

# DIREITO DO EMPREGADO À DESCONEXÃO

## *EMPLOYEE'S RIGHT TO DISCONNECT*

**Tânia Regina Silva Reckziegel\***  
**Wesley Roberto Mariano da Silva\*\***

**RESUMO:** O presente artigo tem como principal objetivo analisar o direito à desconexão do empregado diante da evolução e impacto advindo com novas tecnologias. O estudo utiliza o método de abordagem dedutivo e o de interpretação via pesquisa bibliográfico-documental. Primeiramente, é abordada a evolução da tecnologia na sociedade, bem como sua introdução e relação com o ambiente produtivo. Em seguida, passa-se a explorar os impactos e reflexos sobre a utilização das tecnologias no meio produtivo, e a criação do chamado teletrabalho e suas consequências geradas ao empregado, que permanece em constante conexão ao seu ambiente laboral. O direito à desconexão não vem recebendo a atenção necessária pela doutrina e legisladores, enfatizando que o enquadramento do operário em regime de teletrabalho, nas exceções previstas do controle de jornada, revela grande violação aos direitos constitucionais previstos.

**PALAVRAS-CHAVE:** Trabalhista. Direito à Desconexão. Direitos Fundamentais.

*ABSTRACT: This paper aims at analyzing employee's right to disconnect as technologies evolve, thus causing impacts. The study uses both deductive and interpretation approach methods through bibliographical/documentary research. Firstly, it addresses the technological evolution within society, as well as its introduction and relation with the productive environment. Thereafter, the impacts and reflexes encompassing the use of technologies in the productive environment are tackled, and the creation of the so-called telework and its consequences for the employee, who is always connected to their working environment. The right to disconnect has not been given proper attention by the doctrine and legislators, highlighting that the assignment of telework, excepting specific situations, unveils a great violation of the workers constitutional rights.*

**KEYWORDS:** Labor. Right to Disconnect. Fundamental Rights.

---

\* *Doutoranda em Ciências Jurídicas pela Universidad do Museo Social Argentino – UMSA; mestre em Direitos Sociais e Políticas Públicas pela Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC; especialista em Gestão Pública pela UFRGS; bacharel em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos UNISINOS; conselheira do Conselho Nacional de Justiça – CNJ; desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região; presidente da Comissão Permanente de Comunicação do Poder Judiciário; coordenadora do Comitê Gestor Nacional Judicial de Enfrentamento à Exploração do Trabalho em Condição Análoga a de Escravo e ao Tráfico de Pessoas; gestora do Termo de Cooperação Técnica nº 019/2020, celebrado entre o Conselho Nacional de Justiça e o Ministério de Justiça e Segurança Pública; membro do Observatório dos Direitos Humanos do Poder Judiciário.*

\*\* *Doutorando em Ciências Jurídicas pela Universidad do Museo Social Argentino – UMSA; especialista em Direito Processual pela Universidade de Rio Verde; bacharel em Direito pela Faculdade de Educação e Ciências Humanas de Anicuns – FECHA; bacharel em Teologia pela Universidade Kurios; analista judiciário – assessor técnico de desembargador no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás.*

## 1 – Introdução

As modificações advindas do avanço tecnológico e da globalização no ambiente de trabalho fazem com que surjam novos modelos da relação de trabalho. O computador e o correio eletrônico utilizados pelos empregados são sinais dessas transformações.

Porém, a utilização desses novos instrumentos tem gerado muitas questões de ordem jurídica, pois coloca em confronto os direitos dos empregados, como a jornada de trabalho, o descanso, o lazer, a vida familiar, dentre outros direitos conquistados ao longo do tempo.

O trabalho, por si só, não gera nenhum prejuízo ao indivíduo, embora a relação jurídica existente entre empregado e empregador possa gerar danos, pois como toda relação jurídica a relação de trabalho gera direitos e obrigações para as partes envolvidas e, em casos de exercício arbitrário desses direitos, pode restar configurado o dano ao trabalhador.

A evolução tecnológica e a conseqüente inserção de novos meios de comunicação resultaram também em novos meios de prestação de serviços e, com isso, o surgimento de um novo regime de trabalho nunca antes visto pelo meio jurídico. O teletrabalho, modo operacional resultante das tecnologias compreendidas, apresenta-se viável para redução de custos e aumento da competitividade empresarial. A transposição do controle físico do empregador para o controle virtual, com a desconcentração do ambiente de trabalho, é uma boa opção para o labor no século XXI.

O artigo busca elucidar a necessidade de separar parte do dia para o descanso e o lazer e uma parte destinada ao trabalho, analisando a necessidade de um tempo em que o empregado deve permanecer desconectado de suas atividades laborais, destinado ao não trabalho.

## 2 – A valorização do trabalho humano

A própria noção de trabalho já se apresenta, no texto da Bíblia Sagrada, ligada à punição, à dor e ao sofrimento. Segundo o Gênesis, Adão, após provar do fruto proibido, foi expulso por Deus do Éden, onde reinavam abundância e ociosidade. Foi-lhe sentenciado pelo Criador: “No suor de teu rosto comerás pão, até que voltes ao solo (...)”. A expressão utilizada remete à necessidade de se trabalhar (“suor do teu rosto” significa esforço) para que os víveres necessários à subsistência (“pão”) sejam garantidos.

Não bastasse isso, inglória é a própria etimologia da palavra “trabalho”, oriunda dos vocábulos latinos “*tripaliare*”, cujo significado é “torturar”, e “*tripalium*”, antigo instrumento de tortura.

## DOCTRINA

Diante de tão nefasta associação, não é de se espantar que nas civilizações antigas o trabalho fosse reservado aos escravos, seres desprovidos de personalidade e vistos como uma coisa, um bem de propriedade de determinado cidadão. Aos homens tidos por honrosos reservavam-se as atividades de cunho intelectual, político e militar.

Na Idade Média, a situação apresentou alguma melhora, mas ainda deixava a desejar. Pelo modo de produção adotado no feudalismo, havia a figura do servo, trabalhador que, além de cultivar uma parcela de terra cedida pelo senhor feudal, era obrigado a laborar nas reservas senhoriais e pagar impostos e taxas. A servidão se justificava pelo fato de o servo não possuir terras, estando sempre na dependência de outrem para empreender a cultura destinada à sua manutenção. Tal submissão era garantida mediante coação militar, jurídica e até religiosa, visto que a Igreja apregoava a ideia de que a posição do indivíduo na sociedade derivava da vontade de Deus. Diante disso, os servos viam-se obrigados a amar e a venerar seu senhor.

A partir do século XVI, o feudalismo começou a declinar. Surgiram as cidades e os artesãos, que se agrupavam em corporações de ofício. Nesse sistema, havia os mestres – donos das oficinas e diretores das corporações. No segundo escalão, situavam-se os companheiros, que eram trabalhadores remunerados. No último degrau, estavam os aprendizes, jovens entregues pelas suas famílias aos mestres, a fim de que aprendessem o ofício de artesanato. Nas corporações, havia muita exploração da mão de obra dos companheiros e aprendizes pelos mestres, que, atentos primordialmente ao sucesso de seu empreendimento, impunham um rígido sistema de regras e pagavam baixos salários aos obreiros.

No século XVIII, surgiu o liberalismo, que apregoava a liberdade absoluta do homem em todas as suas atividades, ou seja, afastava-se a intervenção estatal nos assuntos de ordem econômica. No fervilhar desses novos ideais eclodem a Revolução Francesa e a Revolução Industrial, esta última fruto do avanço tecnológico que se instalava na época e da migração da mão de obra rural. Tal período foi bastante conturbado para os trabalhadores.

A industrialização provocou problemas de grande monta na então ordem social. Os artesãos sofreram expressiva perda com o advento do novo modo de produção em massa, focado nas máquinas, que eram capazes de produzir em maior escala e em menor tempo. Os trabalhadores, dentre eles crianças, eram submetidos a jornadas extenuantes, de até 18 horas de trabalho. Viviam em precaríssimas condições de habitação, alimentação e higiene. Os empregadores chegavam a agredir fisicamente os empregados que incidissem em erro, na consecução de suas tarefas. Os salários eram baixíssimos. Não havia

## DOCTRINA

legislação trabalhista, haja vista a inexistência de controle do Estado sobre as relações laborais.

Os operários, todavia, não aceitaram passivamente as circunstâncias horrendas a que eram submetidos. Iniciaram-se, então, os primeiros focos de resistência (século XIX), que culminaram no movimento socialista, o qual se contrapunha ao liberalismo.

A própria Igreja Católica, atenta às profundas mudanças sociais que ocorriam, editou, dentre outras, a encíclica “*Rerum Novarum*” (15.05.1891). Esta defendia a ideia de que o trabalho necessitava do capital e vice-versa, ou seja, um não poderia existir sem o outro. Em vista disso, o labor perdeu um pouco a estampa afluente que detinha até então.

Empós, o Estado passou a intervir nas relações de trabalho, destacando-se a Constituição de Weimar, de 11.08.1919, que continha um capítulo sobre a ordem econômica e social.

As formas de produção também sofreram significativas modificações, como bem delineado por Hádassa Dolores Bonilha Ferreira (2004, p. 32):

“A doutrina que inaugurou a estrutura da organização do trabalho em linhas de montagem, denominada taylorismo e fordismo, foi o primeiro passo para as grandes mudanças. Até então, as fábricas eram basicamente manufatureiras, sendo o artesão o principal trabalhador, o qual acompanhava e participava de todo o processo de produção. Com o implemento de novas tecnologias, foi possível desenvolver uma teoria de organização baseada na divisão do trabalho mediante linhas de montagem, ou seja, o artesão cede lugar ao operário, que ficará adstrito a uma só função, deixando de acompanhar todo o processo produtivo. Isso possibilitou um rápido crescimento das indústrias, principalmente a automobilística, que ficaram mais produtivas e lucrativas.

Contudo, o surgimento de novas tecnologias possibilitou que seus possuidores, principalmente o Japão, lançassem, mais tarde, um novo modelo de organização do trabalho em equipe. Para essa nova teoria, denominada toyotismo, o perfil de trabalhador desejado era aquele capaz de trabalhar em equipe e assimilar facilmente novas tecnologias, detentor de conhecimento técnico, sendo competitivo e flexível. Estava inaugurada a era da técnica, da competitividade, da flexibilidade. Esse sistema de organização do trabalho perdura até hoje.”

A globalização, fenômeno ocorrente nos dias atuais, começou a delinear novos contornos sobre a questão do valor do trabalho humano. Sua relação com

## DOCTRINA

o modo de produção atual é assim explicada por Nogueira *et al.* (1999), Pires (2001) e Santos (2000) *apud* André Luiz Souza Aguiar (2006, p. 72):

“A globalização é o ápice do processo de internacionalização do mundo capitalista, com transformações estruturais e instabilidade conjuntural no universo organizacional, colocando a empresa frente a frente com novas condições de mercado, voltada para a competitividade – inovação tecnológica, maior produtividade, melhor qualidade, redução de custos, mais eficiência –, e preocupada com a sobrevivência organizacional, precarização das condições de trabalho, instabilidade econômica, incertezas profissionais, desemprego, fim da estrutura formal e hierarquizada, início da estrutura flexível e menos hierarquizada, ágil e enxuta.”

Com efeito, o novo contexto globalizado é terra fértil para o assédio moral. Exige-se muito do profissional, que, assim como os produtos colocados no mercado, não pode ter defeitos. Deve ser impecável, disponível, talentoso, criativo e estar preparado para toda e qualquer mudança na empresa. Quem não se encaixa nesse perfil é imediatamente rechaçado. O ser humano passa a ser visto como peça de uma engrenagem, quer dizer, se apresentar qualquer imperfeição, é imediatamente substituído por outro.

Essa cultura leva a uma intensa competitividade no mercado de trabalho, o que gera o fim do coleguismo e da solidariedade no ambiente laboral. Nessa concepção, o importante é alcançar as metas profissionais, ascender na carreira, receber elogios e ser benquisto pelos superiores. Para tal, vale tudo, inclusive excluir, diminuir e/ou desvalorizar o colega-adversário. Aos exercentes de chefia, cabe exigir o máximo dos subordinados, ainda que seja necessária a utilização dos mais absurdos métodos de coerção.

Toda essa sistemática refletiu negativamente sobre os trabalhadores. Por isso, pode-se atribuir à globalização a responsabilidade pela eclosão do assédio moral. Nesse diapasão, vale mais uma vez transcrever os ensinamentos de Batista (2003) *apud* André Luiz Souza Aguiar (2006, p. 76):

“A proliferação do assédio moral, nos últimos tempos, não deixa de estar diretamente relacionada com as imposições das novas técnicas de gerir as organizações, dentro do modelo ditado pela globalização na sua constante busca de mercados e rentabilidade, sendo exigida cada vez mais do trabalhador uma produtividade acima da sua capacidade, independentemente da sua condição física e mental.”

## DOCTRINA

Ao lado da globalização, temos a flexibilização das relações de trabalho, a qual é conceituada por Amauri Mascaro Nascimento *apud* Luiz Henrique Souza de Carvalho (2000, p. 3):

“Flexibilização do direito do trabalho é a corrente de pensamento segundo a qual necessidades de natureza econômica justificam a posteriorização dos direitos dos trabalhadores, como a estabilidade no emprego, as limitações à jornada diária de trabalho, substituídas por um módulo anual de totalização da duração do trabalho, a imposição pelo empregador das formas de contratação do trabalho moldadas de acordo com o interesse unilateral da empresa, o afastamento sistemático do direito adquirido pelo trabalhador e que ficaria ineficaz sempre que a produção econômica o exigisse, enfim, o crescimento do direito potestativo do empregador.”

A justificativa apresentada para a flexibilização das relações de trabalho no mundo globalizado é a impossibilidade de as empresas, ante um mercado em constante mutação, conseguirem suprir todos os direitos trabalhistas. Com isso, cria-se um embate entre os defensores do Estado Liberal e os adeptos do Estado Social, como bem explicado por Luiz Henrique Souza Carvalho (2000, p. 2):

“A globalização da economia acirrou a polêmica entre os defensores do Estado Social e os adeptos do Estado Liberal, os quais, obviamente, adotaram caminhos distintos a respeito da posição dos poderes públicos frente às relações de trabalho. Os neoliberais pregam a omissão do Estado, desregulamentando, tanto quanto possível, o Direito do Trabalho, a fim de que as condições do emprego sejam ditadas, basicamente, pelas leis do mercado. Já os defensores do Estado Social, esteados na doutrina social da Igreja ou na filosofia trabalhista, advogam a intervenção estatal nas relações de trabalho, na medida necessária é efetivação dos princípios formadores da justiça social e à preservação da dignidade humana.”

Uma vez implementada a flexibilização, como sonham os modernos detentores do poderio econômico, precarizam-se as relações de trabalho. Ora, o Direito do Trabalho surgiu para coibir os abusos praticados pelos empregadores, e o exemplo mais cabal dessa necessidade de freios está nas desumanas condições de trabalho impostas aos operários das fábricas na época da Revolução Industrial, como já relatado.

Não bastasse isso, como se falar em flexibilização, quando nem os mais basilares direitos trabalhistas são respeitados? No Brasil, os anúncios de emprego apresentam em destaque a expressão “carteira assinada”, como se isso fosse uma vantagem extraordinária, e não uma obrigação mínima do empregador.

A redução dos direitos trabalhistas é agente fomentador dos excessos, pois o trabalhador fica à mercê da vontade do empregador, o qual, pelo sistema flexibilizador, passa a ter liberdades e facilidades para implementar quaisquer condições de trabalho, como, por exemplo, jornadas extenuantes e ausência ou drástica diminuição de pausas para repouso e descanso (intervalo intrajornada). É bem provável que também se obtenha uma maior facilidade para dispensa dos empregados, sem tanto ônus. Assim, quem não se adequar às novas (e duras) regras será facilmente descartado.

### 3 – Direitos fundamentais dos empregados

Os direitos fundamentais servem, obviamente, de fundamento a outros direitos derivados ou subordinados a eles, sendo garantidos ao indivíduo pela lei fundamental do Estado e são essenciais, quando permanentes e invariáveis, inerentes a todos os homens.

Silva (1997, p. 106) considera que “(...) a dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida”. A característica fundamental do princípio jurídico da dignidade da pessoa humana, que o torna de suprema importância e significado, é que ele assegura um mínimo de respeito ao homem só pelo fato de o ser, uma vez que todos são dotados por natureza de igual dignidade.

Moraes (1997, p. 60) ensina que:

“A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, constituindo um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.”

O direito à vida privada, à intimidade, à honra, à imagem, dentre outros, aparecem como consequência imediata da consagração da dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil.

No ordenamento jurídico-positivo brasileiro, o princípio da dignidade da pessoa humana é um princípio constitucional explícito. A Constituição Federal de 1988 proclama, no seu art. 1º, inciso III, que a República Federativa do Brasil, constituída em Estado democrático de direito, tem como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa humana.

O respeito dessa dignidade é um dos elementos imprescindíveis para legitimar a atuação do Estado brasileiro. Qualquer ação do Poder Público e seus órgãos não poderá jamais, sob pena de ser configurada de ilegítima e declarada inconstitucional, restringir a dignidade da pessoa. Esta só poderá sofrer restrição para salvaguardar outros valores constitucionais (MORI, 2009, p. 21).

O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana refere-se às exigências básicas do ser humano, no sentido de que ao homem concreto sejam oferecidos os recursos de que dispõe a sociedade para a manutenção de uma existência digna, assim como sejam proporcionadas as condições indispensáveis para o desenvolvimento de suas potencialidades.

Esse princípio cumpre relevante papel na estrutura constitucional: o de fonte jurídico-positiva dos direitos fundamentais. É o valor que dá unidade e coerência ao conjunto dos direitos fundamentais. Os direitos fundamentais são uma primeira e importante concretização desse princípio. O princípio da dignidade humana possibilita a referência a um sistema de direitos fundamentais.

#### **4 – Poder diretivo do empregador**

O empregador tem o poder de dirigir a prestação pessoal de serviços, conforme dispõe o art. 2º, *caput*, da CLT. Esse poder tem como alvo não a pessoa do trabalhador, mas a atividade por ele exercida.

O poder diretivo insere-se naturalmente no contrato de emprego e decorre principalmente do direito de propriedade e da necessidade de organização do empreendimento. O empregador é o proprietário da empresa e por isso tem o direito de definir seus rumos, organizá-la e administrá-la; não seria possível fazê-lo se não pudesse dirigir a força de trabalho que põe em movimento o processo produtivo (SANTOS, 2003).

Conforme Garcia (2010), o fundamento do poder diretivo está no direito de propriedade, pois o empregador é o titular da empresa, com o poder de organizar, controlar e disciplinar os fatores de produção exercidos pelos funcionários.

O fato de a empresa ser uma organização produtiva requer poder de direção e relativa centralização de comando ou estrutura hierárquica; caso contrário, em vez da organização e convergência das ações para finalidade específica, haveria a desordem.

Garcia (2010) denomina tal poder como de direção e hierárquico, que é de titularidade do empregador. É um fator de subordinação jurídica e faz parte da relação de emprego.



## DOCTRINA

Se o empregador é o dono dos meios de produção, organiza a empresa e define os rumos do empreendimento, é natural que a lei lhe atribua o direito de dirigir a prestação pessoal de serviços dos trabalhadores que, por meio de um contrato, inserem-se na empresa.

O poder de direção pode ser dividido em três aspectos: poder de organização, de controle e de disciplinar.

Por meio do poder de organização, o empregador organiza o seu empreendimento, conforme determina o ordenamento jurídico. São dele os riscos do empreendimento, que não podem ser transferidos aos empregados. O poder de controle autoriza o empregador a gerir o trabalho executado pelos empregados, que devem seguir as regras por ele determinadas. Já o poder disciplinar autoriza que o empregador penalize o empregado que não seguir as regras determinadas à sua atividade de trabalho (GARCIA, 2010, p. 325-326).

O poder de dirigir a prestação de serviços é conferido ao empregador por conta do contrato de trabalho, portanto. A origem contratual do poder de direção do empregador consta da CLT, quando esta define em seu art. 442: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Ao empregador ainda cabe o risco da atividade econômica, ele responderá e suportará as consequências caso o empreendimento não tenha o satisfatório lucro. Significa que os empregados deverão receber seus salários e demais frutos oriundos do contrato de trabalho, independentemente da situação econômica da empresa (PAVELSKI, 2009).

O poder de organização da atividade da empresa antecede o contrato de trabalho, mas o poder de dirigir a prestação de serviços, conferido ao empregador, somente será originado com a celebração de contrato de trabalho (BARACAT, 2008).

Quanto à natureza jurídica do poder de direção do empregador, existem dois entendimentos: como direito potestativo e direito-função.

Aparece a definição de poder diretivo como direito do empregador, ou seja, ao exercício do direito do empregador nada pode ser oposto, produzirá efeitos pela mera declaração de vontade de seu titular. O sujeito passivo da relação estaria num completo estado de sujeição, devendo suportar a produção dos efeitos jurídicos inerentes ao direito potestativo (PAVELSKI, 2009).

Para Garcia (2010), o direito é potestativo pelo fato de o empregador exercê-lo unilateralmente, sem a anuência do empregado.

A ideia de direito potestativo não expressa toda a estrutura do poder diretivo do empregador e de sua relação com o empregado, porque este se obriga a trabalhar nos moldes que forem exigidos e preenchidos pelo poder diretivo. Não é uma obrigação de trabalhar qualquer, genérica, mas de acordo com o especificado pelo empregador (PAVELSKI, 2009).

O poder diretivo como direito-função é definido como um direito com fins altruístas, que deve ser cumprido segundo a sua finalidade, da maneira mais útil possível pela pessoa habilitada. Há uma gradual interferência e participação dos trabalhadores nas decisões da empresa, existindo, igualmente, uma função determinada pelas normas jurídicas, que o titular deverá realizar (BARROS, 2005, p. 553-554).

Magano (*apud* MANTOVANI JR.; SILVA, 2009, p. 821) considera o poder diretivo do empregador como direito-função e não potestativo. Segundo Magano, “(...) o direito de ser exercido pelo empregador, não no seu interesse exclusivo, mas tendo em vista também o interesse da comunidade dos empregados”. Em sua visão, os interesses da empresa, do empresário, do trabalhador e do Estado são similares e sua realização é procedida a partir do poder diretivo do empregador e, somente ao se desviar, torna-se abusivo.

### 5 – O abuso da conexão pelo empregador

Jorge Souto Maior (2011), no seu artigo “Do Direito à Desconexão do Trabalhador”, cunhou a expressão, com a finalidade de concretizar o Direito e a necessidade de as pessoas efetivamente “viverem” fora do período laborativo. Segundo o autor, o nome surge a partir de um paralelo com a tecnologia, visto que, com a intensa inserção de mecanismos tecnológicos, que são determinantes na vida moderna e no trabalho, vislumbra-se o direito do homem de não trabalhar ou, como dito, metaforicamente pelo autor, o direito a se desconectar do trabalho. “O direito à desconexão do trabalho consubstancia-se no direito de trabalhar e de, também, desconectar-se do trabalho ao encerrar sua jornada, fruindo verdadeiramente das horas de lazer” (ALMEIDA, 2019, p. 12).

Souto Maior (2011) enumera quatro contradições que, para ele, balizam a preocupação com o Direito à Desconexão diante do trabalho contemporâneo:

“A primeira contradição está, exatamente, na preocupação com o não trabalho em um mundo que tem como traço marcante a inquietação com o desemprego. A segunda, diz respeito ao fato de que, como se tem dito por aí à boca pequena, é o avanço tecnológico que está roubando o trabalho do homem, mas, por outro lado, como se verá, é a tecnologia

que tem escravizado o homem ao trabalho. Em terceiro plano, em termos das contradições, releva notar que se a tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com seu tempo, de outro lado, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação transforma-se em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho. E, por fim, ainda no que tange às contradições que o tema sugere, importante recordar que o trabalho, no prisma da filosofia moderna, e conforme reconhecem vários ordenamentos jurídicos, dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada.”

Cabe mencionar que o Direito à Desconexão não apregoa o ócio, mas, sim, o Direito de não trabalhar quando já se trabalha em excesso. É uma defesa contra a total fadiga física e mental das pessoas que estão laborando. As tecnologias são o principal elemento dessa conexão, pois elas são as facilitadoras do contato entre empresa e empregado através dos mais diversos meios eletrônicos. Portanto, conforme Almeida (2014, p. 46), “o reconhecimento do direito à desconexão representa uma espécie de rebeldia contra a submissão da saúde do trabalhador à tecnologia e as exigências da vida contemporânea, em que ‘tudo que é sólido desmancha no ar’”.

O ordenamento jurídico francês, diferentemente do brasileiro, possui um dispositivo específico para a proteção do direito à desconexão. O novo direito está previsto no art. 25 de um capítulo da nova lei, intitulado “A adaptação dos direitos trabalhistas para a era digital” (em tradução livre). “O desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, se mal gerenciado ou regulado, pode ter impacto na saúde dos trabalhadores”, diz o texto do art. 25. “A carga de trabalho e a sobrecarga de informação, além dos limites difusos entre a vida profissional e pessoal, estão entre os riscos associados com o uso de tecnologias digitais”, segundo o jornal O Estado de São Paulo (2017).

A princípio, o teletrabalho – aquele “prestado preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (art. 75-B da CLT) – apresenta uma noção de liberdade no exercício do trabalho. Entretanto, essa liberdade não é verdadeira e “implica efeitos relegados por parte dos estudiosos do tema”, conforme explica Antonio Capuzzi (2019, *online*):

“(...) o teletrabalho, se levado a efeito sem responsabilidade patronal e laboral, promove a fictícia ideia de trabalho livre, extremamente benéfico à condição humana do trabalhador, premissa deveras falsa, gerando, conseqüentemente, repercussões.”

Segundo Capuzzi (2019), uma das repercussões da falsa liberdade seria na hipótese de junção da ausência do controle de jornada com a exigência do cumprimento de metas, caracterizando o que Michel Foucault denominou de Panóptico – expressão também concebida pelo filósofo Jeremy Bentham, no século XVIII, para o modelo arquitetônico de prisão, cuja estrutura permite vigilância e monitoramento de um prisioneiro. Essa ideia do panoptismo de que a pessoa é submetida “a um estado de vigilância constante, alijando o resguardo da saúde física e mental em vista do alcance de meta imposta”, é aplicada na esfera laboral.

O Direito brasileiro ainda não normatiza especificamente o Direito à Desconexão. Entretanto, a proteção desse Direito se dá de forma indireta, por meio da proteção Constitucional da jornada (art. 7º, inciso XIII):

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.”

O Capítulo II das Consolidações das Leis do Trabalho (CLT) tem por finalidade a proteção da duração do trabalho. Desse modo, entende-se que “a limitação da jornada de trabalho é condição real do direito fundamental à desconexão”. Nesse contexto, Delgado (1998, p. 19) preceitua:

“Jornada de trabalho é o lapso temporal no dia, semana ou mês em que o empregado coloca-se a disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É desse modo, a medida principal do tempo de disponibilidade do obreiro em face do seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula.”

Capuzzi (2019) relacionou os princípios norteadores do teletrabalho, ressaltando o princípio da cautela, do qual são espécies os princípios da precaução e da prevenção. O princípio da cautela está disposto no art. 4, item 1, da Convenção nº 174 da Organização Internacional do Trabalho, devendo haver uma política de disposições preventivas e de proteção quando as instalações empresariais apresentarem riscos de acidentes, utilizando-se, sempre, dos melhores aparatos de tecnologias de segurança disponíveis.

O princípio da precaução consiste na garantia de medidas empresariais frente a riscos potenciais que ainda não podem ser identificados, mas que, de alguma forma, possam atingir o ser humano trabalhador. O princípio da prevenção imputa ao empregador a responsabilidade de identificar riscos labor-ambientais concretos para que haja rastreamento e diagnóstico dos potenciais danos futuros.

Aludido princípio é tratado no art. 7º, inciso XXII, da CF, que dispõe ser direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Previsão nesse sentido indica que os riscos são conhecidos e delimitados, alinhando-se ao que propõe o supracitado princípio.

Também consta no artigo 4º, item 2, da Convenção nº 155 da OIT, idealizando-o como integrante de uma política nacional do Estado-Membro de prevenção de acidentes e danos à saúde relacionados ao trabalho. Igualmente está baseado na Convenção nº 161 da OIT que, em seu artigo 1º, alínea *a*, itens I e II, consagra o dever de se instituir um serviço investido de funções de ordem preventiva, de modo a orientar o empregador e os trabalhadores acerca dos requisitos necessários a manter um ambiente de trabalho seguro e salubre.

O trabalho muito prolongado ocasiona doenças e torna o trabalhador propenso a acidentes devido ao cansaço e a tendência a não prestar atenção devido ao estresse. Ademais, afasta o trabalhador do convívio social, da vida em família, do lazer e da própria individualidade. O Direito à Desconexão significa ter direito de não trabalhar mais do que manda a jornada de trabalho, em ter vida privada, intimidade, lazer, vida saudável, entre outros.

Para Souto Maior (2011), os períodos de repouso e descanso somente serão efetivamente cumpridos e respeitados quando houver a desvinculação plena do trabalho, sendo que usufruir férias ou intervalo para refeição, sob a ameaça de ser acionado, não constitui o pleno descanso defendido pelo Direito do Trabalho. É essa a necessidade de a norma jurídica passar a regulamentar, limitar e proteger os direitos do trabalhador que presta serviços de maneira telematizada, buscando garantir de maneira efetiva os direitos fundamentais de cada operário que possui garantia constitucional.

## 6 – Considerações finais

Os novos meios de prestação de serviços com a utilização de tecnologias como precursor fez com que se alternasse o panorama da subordinação entre empregador e empregado, criando uma nova ideia de subordinação, dispensando o

contato direto e supervisão física do empregado. A tecnologia, embora utilizada como facilitadora de muitos processos que seriam muito mais difíceis sem a sua utilização, também afeta de maneira negativa a sociedade e seus integrantes.

Tornou-se evidente a necessidade de um controle maior e mais efetivo da jornada de trabalho dos diversos trabalhadores e das situações em que estão inseridos, sendo imprescindível que juristas, doutrinadores e todos os demais operadores do Direito desenvolvam pesquisas e regulamentem um meio de evitar a conexão excessiva do trabalhador com seu trabalho e assuntos relacionados, eis que sua manutenção resulta em diversos malefícios, tanto à saúde do trabalhador quanto à sociedade como um todo.

Assegurar o direito à desconexão tem como objetivo principal velar pela integridade, saúde e higidez física e psíquica do trabalhador e garantir a efetivação, em última análise, do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, permitindo o pleno exercício, pelo homem, da sua cidadania e o desenvolvimento de potencialidades, afinal, o direito à desconexão do trabalho possui relação direta com direitos fundamentais pertinentes às normas de saúde, higiene, medicina e segurança no trabalho, descritas na Constituição da República, especialmente ao estabelecer regras de limitação da jornada, o direito ao descanso, às férias e à redução dos riscos inerentes ao trabalho que encontram previsão no art. 7º, incisos XIII, XV, XVII e XXII, da CF, reafirmando a preocupação elementar com a incolumidade física e psíquica do trabalhador que se encontra constantemente submetido a uma jornada de trabalho extenuante, devido à constante conexão ao seu trabalho.

### 7 – Referências bibliográficas

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

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: dez. 2020.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%20C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%20C3%A7ao.htm). Acesso em: dez. 2020.

CARVALHO, Luiz Henrique Souza de. A flexibilização das relações de trabalho no Brasil em um cenário de globalização econômica. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 5, n. 48, dez. 2000. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1147>. Acesso em: dez. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Jornada de trabalho e descansos trabalhistas*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. Campinas: Russell, 2004.

## DOCTRINA

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Método, 2010.

JORNAL O ESTADO DE SÃO PAULO. *Franceses agora têm direito à desconexão*. Disponível em: <http://link.estadao.com.br/noticias/cultura-digital,franceses-agora-tem-direito-a-desconexao,10000053503>. Acesso em: dez. 2020.

MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais: comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil*. São Paulo: Atlas, 1997.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. 2011. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-do-trabalho>. Acesso em: dez. 2020.

Recebido em: 16/01/2021

Aprovado em: 01/02/2021