

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

JOSÉ CARLOS FREITAS MORAES JÚNIOR

**OS ELEMENTOS INDISPENSÁVEIS À TIPIFICAÇÃO DO DIREITO À  
DESCONEXÃO NO BRASIL**

BELÉM  
2023

JOSÉ CARLOS FREITAS MORAES JÚNIOR

**OS ELEMENTOS INDISPENSÁVEIS À TIPIFICAÇÃO DO DIREITO À  
DESCONEXÃO NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
como requisito parcial para obtenção de grau em  
Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário  
do Estado do Pará.

Orientador: Prof. Me. Allan Gomes Moreira

BELÉM  
2023

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**Biblioteca do CESUPA, Belém – PA**

---

M827e Moraes Júnior, José Carlos Freitas.

Os elementos indispensáveis à tipificação do direito à desconexão no Brasil / José Carlos Freitas Moraes Júnior. — Belém, 2023.

24 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro Universitário do Estado do Pará, Bacharelado em Direito, Belém, 2023.

Orientador: Prof. Me. Allan Gomes Moreira.

1. Teletrabalho. 2. Direito do trabalho 3. Pandemia, Covid-19. I. Moreira, Allan Gomes (orient.). II. Título.

CDD 342.6

JOSÉ CARLOS FREITAS MORAES JÚNIOR

**OS ELEMENTOS INDISPENSÁVEIS À TIPIFICAÇÃO DO DIREITO À  
DESCONEXÃO NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
como requisito parcial para obtenção de grau em  
Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário  
do Estado do Pará.

Orientador: Prof Me. Allan Gomes Moreira

Data de aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Conceito:

**Banca Examinadora:**

\_\_\_\_\_  
Prof. Me. ALLAN GOMES MOREIRA - Orientador  
Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA)

\_\_\_\_\_  
Nome com titulação  
Instituição a que pertence

\_\_\_\_\_  
Nome com titulação  
Instituição a que pertence

# OS ELEMENTOS INDISPENSÁVEIS À TIPIFICAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO BRASIL

## THE ESSENTIAL ELEMENTS FOR THE TYPOLOGY OF THE RIGHT TO DISCONNECT IN BRAZIL

José Carlos Freitas Moraes Júnior<sup>1</sup>  
Allan Gomes Moreira<sup>2</sup>

### RESUMO

Este artigo aborda o Direito à Desconexão, uma temática emergente diante das transformações digitais e do trabalho remoto. O estudo examina a evolução do trabalho, a legislação brasileira, incluindo a reforma trabalhista, e a influência da pandemia no contexto laboral. A pesquisa investiga o acervo normativo, destacando a não ratificação da Convenção 177 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e a ausência de uma legislação específica para o Direito à Desconexão. Adotando uma abordagem crítica, a análise explora a jurisprudência para compreender a aplicação desse direito na prática. A metodologia envolve revisão bibliográfica, utilizando fontes primárias e secundárias, além de pesquisa jurisprudencial. Conclui-se que, embora essencial, o Direito à Desconexão carece de amparo legal claro, exigindo medidas mais efetivas.

**Palavras-chave:** Direito à desconexão; Direito do trabalho; Tipificação.

### ABSTRACT

This article addresses the Right to Disconnect, an emerging theme in the face of digital transformations and remote work. The study examines the evolution of work, Brazilian legislation, including labor reform, and the influence of the pandemic on the labor context. The research investigates the normative framework, highlighting the non-ratification of ILO (International Labour Organization) Convention 177 and the absence of specific legislation for the Right to Disconnect. Adopting a critical approach, the analysis explores jurisprudence to understand the practical application of this right. The methodology involves a literature review using primary and secondary sources, as well as jurisprudential research. It is concluded that, although essential, the Right to Disconnect lacks clear legal support, necessitating more effective measures.

**Key words:** Right to Disconnect; Labor Law; Typification.

---

<sup>1</sup> Aluno do curso de graduação Bacharelado em Direito, turma DI10NA, Email: jose19060391@aluno.cesupa.br  
Matricula: 19060391

<sup>2</sup> Professor orientador. Mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo Centro Universitário do Pará (CESUPA). Pós-Graduado em Direito Tributário pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Bacharel em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará - CESUPA. Coordenador-Assistente e docente do Curso de Direito do Centro Universitário do Pará - CESUPA Auditor de Controle Externo no Tribunal de Contas do Estado do Pará - TCE/PA, Advogado e Professor.

## 1 INTRODUÇÃO

A revolução digital remodelou de forma radical a maneira como nos conectamos, comunicamos e realizamos nossas atividades laborais, criando um ambiente de trabalho cada vez mais impregnado pela ubiquidade digital. Nesse contexto, o Direito à Desconexão surge como uma temática de extrema relevância, demandando uma análise aprofundada de seus elementos essenciais.

A motivação para esta pesquisa reside na necessidade de compreender os desafios enfrentados pelos trabalhadores contemporâneos, imersos em um cenário no qual a fronteira entre vida profissional e pessoal torna-se tênue, exigindo a delimitação clara desse direito.

Diante disso, a relevância social do tema se manifesta na busca por um equilíbrio entre as exigências profissionais e a preservação da qualidade de vida dos trabalhadores, considerando os impactos diretos na saúde mental, nas relações familiares e na dinâmica social como um todo. Sendo assim, este estudo se propõe a aprofundar a compreensão dos elementos fundamentais que constituem uma eficaz tipificação do Direito à Desconexão, visando contribuir para a construção de um arcabouço jurídico que reflita as complexidades contemporâneas.

O objetivo principal desta pesquisa é aprofundar o entendimento sobre o Direito à Desconexão, analisando suas implicações nos ambientes de trabalho modernos. Além disso, o presente artigo busca considerar não apenas a perspectiva legal, mas também os impactos sociais e individuais desse direito.

O problema de pesquisa que orienta este trabalho é a identificação dos elementos cruciais para uma tipificação eficaz do Direito à Desconexão, promovendo uma reflexão crítica sobre como esse direito pode ser compreendido e aplicado de maneira efetiva.

Quanto à metodologia, esta pesquisa adotou um procedimento metodológico de revisão bibliográfica, utilizando fontes primárias e secundárias, essa abordagem permitiu uma investigação aprofundada das diferentes perspectivas e discussões presentes na literatura especializada sobre o Direito à Desconexão, enriquecendo o debate e as conclusões apresentadas neste trabalho.

Além disso, para conduzir a análise jurisprudencial, foi escolhido o site Jusbrasil, por abranger a pesquisa jurisprudencial de diversos tribunais brasileiros. Utilizou-se a expressão "direito à desconexão" como critério de busca, priorizando a análise de uma decisão que reconheça o direito à desconexão, outra em que o direito não tenha sido reconhecido e uma jurisprudência uniformizadora sobre como deve ser julgado esse direito.

Dessa forma, este estudo se propõe a oferecer uma análise abrangente e crítica, explorando a evolução do trabalho, o contexto normativo brasileiro, passando pela reforma trabalhista, teletrabalho e pandemia, culminando em uma análise jurisprudencial para compreender a efetividade do Direito à Desconexão no panorama atual.

## **2 DIREITO À DESCONEXÃO: ASPECTOS GERAIS**

Para discutir adequadamente o direito à desconexão, é fundamental compreender a evolução das tecnologias de comunicação e o contexto contemporâneo em que nos encontramos. Assim, é imprescindível primeiro delinear um panorama das transformações tecnológicas e suas repercussões, para depois abordar a perspectiva normativa.

Essas inovações conectaram o mundo de maneira sem precedentes, afetando tanto as relações pessoais quanto profissionais. Nesse contexto, legislações anteriores mostram-se desatualizadas, destacando a urgência em debater e atualizar o entendimento sobre o direito de desconexão.

No contexto histórico, ao final do século XX começa a introdução e proliferação de computadores pessoais, telefones celulares e, eventualmente, a internet. Estas inovações permitiram uma comunicação instantânea e uma interconexão global sem precedentes, juntamente com o início da necessidade de se manter sempre conectado, transformando a forma na qual interagimos, tanto na vida pessoal quanto na vida profissional.

Dessa forma, nasce um cenário de hiperconectividade, caracterizado pela interconexão constante e instantânea que vivenciamos na era digital. A hiperconectividade, conforme definida por Castells (2003) em sua obra 'A Galáxia da Internet', refere-se à condição em que os indivíduos estão permanentemente ligados a redes digitais, permitindo a comunicação e o acesso ao trabalho a qualquer momento e em qualquer lugar.

Por consequência, a utilização dos aparelhos telemáticos, que a princípio eram utilizados para uso pessoal, se tornou cada vez mais ligada a vida profissional de cada ser, dessa forma as linhas entre vida profissional e pessoal começaram a se embaralhar, provocando inquietações sobre o equilíbrio entre trabalho e lazer.

Segundo Castells (2003, p. 100), esse tipo de sociedade flexibiliza o trabalho, bem como modifica a estrutura social da sociedade:

Flexibilidade no trabalho, padrões variáveis de emprego, diversidade das condições de trabalho e individualização das relações de trabalho são características sistêmicas dos negócios eletrônicos. A partir desse núcleo da nova economia, práticas de trabalho flexíveis tendem a se difundir por todo o mercado de trabalho, contribuindo para a nova forma de estrutura social que caracterizei sob o conceito da sociedade de rede.

Esse conceito, sociedade de rede, não apenas descreve a interconexão de pessoas, organizações e informações, mas também interage de maneira significativa com o conceito de hiperconectividade.

Pois, essa interconexão, que gera essa nova forma de estrutura social, constante desempenha um papel fundamental na transformação do mundo do trabalho levantando importantes desafios em relação ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, bem como à necessidade de estabelecer limites e direitos claros para proteger os trabalhadores em um ambiente de trabalho cada vez mais conectado e dinâmico.

A partir disso, é importante destacar que os aparelhos telemáticos modernos, como smartphones e tablets, desempenham um papel duplo na vida dos trabalhadores. Estes dispositivos servem não só como ferramentas de trabalho, mas também como principais meios de lazer e interação social.

Nesse cenário, a convergência de dispositivos, utilizados tanto para atividades de lazer como jogos e redes sociais, quanto para comunicação pessoal, também se transforma em uma abertura para demandas laborais fora do horário estipulado. Dessa forma, o advento da era digital introduziu desafios adicionais, pois a constante conectividade e a facilidade de comunicação implicam que muitos trabalhadores permanecem disponíveis para contatos e, ocasionalmente, são instados a desempenhar tarefas mesmo além de seus horários formais de trabalho.

Diante disso, a constante evolução dos aparelhos tecnológicos, bem como a tecnologia, de forma geral, reduziu gradualmente esse “desligamento”, assim sendo, apesar de a tecnologia aproximar indivíduos e trazer facilidades e confortos diariamente, ela também relativiza direitos fundamentais e reduz o tempo de efetivo descanso do trabalhador (TESTI, 2019, p. 35).

No mesmo sentido, os avanços tecnológicos na era digital, sobretudo na área de comunicação e informação, têm provocado uma profunda remodelação na forma como desempenhamos nossas atividades e interagimos.

Embora tragam inúmeros benefícios, esses avanços também desencadeiam desafios significativos para trabalhadores e empregadores, particularmente no que tange ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Pois, a integração da tecnologia no ambiente de trabalho, ao invés de liberar mais tempo para o lazer, interações sociais, aprendizado e convivência em família, intensificou o ritmo de trabalho e encurtou os períodos disponíveis para atividades não relacionadas ao emprego. (PINTO, 2019, p. 71)

Além disso, ainda existe a possibilidade dessas tecnologias atuarem como fiscalizadoras do trabalho, nas palavras de MELO (2019, p. 74):

O excesso de conectividade nas relações de trabalho está ligado diretamente ao volume de labor a ser desenvolvido diariamente. Os meios informatizados – vinculados a uma atividade de trabalho – ainda que, potencialmente, possam estabelecer maior flexibilidade na rotina do trabalhador, ampliam, sobremaneira, a possibilidade de fiscalização do trabalho diário do mesmo.

Dessa forma, essas transformações escancaram a necessidade premente de estabelecer limites e direitos claros para proteger os trabalhadores em um ambiente de trabalho cada vez mais conectado e dinâmico, uma vez que a demanda por medidas que assegurem o direito à desconexão tem crescido significativamente.

Isso reflete a busca por soluções que preservem a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida dos profissionais, ao mesmo tempo em que garantem a produtividade e a eficiência nas atividades laborais, tornando-se um desafio premente para o contexto atual do mundo do trabalho.

Nesse contexto, um aspecto crucial a ser considerado é a vulnerabilidade do empregado, que muitas vezes é a parte mais frágil na relação de trabalho, sua exposição é ainda maior em um ambiente onde sua localização e atividades podem ser constantemente monitoradas, seja por meio de redes sociais ou sistemas de rastreamento via GPS, tendo em vista essa constante vigilância a pressão para que estejam sempre disponíveis e conectados ao trabalho se intensifica.

Por outro lado, mesmo que não haja uma coação explícita para que o empregado responda imediatamente a uma solicitação de trabalho durante seu tempo livre, a mera possibilidade de repercussões negativas, como a perda do emprego ou o descontentamento do empregador, somada à sensação de estar constantemente sendo vigiado, cria uma pressão subliminar. Essa pressão dificulta o verdadeiro desligamento, forçando muitos trabalhadores a deixarem de lado o descanso e o lazer, mesmo que seja involuntariamente.

Nesta senda, embora em um contexto distinto, ao analisar um cenário permeado por instabilidade e exigências constantes de qualificação e requalificação, SOUTO MAIOR (2003, p. 301) oferece uma análise clara das pressões multifacetadas que os trabalhadores enfrentam devido a sua vulnerabilidade:

Além disso, em função da constante ameaça do desemprego, são forçados a lutar contra a “desprofissionalização”, o que lhes exige constante preparação e qualificação, **pois que o desemprego desses trabalhadores representa muito mais que uma desocupação temporária, representa interrupção de uma trajetória de carreira, vista como um plano de vida, implicando crise de identidade, humilhação, sentimento de culpa e deslocamento social.** Em suma, a sua subordinação ao processo produtivo é intensa, corroendo sua saúde e desagregando sua família. Veja-se, por exemplo, que **muitos sequer têm tido tempo para tirar férias, pois que, diante do quase inesgotável acesso a fontes de informações e por conta das constantes mutações das complexidades empresariais, ficar muitos dias**

**desligado do trabalho representa, até mesmo, um risco para a manutenção do próprio emprego.** (grifo nosso)

Dentro do contexto tecnológico, a atual era da hiperconectividade introduz outra dimensão de pressão, ou seja, o direito à desconexão, que deveria ser um resguardo para o trabalhador, pode se tornar uma fonte adicional de ansiedade, conseqüentemente, o medo de repercussões negativas por não estar "sempre disponível" ou por "desligar-se" mesmo em momentos de descanso amplifica o cenário já tenso delineado anteriormente, tal aspecto surge justamente por ainda existir uma lacuna ao se tratar de direito à desconexão.

Portanto, a tecnologia, que possibilita esta conectividade constante, se entrelaça com a vulnerabilidade profissional, fazendo com que muitos trabalhadores se sintam compelidos a renunciar a seus momentos de repouso, temendo que a desconexão seja percebida como desinteresse ou negligência, potencialmente colocando seus empregos em risco.

Esse cenário reflete não apenas um desafio para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos trabalhadores, mas também uma questão crítica de saúde e bem-estar, uma vez que o constante estado de alerta e a sensação de que o trabalho nunca termina podem levar a uma variedade de problemas de saúde, incluindo ansiedade, síndrome de burnout, enxaquecas e outros impactos físicos e psicológicos.

Nesse sentido, o direito à desconexão emerge como uma resposta necessária para enfrentar essas questões, pois o ato de se desconectar do trabalho durante o tempo livre é essencial para a saúde mental e física dos trabalhadores, bem como para manter um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional.

Essa situação é evidenciada por SCALZILLI (2020, p. 650-651), que destaca os impactos da hiperconectividade no mundo do trabalho:

[...] Em decorrência da exploração mental, doenças psicológicas crescem de forma exponencial no século XXI, sendo a ansiedade e a depressão as mais comuns, potencializando também o surgimento de moléstias como a Síndrome de Burnout, além de restringir o direito à liberdade do trabalhador, submetendo-o a um cativeiro contemporâneo.

Essa situação emerge em um cenário no qual não há mais uma separação entre o ambiente de trabalho e o ambiente de vida pessoal, tendo em vista que o trabalho pode ser realizado em qualquer lugar onde se possa estar conectado. A ruptura da dicotomia do ambiente laboral ocasionada pelo teletrabalho e pelos meios telemáticos de comunicação transpõe a clássica jornada de trabalho e impede a desconexão.

No mesmo sentido, existe o dano existencial, classificado como uma forma de dano extrapatrimonial, surge quando, devido à impossibilidade de desconectar-se, o empregado se vê privado da realização de seus projetos de vida, do convívio com sua família e de suas interações sociais.

Nessa senda, ao examinar decisões judiciais no cenário brasileiro, Scalzilli (2020) concluiu que o simples excesso de jornada por si só não configura dano existencial, para tal, é requerida a demonstração de prejuízo efetivo. Sendo assim, é necessário a existência de ato ilícito por parte do empregador, bem como a comprovação do impacto prejudicial nas esferas pessoal, social ou familiar do empregado.

Consoante a isso, o entendimento de que a falta de descanso pode prejudicar a saúde do trabalhador não é algo recente, dessa forma houve a preocupação em legislar sobre a jornada de trabalho e os períodos de repouso, como uma resposta à necessidade de garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores frente às demandas do mercado de trabalho.

No Brasil, as bases legais que regem estas questões estão fundamentadas na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Contudo, é crucial reconhecer que essas legislações nasceram em um contexto pré-digital, assim, embora tenham reconhecido a importância de demarcar a duração do trabalho e garantir o descanso dos trabalhadores, esses marcos legais podem não refletir adequadamente as demandas atuais.

Tendo em vista que, tanto a Constituição, quanto a CLT, foram criadas em um contexto distinto do atual e devido o rápido avanço tecnológico e a mudança nas dinâmicas de trabalho essas leis se tornaram obsoletas, incapazes de abordar de maneira adequada os desafios e dilemas enfrentados pelos trabalhadores na era da hiperconectividade.

Dentro deste panorama, o direito à desconexão surge como um corolário lógico dos princípios já estabelecidos na Constituição e na CLT, além disso, ele se apresenta como um instrumento fundamental para garantir o pleno respeito a esses princípios.

Vale ressaltar que não se trata apenas de respeitar os limites formais da jornada de trabalho, mas também de garantir que durante os períodos de descanso e fora da jornada, o trabalhador esteja efetivamente livre das demandas laborais, preservando assim o bem-estar e a saúde do trabalho, sendo a sua tipificação a atualização necessária para o arcabouço normativo trabalhista brasileiro.

Para se discutir sobre esse direito, é necessário primeiramente buscar o conceito e a real necessidade de sua criação.

Conceitualmente, o direito à desconexão está diretamente ligado à matéria da limitação da jornada de trabalho, bem como a preservação do direito ao lazer, como duas faces da mesma moeda (PINTO, 2019). Dessa forma, o direito à desconexão está relacionado ao fato de o trabalhador possuir o direito de usufruir do seu intervalo da maneira que ele achar melhor.

Conforme Souto Maior (2003, p. 298) destaca, quando abordamos o direito à desconexão, não estamos tratando da simples ausência de trabalho, mas sim da capacidade de efetivamente desligar-se das responsabilidades laborais, preservando assim a integridade de sua vida privada e bem-estar.

Conforme mencionado anteriormente, o descanso e a regulação da jornada de trabalho, bem como a vida privada e bem-estar são direitos consagrados pela Constituição, enquadrados na categoria de Direitos Sociais. Sendo assim, uma vez que o direito à desconexão está intrinsecamente ligado a esses direitos, ele igualmente merece respeito e observância.

Dessa forma,

O descanso e o direito a desligar-se do trabalho apresentam-se essenciais ao bem estar físico e mental do trabalhador, importando em sua qualidade de vida e saúde, sendo essencial até mesmo a sua produtividade, importando na defesa de vários direitos constitucionais conexos, como o direito à saúde, ao lazer e ao meio ambiente sadio. (MELO, 2019, p. 80 ).

Portanto, ao enfatizar a relevância do descanso e do direito de desconectar-se do trabalho para o bem-estar dos trabalhadores, Melo (2019) ressalta também sua importância na defesa de vários direitos constitucionais, isso se deve ao fato de que a violação desse direito não afeta apenas a vida do trabalhador; a falta de tipificação adequada e a supressão desse direito pelo empregador equivalem a uma violação dos princípios constitucionais, como a proteção à dignidade da pessoa humana, o direito à saúde, ao lazer e ao convívio familiar e social.

Todavia, cabe destacar, ao falar sobre a relação dos princípios constitucionais com o direito à desconexão, como fator que dificulta o avanço na atual discussão, o contexto cultural exposto por Souto Maior (2003, p. 298): “[...] impera, culturalmente, a ideia do trabalho como fator dignificante da pessoa humana e como elemento de socialização do indivíduo, tornando-se um grande desafio falar em direito ao não-trabalho, ainda mais sob o prisma da efetiva proteção jurídica deste bem.”

Sendo assim, a ausência de regulamentação efetiva nesse sentido, deixa os trabalhadores vulneráveis a práticas que comprometem não apenas sua saúde e bem-estar pessoal, mas também seu pleno exercício dos direitos fundamentais garantidos pela Constituição.

### **3 ACERVO NORMATIVO SOBRE DIREITO À DESCONEXÃO**

Nesse contexto exposto, de crescente digitalização, hiperconectividade e vulnerabilidade do trabalhador que caracterizam a atual era, é fundamental traçar um panorama das leis e regulamentações que orientam a relação entre empregadores e trabalhadores no que

diz respeito à jornada laboral, descanso e a preservação do equilíbrio entre vida profissional e pessoal para compreender a base normativa que envolve essa questão no Brasil.

Neste sentido, o acervo normativo brasileiro, em sua Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis Trabalhistas, estabelece fundamentos legais, que deveriam ser suficientes para garantir o exercício do direito à desconexão, fundamentos como Dignidade da Pessoa Humana, direito ao lazer, controle de jornada de trabalho, entre outros.

Antes de nos aprofundarmos nos elementos centrais à tipificação, é pertinente explorar como o arcabouço normativo brasileiro atual define a jornada laboral e os períodos de descanso para aqueles regidos pela legislação nacional.

A Constituição Federal de 1988, em seu Artigo 7º, enumera os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Dentre esses direitos, os incisos XIII e XV são particularmente relevantes para a discussão sobre jornada e repouso, o inciso XIII determina que a duração do trabalho normal não poderá ser superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada (BRASIL, 1988), o inciso XV, por sua vez, assegura o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

Além desses direitos, o artigo 6º da Constituição Federal (1988) ainda dispõe sobre outros Direitos Sociais, dentre estes destaca-se saúde, trabalho e lazer.

Complementando a Constituição, a CLT dispõe de forma mais detalhada sobre a matéria: Os artigos 58 a 65 tratam especificamente da duração do trabalho, estabelecendo parâmetros para a jornada diária, horas extras, intervalos para repouso e refeição, entre outros (BRASIL, 1943), já os artigos 66 a 72 discorrem sobre os períodos de descanso, abordando o intervalo entre duas jornadas de trabalho, o repouso semanal remunerado e o trabalho aos domingos (BRASIL, 1943).

Dessa forma, o direito à desconexão emerge como um desdobramento de direitos já estabelecidos em nossa legislação, essas garantias são decorrentes do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, a dignidade da pessoa humana está expressa no artigo 1º, III, da Constituição como parâmetro do Estado Democrático de Direito, sendo uma qualidade inerente ao ser humano e indisponível, ou seja, não pode ser cedida ou vendida (BEDIN, 2018, p. 25).

Ainda que, em uma análise mais ampla, esse direito já esteja contemplado em nosso ordenamento jurídico, é crucial destacar a necessidade de uma regulamentação mais precisa e efetiva, isso garantiria a proteção não apenas da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, mas também, dos princípios constitucionais que regem a dignidade da pessoa humana, o direito à saúde, ao lazer, ao convívio familiar e social, todos eles intrinsecamente relacionados ao direito à desconexão.

Considerando a abrangência desses direitos fundamentais, torna-se evidente a relevância do direito à desconexão no contexto trabalhista, a falta desse direito pode ter impactos significativos não apenas na vida do trabalhador, mas também na sociedade como um todo, uma vez que a ausência de uma regulamentação adequada deixa lacunas que podem resultar em práticas prejudiciais tanto para os trabalhadores quanto para a sociedade como um todo.

Nesse contexto, a análise da reforma trabalhista de 2017 se revela fundamental para a compreensão dos elementos essenciais que permeiam o direito à desconexão, o objetivo de examinar as alterações introduzidas por essa legislação reside na compreensão das mudanças nas relações de trabalho, e, na identificação de como essas modificações podem impactar diretamente o direito à desconexão.

Assim, ao contextualizar a discussão sobre o direito à desconexão dentro do panorama da reforma trabalhista, busca-se elucidar de que forma as mudanças legislativas podem influenciar a efetiva garantia desse direito tão relevante no ambiente laboral.

Diante do exposto, vale salientar que mesmo com a Lei nº 13.467/2017, lei da reforma trabalhista de 2017, as questões relacionadas à desconexão do trabalhador não avançaram; ao contrário, a reforma representou um retrocesso, especialmente no que se refere ao controle da jornada de trabalho.

A partir da reforma, a legislação trabalhista introduziu mudanças substanciais nas relações de trabalho, trazendo várias alterações que impactaram diretamente o cenário do trabalho no país.

Como já exposto anteriormente, o Brasil já enfrentava desafios relacionados a questão do direito de desligar-se do trabalho, mas as mudanças introduzidas na reforma de 2017 trouxeram novos elementos para a discussão, visto que, tal lei buscava atualizar as leis trabalhistas, em especial o controle de jornada previsto na CLT, mas protagonizou um verdadeiro retrocesso (MELO, 2019, p 75).

Tendo em vista que a reforma trabalhista de 2017 introduziu mudanças que fragilizaram a proteção dos direitos dos trabalhadores, especialmente no regime de teletrabalho, é crucial destacar que, ao proporcionar maior flexibilidade aparente quanto ao controle de jornada, na prática, excluiu esses trabalhadores desse controle, gerando uma lacuna que pode resultar em impactos negativos na garantia de seus direitos laborais.

Isso porque, o artigo 62 da CLT, que taxa os trabalhadores não abrangidos pelas regras de controle de jornada, ao incluir em seu inciso III os empregados em regime de teletrabalho,

abre uma brecha que favorece a sobreposição de responsabilidades profissionais sobre o tempo pessoal, especialmente no contexto desses empregados.

Essa brecha, se não devidamente acompanhada de regulamentações claras, compromete o direito à desconexão, considerando que:

O art. 62 da CLT exclui da aplicação do Capítulo II da mesma norma (“Da Duração do Trabalho”) os trabalhadores que especifica. Isso significa não só a duração máxima da jornada de trabalho, e, por consequência, o direito de receber horas extras, mas também o direito a horas noturnas, adicional noturno e hora noturna reduzida, pois o trabalho noturno está incluído no mesmo capítulo, que trata da duração do trabalho, incluindo jornada de trabalho, períodos de descanso e intervalos, trabalho noturno e compensação da jornada de trabalho. Verifica-se, portanto, que não é apenas da jornada de trabalho que o trabalhador está excluído no art. 62 da CLT, mas de todo o capítulo. (MARTINS, 2023, p. 341)

Ou seja, a reforma de 2017, basicamente, exclui o teletrabalhador do direito de se desconectar, pois sem direito a controle de jornada de trabalho, períodos de descanso, intervalos, trabalho noturno e compensação da jornada de trabalho, não há que se falar em direito à desconexão.

Melo (2019, p. 75) complementa que o empregado em regime de teletrabalho, com advento desta lei, foi equiparado ao trabalhador que tem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, sendo assim, não terá direito às horas extras. No entanto, essa lei com essa interpretação é totalmente inconstitucional, tendo em vista que suprime direitos constitucionais, criando um ambiente propício para a diluição das fronteiras entre a vida profissional e pessoal. Além de levantar preocupações quanto à preservação do tempo destinado ao descanso e à desconexão, fundamentais para a saúde mental e física dos empregados.

Além disso, cabe destacar os artigos 75-A e 75-B, pois ele visa trazer o conceito de teletrabalho:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços 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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (BRASIL, 2017)

Dessa forma, nota-se a abrangência trazida por esses artigos, pois ao conceituar o teletrabalho da forma prevista no artigo 75-B, da CLT, surge diversos questionamentos quanto aos critérios a serem utilizados para definir o teletrabalhador, para Almeida (2018, p. 34):

A primeira dúvida que surge ao se fazer a leitura do texto normativo é quanto ao conteúdo da expressão “preponderante”, no que diz respeito ao critério a ser adotado na definição de determinado serviço como teletrabalho. Adotar-se-á o tempo? Em caso de resposta positiva, a preponderância será mensurada em horas por dia, horas

ou dias por semana, horas, dias ou semanas por mês? A mensuração ocorrerá pelo resultado objetivo dos serviços contratados? Ou, ainda, ocorrerá pela quantificação do valor atribuído monetariamente a cada uma das atividades?

Diante desse cenário, surgem diversos questionamentos ao nos depararmos com o conceito apresentado no artigo 75-B. Nessa mesma perspectiva, Melo (2019, p. 76) critica a abrangência com que o teletrabalho foi consagrado na reforma trabalhista, pois tal conceito implica em uma significativa restrição de direitos, indicando que sua definição deveria ser mais precisa, evitando abrangências excessivas.

Essa amplitude conceitual torna-se ainda mais delicada quando consideramos que, como mencionado anteriormente, o teletrabalho, de acordo com o artigo 62, inciso III, da CLT, escapa ao controle de jornada. Diante disso, a ausência de parâmetros mais claros para o teletrabalho, após as mudanças trazidas pela reforma trabalhista, gerou desafios na proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores, sobretudo no que se refere ao direito à desconexão.

Isso porque, o teletrabalho, impulsionado ainda mais pela pandemia de COVID-19, tornou-se uma prática difundida em diversos setores, principalmente pela necessidade do distanciamento social. Com isso, durante a crise sanitária, a Medida Provisória 927 de 2020 foi editada para enfrentar as demandas emergenciais, sendo crucial para o presente debate demonstrar o artigo 4º, caput, desta medida, que dispõe sobre teletrabalho.

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

[...]

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo. (BRASIL, 2020) (grifo nosso)

Assim, é perceptível que essa medida trouxe maior flexibilidade na adoção do regime de teletrabalho, visto que anteriormente, a implementação desse regime demandava o consentimento mútuo entre as partes, empregador e empregado; no entanto, a alteração possibilitou que o empregador adote o teletrabalho de maneira unilateral.

Vale ressaltar que essa mudança manteve o conceito de teletrabalho delineado no artigo 75-B, inciso III, da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017.

Portanto, torna-se evidente a problemática desse cenário para o direito à desconexão, em meio a uma situação de calamidade pública e instabilidade, o empregado se viu privado da capacidade de negociar seu regime de trabalho, o que, como anteriormente destacado, pode resultar, caso o empregador imponha o teletrabalho, na exclusão de diversos direitos abrangidos pelo capítulo "Da Duração do Trabalho" da CLT, o que repercute diretamente em diversos direitos assegurados pela Constituição, incluindo o direito à desconexão.

Nessa senda, cabe destacar as palavras de Jorge Shiguemitsu Fujita e Rebelo (2022, p. 6):

O teletrabalho, em tempos de pandemia, passa de condição negociada à condição imposta pelo empregador, atraindo maior preocupação com a desconexão. Mesmo sem regulamentação legal acerca da matéria, a questão já foi objeto de discussão no Poder Judiciário, que se socorre de vários artigos da Constituição para enfrentar a questão. Isso porque o texto constitucional traz vários artigos que visam a assegurar a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal), a liberdade (artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal), a vida privada (artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal), a casa como asilo inviolável (artigo 5º, inciso XI, da Constituição Federal), o lazer (artigos 6º e 7º, inciso IV; artigo 217, § 3º, e artigo 227, *caput*, da Constituição Federal) e a saúde (artigo 196 da Constituição Federal).

Assim, torna-se evidente que ao longo do tempo as legislações têm se afastado progressivamente do reconhecimento do direito à desconexão, sendo que o cenário pandêmico e a ampliação do teletrabalho atuaram como fatores agravantes dessa problemática.

Diante disso, a redação ambígua e questionável dos dispositivos relacionados ao teletrabalho na reforma trabalhista de 2017, bem como a adoção da Medida Provisória 927 de 2020, evidenciaram a necessidade de ajustes.

Assim, tamanha foi a perplexidade diante das lacunas e ambiguidades que a lei 14.442/2022 foi promulgada para corrigir essas inadequações, entretanto ainda não discutiu sobre o Direito à desconexão.

Essa lei buscou sanar as imprecisões deixadas pela legislação anterior, em específico no inciso III do artigo 62 e artigo 75-B, ambos da CLT, que dispunham sobre teletrabalho, proporcionando uma definição mais clara e precisa desse regime, diferentemente da sua redação anterior que conceituava o teletrabalho de forma muito abrangente, conforme exaurido anteriormente.

À vista disso, o inciso III do artigo 62 ficou com a seguinte redação: “III- os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.” (Brasil, 2022), lembrando que o artigo 62 dispõe sobre trabalhadores não abrangidos pelas regras de controle de jornada, ou seja, para esse artigo, em relação à redação anterior, houve a delimitação dos teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou tarefa.

Enquanto o artigo 75-B foi ampliado com a inclusão de novos parágrafos, os quais têm o propósito de estabelecer uma regulamentação mais detalhada sobre o teletrabalho, e, em seu caput, buscou modificar a redação anterior e estabelecer de forma mais pontual o conceito de teletrabalho.

Para o escopo deste estudo, os parágrafos mais significativos são o 3º, 5º e 9º, os quais apresentam nuances importantes no contexto do direito à desconexão e nas relações de trabalho em regime remoto.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

[...]

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

[...]

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

[...]

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

Destarte, cabe destacar as palavras de Martins (2012, p. 224):

Na verdade, o teletrabalho está associado ao fato de ser desenvolvido a distância, com os recursos da telemática. Neste sentido, não se descarta a possibilidade do teletrabalho no domicílio do trabalhador, por meio de home office, mas é preciso destacar que trabalho a distância não é sinônimo de trabalho em domicílio.

Analisando individualmente cada parágrafo, o parágrafo 3º reforça a exclusão do empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa do capítulo da jornada de trabalho, da CLT, já previsto no artigo 62, inciso III. Assim sendo, em uma análise conjunta, essa exclusão é significativa para o direito à desconexão, pois o capítulo da duração do trabalho estabelece limites de jornada, intervalos e descansos semanais remunerados, ou seja, ao retirar essas normas específicas, o legislador impacta diretamente na proteção desses direitos para esses empregados.

Ao tratar do parágrafo 5º, a disposição contida nele tenta estabelecer que o tempo de uso de equipamentos tecnológicos fora da jornada de trabalho não constitui tempo à disposição, a menos que acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho, no entanto, essa tentativa de separar claramente o uso profissional do pessoal enfrenta desafios na prática, dada a interconectividade do mundo atual.

Isso pode impactar diretamente na definição de limites claros entre as horas de trabalho e o tempo pessoal, influenciando a capacidade do trabalhador de se desconectar efetivamente, a dificuldade em distinguir entre trabalho e lazer pode comprometer o Direito à Desconexão, pois a linha entre o profissional e o pessoal se torna turva.

Logo, o parágrafo 5º, ao contemplar a possibilidade de negociações individuais, oferece uma perspectiva de flexibilidade, mas essa abertura pode conduzir, potencialmente, à renúncia do direito à desconexão. Tal renúncia muitas vezes ocorre em meio à vulnerabilidade e ao receio do trabalhador, conforme abordado no primeiro capítulo, destacando as observações de Souto Maior (2003).

No que tange ao parágrafo 9º, é crucial ressaltar que representa um avanço, visto que, ao flexibilizar a negociação de horários e meios de comunicação, ainda busca preservar os repousos legais. No entanto, não se pode desconsiderar a constante preocupação com a vulnerabilidade do empregado, uma questão que se torna premente sempre que se aborda a possibilidade de acordos individuais entre empregador e empregado.

Desse modo, a vulnerabilidade do trabalhador nesse contexto é uma variável sensível, pois a assimetria de poder entre as partes pode impactar negativamente as condições acordadas. Nesse sentido, é fundamental que as medidas adotadas assegurem não apenas a flexibilidade, mas também garantam efetivamente os direitos fundamentais do trabalhador, incluindo o direito à desconexão.

A legislação deve, portanto, equilibrar a autonomia negocial com a proteção dos direitos trabalhistas, evitando situações em que a fragilidade do empregado comprometa sua capacidade de gozar plenamente de seus direitos e benefícios legais.

Em síntese, o dispositivo procura normatizar o teletrabalho, mas a complexidade em discernir claramente entre o uso de tecnologias para atividades laborais e de lazer, aliada à fragilidade do trabalhador, evidencia que as medidas atuais ainda não são suficientes para assegurar efetivamente o direito à desconexão.

Tal iniciativa reflete a necessidade de uma constante busca por aprimoramento nas normas trabalhistas, objetivo semelhante ao buscado por esse artigo ao abrir o debate sobre o direito à desconexão.

Outro ponto a se analisar é o fato do Brasil, por meio do Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019, ter consolidado os atos normativos que dispõem sobre promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que foram ratificadas pelo Brasil, dispondo todos os referidos documentos em um só texto legal. (SOUSA; COSTA SOUSA, 2022, p. 25)

Neste sentido, cabe destacar que apesar do Brasil ser um Estado-membro da OIT, isso não o obriga a ratificar todas as convenções, tendo em vista que a própria constituição da OIT estabelece o critério de voluntariedade da ratificação das convenções. (SOUSA; COSTA SOUSA, 2022, p. 25)

Para fins do presente artigo, cabe analisar a Convenção 177 da OIT, que estabelece diretrizes específicas para o trabalho em domicílio, garantindo a proteção e os direitos dos trabalhadores que desempenham suas atividades fora do ambiente tradicional de trabalho.

Contudo, vale ressaltar que, até o momento, o Brasil não assinou essa convenção, o que suscita reflexões sobre os desafios e as necessidades de ajustes legislativos para a harmonização dos padrões internacionais com a realidade laboral brasileira. Neste contexto, a presente análise busca compreender os impactos e as implicações da não adesão à Convenção 177 da OIT, considerando o cenário atual do teletrabalho no país.

Diante disso, a não assinatura da Convenção 177 da OIT pelo Brasil e as disposições do artigo 75-B da CLT revelam uma lacuna significativa no contexto do teletrabalho, particularmente no que diz respeito ao controle de jornada. Essa ausência de adesão à Convenção da OIT compromete a adoção de padrões internacionais que visam proteger os direitos dos trabalhadores em ambientes remotos.

Isso porque, ao analisar a legislação brasileira sobre teletrabalho, encontramos uma diferenciação significativa no tratamento do tempo de uso de equipamentos tecnológicos fora da jornada de trabalho, conforme estabelecido pelo § 5º do artigo 75-B da CLT. Esse dispositivo exclui tal tempo do controle de jornada, não o considerando como tempo à disposição do empregador.

Por outro lado, essa abordagem contrasta com as diretrizes mais abrangentes propostas pela Convenção 177 da OIT, enquanto a legislação nacional enfatiza a autonomia do trabalhador no que diz respeito ao tempo de uso de equipamentos fora do horário de trabalho, a Convenção preconiza a promoção da igualdade de tratamento, incluindo a proteção no domínio da segurança e saúde no trabalho para todos os trabalhadores no domicílio, sem distinções baseadas no local de prestação de serviços.

Neste sentido, é relevante destacar e transcrever os artigos da convenção que abordam os direitos supracitados, notadamente o parágrafo 1º e a alínea 'c' do 2º parágrafo, ambos presentes no artigo 4º da Convenção 177 da OIT:

**Artigo 4.º**

1. A política nacional sobre o trabalho no domicílio promoverá, na medida do possível, a igualdade de tratamento entre os trabalhadores no domicílio e os demais assalariados, tendo em conta as características especiais do trabalho no domicílio e,

se for caso disso, as condições aplicáveis ao mesmo tipo de trabalho ou a um tipo semelhante. trabalho realizado em uma empresa.

2. A igualdade de tratamento será promovida, nomeadamente, em relação a:

[...]

c) Proteção no domínio da segurança e saúde no trabalho; (OIT, 1996)

Outro ponto a ser destacado é referente ao artigo 9º dessa Convenção, que dispõe:

**Artigo 9.º**

1. Um sistema de inspeção consistente com a legislação e as práticas nacionais garantirá o cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis ao trabalho no domicílio.

2. Reparações adequadas, incluindo sanções quando apropriado, em caso de violação destas leis e regulamentos serão previstas e aplicadas de forma eficaz. (OIT, 1996)

Tal artigo é relevante, pois destaca a importância de um sistema de inspeção alinhado com a legislação e práticas nacionais para assegurar o cumprimento das leis e regulamentos relacionados ao trabalho no domicílio. A presença desse mecanismo de fiscalização, delineado no artigo 9º da Convenção 177 da OIT, visa garantir que as condições de trabalho estabelecidas sejam devidamente respeitadas.

Diante disso, nota-se que, a legislação brasileira, especialmente no contexto do teletrabalho, carece de mecanismos efetivos de fiscalização, resultando na falta de aplicação prática das normas que visam promover a igualdade de tratamento e condições adequadas para os trabalhadores.

Essa deficiência na fiscalização, ao ser associada ao direito à desconexão, pode permitir a extrapolação dos limites da jornada de trabalho, afetando o tempo de descanso e lazer dos trabalhadores em regime de teletrabalho. Sendo assim, a ausência de um controle efetivo representa não apenas uma lacuna na aplicação das diretrizes da Convenção 177, devido a sua não ratificação, mas também uma ameaça potencial ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

#### **4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL SOBRE DIREITO À DESCONEXÃO**

Por fim, este capítulo propõe-se a examinar decisões judiciais relevantes que abordam questões fundamentais relacionadas à desconexão do trabalho. Por meio dessa abordagem, busca-se compreender como os tribunais têm interpretado e aplicado as normativas vigentes.

Assim sendo, a análise é necessária, pois, a jurisprudência apresenta-se como um campo crucial para a compreensão da efetividade e aplicação prática do Direito à Desconexão, sendo, portanto, um elemento crucial para a reflexão crítica sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores em face dos desafios impostos pela era digital.

Nesse contexto, destaca-se um processo tramitado no Tribunal Regional da 3ª Região (TRT-3), no qual a reclamante, ao apresentar contrarrazões aos recursos dos réus e recurso

adesivo, aborda a questão da indenização por violação do direito à desconexão e dano moral, aspectos essenciais para o escopo deste estudo.

Sendo assim, a decisão proferida pelo TRT-3 argumenta que o direito à desconexão está inserido no domínio das garantias fundamentais à saúde e ao lazer, decorrente do princípio da dignidade da pessoa humana, conforme abordado em capítulos anteriores.

**DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO. ART. 223-C DA CLT.** Nos termos do art. 223-B da CLT, o dano extrapatrimonial se configura quando há ofensa de ordem moral ou existencial à pessoa física ou jurídica, decorrente de ação ou omissão, sendo que a saúde e o lazer se encontram elencados no rol dos bens juridicamente tutelados inerentes ao empregado (art. 223-C, CLT). **Nesse aspecto, o direito à desconexão do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º, caput, e art. 7º, IV, da Constituição da República), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), pelas quais o labor não pode ser um fim em si mesmo, mas sim o meio para o trabalhador promover sua subsistência e satisfazer suas necessidades e anseios pessoais, sem prejuízo ao repouso e ao convívio familiar e social. Violado o direito do empregado de se desconectar do trabalho, privando-lhe do devido descanso e do lazer, é cabível a reparação civil, consoante artigos 186 e 927 do Código Civil.**

(TRT-3 - ROT: 00102857920215030043 MG 0010285-79.2021.5.03.0043, Relator: Mauro Cesar Silva, Data de Julgamento: 01/07/2022, Decima Turma, Data de Publicação: 04/07/2022.)

Ao examinar a decisão, evidencia-se que a transgressão ao direito à desconexão enseja o direito à reparação civil, esse desdobramento decorre da constatação de que a violação do direito à desconexão resulta em dano existencial, conforme detalhado por Scalzilli (2020):

O dano existencial constitui uma espécie de dano extrapatrimonial que pode ocorrer em razão de uma jornada de trabalho excessiva, impedindo o empregado de realizar seus projetos de vida, interações familiares e sociais, caracterizando o desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador.

Nesse sentido, nota-se que o conceito dado por Scalzilli (2020) encaixa-se perfeitamente à razão para indenização por dano moral, posta no julgado acima.

Nessa senda, cabe analisar o acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), de um recurso ordinário, no qual foi feito um apelo enfatizando que o dano moral decorrente da extensa jornada de trabalho deve ser presumido, além de argumentar que tal prática prejudica não apenas o desempenho profissional, mas também impacta negativamente o convívio familiar e o merecido descanso do trabalhador.

**DANO MORAL E OFENSA AO DIREITO DE DESCONEXÃO AO TRABALHO:** A responsabilidade civil que se discute, é a subjetiva e, isto porque, a atividade da recorrente não é de risco acentuado. Sendo subjetiva, exige a presença dos requisitos: ação ou omissão; culpa ou dolo; nexo de causalidade e o dano, nos termos do artigo 7º, XXVIII da Constituição Federal e do artigo 186 do Código Civil. Não foram demonstrados abalos psicológicos que ferissem a esfera extrapatrimonial da obreira, nem mesmo à dignidade humana por ofensa ao direito de desconexão ao trabalho. Não restou demonstrada situação extrema para configurar o chamado

'dano existencial'. Recurso ordinário da trabalhadora não provido pelo Colegiado Julgador."  
 (TRT-2 10019866620175020075 SP, Relator: RICARDO VERTA LUDUVICE, 11ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 17/09/2019)

Diante do presente caso, cabe destacar que a reclamante postulou pela interpretação que há a presunção desse dano, caracterizando-o como "*in re ipsa*", sendo esta central para compreender a responsabilidade do empregador diante das consequências psicossociais do excesso de horas laboradas.

Entretanto, nesse caso, o Recurso ordinário não foi provido, pois o colegiado entendeu que a responsabilidade civil em questão era subjetiva, sendo assim seria necessária a demonstração, de ação ou omissão; culpa ou dolo; nexos de causalidade e o dano.

Neste sentido, cabe destacar que o entendimento do TST quanto à indenização por dano existencial, no que tange à jornada excessiva de trabalho:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO A ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DANO EXISTENCIAL. JORNADA DE TRABALHO EXCESSIVA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. [...] Tal entendimento, todavia, não fora acolhido pela maioria dos integrantes do Órgão uniformizador, que **sufragou tese no sentido de que imprescindível a comprovação do prejuízo às relações sociais e da ruína do projeto de vida do trabalhador a fim de ensejar o reconhecimento do dano existencial decorrente do cumprimento de jornada de trabalho excessiva**. Assim, em homenagem ao caráter uniformizador da jurisprudência atribuído aos pronunciamentos desta Corte superior, imperioso se faz dar consequência ao entendimento majoritário da SBDI-I, ainda que ressalvado o entendimento pessoal do Relator. 5. Recurso de Revista conhecido e provido. (grifo nosso)  
 (TST - RR: 00108448520195150006, Relator: Lelio Bentes Correa, Data de Julgamento: 12/10/2022, 6ª Turma, Data de Publicação: 14/10/2022)

Nesse caso, a controvérsia central residiu na ponderação se a prestação de jornada excessiva, por si só, é capaz de fundamentar o direito à reparação por dano moral existencial.

A partir desse recurso de revista, o Órgão uniformizador consagrou a necessidade de comprovação do prejuízo às relações sociais e à ruína do projeto de vida do trabalhador para o reconhecimento do dano existencial decorrente do cumprimento de jornada excessiva de trabalho.

Sendo assim, um entendimento desfavorável para o direito à desconexão, uma vez que, conforme explorado pelo advogado do 2º acórdão apresentado, caracterizar o dano existencial, em caso de dano existencial em virtude de excesso de jornada de trabalho, como "*in re ipsa*", seria central para compreender a responsabilidade do empregador diante das consequências psicossociais do excesso de horas laboradas.

Entretanto, com o entendimento sedimentado pelo TST, o dano existencial exige a coincidência do ato ilícito do empregador com a comprovação do prejuízo pessoal, social ou

familiar do trabalhador, sendo um desafio identificar esse tipo de dano, tendo em vista que conforme explorado no capítulo anterior, o Brasil carece de mecanismos de fiscalização o que resulta na falta de aplicação prática das normas.

Por outro lado, o reconhecimento desse direito representa um avanço na proteção da personalidade humana e o entendimento do TST é essencial para evitar a judicialização indiscriminada de experiências comuns (SCALZILLI, 2020, p. 660).

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao desbravar os intrincados caminhos do Direito à Desconexão, o presente trabalho buscou aprofundar a compreensão dos elementos essenciais para uma eficaz tipificação do Direito à Desconexão, diante do cenário contemporâneo marcado pela revolução digital e transformações significativas no ambiente de trabalho.

A partir disso, evidenciou-se a fundamentação do direito à desconexão nos alicerces constitucionais que regem nossa sociedade, diante disso, o princípio da dignidade da pessoa humana, enraizado na Constituição Federal, emerge como farol norteador desse direito, ressaltando a importância de preservar a integridade física, emocional e social do trabalhador, entretanto, a ausência de uma legislação específica para o Direito à Desconexão deixa lacunas importantes.

Portanto, constata-se que embora os elementos fundamentais para a tipificação do Direito à Desconexão estejam presentes no ordenamento jurídico brasileiro, esse direito ainda carece de uma legislação que estabeleça limites claros para o uso de tecnologias de trabalho fora do expediente, tornando-se uma lacuna relevante a ser preenchida, pois a ausência de uma normativa específica abre espaço para interpretações diversas.

Além disso, a pandemia de COVID-19 acelerou mudanças no ambiente de trabalho, ampliando o escopo de atividades remotas, diante disso, a imposição do trabalho remoto, muitas vezes sem regulamentação adequada, agravou as questões relativas ao Direito à Desconexão. O equilíbrio entre as demandas profissionais e o direito ao descanso e à vida pessoal tornou-se ainda mais crucial diante desse novo paradigma.

Nesse contexto, considerando as mudanças no ambiente de trabalho, especialmente o aumento do teletrabalho, a tipificação do Direito à Desconexão deve levar em conta as particularidades desse formato laboral, estabelecendo diretrizes específicas para a gestão do tempo e do uso de tecnologias.

Somado a isso, é de suma importância contar com mecanismos de fiscalização eficazes, além de estabelecer órgãos e procedimentos que garantam o cumprimento das normas e previnam a judicialização excessiva contribui para a efetividade do Direito à Desconexão.

Tendo em vista que, apesar da jurisprudência ter sido consolidada para evitar um excesso de demandas judiciais, ainda persiste a dificuldade para os trabalhadores em comprovar a ocorrência de violações a esse direito.

Em resumo, a tipificação adequada do Direito à Desconexão requer uma abordagem multifacetada, considerando princípios constitucionais, limites claros, proteção contra abusos, adaptação às mudanças no ambiente de trabalho e mecanismos de fiscalização robustos. Esses elementos são fundamentais para construir um arcabouço jurídico que promova um ambiente de trabalho equilibrado e respeitoso com os limites individuais dos trabalhadores

Pelo exposto, destaca-se a relevância do Direito à Desconexão como um instrumento fulcral para harmonizar as demandas profissionais e a qualidade de vida dos trabalhadores. Nesse cenário, evidencia-se que a falta de legislação específica amplia a vulnerabilidade dos trabalhadores, sublinhando a urgência de medidas que garantam esse direito de maneira mais efetiva.

Para trabalhos futuros, sugere-se uma análise mais aprofundada das lacunas legais relacionadas ao Direito à Desconexão, considerando os impactos específicos nos diversos setores da sociedade. Além disso, a investigação das práticas adotadas por outras jurisdições e propostas de regulamentação poderia enriquecer o debate sobre a efetiva proteção desse direito no contexto brasileiro.

Em síntese, este estudo buscou contribuir para a compreensão e fortalecimento do Direito à Desconexão, apontando para a necessidade de avanços legislativos e discussões mais aprofundadas sobre o equilíbrio entre trabalho e qualidade de vida em um mundo cada vez mais digitalizado.

## 5 REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Almiro Eduardo de; KROST, Oscar. Teletrabalho: o trabalho a distância e o distanciamento do direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**, Florianópolis, v. 21, n. 30, p. 29-47, 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/213975>. Acesso em 30 out. 2023
- BEDIN, Barbara. Direito à desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 18-39, jul./dez. 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2018.v4i2.4680>. Acesso em: 20 out. 2023.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 19 set. 2023.
- BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm). Acesso em 18 nov 2023.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 19 set. 2023.
- BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 2020. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927impressao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927impressao.htm). Acesso em: 12 nov. 2023.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (11. turma). Acórdão nº 1001986-66.2017.5.02.0075. Relator: Desembargador Verta Luduvicé. São Paulo, SP de 2019. **Dejt/2**. São Paulo, 17 set. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/782540416>. Acesso em: 11 nov. 2023
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (10. turma). Acórdão nº ROT 0010285-79.2021.5.03.0043 MG 0010285-79.2021.5.03.0043. Dano moral. Direito à desconexão. Garantias constitucionais à saúde e ao lazer. Bens jurídicos tutelados inerentes ao empregado. Recorrentes: Luana Cristina Sena Maciel, Adição Distribuição Express Ltda., Alisson Domingos Berto . Recorridos: Adição Distribuição Express Ltda., Alisson Domingos Berto, Luana Cristina Sena Maciel. Relator: Juiz Convocado Mauro Cesar Silva. Belo Horizonte, MG, 28 de junho de 2022. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1565359308>. Acesso em: 11 de nov. 2023
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão nº RR 0010844-85.2019.5.15.0006. Recurso de revista interposto a acórdão publicado na vigência da lei n.º 13.467/2017. indenização por danos morais. dano existencial. jornada de trabalho excessiva. transcendência política reconhecida. Relator: Juiz Lelio Bentes Correa. **Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, 14 out. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1665316306/inteiro-teor-1665316307>. Acesso em: 11 de nov. 2023.
- BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 19 set. 2023
- CASTELLS, Manuel. A Galáxia da Internet: Reflexões sobre a Internet, os Negócios e a Sociedade. Rio de Janeiro: Zahar, 2003. Disponível em:

[https://www.academia.edu/41717035/A\\_Galaxia\\_da\\_Internet\\_Manuel\\_Castells](https://www.academia.edu/41717035/A_Galaxia_da_Internet_Manuel_Castells). Acesso em: 06 nov. 2023

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês, estudo comparado franco-brasileiro. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região*. Belo Horizonte, v. 66, n. 102, item 01, p. 189-205, jul./dez. 2020. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/70646>. Acesso em: 20 out. 2023.

JORGE SHIGUEMITSU FUJITA; REBELO, C. Direito à Desconexão em tempos de pandemia. *Revista Direitos Humanos e Democracia*, [S. l.], v. 10, n. 19, p. e10963, 2022. DOI: 10.21527/2317-5389.2022.19.10963. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/10963>. Acesso em: 12 nov. 2023.

MARTINS, Adalberto. Considerações sobre o teletrabalho: da reforma trabalhista à Lei n. 14.442/2022 = Considerations about remote work: from the labor reform to Law n. 14.442/2022. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, v. 14, n. 28, p. 218-235, jul./dez. 2022. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/213384>. Acesso em: 12 nov. 2023.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 978-655-36-27475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 20 out. 2023.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 73-83, fev. 2019. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123429/2019\\_melo\\_sandro\\_teletrabalho\\_controle.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123429/2019_melo_sandro_teletrabalho_controle.pdf?sequence=6&isAllowed=y). Acesso em: 20 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção Internacional nº 177: Home Work Convention**. Genebra: 83ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, [1996]. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322). Acesso em 18 nov. 2021.

PINTO, Roberto Parahyba de Arruda. Direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal do Trabalho da 2. Região*, São Paulo, n. 22, p. 69-82, 2019. Disponível em: [http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/Revistas/revista\\_eletronica/RTT22\\_2019.pdf](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/Revistas/revista_eletronica/RTT22_2019.pdf). Acesso em: 19 out. 2023.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, Edição especial, t. 2, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/180776>. Acesso em: 29 out. 2023.

SOUSA, Karine Sandes de; COSTA SOUSA, Mônica Teresa. Teletrabalho no brasil: a não adesão à convenção internacional nº 177 e à recomendação nº 184 da organização internacional do trabalho e suas consequências. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho, Sociais e Empresariais**, [s. l.], v. 8, n. 1, p. 18-37, jan/jul. 2022. Disponível em: [https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/8828/pdf\\_1](https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/8828/pdf_1). Acesso em: 17 nov. 2023.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003\\_maior\\_jorge\\_direito\\_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 04 nov. 2023.

TESTI, Amanda Eiras. O direito à desconexão do trabalho na era tecnológica: uma análise acerca dos desafios e consequências da não fruição do descanso. **Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, [S.L.], v. 1, n. 1, p. 33-46, jun. 2019. Disponível em: <https://revistas.anchieta.br/index.php/Dirdotrabalhoeprocessodotrabalho/article/view/1421/1303>. Acesso em: 20 out. 2023.