexão está ligado a ideia de garantir ao trabalhador o direito à saúde, repouso, lazer e proteção da vida privada. Na União Europeia a garantia da melhoria da segurança e da saúde no trabalho é uma questão de grande importância. Desde meados da década de 80 vem ocorrendo diversos movimentos de se construir e aperfeiçoar uma legislação mínima a fim de fixar normas de proteção aos trabalhadores. Todavia, tal diretriz não impede que os estados membros elaborem suas próprias normas de modo mais rigoroso.

Entre as leis, destaca-se a Diretiva-Quadro 89/391/CEE relativa à aplicação de medidas destinadas a promover melhoria de segurança e da saúde dos trabalhadores. Assim como a Diretiva 93/104/CE, modificada pela Diretiva 2003/88/CE⁴⁶, que trouxe uma atualização de termos para anterior. Esta diretiva trata de determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.

⁴³Idem, MAIOR, p.20

⁴⁴GAURIAU, Rosane. **Direito à desconexão e teletrabalho**: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo Comparado Franco-Brasileiro. Disponível em: ... Acesso em: 08 de janeiro de 2023. p. 4.

⁴⁵ROSSO, Sadi Dal. **Jornada de Trabalho: Duração e Intensidade**. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v58n4/a16v58n4>. Acesso em: 28 de dezembro de 2022.

⁴⁶EUR-LEX. **Diretiva 2003/88/ CE**. Parlamento Europeu. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088>. Acesso em: 10 de janeiro de 2023.

Interpretando a Diretiva 2003/88/CE, o trabalhador deve beneficiar-se de períodos de repouso adequados que permitam a recuperação da fadiga do trabalho, assim como, períodos de repouso preventivos a fim de minimizar os riscos à saúde que a cumulação de trabalho sem o repouso necessário é capaz de provocar. Estes períodos de descanso devem suceder imediatamente ao tempo de trabalho que se destina a compensar, com a finalidade de evitar a ocorrência de um estado de esgotamento do trabalhador.

Na França, segundo estudos da pesquisadora Gauriau⁴⁷: “o direito a saúde e ao repouso são direitos à *valeur constitutionnelle* enunciados pelo *Conseil constitutionnel* francês”. Diante disso, afirma a autora que tanto ordenamento jurídico europeu quanto francês reconhecem aos trabalhadores o direito à saúde, repouso e lazer. Quanto que no Brasil, estes direitos, são de ordem dos direitos fundamentais assegurados a todos os trabalhadores, conforme artigos 6º, caput, 196 e 217, §3º da CF.

Como forma de construção de uma legitimação ao direito à desconexão, a autora traz que jurisprudência brasileira usa de outros direitos para, de forma extensiva, validar o direito à desconexão, como o uso do direito à intimidade e à vida privada, art. 5, V, X, direito à saúde no art. 6 e 196, direito à limitação da jornada de trabalho no art. 7, XIII, XIV, o direito ao repouso semanal no art. 7, XV, ao gozo de férias anuais remuneradas no art. 7, XVII, ao lazer no art. 227 e à convivência familiar no art. 227, todos da Constituição Federal.

Além disso, compreende-se que o princípio da dignidade humana também pode ser usado para validar o direito à desconexão, art. 1, III.

O direito à desconexão visa assegurar ao trabalhador o direito ao repouso, ao lazer, bem como garantir sua saúde física e mental, vida social, familiar e privada. A França possui legislação específica desde 2016, enquanto no Brasil houve apenas um Projeto de Lei (PL 4044/2020). Importa destacar que durante a pandemia de Covid-19, que assolou a humanidade, e os mais diversos postos de trabalho, como forma de remediar os prejuízos, o teletrabalho foi eleito como medida de prevenção e manutenção dos empregos.

Ocorre que a intensificação desta modalidade de trabalho trouxe consigo diversos problemas, entre eles, a hiperconexão, o aumento da carga de trabalho e da jornada de trabalho, dificuldades de delimitar a vida privada e profissional.

Interessa destacar que durante o período de intensificação da pandemia e do isolamento social o uso das tecnologias da comunicação teve um impulsionamento jamais visto antes e, com isso, foi vivenciado o poder da tecnologia digital de comunicação como os e-mails, SMS, Messenger, Telegram, WhatsApp.

Sendo assim, conclui-se que a ausência de uma regulamentação específica sobre o tema gera uma insegurança jurídica aos trabalhadores e as empresas. Nesse sentido, o direito à desconexão possui a problemática de existência, ou seja, ele existe, mas como corolário de outros direitos e não como um direito próprio. Dessa forma, gera dois problemas facilmente observáveis, sendo eles, o desconhecimento do empresário de que este direito existe e ele deve respeitar, e, por sua vez, o desamparo legal expresso e não interpretativo do trabalhador.

3.3 Trabalho e saúde

É interessante notar que as tecnologias da informação e comunicação podem causar danos ao trabalhador quando não regularizado e bem orientado o seu uso. Ademais, outro problema que vem ocorrendo e precisa ser abordado é a flexibilização e a precarização do trabalho.

⁴⁷ Idem. GAURIAU, p.5

A retirada de direitos trabalhistas pelo legislador, como a retirada do teletrabalho do regime normal de duração do trabalho faz com que o empregado não seja obrigado a cumprir uma jornada de trabalho fixa, logo, conseqüentemente, não receberá o pagamento de horas extras, de adicional noturno, dos intervalos interjornada e intrajornada, assim como, não terá garantido seu direito à desconexão.

Diversos são os danos que podem acometer o empregado, entre eles, está a violação à vida privada, ao lazer, ao descanso, à família e, sobretudo a saúde, seja ela física ou mental.

O *home-office* proporciona aos trabalhadores a possibilidade de executar suas atividades em casa, sem romper o vínculo com a organização tomadora dos serviços, além disso, possibilita ao empregado uma flexibilização das horas do trabalho porque o trabalho no domicílio pode ser monitorado por produção ou metas, logo, gera uma economia de tempo pelo fato de não ser necessário o deslocamento ao local de trabalho, assim como uma maior produtividade e conforto.

Por outro lado, trabalhar na própria residência pode gerar novos gastos, visto que haverá mais consumo de água, alimentos, energia elétrica, além de desgastar produtos e aparelhos eletrônicos pessoais. Outra questão é que pode ser gerado um maior estresse por conta da interrupção do pensamento por outros moradores, vizinhos etc. Há também a sensação de isolamento e não pertencimento a uma microssociedade que é criada no ambiente de trabalho, devido à não socialização com os colegas.

Por fim, pode resultar em sobrecarga, porque se as regras do teletrabalho não forem muito bem estabelecidas e o empregado for acionado constantemente, os intervalos para descanso serão afetados e pode levar a sobrecarga de atividades de modo a provocar até mesmo a Síndrome de *Burnout*.

É interessante destacar que o Brasil vivencia, desde dezembro de 2019, um momento histórico de pandemia epidemiológica causada pelo vírus Sars-Cov-2, chamado pela população e matérias jornalísticas de coronavírus ou Covid-19. Por mais que em 2023 os casos de infecção pelo vírus tenha diminuído, e o Brasil vivencie um quadro mais estável de contágio e transmissão, acarretando até mesmo na flexibilização do uso de máscaras em lugares públicos⁴⁸, não se pode dizer que a pandemia acabou⁴⁹.

Ocorre que este cenário de pandemia veio deixando diversas conseqüências. Conforme Oliveira e Tourinho⁵⁰ destacam:

A alta infecção de fácil contaminação do vírus tem provocado temor na população e alterado as estruturas de poder, econômicas, sociais e principalmente, jurídicas dos Estados, quando da edição de diplomas normativos com restrição de direitos e de precarização da legislação trabalhista.

Diante dessa conjuntura, foi necessária uma remodelagem na forma de prestação de serviço do trabalhador. Para que os postos de trabalho continuassem e os empresários

⁴⁸GOV.BR. **Anvisa determina o fim da obrigatoriedade do uso de máscara em aeroportos e aeronaves.** Disponível em: <https://www.gov.br/anac/pt-br/noticias/2022/anvisa-determina-o-fim-da-obrigatoriedade-do-uso-de-mascara-em-aeroportos-e-aeronaves>. Acesso em 14 de janeiro de 2023.

⁴⁹UOL. **Por que a pandemia de covid está longe de terminar?** Disponível em: <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/bbc/2023/01/16/por-que-a-pandemia-de-covid-esta-longe-de-terminar.htm>. Acesso em : 16 de janeiro de 2023.

⁵⁰OLIVEIRA, Luis P. F. de; TOURINHO, Luciano de O. Souza. **Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica:** um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 3, p. 1-37, 2020. Disponível em: < <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/83/57>>. Acesso em 17 de janeiro de 2023.

amenizassem os prejuízos ocorridos pela paralização do comércio, houve uma potencialização do uso do teletrabalho, conforme pontua Oliveira e Tourinho⁵¹:

(...) com a economia em baixa e diante da limitação social para praticarem suas atividades corporativas, as empresas adotaram a modalidade de trabalho ‘teletrabalho’ como alternativa viável para manutenção da dinâmica empresarial.

Acontece que com o aumento do uso do teletrabalho na modalidade *home office* houve um agravamento de doenças ocupacionais, como a Síndrome de *Burnout*, haja vista o ambiente de trabalho desgastante e o aumento do estresse somático causado pelo trabalho. Ocorre que muito das vezes o empregado não possui uma jornada de trabalho fixa e estabelecida, com isso, acaba por ficar em uma situação de dedicação exclusiva ao serviço.

Este gasto a mais de energia, foco, dedicação, atenção excessiva que o teletrabalho pode ocasionar leva o empregado a transtornos mentais e depressões gravíssimas e consequências severas. Quando Maslach⁵² e seus colegas Schaufeli e Leiter publicaram o resultado de suas pesquisas intitulada *Job Burnout*, trouxeram à tona que este esgotamento ocorre por conta de uma reação do corpo a ‘estressores interpessoais crônicos no trabalho’, sendo identificado três componentes principais: a exaustão extrema, sentimentos de cinismo e o distanciamento do trabalho e uma sensação de ineficácia e falta de realização:

O componente de exaustão representa a dimensão básica de estresse individual do burnout. Refere-se a sentimentos de estar sobrecarregado e esgotado de seus recursos emocionais e físicos. O componente de cinismo (ou despersonalização) representa a dimensão do contexto interpessoal do burnout. Isto refere-se a uma resposta negativa, insensível ou excessivamente distante de vários aspectos do trabalho. O componente de eficácia ou realização reduzida representa a dimensão de autoavaliação do burnout. Refere-se a sentimentos de incompetência e falta de realização e produtividade no trabalho. (tradução do autor)

Posteriormente, a Síndrome de *Burnout* passou a ficar conhecida como um “distúrbio psíquico de caráter depressivo, decorrente de esgotamento intenso físico e mental, que ocorre no âmbito do trabalho e acomete profissionais que atuam sob pressão e com responsabilidades constantes”, conforme destaca os professores Maciel e Lando⁵³.

Por sua vez, o Decreto 3.048/1999⁵⁴ trata a Síndrome de Burnout como uma doença ocupacional, sendo elencada no Anexo II, Lista B, alínea XII, na seção de Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com Trabalho (Grupo V da CID-10), descrita como “Sensação de Estar Acabado” ou “Síndrome do Esgotamento Profissional” ou “Síndrome de

⁵¹Idem, OLIVEIRA e TOURINHO, p. 25

⁵² MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. **Job Burnout**. Disponível em: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/154.pdf>. Acesso em 09 de janeiro de 2023.

⁵³ MACIEL, Álvaro dos S.; LANDO, George A. **Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil**: uma análise da flexibilização trabalhista e os paradoxos do home office/anywhere office. Revista Espaço Acadêmico, Edição Especial, v. 20, p. 63-74, 1 abr.2021. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58043/751375151854>. Acesso em: 20 de janeiro de 2023., p. 72

⁵⁴BRASIL. **Decreto nº 3.048 de 06 de maio de 1999**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

Burn-Out”, provocada por ritmo de trabalho penoso (Z56.3) ou por outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6).

A consequência para os trabalhadores diagnosticados com essa doença são sintomas de distanciamento social e comportamentos negativos da vida em sociedade, além de terem que lidar com problemas decorrentes do esgotamento, por exemplo, depressão. Ocorre que neste desencadeamento de patologias o trabalhador sofre e, sobretudo, aqueles que estão ao seu redor de uma forma reflexa.

O filósofo Han⁵⁵ resume o problema dizendo que

(...) o que causa a depressão do esgotamento não é o imperativo de obedecer apenas a si mesmo, mas a pressão de desempenho. Visto a partir daqui a Síndrome de *Burnout* não expressa o si mesmo esgotado, mas antes a alma consumida. (...)

Dessa forma, pode-se comparar a pessoa com Síndrome de *Burnout* com os muçulmanos nos campos de concentração, que eram, segundo o autor acima⁵⁶ “prisioneiros fracos e consumidos, que se tornaram completamente apáticos com a depressão aguda e que nem sequer conseguem ainda distinguir entre o frio físico e o comando do guarda”.

Com isso, percebe-se que a Síndrome de Burnout é tão grave ao ponto de debilitar os trabalhadores que utilizam o intelecto, posto que o home-office é virtual, como se um trabalho físico excessivo tivesse sido realizado.

4 CONCLUSÕES

As inovações no campo das telecomunicações e da informática alteraram nitidamente os padrões existentes na forma de trabalhar e produzir, exercendo papel determinante na realidade social, o que, conseqüentemente, acaba por influenciar o Direito do Trabalho. Todavia, concomitante ao tempo em que a tecnologia atua como fator condicionante do ordenamento jurídico, é também por ele influenciada.

Nesse sentido, a vinculação do trabalhador à empresa se tornou, amiúde, ilimitada, cabendo a jurisprudência e a doutrina, por meio de um processo de atividade hermenêutica, aplicar nos novos conteúdos e funções alguns direitos já tradicionais, como os direitos fundamentais à limitação da jornada, ao intervalo para repouso e alimentação, ao descanso semanal remunerado, às férias, bem como dos direitos ao lazer, à intimidade e à vida privada.

A partir disso, a regulamentação e a proteção ao direito à desconexão do trabalho, unifica-se em um bem jurídico: o descanso, suscetível de defesa e proteção mediante tutela judicial. Outrossim, o reconhecimento do referido direito representa à ampliação da tutela jurisdicional aos trabalhadores.

Importante analisar que o direito à desconexão está diretamente relacionado à limitação de jornada de trabalho. Fatores condicionantes de um labor saudável pelo indivíduo devem levar em consideração questões biológicas, sociais e econômicas. A ausência de um destes elementos torna a jornada de trabalho insustentável a longo prazo para o ser humano. Diante disso, compreende-se a necessidade do resguardo ao descanso, ao lazer dos trabalhadores.

Outrossim, observa-se a necessidade de se criar mecanismos de controle de jornada no teletrabalho. Conclui-se que a demora pela regulamentação dessa modalidade de trabalho no Brasil se faz pelo vagar do legislativo, posto que não falta países com uma avançada percepção sobre o tema, como a França.

⁵⁵HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2015. p. 17

⁵⁶ Idem, HAN, p.27

No Brasil, o direito à desconexão existe, porém não como lei própria, mas como corolário de outros direitos. Ocorre que isso gera uma insegurança jurídica e uma morosidade e desatenção das empresas em se precaver sobre a ocorrência de uma hiperconexão do seu funcionário. Além disso, conseqüentemente, este desamparo legal torna uma fiscalização mais difícil por parte dos órgãos fiscalizadores e dos próprios trabalhadores quanto ao seu direito.

Conclui-se, a partir desta pesquisa que saúde do trabalhador sofre influência da desregulamentação do Direito do Trabalho, em especial, acerca da jornada de trabalho. O direito à desconexão é uma forma de descanso do empregado. Por sua vez, é no descanso, o tempo que o indivíduo tem para usufruir um momento com sua família, amigos, recarregar a energia e poder realizar um melhor labor. Diante disso, o trabalho que utiliza da tecnologia para sua existência, ou que faz uso de algum meio tecnológico de comunicação para tornar o processo mais eficiente, necessita estabelecer limites para o uso dessa tecnologia, a fim de não sobrecarregar o funcionário física e psicologicamente.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 19 de janeiro de 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.979 de 06 de fevereiro de 2020**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/lei/113979.htm#view. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

BRASIL. **Código Civil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 29 de dezembro de 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 29 de dezembro de 2022.

BRASIL. **Decreto legislativo Nº 6, de 2020**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/dlg62020.htm#:~:text=DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%206%2C%20DE,18%20de%20mar%C3%A7o%20de%202020. Acesso em: 13 de janeiro de 2023.

BRASIL. **Medida Provisória Nº 927. 22 de março de 2020**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 13 de janeiro de 2023

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei 4044/2020**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 21 de janeiro de 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.979 de 06 de fevereiro de 2020**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/lei/113979.htm#view. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

BRASIL. **Decreto legislativo Nº 6, de 2020**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/dlg62020.htm#:~:text=DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%206%2C%20DE,18%20de%20mar%C3%A7o%20de%202020. Acesso em: 13 de janeiro de 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.048 de 06 de maio de 1999**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. – 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

CASTILHO, Larissa Ximenes; ESTEVES, Juliana Teixeira. **A duração do trabalho e os três espíritos do capitalismo.** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/ThfF8WSm3dHFHxyytwNCYP/?format=pdf&lang=pt#:~:text=A%20Lei%20de%201833%20previa,idade%20de%209%2D18%20anos>. Acesso em: 28 de dezembro de 2022.

DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade:** o castigo de prometeu. São Paulo: LTr, 1996, apud CASTILHO e ESTEVES, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. - 18. ed. - São Paulo: LTr, 2019.

IGLÉSIAS, Francisco. **A industrialização brasileira.** -5.ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1993

EDUCATION IN ENGLAND. **The factory act, 1833.** Disponível em: <http://www.educationengland.org.uk/documents/acts/1833-factories-act.html>. Acesso em: 30 de dezembro de 2022.

EUR-LEX. Diretiva 2003/88/ CE. Parlamento Europeu. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088>. Acesso em: 10 de janeiro de 2023.

FRANÇA. **Code du travail.** Article L1222-9. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044605366. Acesso em: 13 de janeiro de 2023.

FAUSTO, Boris. **História do Brasil.** – 2.ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo: Fundação do Desenvolvimento da Educação, 1995.

GOV.BR. **Anvisa determina o fim da obrigatoriedade do uso de máscara em aeroportos e aeronaves.** Disponível em: <https://www.gov.br/anac/pt-br/noticias/2022/anvisa-determina-o-fim-da-obrigatoriedade-do-uso-de-mascara-em-aeroportos-e-aeronaves>. Acesso em 14 de janeiro de 2023.

GAURIAU, Rosane. **Direito à desconexão e teletrabalho:** contribuição do direito do trabalho francês. Estudo Comparado Franco-Brasileiro. Disponível em: ... Acesso em: 08 de janeiro de 2023.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço.** Tradução de Enio Paulo Giachini. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2015

MARX, Karl. **O capital:** Crítica da economia política. Livro I. O processo de produção do capital. Editora Boi Tempo, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** – 14. ed. – São Paulo : SaraivaJur, 2022.

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. **Job Burnout**. Disponível em: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/154.pdf>. Acesso em 09 de janeiro de 2023.

MACIEL, Álvaro dos S.; LANDO, George A. **Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil**: uma análise da flexibilização trabalhista e os paradoxos do home office/anywhere office. Revista Espaço Acadêmico, Edição Especial, v. 20, p. 63-74, 1 abr.2021. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58043/751375151854>. Acesso em: 20 de janeiro de 2023

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 20 de janeiro de 2023.

PINTO, Maria Cecília Alves. As novas tecnologias e o trabalho: proteção para o empregado e para o ser humano. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade – Brasília : ESMPU, 2020, p.192

JORGE NETO, Francisco Ferreira ; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. –9.ed.– São Paulo: Atlas, 2019.

OLIVEIRA, Luis P. F. de; TOURINHO, Luciano de O. Souza. **Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica**: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 3, p. 1-37, 2020. Disponível em: < <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/83/57>>. Acesso em 17 de janeiro de 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020., p. 700.

ROSSO, Sadi Dal. **Jornada de Trabalho**: Duração e Intensidade. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v58n4/a16v58n4>. Acesso em: 28 de dezembro de 2022.

UOL. **Por que a pandemia de covid está longe de terminar?**. Disponível em: <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/bbc/2023/01/16/por-que-a-pandemia-de-covid-esta-longo-de-terminar.htm>. Acesso em : 16 de janeiro de 2023.