

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
ÁREA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS E DESENVOLVIMENTO
REGIONAL

LARISSA CAVALCANTE MOREIRA

**A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO;** a utilização, como parâmetros, das
legislações portuguesa e francesa

BELÉM - PA
2024

LARISSA CAVALCANTE MOREIRA

**A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO; a utilização, como parâmetros, das
legislações portuguesa e francesa**

Dissertação para obtenção do título de Mestre em Direito,
junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro
Universitário do Estado do Pará (CESUPA).

Área de Concentração: Direito, Políticas Públicas e
Desenvolvimento Regional.

Linha de Pesquisa: Direito, Políticas Públicas e Direitos
Humanos.

Orientadora: Profa. Dra. Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

Belém – PA
2024

LARISSA CAVALCANTE MOREIRA

**A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO
NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO;** a utilização, como parâmetros,
das legislações portuguesa e francesa

Dissertação de mestrado apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre
junto ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito do Centro Universitário do
Estado do Pará – CESUPA

Orientadora: Profa. Dra. Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

Banca Examinadora

Profa. Dra. Suzy Elizabeth Cavalcante Koury
Centro Universitário do Estado do Pará

Profa. Dra. Ana Elizabeth Neirão Reymão
Centro Universitário do Estado do Pará

Profa. Dra. Valena Jacob Chaves Mesquita
Universidade Federal do Pará

Belém/PA, de de 2024.

Data da Defesa: ___/___/___

Belém – PA
2024

AGRADECIMENTO

À minha mãe, Andréa, minha fiel companheira, meu porto seguro e modelo de retidão. Seu caráter, bravura e senso de equidade são fontes constantes de inspiração para minha jornada de autodesenvolvimento. Agradeço imensamente pelo incansável esforço e dedicação em prol da realização de todos os nossos sonhos, tanto os meus quanto os de meu irmão. Atribuo a você todas as minhas conquistas.

À minha estimada orientadora, Professora Doutora Suzy Koury, não há palavras que possam expressar adequadamente minha gratidão pela paciência, dedicação e afeto demonstrados ao longo deste processo. Agradeço pela oportunidade de compartilhar seu vasto conhecimento comigo, pois sem ele não seria possível a concretização deste trabalho.

Ao meu pai, Lauro, pela constante presença e apoio em todos os momentos, assim como pelo amor e carinho dedicados. Obrigado por compartilhar das minhas vitórias como se fossem suas.

À Lia, expresso minha sincera gratidão por sempre acreditar em meu potencial e por ser minha maior incentivadora. Agradeço pelo apoio e compreensão ao longo de todo o mestrado, e por fazer o máximo para garantir minha felicidade. Seu suporte foi essencial para minha chegada até aqui.

Às minhas avós, pelo afeto incondicional e por serem exemplos vivos de perseverança. Grande parte do que sou devo a vocês.

Às professoras Elizabeth Reimão, Juliana Freitas e Vanessa Rocha, assim como ao professor José Henrique Mouta, agradeço por todo o ensinamento e acolhimento oferecidos durante o curso. Tenho por vocês minha mais profunda gratidão e admiração.

Por último, mas não menos importante, aos meus amigos de trabalho, expresso meu sincero agradecimento pela compreensão, incentivo e apoio inabalável ao longo dessa jornada.

RESUMO

O presente estudo objetiva analisar a necessidade de regulamentação do direito à desconexão do trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro, partindo-se da perspectiva marxista, consoante a qual a verdadeira liberdade humana começa com a redução da jornada de trabalho, uma condição fundamental para que os empregados possam desfrutar do tempo livre de maneira autônoma. Como hipótese, sustenta-se que as legislações portuguesa e francesa asseguram avanços na regulamentação do direito à desconexão, com destaque ao estabelecimento de condições por meio de negociação coletiva, de modo que podem servir, como parâmetros, à regulação no ordenamento jurídico brasileiro. Escolheu-se analisar as referidas legislações pois os direitos francês e português integram a família de direitos romano-germânicos, tal qual o direito brasileiro, havendo grandes similaridades entre os sistemas, bem como pelo fato de já terem alcançado avanços significativos na regulamentação e no enfrentamento do tema. Com o fito de alcançar esse desiderato, foi investigada a essencialidade do tempo de não trabalho para o ser humano, a partir das lutas para a redução da jornada de trabalho ao longo da história; foram destacadas as principais normas relativas ao direito à desconexão nas legislações portuguesa e francesa; discorreu-se sobre o estado da arte do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro e se verificou a possibilidade de utilização, como parâmetros, das legislações portuguesa e francesa. Utilizou-se, como metodologia, a pesquisa bibliográfica, principalmente de livros, publicações jurídicas, periódicos e informativos para dar sustentação teórica ao estudo, bem como se procedeu à análise da jurisprudência produzida pelo Tribunal Superior do Trabalho sobre a matéria. Procedeu-se, ainda, uma abordagem qualitativa, com a finalidade de levantar a quantidade de acórdãos julgados pelo referido Tribunal nos anos de 2018 e 2023, sistematizando-os em um banco de dados, com o fim de analisar as teses produzidas pelas respectivas Turmas, contabilizando, até o término do ano de 2023, 102 (cento e dois) acórdãos diretamente relacionados à violação do direito à desconexão pelo excesso de jornada. O ordenamento jurídico brasileiro precisa de uma legislação mais robusta acerca do direito à desconexão, podendo se espelhar nas legislações francesa e portuguesa, para criar suas próprias políticas que garantam o direito à desconexão, adaptadas à realidade e ao mercado de trabalho brasileiro.

Palavras-chave: Direito à desconexão; dano existencial; jornada extenuante; legislações francesa e portuguesa; decisões judiciais.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the need for regulation of the right to disconnect for workers in the Brazilian legal system, starting from a Marxist perspective, according to which true human freedom begins with the reduction of working hours, a fundamental condition for employees to autonomously enjoy leisure time. As a hypothesis, it is argued that Portuguese and French legislations represent advancements in regulating the right to disconnect, particularly through establishing conditions via collective bargaining, which could serve as benchmarks for regulation in the Brazilian legal system. The choice to analyze these legislations is justified by the fact that French and Portuguese rights are part of the Roman-Germanic family, akin to Brazilian law, with significant similarities between the systems and notable progress in regulation on this issue.

To achieve this objective, the study investigates the essentiality of non-working time for humans, based on historical struggles for reduced working hours; highlights key norms regarding the right to disconnect in Portuguese and French legislations; discusses the current state of the art of the right to disconnect in the Brazilian legal system; and examines the possibility of using Portuguese and French legislations as benchmarks. The methodology employed includes bibliographic research, focusing on legal books, publications, journals, and reports to provide theoretical support, as well as an analysis of jurisprudence from the Superior Labor Court on the matter. Additionally, a qualitative approach was taken to quantify the number of judgments rendered by the Court between 2018 and 2023, systematizing them into a database to analyze the arguments put forth by respective panels, totaling 102 judgments by the end of 2023 directly related to violations of the right to disconnect due to excessive working hours.

The Brazilian legal system requires more robust legislation concerning the right to disconnect, drawing inspiration from French and Portuguese laws to create its own policies that ensure the right to disconnect, tailored to the Brazilian reality and labor market.

Keywords: Right to disconnect; existential damage; strenuous working hours; French and Portuguese legislations; judicial decisions.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Autoridade para as Condições de Trabalho
Art.	Artigo
BE	Bloco de Esquerda
CDS-PP	Partido Popular
CF	Constituição Federal
CGTP – IN	Confederação Geral dos Empregados Portugueses - Intersindical Nacional
CIP	Confederação Empresarial de Portugal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRFB	Constituição República Federativa Brasileira
CRP	Constituição da República Portuguesa
CSE	Comitê Social Econômico
CT	Código de Trabalho
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
IRCT	Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho
NTIC	Novas Tecnologias de Informação e Comunicação
PAN	Parlamentar de Pessoas-Animais-Natureza
PCP	Partido Comunista Português
PEV	Partido Ecologista “Os Verdes”
PL	Projeto de Lei
RJT	Redução da Jornada de Trabalho
PS	Partido Socialista
ONU	Organização das Nações Unidas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
TST	Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Quantidade de processos encontrados no repositório do TST. 2018-2023	140
Gráfico 2 - Acórdãos por Região do país	142
Gráfico 3 - Representação dos processos por Turma	144
Gráfico 4 - Pedidos formulados relacionados a excesso de jornada.....	146
Gráfico 5 – Análise das Decisões do TST por dano Existencial por jornada de trabalho exercida pelo empregado 2023.....	148
Gráfico 6 – Acórdãos do TST	152
Gráfico 7 – Comportamento das Sentenças 2018-2023	152
Gráfico 8 – Valores requeridos nas iniciais referentes às jornadas extenuantes	161

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Jornada de trabalho exercida pelo empregado.....	145
Tabela 2 – Comparativos	153
Tabela 3 – Comparativo de valores	162

LISTA DE PROCESSOS

- 1 Processo: RR - 101882-49.2016.5.01.0015
 Orgão Judicante: 7ª Turma
 Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte
 Julgamento: 13/12/2023
 Publicação: 19/12/2023
 Tipo de Documento: Acórdão

- 2 Processo: Ag-AIRR - 100839-77.2020.5.01.0002
 Orgão Judicante: 7ª Turma
 Relator: Claudio Mascarenhas Brandao
 Julgamento: 13/12/2023
 Publicação: 19/12/2023
 Tipo de Documento: Acórdão

- 3 Processo: AIRR - 1000696-51.2016.5.02.0010
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora: Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 13/12/2023
 Publicação: 18/12/2023
 Tipo de Documento: Acórdão

- 4 Processo: RRAg - 10689-83.2018.5.03.0028
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora: Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 13/12/2023
 Publicação: 15/12/2023
 Tipo de Documento: Acórdão

- 5 Processo: ROT - 96-81.2023.5.11.0000
 Orgão Judicante: Subseção II Especializada em Dissídios Individuais
 Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior
 Julgamento: 12/12/2023
 Publicação: 15/12/2023
 Tipo de Documento: Acórdão

- 6 Processo: AIRR - 11391-17.2015.5.03.0163
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora: Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 13/12/2023
 Publicação: 15/12/2023
 Tipo de Documento: Acórdão

- 7 Processo: AIRR - 1409-02.2015.5.17.0191
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora: Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 13/12/2023
 Publicação: 15/12/2023

Tipo de Documento: Acordão

- 8 Processo:AIRR - 20539-68.2016.5.04.0202
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 06/12/2023
 Publicação: 11/12/2023
 Tipo de Documento: Acordão
- 9 Processo:RRAg - 10525-24.2018.5.03.0027
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 22/11/2023
 Publicação: 01/12/2023
 Tipo de Documento: Acordão
- 10 Processo:RRAg - 11463-50.2017.5.03.0028
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 22/11/2023
 Publicação: 01/12/2023
 Tipo de Documento: Acordão
- 11 Processo:RR - 1811-43.2014.5.11.0011
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Maria Helena Mallmann
 Julgamento: 22/11/2023
 Publicação: 01/12/2023
 Tipo de Documento: Acordão
- 12 Processo:Ag-AIRR - 10621-19.2017.5.03.0142
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 29/11/2023
 Publicação: 01/12/2023
 Tipo de Documento: Acordão
- 13 Processo:RRAg - 10631-54.2016.5.03.0027
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 22/11/2023
 Publicação: 01/12/2023
 Tipo de Documento: Acordão
- 14 Processo:Ag-AIRR - 116-66.2021.5.17.0003
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 22/11/2023
 Publicação: 24/11/2023
 Tipo de Documento: Acordão

- 15 Processo:AIRR - 20914-94.2014.5.04.0281
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 22/11/2023
 Publicação: 24/11/2023
 Tipo de Documento: Acordão
- 16 Processo:AIRR - 0000010-61.2022.5.17.0006
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 03/11/2023
 Publicação: 21/11/2023
 Tipo de Documento: Acordão
- 17 Processo:RR - 100730-90.2018.5.01.0048
 Orgão Judicante: 8ª Turma
 Relator:Sergio Pinto Martins
 Julgamento: 08/11/2023
 Publicação: 13/11/2023
 Tipo de Documento: Acordão
- 18 Processo:Ag-ARR - 10546-87.2013.5.03.0087
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 25/10/2023
 Publicação: 27/10/2023
 Tipo de Documento: Acordão
- 19 Processo:RR - 786-84.2018.5.23.0022
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 25/10/2023
 Publicação: 27/10/2023
 Tipo de Documento: Acordão
- 20 Processo:RRAg-ARR - 21254-93.2014.5.04.0004
 Orgão Judicante: 4ª Turma
 Relatora:Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
 Julgamento: 17/10/2023
 Publicação: 20/10/2023
 Tipo de Documento: Acordão
- 21 Processo:RR - 1140-12.2018.5.23.0022
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 18/10/2023
 Publicação: 20/10/2023
 Tipo de Documento: Acordão

- 22 Processo:RRAg - 10761-73.2018.5.03.0027
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 18/10/2023
 Publicação: 20/10/2023
 Tipo de Documento: Acórdão
- 23 Processo:AIRR - 10358-22.2020.5.03.0064
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 18/10/2023
 Publicação: 20/10/2023
 Tipo de Documento: Acórdão
- 24 Processo:RRAg - 10146-68.2016.5.03.0087
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 18/10/2023
 Publicação: 20/10/2023
 Tipo de Documento: Acórdão
- 25 Processo:RRAg - 11997-34.2016.5.03.0026
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 18/10/2023
 Publicação: 20/10/2023
 Tipo de Documento: Acórdão
- 26 Processo:RRAg - 11789-90.2016.5.03.0142
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 18/10/2023
 Publicação: 20/10/2023
 Tipo de Documento: Acórdão
- 27 Processo:AgR-AIRR - 10836-83.2016.5.03.0027
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 11/10/2023
 Publicação: 13/10/2023
 Tipo de Documento: Acórdão
- 28 Processo:ARR - 10329-34.2018.5.03.0163
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 04/10/2023
 Publicação: 13/10/2023
 Tipo de Documento: Acórdão
- 29 Processo:RR - 1142-79.2018.5.23.0022

- Orgão Judicante: 2ª Turma
Relatora:Margareth Rodrigues Costa
Julgamento: 27/09/2023
Publicação: 29/09/2023
Tipo de Documento: Acórdão
- 30 Processo:Ag-AIRR - 101652-77.2017.5.01.0045
Orgão Judicante: 5ª Turma
Relator:Breno Medeiros
Julgamento: 27/09/2023
Publicação: 29/09/2023
Tipo de Documento: Acórdão
- 31 Processo:Ag-AIRR - 738-96.2017.5.11.0151
Orgão Judicante: 2ª Turma
Relatora:Margareth Rodrigues Costa
Julgamento: 20/09/2023
Publicação: 22/09/2023
Tipo de Documento: Acórdão
- 32 Processo:Ag-AIRR - 543-38.2020.5.11.0012
Orgão Judicante: 3ª Turma
Relator:Alberto Bastos Balazeiro
Julgamento: 06/09/2023
Publicação: 18/09/2023
Tipo de Documento: Acórdão
- 33 Processo:Ag-RRAg - 10682-31.2017.5.03.0027
Orgão Judicante: 2ª Turma
Relatora:Margareth Rodrigues Costa
Julgamento: 13/09/2023
Publicação: 15/09/2023
Tipo de Documento: Acórdão
- 34 Processo:Ag-AIRR - 12253-17.2016.5.03.0142
Orgão Judicante: 2ª Turma
Relatora:Margareth Rodrigues Costa
Julgamento: 13/09/2023
Publicação: 15/09/2023
Tipo de Documento: Acórdão
- 35 Processo:RR - 10914-86.2017.5.03.0142
Orgão Judicante: 2ª Turma
Relatora:Margareth Rodrigues Costa
Julgamento: 30/08/2023
Publicação: 01/09/2023
Tipo de Documento: Acórdão
- 36 Processo:RR - 94-78.2019.5.12.0015
Orgão Judicante: 2ª Turma

Relatora:Margareth Rodrigues Costa
Julgamento: 30/08/2023
Publicação: 01/09/2023
Tipo de Documento: Acórdão

- 37 Processo:RRAg - 100711-53.2020.5.01.0068
 Orgão Judicante: 6ª Turma
 Relator:Augusto Cesar Leite de Carvalho
 Julgamento: 30/08/2023
 Publicação: 01/09/2023
 Tipo de Documento: Acórdão
- 38 Processo:AIRR - 12151-49.2016.5.03.0027
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 22/08/2023
 Publicação: 25/08/2023
 Tipo de Documento: Acórdão
- 39 Processo:AIRR - 10407-96.2016.5.03.0163
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 22/08/2023
 Publicação: 25/08/2023
 Tipo de Documento: Acórdão
- 40 Processo:Ag-AIRR - 561-31.2021.5.11.0010
 Orgão Judicante: 5ª Turma
 Relator:Douglas Alencar Rodrigues
 Julgamento: 09/08/2023
 Publicação: 14/08/2023
 Tipo de Documento: Acórdão
- 41 Processo:Ag-AIRR - 10461-11.2018.5.03.0028
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 28/06/2023
 Publicação: 30/06/2023
 Tipo de Documento: Acórdão
- 42 Processo:Ag-AIRR - 11864-32.2016.5.03.0142
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Margareth Rodrigues Costa
 Julgamento: 14/06/2023
 Publicação: 23/06/2023
 Tipo de Documento: Acórdão
- 43 Processo:ED-Ag-AIRR - 10497-58.2016.5.15.0038
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Maria Helena Mallmann

Julgamento: 14/04/2023
Publicação: 20/04/2023
Tipo de Documento: Acordão

- 44 Processo:Ag-AIRR - 4-59.2021.5.11.0005
 Orgão Judicante: 7ª Turma
 Relator:Claudio Mascarenhas Brandao
 Julgamento: 01/03/2023
 Publicação: 10/03/2023
 Tipo de Documento: Acordão
- 45 Processo:AI RR - 561-44.2019.5.07.0032
 Orgão Judicante: 8ª Turma
 Relator:Guilherme Augusto Caputo Bastos
 Julgamento: 06/12/2022
 Publicação: 19/12/2022
 Tipo de Documento: Acordão
- 46 Processo:AI RR - 1000404-06.2020.5.02.0017
 Orgão Judicante: 6ª Turma
 Relator:Augusto Cesar Leite de Carvalho
 Julgamento: 09/11/2022
 Publicação: 11/11/2022
 Tipo de Documento: Acordão
- 47 Processo:Ag-AIRR - 10497-58.2016.5.15.0038
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Maria Helena Mallmann
 Julgamento: 14/10/2022
 Publicação: 21/10/2022
 Tipo de Documento: Acordão
- 48 Processo:RR - 10844-85.2019.5.15.0006
 Orgão Judicante: 6ª Turma
 Relator:Lelio Bentes Correa
 Julgamento: 12/10/2022
 Publicação: 14/10/2022
 Tipo de Documento: Acordão
- 49 Processo:Ag-AIRR - 11531-47.2016.5.09.0002
 Orgão Judicante: 5ª Turma
 Relator:Breno Medeiros
 Julgamento: 28/09/2022
 Publicação: 30/09/2022
 Tipo de Documento: Acordão
- 50 Processo:Ag-AIRR - 757-32.2020.5.11.0011
 Orgão Judicante: 6ª Turma
 Relatora:Katia Magalhaes Arruda
 Julgamento: 14/09/2022

Publicação: 16/09/2022
Tipo de Documento: Acordão

- 51 Processo:Ag-AIRR - 1001832-94.2016.5.02.0071
 Orgão Judicante: 1ª Turma
 Relator:Hugo Carlos Scheuermann
 Julgamento: 10/08/2022
 Publicação: 16/08/2022
 Tipo de Documento: Acordão
- 52 Processo:Ag-AIRR - 12927-95.2015.5.15.0012
 Orgão Judicante: 5ª Turma
 Relator:Douglas Alencar Rodrigues
 Julgamento: 18/05/2022
 Publicação: 20/05/2022
 Tipo de Documento: Acordão
- 53 Processo:RRAg - 11370-06.2015.5.01.0031
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Maria Helena Mallmann
 Julgamento: 04/05/2022
 Publicação: 06/05/2022
 Tipo de Documento: Acordão
- 54 Processo:Ag-ED-AIRR - 100785-76.2016.5.01.0059
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Maria Helena Mallmann
 Julgamento: 27/04/2022
 Publicação: 29/04/2022
 Tipo de Documento: Acordão
- 55 Processo:Ag-AIRR - 101530-53.2016.5.01.0060
 Orgão Judicante: 6ª Turma
 Relator:Augusto Cesar Leite de Carvalho
 Julgamento: 06/04/2022
 Publicação: 08/04/2022
 Tipo de Documento: Acordão
- 56 Processo:ARR - 20873-94.2014.5.04.0001
 Orgão Judicante: 3ª Turma
 Relator:Jose Roberto Freire Pimenta
 Julgamento: 06/04/2022
 Publicação: 08/04/2022
 Tipo de Documento: Acordão
- 57 Processo:RR - 957-85.2016.5.17.0181
 Orgão Judicante: 3ª Turma
 Relator:Mauricio Godinho Delgado
 Julgamento: 23/03/2022
 Publicação: 25/03/2022

Tipo de Documento: Acordão

- 58 Processo:Ag-AIRR - 385-67.2017.5.09.0133
 Orgão Judicante: 5ª Turma
 Relator:Breno Medeiros
 Julgamento: 16/03/2022
 Publicação: 18/03/2022
 Tipo de Documento: Acordão
- 59 Processo:RRAg - 101492-46.2017.5.01.0047
 Orgão Judicante: 8ª Turma
 Relatora:Dora Maria da Costa
 Julgamento: 01/12/2021
 Publicação: 03/12/2021
 Tipo de Documento: Acordão
- 60 Processo:Ag-RR - 103062-12.2017.5.01.0421
 Orgão Judicante: 7ª Turma
 Relator:Claudio Mascarenhas Brandao
 Julgamento: 24/11/2021
 Publicação: 03/12/2021
 Tipo de Documento: Acordão
- 61 Processo:Ag-AIRR - 21728-52.2014.5.04.0202
 Orgão Judicante: 5ª Turma
 Relator:Joao Pedro Silvestrin
 Julgamento: 30/06/2021
 Publicação: 02/07/2021
 Tipo de Documento: Acordão
- 62 Processo:RRAg - 11531-74.2017.5.03.0068
 Orgão Judicante: 8ª Turma
 Relatora:Dora Maria da Costa
 Julgamento: 02/06/2021
 Publicação: 08/06/2021
 Tipo de Documento: Acordão
- 63 Processo:RR - 11088-93.2016.5.03.0057
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relator:Jose Roberto Freire Pimenta
 Julgamento: 24/02/2021
 Publicação: 05/03/2021
 Tipo de Documento: Acordão
- 64 Processo:E-ED-ARR - 982-82.2014.5.04.0811
 Orgão Judicante: Subseção I Especializada em Dissídios Individuais
 Relator:Breno Medeiros
 Julgamento: 11/02/2021
 Publicação: 19/02/2021
 Tipo de Documento: Acordão

- 65 Processo:AIRR - 1001218-16.2017.5.02.0472
 Orgão Judicante: 8ª Turma
 Relatora:Dora Maria da Costa
 Julgamento: 16/12/2020
 Publicação: 18/12/2020
 Tipo de Documento: Acordão
- 66 Processo:E-ED-RR - 512200-11.2008.5.09.0071
 Orgão Judicante: Subseção I Especializada em Dissídios Individuais
 Relator:Jose Roberto Freire Pimenta
 Julgamento: 03/12/2020
 Publicação: 11/12/2020
 Tipo de Documento: Acordão
- 67 Processo:E-Ag-RR - 11379-71.2013.5.03.0163
 Orgão Judicante: Subseção I Especializada em Dissídios Individuais
 Relator:Jose Roberto Freire Pimenta
 Julgamento: 15/10/2020
 Publicação: 11/12/2020
 Tipo de Documento: Acordão
- 68 Processo:E-ARR - 293-05.2013.5.15.0120
 Orgão Judicante: Subseção I Especializada em Dissídios Individuais
 Relator:Jose Roberto Freire Pimenta
 Julgamento: 08/10/2020
 Publicação: 16/10/2020
 Tipo de Documento: Acordão
- 69 Processo:AIRR - 278-71.2017.5.10.0011
 Orgão Judicante: 8ª Turma
 Relatora:Dora Maria da Costa
 Julgamento: 14/10/2020
 Publicação: 16/10/2020
 Tipo de Documento: Acordão
- 70 Processo:RRAg - 11913-74.2015.5.15.0045
 Orgão Judicante: 8ª Turma
 Relatora:Dora Maria da Costa
 Julgamento: 30/09/2020
 Publicação: 02/10/2020
 Tipo de Documento: Acordão
- 71 Processo:Ag-AIRR - 708-62.2016.5.09.0665
 Orgão Judicante: 7ª Turma
 Relator:Claudio Mascarenhas Brandao
 Julgamento: 27/05/2020
 Publicação: 05/06/2020
 Tipo de Documento: Acordão

- 72 Processo:AIRR - 10926-43.2016.5.03.0043
 Orgão Judicante: 6ª Turma
 Relator:Augusto Cesar Leite de Carvalho
 Julgamento: 01/04/2020
 Publicação: 03/04/2020
 Tipo de Documento: Acórdão
- 73 Processo:E-ARR - 1892-68.2013.5.09.0015
 Orgão Judicante: Subseção I Especializada em Dissídios Individuais
 Relator:Jose Roberto Freire Pimenta
 Julgamento: 07/11/2019
 Publicação: 22/11/2019
 Tipo de Documento: Acórdão
- 74 Processo:E-ARR - 1966-98.2013.5.09.0411
 Orgão Judicante: Subseção I Especializada em Dissídios Individuais
 Relator:Jose Roberto Freire Pimenta
 Julgamento: 07/11/2019
 Publicação: 22/11/2019
 Tipo de Documento: Acórdão
- 75 Processo:RR - 55700-78.2013.5.17.0010
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relator:Jose Roberto Freire Pimenta
 Julgamento: 23/10/2019
 Publicação: 30/10/2019
 Tipo de Documento: Acórdão
- 76 Processo:Ag-AIRR - 20367-79.2015.5.04.0811
 Orgão Judicante: 4ª Turma
 Relator:Alexandre Luiz Ramos
 Julgamento: 16/10/2019
 Publicação: 18/10/2019
 Tipo de Documento: Acórdão
- 77 Processo:ARR - 21111-92.2014.5.04.0008
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relator:Jose Roberto Freire Pimenta
 Julgamento: 09/10/2019
 Publicação: 18/10/2019
 Tipo de Documento: Acórdão
- 78 Processo:RR - 1238-53.2012.5.04.0016
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relator:Jose Roberto Freire Pimenta
 Julgamento: 02/10/2019
 Publicação: 11/10/2019
 Tipo de Documento: Acórdão
- 79 Processo:AIRR - 11130-64.2016.5.09.0029

- Orgão Judicante: 8ª Turma
Relatora:Dora Maria da Costa
Julgamento: 02/10/2019
Publicação: 04/10/2019
Tipo de Documento: Acórdão
- 80 Processo:ARR - 1005-45.2015.5.09.0652
Orgão Judicante: 8ª Turma
Relatora:Dora Maria da Costa
Julgamento: 24/09/2019
Publicação: 27/09/2019
Tipo de Documento: Acórdão
- 81 Processo:Ag-RR - 1139-80.2017.5.17.0005
Orgão Judicante: 3ª Turma
Relator:Mauricio Godinho Delgado
Julgamento: 11/09/2019
Publicação: 13/09/2019
Tipo de Documento: Acórdão
- 82 Processo:ARR - 1405-39.2014.5.09.0670
Orgão Judicante: 2ª Turma
Relator:Jose Roberto Freire Pimenta
Julgamento: 28/08/2019
Publicação: 30/08/2019
Tipo de Documento: Acórdão
- 83 Processo:RR - 10348-06.2017.5.03.0024
Orgão Judicante: 5ª Turma
Relator:Breno Medeiros
Julgamento: 21/08/2019
Publicação: 23/08/2019
Tipo de Documento: Acórdão
- 84 Processo:RR - 613-43.2013.5.04.0029
Orgão Judicante: 2ª Turma
Relatora:Maria Helena Mallmann
Julgamento: 26/06/2019
Publicação: 28/06/2019
Tipo de Documento: Acórdão
- 85 Processo:RR - 20659-94.2014.5.04.0004
Orgão Judicante: 4ª Turma
Relator:Alexandre Luiz Ramos
Julgamento: 12/06/2019
Publicação: 14/06/2019
Tipo de Documento: Acórdão
- 86 Processo:ARR - 10933-18.2016.5.03.0178
Orgão Judicante: 8ª Turma

Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Julgamento: 29/05/2019
Publicação: 31/05/2019
Tipo de Documento: Acórdão

- 87 Processo: ARR - 7-21.2014.5.09.0003
 Orgão Judicante: 8ª Turma
 Relator: Marcio Eurico Vitral Amaro
 Julgamento: 29/05/2019
 Publicação: 31/05/2019
 Tipo de Documento: Acórdão
- 88 Processo: Ag-AIRR - 2168-38.2013.5.05.0621
 Orgão Judicante: 6ª Turma
 Relatora: Katia Magalhaes Arruda
 Julgamento: 29/05/2019
 Publicação: 31/05/2019
 Tipo de Documento: Acórdão
- 89 Processo: ARR - 982-82.2014.5.04.0811
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora: Delaide Miranda Arantes
 Julgamento: 10/04/2019
 Publicação: 16/04/2019
 Tipo de Documento: Acórdão
- 90 Processo: AIRR - 11069-65.2015.5.03.0108
 Orgão Judicante: 6ª Turma
 Relatora: Cilene Ferreira Amaro Santos
 Julgamento: 03/04/2019
 Publicação: 05/04/2019
 Tipo de Documento: Acórdão
- 91 Processo: ARR - 10256-81.2016.5.03.0147
 Orgão Judicante: 8ª Turma
 Relatora: Dora Maria da Costa
 Julgamento: 18/12/2018
 Publicação: 08/02/2019
 Tipo de Documento: Acórdão
- 92 Processo: Ag-AIRR - 1000468-87.2016.5.02.0362
 Orgão Judicante: 3ª Turma
 Relator: Mauricio Godinho Delgado
 Julgamento: 21/11/2018
 Publicação: 23/11/2018
 Tipo de Documento: Acórdão
- 93 Processo: AIRR - 11218-65.2016.5.03.0063
 Orgão Judicante: 7ª Turma
 Relator: Francisco Rossal de Araujo

Julgamento: 09/10/2018
Publicação: 11/10/2018
Tipo de Documento: Acórdão

- 94 Processo:Ag-E-ED-RR - 141900-11.2010.5.17.0005
 Orgão Judicante: Subseção I Especializada em Dissídios Individuais
 Relator:Jose Roberto Freire Pimenta
 Julgamento: 06/09/2018
 Publicação: 14/09/2018
 Tipo de Documento: Acórdão
- 95 Processo:RR - 105-56.2013.5.09.0127
 Orgão Judicante: 3ª Turma
 Relator:Mauricio Godinho Delgado
 Julgamento: 21/08/2018
 Publicação: 24/08/2018
 Tipo de Documento: Acórdão
- 96 Processo:ARR - 1562-59.2013.5.09.0019
 Orgão Judicante: 8ª Turma
 Relatora:Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
 Julgamento: 13/06/2018
 Publicação: 15/06/2018
 Tipo de Documento: Acórdão
- 97 Processo:AIRR - 11389-61.2016.5.03.0050
 Orgão Judicante: 8ª Turma
 Relator:Marcio Eurico Vitral Amaro
 Julgamento: 30/05/2018
 Publicação: 04/06/2018
 Tipo de Documento: Acórdão
- 98 Processo:ARR - 12514-06.2014.5.03.0092
 Orgão Judicante: 2ª Turma
 Relatora:Delaide Miranda Arantes
 Julgamento: 18/04/2018
 Publicação: 27/04/2018
 Tipo de Documento: Acórdão
- 99 Processo:AIRR - 1320-22.2015.5.02.0441
 Orgão Judicante: 5ª Turma
 Relator:Breno Medeiros
 Julgamento: 04/04/2018
 Publicação: 13/04/2018
 Tipo de Documento: Acórdão
- 100 Processo:RR - 128100-06.2002.5.01.0242
 Orgão Judicante: 5ª Turma
 Redator:Douglas Alencar Rodrigues
 Julgamento: 21/02/2018

Publicação: 16/03/2018
Tipo de Documento: Acordão

- 101 Processo:ARR - 2312-76.2014.5.03.0089
 Orgão Judicante: 8ª Turma
 Relator:Marcio Eurico Vitral Amaro
 Julgamento: 07/03/2018
 Publicação: 09/03/2018
 Tipo de Documento: Acordão
- 102 Processo:RR - 1001033-61.2015.5.02.0467
 Orgão Judicante: 3ª Turma
 Relator:Mauricio Godinho Delgado
 Julgamento: 28/02/2018
 Publicação: 09/03/2018
 Tipo de Documento: Acordão

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	28
2 A EVOLUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO EM CONTRAPOSIÇÃO AO TEMPO LIVRE	34
2.1 O TEMPO DE SER E O TEMPO DE TER	34
2.2 A LUTA PELA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO MUNDO.....	47
2.3 OS IMPACTOS DAS NOVAS TECNOLOGIAS NO TEMPO LIVRE DO TRABALHADOR.....	72
3 O DIREITO A DESCONEXÃO E O DIREITO COMPARADO	79
3.1 A IMPORTÂNCIA DO DIREITO À DESCONEXÃO	81
3.2 O DIREITO À DESCONEXÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO FRANCÊS.....	90
3.3 O DIREITO À DESCONEXÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS.....	98
4 O DIREITO À DESCONEXÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO; A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO	119
4.1 O DIREITO À DESCONEXÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO ...	119
4.2 ELABORAÇÃO DA ANÁLISE POR MEIO DA COMPILAÇÃO DE DECISÕES JUDICIAIS ARMAZENADAS NO BANCO DE DADOS JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.....	134
4.2.1 Análise Jurisprudencial: Utilização do Acervo do Tribunal Superior do Trabalho	137
4.2.2 Metodologia aplicada na análise das decisões	139
4.2.3 Agentes envolvidos na investigação	142
4.2.4 Jornada de trabalho exercida	145
4.2.5 Análise dos pedidos formulados nas iniciais	146
4.3 RESULTADOS DO ARCABOUÇO JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	148
4.3.1 Rejeição do pedido de dano existencial por violação ao direito à desconexão	152
4.3.2 Valores arbitrados	160
4.4 A IMPORTÂNCIA DA REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO CONTEXTO JURÍDICO BRASILEIRO; CONTRIBUIÇÕES DO DIREITO COMPARADO	163

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	173
REFERÊNCIAS	179
APÊNDICE A – Tabela da Investigação – Datas relevantes – 2018.....	180
APÊNDICE B – Tabela da Investigação – Regiões do País e Turmas do TRT e TST – 2018	181
APÊNDICE C– Tabela da Investigação – Pedidos – 2018.....	182
APÊNDICE D– Tabela da Investigação – Duração de Jornada – 2018.....	183
APÊNDICE E– Tabela da Investigação – Decisões – 2018	184
APÊNDICE F – Tabela da Investigação – Tabela da Investigação – Valores arbitrados nas decisões – 2018	185
APÊNDICE G – Tabela da Investigação – Ilicitude do empregador – 2018	186
APÊNDICE A – Tabela da Investigação – Datas relevantes – 2019.....	188
APÊNDICE B – Tabela da Investigação – Regiões do País e Turmas do TRT e TST – 2019	189
APÊNDICE C– Tabela da Investigação – Pedidos – 2019.....	190
APÊNDICE D– Tabela da Investigação – Duração de Jornada – 2019.....	191
APÊNDICE E– Tabela da Investigação – Decisões – 2019	192
APÊNDICE F – Tabela da Investigação – Tabela da Investigação – Valores arbitrados nas decisões – 2019	193
APÊNDICE G – Tabela da Investigação – Ilicitude do empregador – 2019	194
APÊNDICE A – Tabela da Investigação – Datas relevantes – 2020.....	196
APÊNDICE B – Tabela da Investigação – Regiões do País e Turmas do TRT e TST – 2020	197
APÊNDICE C– Tabela da Investigação – Pedidos – 2020.....	198
APÊNDICE D– Tabela da Investigação – Duração de Jornada – 2020.....	199
APÊNDICE E– Tabela da Investigação – Decisões – 2020	200
APÊNDICE F – Tabela da Investigação – Tabela da Investigação – Valores arbitrados nas decisões – 2020	201
APÊNDICE G – Tabela da Investigação – Ilicitude do empregador – 2020	202
APÊNDICE A – Tabela da Investigação – Datas relevantes – 2021.....	203
APÊNDICE B – Tabela da Investigação – Regiões do País e Turmas do TRT e TST – 2021	204

.....	204
APÊNDICE C– Tabela da Investigação – Pedidos – 2021.....	205
APÊNDICE D– Tabela da Investigação – Duração de Jornada – 2021.....	206
APÊNDICE E– Tabela da Investigação – Decisões – 2021	207
APÊNDICE F – Tabela da Investigação – Tabela da Investigação – Valores arbitrados nas decisões – 2021	208
APÊNDICE G – Tabela da Investigação – Ilícitude do empregador – 2021	209
APÊNDICE A – Tabela da Investigação – Datas relevantes – 2022.....	211
APÊNDICE B – Tabela da Investigação – Regiões do País e Turmas do TRT e TST – 2022	212
APÊNDICE C– Tabela da Investigação – Pedidos – 2022.....	213
APÊNDICE D– Tabela da Investigação – Duração de Jornada – 2022.....	214
APÊNDICE E– Tabela da Investigação – Decisões – 2022	215
APÊNDICE F – Tabela da Investigação – Tabela da Investigação – Valores arbitrados nas decisões – 2022	216
APÊNDICE G – Tabela da Investigação – Ilícitude do empregador – 2022	217
APÊNDICE A – Tabela da Investigação – Datas relevantes – 2019.....	219
APÊNDICE B – Tabela da Investigação – Regiões do País e Turmas do TRT e TST – 2019	221
APÊNDICE C– Tabela da Investigação – Pedidos – 2023.....	223
APÊNDICE D– Tabela da Investigação – Duração de Jornada – 2023.....	224
APÊNDICE E– Tabela da Investigação – Decisões – 2023	225
APÊNDICE F – Tabela da Investigação – Tabela da Investigação – Valores arbitrados nas decisões – 2023	227
APÊNDICE G – Tabela da Investigação – Ilícitude do empregador – 2023	228

1 INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea tem passado por mudanças significativas, em decorrência, sobretudo, do avanço tecnológico, que nos conduz a um cenário de hiperconexão, que vem colocando em risco as conquistas obtidas após lutas históricas dos trabalhadores em prol da redução da jornada de trabalho.

De fato, na atualidade, o tempo dedicado ao trabalho tem extrapolado os limites formais da jornada de trabalho, invadindo o tempo originalmente designado como não laboral.

Dispositivos como telefones celulares, notebooks, e-mails e a internet tornaram-se instrumentos facilitadores dessa busca incessante por eficiência temporal, no entanto, paradoxalmente, apesar da intenção de ganhar mais tempo, as pessoas acabam preenchendo o tempo disponível com mais atividades e responsabilidades (Antunes, 2018).

Assim, embora tenham trazido inúmeros benefícios, também geraram reflexos negativos significativos no ambiente de trabalho. O uso equilibrado da tecnologia em um ambiente saudável representa o cerne da revolução tecnológica.

No cenário caótico entre as demandas econômicas e existenciais, o indivíduo moderno encontra-se dividido entre as obrigações impostas por suas atividades profissionais e o anseio por se libertar dessas tarefas, desejando, assim, desfrutar de um tempo pessoal significativo (Antunes, 2018).

A variação do tempo na vida das pessoas, seja maior ou menor, é organizada e estruturada com base em padrões assimilados sobre como distribuir o tempo para diferentes atividades, bem como na valorização pessoal do sentido do tempo cotidiano. Dessa forma, as diversas maneiras de sentir, pensar, agir e gerenciar o tempo seguem padrões culturais que se manifestam nas ações individuais.

No entanto, se utilizados de forma descontrolada, podemos ficar hiperconectados, dependentes de dispositivos móveis do momento em que acordamos até o último minuto do dia, transformando-nos em escravos da tecnologia e prejudicando nossa saúde, além de perdermos completamente o controle sobre o tempo de vida (Souto Maior, 2003).

A reflexão sobre a interligação entre os conceitos de tempo de trabalho e de tempo livre ganha relevância, principalmente devido à contestação do papel dominante do

trabalho, que, historicamente, ocupou o centro da atividade social e desempenhou um papel importante na formação subjetiva ao longo da era moderna.

Essa é uma oportunidade para reavaliar a essência do trabalho, permitindo que os funcionários se harmonizem e, assim, possam recuperar o controle sobre suas atividades, já que a redução do tempo de trabalho proporciona essa oportunidade material.

A questão jurídica premente hoje é encontrar um equilíbrio entre essas duas realidades, pois a urgência emerge como um fenômeno característico da contemporaneidade, impulsionando os avanços tecnológicos que visam otimizar o tempo (Antunes, 2018).

O uso de dispositivos de comunicação e informação introduziu, nas relações de trabalho, a questão da disponibilidade do empregado em períodos fora do horário estabelecido pela empresa para a realização das atividades laborais (Antunes, 2018). Essa situação cria uma fronteira tênue entre a vida profissional e pessoal, tornando desafiador o controle do tempo de trabalho, o que leva à necessidade, nos sistemas jurídicos, de reconhecimento do direito à desconexão.

É sabido que um ambiente de trabalho equilibrado resulta do respeito aos direitos sociais, e a desconexão do trabalho é fundamental para preservar a saúde do indivíduo. Nesse contexto, este estudo tem como objetivo geral destacar a importância do direito que o empregado possui de se desconectar do ambiente de trabalho, a fim de desfrutar de seu direito ao lazer e à preservação da saúde.

O direito à desconexão tem origem doutrinária e representa uma conquista social destinada a proteger a integridade física e mental dos empregados diante da constante pressão do trabalho conectado (Almeida, 2016).

Está associado à ideia de que cada pessoa pode desfrutar de um tempo de qualidade conforme sua preferência, afastando-se, tanto fisicamente, quanto psicologicamente, das responsabilidades decorrentes do trabalho diário, o que inclui a proteção contra jornadas excessivas e desumanas, visando à saúde, ao bem-estar do empregado e à preservação da dignidade, em detrimento da exploração exacerbada do trabalho.

Assim, o direito à desconexão emerge como uma condição essencial para que o empregado se posicione socialmente não apenas como uma obrigação, mas também como um direito fundamental. Em outras palavras, é somente ao restringir o tempo de trabalho

humano que podemos reconhecer esse trabalho como um direito social fundamental, não se limitando apenas a um ato de exploração (Souto Maior, 2003).

No ordenamento jurídico brasileiro, o direito à desconexão ainda carece de uma regulamentação específica, embora os tribunais brasileiros já tenham proferido decisões favoráveis à desconexão no ambiente de trabalho (Souto Maior, 2003).

Em contraste, em nações europeias como a França, há normas estabelecidas sobre o assunto, enquanto em Portugal essa regulação é mais tênue. Todavia, ambas podem ser utilizadas, como parâmetros, para que se atenda à necessidade de regulamentação do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro.

A relevância teórica da pesquisa é incontestável, pois visa estabelecer salvaguardas que protejam os empregados contra abusos relacionados à conectividade constante, assegurando um equilíbrio saudável entre as demandas profissionais e a preservação do bem-estar dos empregados.

É inegável a importância de aprofundar o tema, pois se trata de pesquisa com enfoque original, atual e inovador, no formato exploratório. Foram utilizadas plataformas como o "google acadêmico", "site do Tribunal Superior do Trabalho", "dissertações da CAPES", Scientific Electronic Library Online (SciELO) e o repositório de dissertações do Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário do Estado do Pará. Com isso, foram aplicadas as seguintes palavras-chave: "direito à desconexão"; "tempo livre"; "tempo"; "tempo de trabalho"; "direito à desconexão português"; "direito à desconexão francês"; "tempo de não-trabalho".

Foi adotada como metodologia a pesquisa bibliográfica e documental, descritiva, muitos dessas bibliografias expressam o entendimento de Souto Maior (2003), Karl Marx (1980), Rosso (2017), Antunes (1995), acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho, Código do Trabalho francês, Código do Trabalho português. Além disso, recorre-se à análise documental de fontes primárias, como normas nacionais e internacionais, princípios constitucionais, entre outros.

Também foi realizada uma abordagem qualitativa, com a finalidade de levantar a quantidade de acórdãos julgados pelo Tribunal Superior do Trabalho, os quais foram sistematizados em um banco de dados. O objetivo foi analisar as diferentes teses desenvolvidas pelas respectivas Turmas, totalizando 102 (cento e dois) acórdãos relacionados especificamente ao direito à desconexão em decorrência do excesso de jornada até o final de 2023. Adicionalmente, foram elaboradas várias tabelas e gráficos

para facilitar a visualização e a interpretação dos resultados obtidos durante o processo de investigação.

Assim, a presente pesquisa visa responder ao seguinte questionamento: de que forma as legislações portuguesa e francesa podem ser utilizadas, como parâmetros, para a regulamentação do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro?

A hipótese, pois, é de que, as legislações portuguesa e francesa asseguram avanços na regulamentação do direito à desconexão, com destaque ao estabelecimento de condições por meio de negociação coletiva, de modo que podem servir, como parâmetros, à regulação no ordenamento jurídico brasileiro.

Em virtude da ausência de previsão expressa do direito à desconexão no âmbito da legislação brasileira, foi possível notar que existem argumentos doutrinários, pautados no princípio da proteção do empregado, que têm reconhecido referido direito aos empregados. O dano existencial, nesse cenário, emerge do prejuízo ao exercício pleno da individualidade do empregado, no que concerne às suas relações familiares e sociais, e, também, à capacidade de se autodeterminar e de dedicar-se a projetos pessoais de qualquer natureza, causando efetivo prejuízo ao seu direito à desconexão, situação que, a depender das circunstâncias, poderá acarretar-lhes dano existencial.

Nesse contexto, são objetivos específicos da pesquisa: analisar a essencialidade do tempo de não trabalho para o ser humano, a partir das lutas para a redução da jornada de trabalho ao longo da história; destacar as principais normas relativas ao direito à desconexão nas legislações portuguesa e francesa; discorrer sobre o estado da arte do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro e verificar a possibilidade de utilização, como parâmetros, das legislações portuguesa e francesa.

Para atingir essa finalidade, o presente estudo é dividido em introdução, três seções de desenvolvimento e considerações finais. A primeira seção, intitulada “a evolução do tempo de trabalho em contraposição ao tempo livre”, visa apresentar como o trabalho, que é essencial para os seres humanos, está cada vez mais integrado ao tempo. A tendência é que as pessoas priorizem o tempo dedicado ao trabalho em detrimento do lazer, pois esse tempo é visto como uma representação de riqueza.

Utilizando a perspectiva marxista, contudo, argumenta-se que a verdadeira liberdade humana começa com a redução da jornada de trabalho, uma condição fundamental para que os empregados possam desfrutar do tempo livre de maneira autônoma (Besancenot; Lowy, 2021).

Inicialmente, analisar-se-ão as abordagens do conceito marxista em busca do reino da necessidade em contraponto com o início da sociedade capitalista, onde as horas de trabalho eram a essência do valor e não havia uma distribuição equitativa do tempo para todas as áreas da vida dos operários.

Posteriormente, estudar-se-á o contexto histórico das jornadas de trabalho, as quais eram longas e estruturadas de forma repetitiva, resultando em uma falta de liberdade devido à ausência de distinção clara entre tempo de trabalho e tempo de lazer. Com a vitória dos operários para a redução de jornada houve a implementação das legislações trabalhistas dependendo do anseio social a cada época até se chegar na reforma trabalhista de 2017, trazendo novas possibilidades de modelos e jornadas laborais, especialmente em decorrência do uso das novas tecnologias. Para tanto, discute-se a concretização do direito fundamental ao lazer frente à hiperconexão do empregado.

A segunda seção, intitulada “o direito à desconexão e o direito comparado”, objetiva avaliar as bases do direito à desconexão, entendido como o direito de realizar atividades profissionais e, ao mesmo tempo, desconectar-se do trabalho ao concluir a jornada, desfrutando plenamente do tempo de lazer, destacando-se que ainda não está devidamente incorporado em nossa legislação, ao contrário do que ocorre em muitos países europeus, como na França e em Portugal.

Escolheu-se analisar as referidas legislações pois os direitos francês e português integram a família de direitos romano-germânicos, tal qual o direito brasileiro, havendo grandes similaridades entre os sistemas, bem como pelo fato de já terem alcançado avanços significativos na regulamentação e no enfrentamento do tema.

Na sequência, na terceira seção, intitulada como “o direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro: a necessidade de regulamentação”, buscar-se-á fazer um estudo comparado entre as legislações estudadas na seção três e suas semelhanças no ordenamento jurídico brasileiro, para ao final concluir se seria possível as utilizar, como parâmetros, para a regulamentação desse direito.

Para tanto, proceder-se-á, ainda, à análise da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no período compreendido entre os anos de 2018 e 2023, sobre o tema.

A escolha do recorte temporal deu-se, principalmente, por marcar os grandes avanços tecnológicos, vigência da Lei nº 13.467 de 2017 e a pandemia gerada pelo vírus da SARS-CoV-2 fazendo com que mudanças significativas laborais pudessem ocorrer,

dentre elas, o trabalho remoto, em virtude do isolamento social inibindo assim a contaminação e proliferação da doença.

As decisões judiciais – acórdãos – foram, inicialmente, selecionadas utilizando-se dois critérios. O primeiro consistiu em separar as decisões constantes no banco de dados do Tribunal Superior do Trabalho, disponibilizadas *on line*, que mencionassem a palavra-chave “direito à desconexão” ou “desconexão”. O segundo critério foi a seleção de decisões que se referirem à expressão “dano existencial”.

Obtido o resultado da pesquisa, com a utilização dos dois critérios acima citados, procedeu-se a uma segunda etapa, selecionando, apenas, aquelas decisões que guardem relação com o tema debatido neste trabalho, ou seja, que versem sobre o reconhecimento do direito à desconexão ensejando para tanto o dano existencial.

Após a seleção, cada uma das decisões foi alvo de análise específica, sendo o seu resultado consolidado e demonstrado no último item da seção. Os dados lançados nessa seção, por sua vez, referem-se aos processos com dados transportados para tabelas, disponibilizadas em anexos específicos deste trabalho.

Espera-se que a partir dos resultados da pesquisa seja possível buscar a possibilidade de implementação do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro, utilizando como parâmetro a regulamentação do direito francês e português, garantindo, assim, haver limites entre o tempo de trabalho e o tempo livre.

Finalmente, a quarta e última seção apresenta as considerações finais sobre a temática, recapitulando e respondendo o problema proposto.

Acredita-se que a implementação efetiva do direito à desconexão no ordenamento jurídico garantirá um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

2 A EVOLUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO EM CONTRAPOSIÇÃO AO TEMPO LIVRE

Nesta seção, abordaremos como o tempo destinado ao trabalho, que é fundamental para os seres humanos, pode comprometer aquele dedicado às atividades pessoais e ao gozo da vida pelos empregados.

Mostrar-se-á que o indivíduo, no mais das vezes, confere primazia ao tempo dedicado ao trabalho em detrimento do destinado ao lazer, vez que aquele tem a peculiaridade de gerar renda para garantir a subsistência dele, bem como de sua família.

Com base teórica no pensamento marxista, pretende-se demonstrar que a conquista da verdadeira liberdade humana começa com a redução da jornada de trabalho, sendo essa condição fundamental para que o empregado possa desfrutar do tempo livre de maneira autônoma.

Por ocasião da Primeira Revolução Industrial, em 1760, o trabalho era estruturado em jornadas repetitivas e rigorosas, com uma duração excessivamente longa, visando à produção massiva de mercadorias, que gerava um excedente significativo aos empregadores. Não havia uma clara demarcação entre o tempo de trabalho e o tempo de lazer devido às extensas jornadas de trabalho impostas aos operários, das quais resultava a impossibilidade de gozo de tempo pessoal como lhes aprouvesse.

As horas destinadas ao trabalho eram a essência do valor, e não havia uma distribuição equitativa do tempo para que fossem contempladas todas as facetas da vida dos empregados.

A partir desse cenário, será analisada a luta global dos empregados pela redução da jornada de trabalho e a legislação que dela resultou. Ademais, será discutido o cenário atual dos empregados, especialmente em decorrência do uso das novas tecnologias que acabam por comprometer, ainda mais, o tempo livre.

A relevância do tema reside na necessidade de efetivar o direito fundamental ao lazer como elemento indispensável para proteger o bem-estar dos empregados.

2.1 O TEMPO DE SER E O TEMPO DE TER

O trabalho é fundamental à existência do ser humano, correspondendo, segundo Arendt, “ao processo biológico do corpo humano”, que assegura a sobrevivência e a vida

do indivíduo, a ponto de concluir que: “A condição humana do trabalho é a própria vida” (2013, pág. 8).

O indivíduo, ao trabalhar, acaba sendo escravizado pela necessidade e essa escravização é inerente às condições da vida humana, pois o trabalho passou a ser a principal fonte de produtividade (Arendt, 2013).

Uma característica importante do labor é a sua natureza cíclica. As demandas não são apenas essenciais, mas também são incessantes, criando um ciclo repetitivo de trabalho voltado para a produção de bens destinados a atender a essas necessidades.

O trabalho é concebido por Arendt (2013) como uma relação intrínseca com a natureza motivada pela necessidade, conduzindo o ser humano para fora de si mesmo em direção a uma parte específica da natureza capaz de as satisfazer. Em conformidade com as leis da dialética¹, o indivíduo retorna a si mesmo, ao completar esse movimento metabólico, assim que a sua necessidade é atendida.

Considerando que o ponto de partida e o ponto de chegada residem no mesmo *locus*, ou seja, no ser humano, esse movimento pode ser apropriadamente descrito como circular. Nesse contexto, o empregado encontra-se em uma espécie de "roda da necessidade", em que o trabalho é uma atividade contínua e ininterrupta (Arendt, 2013).

Destaca-se que, embora o labor seja necessário para a subsistência, ele não contribui muito para a criação de um mundo durável e significativo. Os produtos do labor são muitas vezes efêmeros e não deixam um impacto duradouro na experiência humana, fazendo com que a vida centrada no labor, quando elevado ao *status* de atividade predominante, possa levar a uma falta de significado e propósito na existência humana (Arendt, 2013).

Todavia, é fundamental notar que os seres humanos vivem sob condições que lhes são impostas, mas também são responsáveis, em parte, por construírem as condições em

¹ As leis da dialética, fundamentadas na filosofia de Hegel e posteriormente desenvolvidas por Marx e Engels, constituem um conjunto de princípios que visam compreender a dinâmica das contradições e transformações na realidade. A primeira lei, a unidade e luta dos contrários, postula que todos os fenômenos contêm contradições internas que impulsionam o movimento e o desenvolvimento. A segunda lei, a passagem da quantidade à qualidade, indica que mudanças graduais e acumulativas podem, em determinado ponto, gerar transformações qualitativas abruptas. E por fim, a terceira lei, a negação da negação, propõe que o desenvolvimento não é linear, mas sim um processo de superação e transcendência das contradições anteriores, resultando em novas formas de organização e síntese. Essas leis fornecem um arcabouço teórico para compreender a complexidade e a evolução dos sistemas sociais, naturais e históricos.

que vivem, estabelecendo relações que edificam determinada organização social, política e econômica.

Assim, é possível afirmar que o trabalho é fundamental na aquisição e na manutenção da garantia de existência do ser humano, influenciando nas condições estruturais de espaço, de tempo e nas relações sociais.

Para os fins deste estudo, destaca-se a premissa do tempo, abrangendo tanto sua dimensão física quanto a social (Rosso, 2017). A dimensão social refere-se à maneira como as pessoas interagem, relacionam-se e se organizam em sociedade, o que inclui instituições sociais, normas, valores e as relações interpessoais. A compreensão dessa dimensão é fundamental para a adaptação e a participação efetiva na sociedade.

As sociedades evoluem ao longo do tempo, passando por transformações culturais, políticas e econômicas. Além disso, as relações sociais, as normas culturais e as instituições são moldadas e influenciadas pelo tempo. A sincronização de atividades sociais, a percepção do passado e as expectativas para o futuro são essenciais para a compreensão da dimensão do tempo na esfera social.

Por outro lado, a dimensão física envolve o ambiente material e tangível em que as pessoas vivem. Ela pode influenciar, diretamente, na qualidade de vida das pessoas e na sua capacidade de participar plenamente da vida em sociedade.

Na esfera física, o tempo é uma dimensão fundamental que afeta todos os eventos e fenômenos. A interconexão entre o tempo e o espaço revela como o tempo não é uma entidade independente, mas está intrinsecamente entrelaçado com a realidade física (Rosso, 2017).

Assim sendo, a interconexão entre essas duas dimensões é evidente, pois a forma como o ambiente físico é organizado pode afetar as interações sociais e vice-versa. Portanto, o tempo desempenha um papel fundamental, influenciando eventos, processos e ajudando a organizar a vida dentro da sociedade.

Para além destes aspectos, o tempo influencia, de igual forma, no trabalho. As duas palavras, tempo e trabalho, quando utilizadas conjuntamente, formam a expressão “tempo de trabalho”, que nos remete à ideia de que o trabalho faz parte apenas de um campo na vida do indivíduo em sociedade, pois a vida vai além dele (Rosso, 2017).

Todos os indivíduos dedicam parte do tempo de suas vidas ao trabalho, no entanto, alguns mais do que outros, seja pelo número reduzido de pessoas para a realização de uma determinada tarefa, seja em virtude da duração da jornada de trabalho.

A relação entre vida e trabalho é complexa e multifacetada, abrangendo tanto aspectos positivos quanto desafios. A expressão "a vida é mais do que trabalho" remete à importância de equilibrar as diversas dimensões da existência, enfatizando que a vida humana vai além das atividades laborais. Essa expressão é frequentemente utilizada para chamar a atenção para situações em que as pessoas estão sendo exploradas ou sobrecarregadas pelo trabalho, sem tempo ou energia para desfrutar de outros aspectos da vida, como da família, do lazer e do autocuidado (Rosso, 2017).

Para a mesma autora, por outro lado, a frase “fazer da vida trabalho” aponta para uma condição em que o trabalho se torna tão dominante que define a própria essência da vida. Isso pode sugerir uma forma de opressão em que as demandas de trabalho são tão intensas que comprometem a qualidade de vida e a liberdade pessoal.

No entanto, reconhecer o valor do trabalho é necessário. O trabalho desempenha um papel fundamental no desenvolvimento humano, contribuindo para o progresso econômico, social e tecnológico. A capacidade de transformação contida na habilidade laboral é uma força motriz para o avanço da sociedade. Ao longo da história, o trabalho tem sido essencial para a criação de comunidades, inovações e melhorias nas condições de vida.

A questão-chave é encontrar um equilíbrio saudável entre o trabalho e outros aspectos da vida, para garantir que o trabalho seja uma fonte de realização e de desenvolvimento pessoal, e não uma fonte exclusiva de estresse e exaustão.

Os indivíduos que ocupam o maior tempo de suas vidas com o trabalho anseiam alcançar maiores ganhos, a ponto de o viver significar trabalhar. Assim, muitas vezes, os tempos de trabalho podem invadir os tempos de não trabalho e alterar as fronteiras entre ambos (Rosso, 2017).

Qualquer tipo de trabalho envolve a distribuição de horários, pelo simples fato de que o trabalho é realizado no decorrer do tempo, razão pela qual o controle da duração da jornada acabou por desencadear lutas sociais pelo operariado, como será abordado na seção 2, item 2.

Diante deste cenário, a busca por uma vida plena muitas vezes envolve uma reflexão sobre as prioridades individuais, a definição de limites elevados no trabalho e a promoção de ambientes laborais que valorizem o bem-estar dos empregados.

Com efeito, o que se pretende demonstrar é que a distribuição dos horários dos indivíduos no dia é fundamental para garantir um equilíbrio temporal, entre o trabalho e

o tempo livre pois a vida vai além do trabalho, de modo que o indivíduo possa emprestar apenas uma parte limitada do tempo de sua vida ao trabalho, dispondo do restante do seu tempo como bem entender.

Não há uma concordância geral dos doutrinadores em relação ao significado de tempo livre.

Muitos entendem que o tempo livre se confunde com todo o tempo de não trabalho que inclui, por exemplo, as horas dedicadas à alimentação, ao sono, ao lazer e à diversão com a família, entre outros.

Waichman (*apud* Mascarenhas, 1997) sugere que tempo livre é o que resta após o trabalho, que se desvincula das necessidades e das obrigações cotidianas, sendo utilizado conforme o desejo, destinando-se ao desenvolvimento físico e intelectual do homem como um fim em si mesmo.

Esse período de tempo, não atrelado a exigências imediatas, oferece uma oportunidade valiosa para explorar interesses pessoais, promover o autoconhecimento e dedicar esforços ao crescimento individual. É um intervalo que transcende a mera ausência de atividades obrigatórias, transformando-se em um espaço dedicado à autenticidade e à realização pessoal, em que o indivíduo pode buscar aprimorar suas habilidades, explorar novas áreas de conhecimento e desfrutar de atividades que nutram sua mente e seu corpo.

Essa concepção enfatiza não apenas a liberdade temporal, mas também a importância de direcionar, conscientemente, esse tempo livre para o enriquecimento integral do ser humano. O tempo livre, então, revela-se como aquela dimensão que transcende os limites impostos pelo labor indispensável e pelo excesso laboral, situando-se à margem da jornada laboral. Esta distinção ressoa com o antigo modo de produção, em que cada intervalo, além de imprescindível, constituía tempo livre.

Outra concepção encontrada foi a de Leif (1992), que entende que o tempo livre, inserido de maneira distinta no espaço temporal dedicado ao ócio, assume a forma de uma fração temporária designada para atividades que refletem escolhas pessoais. Sua atratividade reside na gratificação individual, desvinculada de quaisquer contrapartidas financeiras.

A realização plena do conceito de tempo livre requer não apenas a disponibilidade temporal, mas uma autêntica dedicação a si mesmo, materializando-se na participação em atividades que se diferenciem das demandas e das responsabilidades profissionais. Essas

atividades podem ser realizadas tanto de maneira solitária quanto em interação com outros indivíduos, promovendo uma dinâmica versátil. A essência do lazer é profundamente enraizada na motivação intrínseca e pessoal.

Portanto, o indivíduo busca não apenas o descanso, mas uma experiência enriquecedora que transcenda as exigências diárias, proporcionando uma pausa revigorante e um espaço para autenticidade e significado. O lazer, assim, torna-se uma expressão genuína da busca por um equilíbrio holístico na vida cotidiana, destacando-se a importância de momentos dedicados ao autoconhecimento e à conexão como o que verdadeiramente motiva e inspira cada indivíduo.

Outra perspectiva sobre o tempo livre é apresentada por Elias (1992), que propõe uma abordagem diferente, argumentando que as características singulares das atividades de lazer só podem ser adequadamente compreendidas quando analisadas não apenas em relação ao trabalho profissional, mas também em conexão com diversas atividades que não se enquadram na categoria de lazer, considerando o quadro do tempo livre como um todo.

Essa perspectiva se justifica pelo fato de que o lazer, inicialmente percebido como um fenômeno social de alcance limitado, tanto em termos da quantidade de pessoas que podiam desfrutá-lo quanto de sua importância social, evoluiu para ser compreendido como um fenômeno de massa, com a consolidação das sociedades modernas e industriais.

A compreensão do lazer, antes restrita a um grupo seletivo de indivíduos e considerada marginal em termos de impacto social, transformou-se à medida que as sociedades se modernizam e industrializam. O lazer deixou de ser um fenômeno limitado para tornar-se acessível a um número significativamente maior de pessoas, emergindo como um componente essencial e abrangente do tempo livre. Essa mudança reflete não apenas uma alteração na percepção social do lazer, mas também na sua importância como um fenômeno cultural e social de grande relevância nas sociedades contemporâneas (Mascarenhas, 2000).

Cabe anotar que, independentemente da abordagem analisada, uma constante se mantém presente: a percepção de que o tempo livre é uma reserva, uma porção valiosa que emerge após a conclusão de tarefas e compromissos.

No entanto, é fundamental estar atento à diversidade de termos utilizados por diferentes pensadores para descrever esse conceito. Expressões como "tempo residual" ou "tempo disponível" são adotadas, sinalizando nuances e enfoques particulares de

acordo com as visões individuais. Essa multiplicidade de terminologias evidencia a riqueza e a complexidade inerentes à compreensão do tempo livre, destacando a diversidade de perspectivas que coexistem na reflexão sobre esse tema (Mascarenhas, 2000).

A relevância dessa perspectiva reside, precisamente, em salientar que, em princípio, todo o período para além daquele dedicado ao trabalho necessário para a criação das condições materiais de existência se configura como tempo livre. No entanto, sob o regime capitalista, o tempo de trabalho não se restringe ao necessário, mas abarca o tempo disponível para a exploração pelo capital, amalgamando o tempo necessário e o excedente (Almeida; Severo, 2016)

O lazer pode ser entendido como a liberdade privada de realizar qualquer atividade por pura faculdade. Assim, é possível resgatar o caráter dignificante do trabalho e não mais o colocar como objeto central da vida do indivíduo. A plenitude do cidadão empregado precisa ser entendida em sua função existencial e não meramente produtiva (Tibaldi; Pessoa, 2017).

O lazer estabelece uma conexão intrínseca tanto com os processos de produção quanto com a reprodução social. A alienação não se confina meramente ao momento da produção, ela permeia também a esfera do assim chamado "tempo livre", no qual o lazer se manifesta. Nessa perspectiva, no domínio do lazer, o capital engendra uma necessidade: a ilusória sensação de felicidade (Almeida; Severo, 2016).

Sucintamente, o lazer resume-se a um mecanismo de consumo de mercadorias, envolvendo a utilização de produtos da denominada "indústria do entretenimento", que almeja persuadir os indivíduos a participarem de atividades como viajar, alimentar-se e desfrutar em cinemas, bares e shoppings.

O que acontece, então, é que passamos a conceber o lazer como um período de liberdade e escolha, uma alternativa ao trabalho alienante, sem percebermos que o cerne do problema reside na esfera da produção.

Isso se torna mais evidente nas condições concretas do capitalismo contemporâneo, uma vez que o lazer, com sua utilidade para o capital, surge em resposta ao conflito entre capital e trabalho pela redução das jornadas de trabalho, sendo diretamente afetado pela reestruturação produtiva contemporânea (Mascarenhas, 2000).

Esta funcionalidade do lazer se intensifica nas condições concretas do capitalismo contemporâneo. À medida em que o lazer passa a ter essa utilidade para o capital, como

resultado do conflito entre capital e trabalho pela redução das jornadas de trabalho, a reestruturação produtiva contemporânea impacta-o de maneira direta.

A concepção marxista sobre o tempo livre é uma das mais assertivas, sendo delineada como a culminação de um processo histórico que transcende as limitações e contradições inerentes ao sistema capitalista. No cerne dessa perspectiva utópica, está a transformação radical das relações sociais, econômicas e, particularmente, da concepção do tempo.

A superação do tempo de trabalho alienado é uma característica intrínseca ao modo de produção capitalista. No sistema capitalista, o empregado encontra-se alienado não apenas dos frutos de seu labor, mas também do próprio processo produtivo. O tempo de trabalho, ao invés de ser uma expressão da criatividade e autodeterminação humanas, torna-se uma entidade externa e coercitiva (Besancenot; Lowy, 2021).

A abolição do tempo de trabalho alienado implicaria na emancipação do indivíduo em relação à compulsão temporal imposta pelo capital. Nesse paradigma, a atividade laboral deixa de ser um fardo imposto e se transforma em uma expressão livre da capacidade humana de criar e inovar. O tempo deixa de ser meramente quantificável em horas de trabalho e passa a ser uma dimensão qualitativa, vinculada ao desenvolvimento pleno das potencialidades individuais e coletivas.

A sociedade proporcionaria não apenas a liberdade do indivíduo em relação à alienação temporal, mas também a criação de condições para uma distribuição equitativa do tempo entre os seus membros. A ideia é que, libertas das amarras do tempo alienado, as pessoas possam participar ativamente na determinação de como o seu tempo é empregado, seja para atividades produtivas, educacionais, culturais ou de lazer.

Assim, não se trata apenas de uma mudança nas estruturas econômicas, mas também de uma reconfiguração fundamental na compreensão e na vivência do tempo. Essa transformação busca transcender a lógica capitalista de maximização do lucro e de eficiência produtiva, substituindo-a por uma abordagem mais humana, centrada no florescimento individual e coletivo (Besancenot; Lowy, 2021).

Desse modo, o tempo livre significa para o marxismo, sucintamente, não apenas uma reorganização das relações de produção, mas uma redefinição profunda da própria natureza do tempo na vida humana, visando alcançar uma sociedade na qual o tempo seja moldado pelas necessidades humanas autênticas, em vez de ser ditado pelas exigências alienantes do capital (Antunes, 1995).

Portanto, tempo livre pode corresponder àquele em que não há trabalho, nem uma atividade imposta ou auto imposta, no qual o indivíduo pode escolher livremente aquilo com que deseja ocupar-se ou não. Em outras palavras, a compreensão do conceito de tempo livre é a ideia de não obrigatoriedade, não imposição de qualquer espécie, pressupondo que o indivíduo tenha, ao menos, o livre arbítrio de escolha.

O tempo livre é fruto de grandes lutas dos empregados organizados para a redução da jornada de trabalho, que marcaram a história do mundo, conforme se demonstrará no próximo item desta seção.

A conquista de tempo livre proporciona ao indivíduo experimentar o sentimento de liberdade durante uma parte de sua vida e tem uma perspectiva emancipadora. Em outras palavras, o ideal seria trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde física e mental.

Faz-se necessária uma reconfiguração prioritária na vida do empregado, orientada para a ampliação dos períodos de não trabalho e a minimização da carga laboral. Consciente de que o trabalho desempenha um papel vital na existência humana, a proposta em questão assume contornos revolucionários ao incentivar o indivíduo a dedicar-se a atividades edificantes de natureza pessoal, as quais, frequentemente, não são proporcionadas pelo trabalho (Almeida; Severo, 2016).

Minimizar a carga laboral e maximizar o tempo dedicado ao lazer representam aspirações fundamentais da experiência humana. O trabalho desempenha um papel primordial na preservação da vida e na construção da sociedade. No entanto, a vida transcende a esfera; do trabalho, sendo esta última apenas uma faceta. Assim, a busca por criar espaços cada vez mais extensos de não labor, nos quais os indivíduos não se vejam compelidos a trabalhar meramente por necessidades materiais de subsistência ou pelas pressões da acumulação de capital, emerge como uma meta social justificada e nobre (Almeida; Severo, 2016).

A visão de uma sociedade revolucionária, pautada pelos princípios do crescimento pessoal e do desenvolvimento coletivo, exige que a vida das pessoas seja permeada por uma maior quantidade de períodos não laborativos. Estes momentos proporcionariam a oportunidade para dedicarem-se a atividades edificantes e verdadeiramente humanas. Ainda que o trabalho necessário permaneça como um componente indispensável da vida em sociedade, a orientação proclamada é clara: menos labor, mais tempo livre.

Em última análise, a busca por uma sociedade que valorize tanto o trabalho quanto o tempo livre é um desafio complexo que envolve considerações éticas, econômicas e culturais. Como a tecnologia continua a evoluir e as ideias sobre o trabalho e lazer também, é possível que novos modelos sociais e econômicos possam emergir para atender a essas aspirações humanas.

O tempo livre, portanto, faz sentido com o fim da lógica destrutiva do capital e a partir da construção de uma nova ordem social, a qual venha a possibilitar a passagem ideológica entre os dois reinos sociais, do capitalismo ao comunismo, conforme a visão de Karl Marx (*apud* Besancenot; Lowy, 2021): do reino da necessidade para o reino da liberdade.

Isso porque, no capitalismo, a maioria das pessoas está envolvida na luta diária pela sobrevivência, trabalhando para atender às suas necessidades básicas, como comida, moradia e vestuário. Essa é a esfera da "necessidade", onde as condições materiais da vida determinam, amplamente, as atividades e as escolhas das pessoas.

O reino da necessidade refere-se à esfera da vida humana em que as condições materiais, econômicas e sociais predominam e exercem uma influência determinante sobre as atividades e as relações humanas. As relações sociais são moldadas pela produção e reprodução das condições materiais de existência (Hungaro, 2008).

O trabalho assalariado, em particular, é uma parte fundamental desse reino, onde os empregados vendem sua força de trabalho para os proprietários dos meios de produção em troca de salários. Nesse sistema, a relação entre capital e trabalho é marcada por desigualdades e alienação, com os empregados, muitas vezes, sentindo-se separados do produto final de seu trabalho e alienados do próprio processo de produção.

O reino da necessidade também está associado à escassez de recursos, que é inerente ao capitalismo. A competição pela obtenção de recursos limitados e a maximização do lucro moldam as relações sociais e econômicas, resultando em desigualdades e conflitos. Essa esfera da necessidade cria uma sociedade na qual as relações entre os indivíduos são mediadas pela produção e distribuição de bens materiais.

Marx (*apud* Besancenot; Lowy, 2021) vislumbra a necessidade de uma transformação revolucionária na sociedade, por meio da qual o "reino da necessidade" seria superado pelo "reino da liberdade". Este último seria caracterizado pela abundância material, pela eliminação da escassez e pela capacidade das pessoas de se dedicarem a atividades mais elevadas e criativas. No reino da liberdade, as relações sociais não seriam

mais determinadas pelas necessidades materiais básicas, permitindo uma maior realização humana e desenvolvimento individual.

O reino da liberdade seria marcado por ser uma sociedade pós-revolucionária na qual as contradições do capitalismo estariam superadas. Nesse estágio, as relações de produção não seriam mais baseadas na propriedade privada dos meios de produção, e a divisão da sociedade em classes distintas desapareceria. Sem a exploração do trabalho pelo capital, haveria uma sociedade na qual a liberdade individual seria plenamente realizada.

A liberdade, para o referido autor, não se limita à mera ausência de coerção, mas envolve a emancipação completa do indivíduo. Neste reino, as pessoas seriam livres da alienação que caracteriza o trabalho assalariado no capitalismo. Elas teriam controle coletivo sobre os meios de produção e participariam ativamente na tomada de decisões que afetam suas vidas. A ênfase recairia na realização das potencialidades individuais e no desenvolvimento integral dos seres humanos.

Em síntese, o reino da liberdade representa a visão utópica de uma sociedade comunista na qual as contradições do capitalismo seriam superadas, proporcionando um ambiente em que os seres humanos poderiam alcançar sua plena liberdade e desenvolvimento.

Portanto, o capitalismo, em vez de ser um meio de libertação e auto realização, muitas vezes resulta em desumanização e alienação, vez que o trabalho é subordinado aos interesses do capital.

O principal desafio reside em atribuir um sentido intrínseco ao trabalho humano, de maneira a conferir significado à nossa vida para além do âmbito profissional. Assim, busca-se edificar um novo estilo de vida a partir de uma transformação no paradigma laboral, superando as limitações impostas pelo sistema de interação social capitalista (Antunes, 2018).

Diante deste contexto, busca-se, como alternativa para superar a alienação do capital, a reorganização da vida em sociedade, tanto economicamente quanto socialmente, a qual permitiria que as prioridades de consumo e produção, o tempo de trabalho necessário e o dedicado às necessidades urgentes fossem decididos de maneira livre e igualitária pela sociedade (Hungaro, 2008).

Essa concepção de liberdade faz com que o empregado experimente um senso de autenticidade apenas quando afastado do labor, enquanto, paradoxalmente, percebe-se

alienado quando imerso nas atividades laborais. Ele encontra seu espaço pessoal durante os intervalos do trabalho e, inversamente, durante o exercício laboral, parece ausente de seu próprio domínio. Seu engajamento no trabalho não é uma escolha voluntária, mas sim uma imposição, uma obrigação coercitiva.

Desse modo, o trabalho não se traduz na satisfação de uma necessidade intrínseca, mas meramente como um meio para atender demandas exteriores a ele. A peculiaridade dessa condição se revela de maneira tão clara que, na ausência de qualquer coerção física ou outra forma de pressão, o empregado se afasta do labor como se fosse uma enfermidade (Almeida; Severo, 2016).

O trabalho, pelo qual o indivíduo se manifesta exteriormente, assume a natureza de um sacrifício de si mesmo, uma autonegação. A externalidade do trabalho se apresenta ao empregado como se este não fosse seu próprio ato, mas sim pertencesse a outro, como se o trabalho não fosse uma extensão de si mesmo, mas pertencesse a outrem.

Consequentemente, emerge a conclusão de que o ser humano, enquanto empregado, apenas experimenta a plenitude de sua liberdade ativa em suas funções animais, tais como comer, beber e procriar, e mesmo assim, de maneira limitada, em aspectos como habitação e adornos, entre outros. Nas suas atividades humanas, ele se percebe apenas como um ser animal. Nesse processo, o animal torna-se humano, e o humano, por sua vez, assume características animais (Antunes, 1995).

Portanto, as circunstâncias laborais moldam a dinâmica da liberdade individual. Dessa maneira, durante o período de "não trabalho", as pessoas têm a oportunidade de assumir a responsabilidade pela gestão de suas vidas coletivas, não mais dependendo exclusivamente de terceiros para tal.

Ainda que se trate de utopia falar em alcançar a plenitude do reino da liberdade, é imperativo diminuir a carga horária de trabalho, uma vez que essa redução desempenha um papel necessário na promoção da liberdade humana.

É importante ponderar que existe um vínculo entre o reino da necessidade e o reino da liberdade com as oposições entre o "ser" e o "ter", que refletem diferentes aspectos das relações sociais, da produção e da alienação (Besancenot; Lowy, 2021).

O "ser" está associado ao desenvolvimento pleno das potencialidades humanas, à realização das faculdades criativas e à autonomia do indivíduo. Envolve a satisfação das necessidades humanas essenciais, como alimentação, abrigo e interação cultural. Além disso, o "ser" está relacionado à auto atividade humana, à expressão do amor, à criação

artística e ao pensamento crítico. Em suma, o "ser" representa a realização integral do potencial humano, uma vida plena em suas dimensões físicas, emocionais e intelectuais.

Por outro lado, o "ter" refere-se à esfera da propriedade, da posse material e da acumulação de recursos. Ele destaca a relação alienante que surge no capitalismo, em que os indivíduos não possuem pleno controle sobre os produtos de seu trabalho.

No contexto do capitalismo, o "ter" está vinculado à propriedade privada dos meios de produção, à acumulação de capital e à exploração da força de trabalho. A alienação surge quando os empregados veem o fruto de seu trabalho como propriedade de outros (os capitalistas), perdendo, assim, a conexão direta com seu próprio processo de produção.

A alienação e a contradição entre "ser" e "ter" são acentuadas no sistema capitalista, em que a produção é orientada para a obtenção de lucro e a propriedade dos meios de produção está concentrada nas mãos de poucos. A superação dessas contradições só pode ocorrer por meio de uma transformação radical da estrutura social, que envolve a abolição da propriedade privada dos meios de produção e a criação de uma sociedade mais justa e igualitária, na qual as pessoas possam desenvolver plenamente seu "ser" sem as restrições alienantes do "ter" (Besancenot; Lowy, 2021).

Em resumo, o princípio do "ser" visa elevar as experiências da vida, possibilitando que os seres humanos atendam ativamente às suas necessidades essenciais. Por outro lado, contrasta com a noção do "ter", cuja natureza está intrinsecamente relacionada à acumulação de capital e de recursos monetários, que corresponde à forma mais alienada do possuir.

Seguindo essa linha de raciocínio, concluímos que a redução da jornada de trabalho constitui o segredo para ampliar o tempo livre dos indivíduos. Essa diminuição de horas laborais viabiliza a concretização do "reino da liberdade", uma vez que esse é o domínio do "ser" (Besancenot; Lowy, 2021).

Nesse contexto, a diminuição do tempo dedicado ao trabalho emerge como uma premissa fundamental para alcançar o objetivo primordial, ou seja, a livre disposição do tempo para atividades que não são mais meros meios, mas fins em si mesmas.

Entretanto, é importante notar que essa postulação pela necessidade de os seres humanos desfrutarem de mais tempo livre, nem sempre foi aceita pela sociedade, especialmente nos estágios iniciais do capitalismo, como será abordado a seguir.

2.2 A LUTA PELA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO MUNDO

A Revolução Industrial² foi responsável pela constituição plena do capitalismo, com o surgimento e a expansão das indústrias, bem como a introdução de novas formas de controle e de organização dentro do ambiente fabril.

Faz-se necessário, ainda, mencionar a relevância da descoberta do carvão como fonte de energia, o que modificou, consideravelmente, a forma de produção e os transportes, proporcionando o surgimento da máquina a vapor e da locomotiva.

Esses acontecimentos são considerados como marcos iniciais do capitalismo e das transformações nas formas de produção e de comércio porque, por meio deles, o transporte, tanto de pessoas quanto de produtos, foi facilitado, de forma a baratear os custos da produção e, conseqüentemente, a venda dos produtos fabricados no interior dos países (O'Rourke, 2008).

Merece especial destaque a mudança na produção têxtil, que deixou de ser realizada no interior das casas de família e nos lares, para ocorrer nas fábricas, em grande escala, tudo isso graças à presença das máquinas nas indústrias (Fauconnet, 1978).

A transição da vida camponesa para a vida fabril representa a mudança de uma orientação temporal centrada na tarefa para uma orientação baseada na prestação de trabalho por hora.

Os empregados passaram a ser assalariados e as suas atividades, a serem reguladas pelo relógio, o que importou em uma separação entre o tempo do empregador e o seu próprio tempo. Destaca-se que possuir um relógio não estava ao alcance de todos, devido ao seu alto custo, assim, o controle do tempo ficava nas mãos dos empregadores e comerciantes, nunca nas dos empregados (Thompson, 2005).

Com o surgimento da sociedade industrial, houve a necessidade de sincronizar o trabalho, o que resultou em uma maior atenção ao tempo durante as atividades laborais: o "tempo das máquinas" passou a predominar no novo contexto social, em contraste com

² A Revolução Industrial foi um período de transformação socioeconômica que ocorreu principalmente na Europa e nos Estados Unidos durante os séculos XVIII e XIX, caracterizado pela transição da produção artesanal para a produção em massa, impulsionada pelo uso de máquinas, energia a vapor e posteriormente eletricidade. Esta era marcada pela urbanização, crescimento da indústria e do comércio, bem como mudanças significativas nas relações de trabalho e na organização da sociedade, contribuindo para o surgimento do capitalismo moderno e o desenvolvimento da tecnologia.

a situação na manufatura, que permaneceu em uma escala doméstica, na medida em que o grau de sincronização necessário era muito menor.

Nesse novo contexto social, a máquina industrial, muitas vezes movida por relógios precisos, passou a ditar o ritmo do trabalho. O empregado, antes guiado por tarefas e ritmos mais naturais, viu-se submetido a uma disciplina temporal mais rígida, orientada pela mecânica das máquinas e pela necessidade de manter uma produção eficiente e contínua (Thompson, 2005).

A expressão "tempo é dinheiro" encapsula a essência dessa transformação. No sistema capitalista, o tempo, que é uma dimensão fundamental da vida humana, é convertido em uma unidade monetária. Isso reflete a ideia de que cada minuto do empregado, cada hora dedicada ao trabalho, tem um valor financeiro específico. Assim, o tempo dedicado à produção é diretamente correlacionado ao ganho ou salário do empregado, evidenciando a mercantilização do próprio tempo.

Essa perspectiva destaca a instrumentalização das relações humanas na era capitalista, em que as interações sociais muitas vezes são guiadas por considerações econômicas. A ideia de que o tempo do empregado pode ser comprado sugere uma relação de poder desigual, em que as indústrias exercem controle sobre um recurso precioso e limitado.

Com efeito, o capitalismo traz consigo a instituição do trabalho assalariado e da mercadoria chamada força de trabalho. De maneira paradoxal, à medida que o empregado contribui para gerar mais riqueza, ele se torna mais empobrecido, pois sua própria força de trabalho, transformada em mercadoria, torna-se mais acessível à medida que ele participa na produção de outras mercadorias. O aumento do valor no mundo material está inversamente relacionado à desvalorização do mundo humano.

Além de produzir bens tangíveis, o trabalho também se objetiva, convertendo o empregado em uma mercadoria. O produto do trabalho, uma materialização do próprio esforço, surge como algo separado e independente do empregado. Dentro do contexto econômico, essa concretização do trabalho é percebida como uma desrealização do empregado (Antunes, 2018).

Além disso, a analogia entre o indivíduo e uma mercadoria sugere uma visão utilitária das relações sociais, na qual o valor de uma pessoa é muitas vezes reduzido à sua capacidade de contribuir economicamente. Essa perspectiva ressalta a necessidade de reflexão sobre as implicações éticas e sociais dessa abordagem capitalista, destacando

como as relações muitas vezes são moldadas por princípios econômicos em detrimento de considerações mais amplas e humanas.

Começam a surgir, então, os primeiros problemas advindos da Revolução Industrial e do objetivo de obtenção de lucro a qualquer custo: as cargas horárias exorbitantes e as péssimas condições de trabalho, além dos baixos salários.

A introdução de maquinaria e processos industriais possibilitou uma produção mais eficiente, mas, muitas vezes, à custa de longas jornadas de trabalho para os operários. As demandas incessantes da produção industrial muitas vezes resultaram em dias de trabalho extenuantes, com pouca ou nenhuma regulamentação para proteger os empregados.

Esses problemas iniciais são ilustrativos dos desafios sociais que emergiram no rastro da Revolução Industrial. À medida que a produção industrial acelerava, os interesses comerciais muitas vezes prevaleciam sobre as considerações humanitárias.

Antes da Revolução Industrial, os artesãos eram acostumados a controlar o ritmo de seu trabalho, depois, passaram a se submeter à disciplina da fábrica e a enfrentar a concorrência de mulheres e de crianças. Esta situação gerou grande problema social, uma vez que as famílias dos proletários começaram a ser desmembradas, pois todos estavam trabalhando ao mesmo tempo (Engels, 2010).

As pessoas não eram respeitadas como seres humanos, inexistindo limites na jornada de trabalho, cabendo referir que crianças e mulheres eram forçadas a trabalhar horas seguidas, sem condições de higiene e sem alimentação, sem qualquer regulamentação.

As crianças chegavam a trabalhar de 14 a 18 horas, por dia, muitas vezes até caírem exaustas. O pagamento dos capatazes dependia da produção das crianças, o que incentivava a impiedade e a exigência máxima (Engels, 2010).

O tratamento das mulheres não diferia muito, com jornadas de trabalho longas, árduas e monótonas, sob disciplina severa.

As condições acima relatadas desencadearam, posteriormente, movimentos sociais e sindicais que buscavam melhorias nas condições de trabalho e a criação de leis trabalhistas.

Na indústria têxtil, as mulheres representavam mais da metade da massa empregadora. Crianças começavam a trabalhar a partir dos seis anos de idade e não havia segurança contra acidentes. Sem contar que a mecanização desqualificava e enfraquecia

o trabalho, o que tendia a reduzir o salário, havendo, ainda, frequentes paradas da produção, provocando o desemprego (Dobb, 1965).

De um lado, estavam as empresas que buscavam ampliar seus negócios e obter maiores lucros, segundo o modo de produção capitalista; de outro, homens, mulheres e crianças, oriundos de lugares periféricos às cidades ou do meio rural, em busca de trabalho e de melhores condições de vida.

Percebe-se, assim, que a Revolução Industrial concentrou os empregados nas fábricas, o que proporcionou uma radical transformação no modo de produção, antes autônomo, nos campos, em regimes de servidão ou como artesãos. Houve uma clara separação: de um lado, capital e meios de produção e, de outro, o trabalho, objeto de alienação, podendo-se afirmar que os operários passaram a ser os assalariados dos capitalistas (Hobsbawn, 1996).

A degradação da família operária foi revelada por relatórios de inspetores de fábricas e de comissões de investigação do governo, nos quais restou constatado que a classe empregadora inglesa estava sendo destruída pelo processo de acumulação de capital (Marx *apud* Besancenot; Lowy, 2021).

Um desses relatórios, descrevia a rotina das costureiras, destacando três principais problemas: excesso de trabalho, falta de ar e falta de alimentação ou digestão. O referido documento mencionava que esse tipo de trabalho era mais adequado para mulheres, mas destacava a desgraça do ofício em Londres devido ao monopólio exercido por 26 capitalistas, que utilizavam meios coercivos para economizar nas despesas, explorando a força de trabalho das costureiras.

A precariedade das condições de trabalho da época eram agravadas pelo fato de as residências dos empregados, situadas nos bairros urbanos mais desfavorecidos, serem úmidas e sem condições sanitárias, o que contribuía para o surgimento de inúmeras doenças (Engels, 2010).

Antes se tinha um tempo de trabalho e os artesãos eram donos do seu próprio tempo, pois a família toda trabalhava junta em um determinado espaço e, portanto, estabelecia a rotina daquele ambiente.

Com a perda dos meios de produção e da capacidade de gerir o seu próprio tempo, houve uma mudança drástica não só no âmbito do espaço, como no do tempo de trabalho determinado agora pelo empregador aos seus empregados (Hobsbawn, 1996).

A alienação no trabalho se manifestou, inicialmente, pelo fato de ser algo externo ao próprio empregado, não fazendo parte de sua natureza intrínseca. Consequentemente, o indivíduo não encontrava realização em sua atividade laboral; ao contrário, negava a si mesmo, experimentando um sentimento de sofrimento em lugar de bem-estar (Engels, 2010).

Além disso, a alienação se reflete na incapacidade de desenvolver livremente suas energias físicas e mentais, resultando em exaustão física e depressão mental. Assim, o empregado apenas se sentia verdadeiramente à vontade durante seu tempo de folga, enquanto, no ambiente de trabalho, experimentava um desconforto constante.

A transferência da força de trabalho fez com que se tornasse uma mercadoria destinada a produzir mercadorias. Assim, reduzido à condição de mercadoria que produz mais mercadorias, o trabalho não realiza nenhuma necessidade humana do próprio empregado, mas cumpre as exigências impostas pelo mercado capitalista. Isso sugere que, em vez de ser uma expressão consciente e realizadora da humanidade, o trabalho, no contexto capitalista é deformado de tal maneira que não permite que o homem atue de acordo com a sua verdadeira natureza.

O trabalho não mais permite a possibilidade de afirmação pessoal, mas aprisiona pelo impulso vital de suprir as necessidades imediatas, sobretudo, pelo degradante ambiente de trabalho, pela longa duração da jornada de trabalho, pela falta de alimentação e pela privação de liberdade.

Diante de queixas relacionadas à deterioração física e intelectual, à prematura perda de vidas ou às torturas associadas ao excesso de trabalho, a resposta era simples: por que nos preocuparmos com esses sofrimentos, se são eles que incrementam nossas alegrias (nossos lucros)?

Toda essa precarização das condições de vida dos operários, até o fim do século XIX, estava ligada à falta de regulamentação das jornadas, tendo em vista que os industriais podiam dispor da vida dos empregados para a intensificação da produção e o aumento do lucro, utilizando a sua mão de obra durante todo o tempo que julgavam necessário (Hobsbawn, 1996).

Em contrapartida, temos que a visão do capital sobre o tempo de trabalho difere da perspectiva dos empregados, que necessitam de períodos de descanso e de lazer para reproduzir sua força de trabalho de maneira adequada.

Considerando essa situação, a existência das pessoas tornou-se inteiramente efêmera, visto que houve um aumento na velocidade da produção e do trabalho, resultando, por conseguinte, em uma sociedade de trabalho que não alcançou a condição de liberdade (Han, 2017).

Na sociedade capitalista, a concepção de tempo livre não corresponde a uma condição de liberdade autêntica, carecendo do sentido criativo e da perspectiva emancipadora associados ao tempo dedicado ao trabalho. Ao contrário, o tempo livre torna-se uma extensão das dinâmicas de dominação e servidão assalariada impostas pela indústria. Nesse cenário, aquilo que deveria representar uma pausa das obrigações laborais ainda é permeado pelas estruturas da vida social organizada sob a lógica do lucro (Antunes, 1995).

Em vez de proporcionar um espaço para a expressão da liberdade individual e a busca de atividades criativas e enriquecedoras, o tempo livre na sociedade capitalista muitas vezes continua subjugado às demandas do sistema econômico. As pressões do mercado de trabalho e as expectativas sociais muitas vezes invadem o suposto "tempo livre", transformando-o em uma extensão do próprio trabalho assalariado.

Com efeito, constata-se que o capital inicia um processo de desenvolvimento de estratégias visando exercer controle sobre o denominado tempo de lazer dos empregados. Uma vez que o período livre é conquistado, surge uma preocupação para o capital: como garantir que, durante esse intervalo fora do ambiente de trabalho, os empregados não se envolvam em atividades como educação, organização sindical, filiação a partidos políticos ou adesão a instrumentos de resistência contra a influência do capital sobre o trabalho? (Mascarenhas, 2006).

Essa estratégia reflete a compreensão do capital de que o tempo de lazer não é apenas uma pausa nas atividades laborais, mas também um potencial espaço para a formação de consciência crítica, aprendizado e organização coletiva. Portanto, as práticas de lazer são monitoradas e, em alguns casos, direcionadas para evitar que os empregados aproveitem esse tempo para se educarem politicamente, se engajarem em atividades que fortaleçam sua consciência de classe ou desenvolverem estratégias de resistência ao domínio do capital.

A compreensão do lazer como um componente estratégico nessa equação destaca como a busca pelo controle não termina com o encerramento do expediente, mas continua

moldando as escolhas e as possibilidades dos empregados mesmo quando eles estão fora do local de trabalho (Mascarenhas, 2006).

Seja como uma oportunidade para o descanso, visando à recuperação da força de trabalho, seja como forma de entretenimento, ou, ainda, como um período para o consumo fetichizado de mercadorias, ele desempenha uma função essencial para o funcionamento do capital.

Isso revela não apenas a preocupação com a quantidade de tempo dedicado ao trabalho, mas também a atenção cuidadosa à forma como o tempo de lazer é estruturada e controlada para manter a ordem estabelecida pelo capital.

Portanto, a disputa pela diminuição da jornada é central no conflito entre capital e trabalho, impactando, diretamente, o núcleo que sustenta a constante reprodução e a expansão do capital. A redução da jornada implica em diminuir o tempo disponível para gerar mais-valia, resultando na redução da exploração do trabalho pelo capital.

Dessa forma, a regulação da jornada de trabalho emerge como uma contenda sobre os limites desse período – um confronto entre a classe dos capitalistas e a classe empregadora.

Foi precisamente a perda de autonomia sobre o uso do tempo que impulsionou as demandas por melhores condições de trabalho e a luta pela redução da jornada laboral.

A conquista da redução da jornada de trabalho representou um avanço notável na luta pelos direitos dos empregados e influenciou o desenvolvimento de normas trabalhistas em nível global.

Um dos primeiros países em que a classe operária conquistou a redução da jornada de trabalho foi na Grã-Bretanha, quando da aprovação, em 1847, pelo Parlamento, da primeira lei geral limitadora da jornada de trabalho. Essa legislação estabeleceu um limite de dez horas diárias para os empregados nas indústrias têxteis. Essa conquista não foi apenas uma resposta às condições de trabalho extenuantes da Revolução Industrial, mas também resultado da mobilização e da pressão contínua da classe operária por condições mais justas (Engels, 2010).

A limitação da jornada de trabalho para dez horas por dia representou um reconhecimento formal da necessidade de equilibrar as demandas do emprego industrial com a saúde e o bem-estar dos empregados. Antes dessa legislação, os empregados, frequentemente, enfrentavam jornadas de trabalho exaustivas, com impactos negativos

em sua saúde física e mental. A imposição de limites proporcionou um alívio significativo e contribuiu para melhorar as condições de vida dos empregados.

Após a bem-sucedida conquista da jornada de trabalho de dez horas na Inglaterra, em meados do século XIX, os empregados ingleses direcionaram seus esforços para lutar pela fixação da jornada em oito horas diárias. Esse movimento ganhou ainda mais força a partir de 1866, não apenas na Grã-Bretanha, mas também nos Estados Unidos, com a formação da Associação Internacional dos Empregados, conhecida como a Primeira Internacional (Besancenot; Lowy, 2021).

A Primeira Internacional foi uma coalizão de movimentos operários e sindicatos que buscavam coordenar esforços em escala internacional para melhorar as condições de trabalho e promover os direitos dos empregados. Ela desempenhou um papel central na intensificação dos protestos pela redução da jornada de trabalho para oito horas diárias, um objetivo que se tornou uma bandeira unificadora para muitos empregados ao redor do mundo (Montaño; Duriguetto, 2011).

Um marco significativo desse movimento ocorreu em 1º de maio de 1886, durante uma manifestação de empregados nas ruas de Chicago. A principal demanda era a redução da jornada de trabalho para oito horas diárias. Essa manifestação culminou em uma greve geral nos Estados Unidos, que envolveu milhares de empregados de diferentes setores (Montaño; Duriguetto, 2011).

O evento de 1º de maio de 1886, conhecido como a Revolta de Haymarket, tornou-se emblemático na luta pelos direitos trabalhistas e por uma jornada de trabalho mais curta. Infelizmente, a manifestação ficou marcada pela violência quando uma explosão ocorreu durante um confronto entre a polícia e os manifestantes, resultando em mortes e ferimentos de ambos os lados (Montaño; Duriguetto, 2011).

Neste dia, próximo das indústrias, houve diversos protestos e greves em todo o território dos Estados Unidos com a finalidade de reduzir a jornada de trabalho para oito horas; essas manifestações foram organizadas pela *Federation of Organized Trades and Labor Unions*³, uma organização sindical, e teve, como aliados, os *Knights of Labor*⁴, no entanto, não houve nenhuma mudança significativa.

Apesar do desfecho trágico em Chicago, o movimento pela jornada de trabalho de oito horas continuou a ganhar impulso em todo o mundo. O 1º de maio foi estabelecido

³ Tradução: Federação dos Sindicatos do Comércio e do Trabalho

⁴ Tradução: Cavaleiros do Trabalho

como o Dia Internacional dos Empregados em homenagem a esse evento, e a luta por uma jornada de trabalho mais curta tornou-se uma causa central nos movimentos trabalhistas ao redor do globo, influenciando subsequentes conquistas em legislações trabalhistas e na garantia de direitos laborais.

O ano de 1889 representou um marco significativo na história do movimento operário internacional. Durante a criação da Segunda Internacional, representantes de diversas organizações trabalhistas se reuniram em Londres, consolidando um momento essencial para a solidariedade e a mobilização dos empregados. Nesse encontro histórico, foi aprovada uma resolução de grande importância, que definiu uma meta ousada e emblemática para a classe empregadora em todo o mundo (Montaño; Duriguetto, 2011).

A resolução estabeleceu, de maneira unificada, que, independentemente do país ou da cidade, os empregados deveriam empreender uma luta conjunta pela redução da jornada de trabalho para oito horas diárias. Essa proposta representou uma demanda fundamental por melhores condições de trabalho, buscando mitigar a extensão excessiva da jornada laboral que predominava naquela época.

Além da redução da jornada de trabalho, a Resolução também consagrou o 1º de maio de cada ano como o dia dedicado a essa luta. O 1º de maio, conhecido como o Dia Internacional dos Empregados ou Dia do Trabalho, tornou-se um símbolo universal da mobilização operária e das reivindicações por direitos trabalhistas (Besancenot; Lowy, 2021).

Essa resolução, emanada da reunião da Segunda Internacional em 1889, teve repercussões profundas ao unificar as aspirações dos empregados em escala global. Ao estabelecer a meta da jornada de oito horas e designar o 1º de maio como um dia internacional de manifestações, a resolução contribuiu para consolidar a luta coletiva dos empregados em torno de objetivos comuns, transcendendo fronteiras nacionais e promovendo a solidariedade entre as diversas organizações laborais.

A herança dessa resolução permanece viva até os dias atuais, sendo celebrada como um tributo à luta pelos direitos trabalhistas e um lembrete acerca da importância da unidade e mobilização da classe empregadora em sua busca por condições de trabalho mais justas e dignas.

Em território americano, a *Federation of Organized Trades and Labor Unions* foi substituída pela *American Federation of Labor*⁵, possuindo o mesmo objetivo: a luta pela jornada de oito horas por meio de uma nova greve geral, em todo território americano, novamente no dia 1º de maio de 1890 (Besancenot; Lowy, 2021).

Contudo, foi só em 1890 que o Congresso Norte-Americano votou a lei que veio a fixar em 8 horas diárias a duração da jornada de trabalho (Montaño; Duriguetto, 2011).

Anos depois, houve a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919. A OIT foi estabelecida como uma resposta aos desafios enfrentados pelos empregados e, desde o início, concentrou-se na questão da jornada de trabalho como um elemento central na proteção dos direitos dos empregados em escala global.

Logo em sua criação, a OIT aprovou a Convenção nº 1, que representou um avanço significativo ao estabelecer a jornada máxima de trabalho em 8 horas diárias e 48 horas semanais para a indústria. Esse marco foi importante para definir limites razoáveis para a duração do trabalho, promovendo uma perspectiva mais equilibrada entre a vida profissional e pessoal dos empregados (Castilho, 2018).

Posteriormente, em 1930, essa garantia foi estendida ao comércio e aos escritórios, ampliando o alcance das normas internacionais para além do setor industrial. Esse movimento refletiu o reconhecimento de que diferentes setores econômicos deveriam ser abrangidos pelas regulamentações relacionadas à jornada de trabalho

Um passo adiante foi dado em 1935, durante a "Conferência Internacional do Trabalho", quando a OIT adotou a semana de trabalho de 40 horas por meio da Convenção nº 47. Essa medida foi uma resposta às crises econômicas e ao desemprego resultante da grande crise de 1929. No entanto, cabe destacar que, na época, a Convenção nº 47 só foi ratificada por quatro países, indicando resistências significativas à ideia da semana de trabalho de 40 horas (Castilho, 2018).

Diante dessa resistência, a OIT reafirmou seu compromisso com a semana de 40 horas em 1962, por meio da Recomendação de nº 116 (OIT, 1962). Essa recomendação propôs o limite de 40 horas semanais como um padrão a ser seguido, consolidando a visão de que essa redução na jornada de trabalho não apenas beneficiaria os empregados, mas também poderia ser uma estratégia para lidar com questões relacionadas ao desemprego.

⁵ Tradução livre: Federação Americana do Trabalho

Assim, a evolução das normas da OIT sobre a jornada de trabalho reflete a busca constante por um equilíbrio entre a produtividade econômica e o bem-estar dos empregados, marcando um progresso significativo na proteção dos direitos laborais em nível internacional.

A luta pela redução da jornada de trabalho não se restringiu exclusivamente aos Estados Unidos e à Europa, mas também encontrou espaço para desenvolvimento no Brasil. Durante o período do Império, os empregados expressavam suas reivindicações por meio de ligas e com o respaldo de certos periódicos (Besancenot; Lowy, 2021). Entretanto, foi somente com o advento da República que os movimentos operários começaram a ganhar força e a serem representados por organizações.

No Brasil, o Partido Operário, criado em 1890, foi fundamental na mobilização dos empregados em prol de seus direitos. Posteriormente, em 1902, o Partido Socialista Brasileiro já estava ativo, defendendo abertamente a luta de classes. Além disso, começaram a se formalizar sindicatos profissionais a partir de 1907, agregando força à organização dos empregados (Besancenot; Lowy, 2021).

Em 1907, ocorreu a primeira greve geral expressiva no país, centrada na reivindicação pela redução da jornada de trabalho. Iniciada em São Paulo, a greve propagou-se por várias grandes cidades do interior paulista e alcançou o Rio de Janeiro. Essa paralisação recebeu adesão expressiva das principais categorias profissionais, resultando, especialmente nas pequenas empresas, na conquista de uma redução da jornada diária de trabalho para cerca de 10 horas (Besancenot; Lowy, 2021).

Em 1911, um projeto de lei foi apresentado ao Congresso Nacional propondo a fixação da jornada normal de trabalho em 8 horas diárias. No entanto, enfrentou grande resistência pelas classes dominantes, que consideraram a proposta subversiva e anárquica. Como resultado, o projeto sequer chegou a ser analisado pelos parlamentares, refletindo as tensões e resistências enfrentadas pelos movimentos em prol da redução da jornada de trabalho (Silva, 1992).

No ano de 1914, ocorreu a "Greve de 1914" ou "Greve da Chibata" no Rio de Janeiro, na qual os trabalhadores demandavam melhores condições laborais e a redução da jornada para 8 horas diárias, evidenciando a crescente conscientização e organização dos empregados (Silva, 1992).

Em 1917, um movimento grevista teve início no Brasil, com destaque para a greve iniciada em 12 de junho daquele ano em São Paulo. Esse movimento nacional

reivindicava a jornada de 8 horas de trabalho e o adicional de 50% sobre o valor das horas extras (Silva, 1992).

Apesar das tentativas legislativas no Congresso Nacional para estabelecer a jornada de trabalho, essas propostas foram rejeitadas pelos setores conservadores. Esse contexto, aliado à situação econômica nacional, impulsionou novas greves em 1919 e início de 1920, até que o movimento operário sofreu um declínio acentuado, só se reerguendo após a Revolução de 1930 (Silva, 1992).

O Decreto nº 21.186, de março de 1932, regulamentou a jornada de trabalho no setor comercial e em escritórios, estabelecendo oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais, com um dia de repouso a cada seis dias laborados (Brasil, 1932). A distribuição semanal poderia ser flexível, desde que não ultrapassasse 10 horas diárias, sem necessidade de pagamento de horas extras. Quanto ao trabalho noturno, foi definido como aquele realizado entre as 22 horas de um dia e às 05 horas do seguinte.

O decreto determinou intervalos de uma a duas horas durante os dias de trabalho para refeições e descanso dos empregados. O repouso semanal, preferencialmente aos domingos, poderia ser suspenso por razões de força maior, sujeito a acordo entre empregadores e empregados, ou por motivos de interesse público ou relacionados à natureza da ocupação.

Além disso, previa-se a prorrogação da jornada normal para nove horas por dia ou 54 horas semanais, com pagamento adicional. Em circunstâncias específicas, poderia haver uma extensão para até doze horas diárias, relacionada a situações de força maior, serviços inadiáveis, risco de perda irreparável para o empregador, serviços especiais como balanços, inventários, liquidações, e celebrações populares ou eventos de interesse nacional.

Durante o período em questão no Brasil, certas categorias de empregados estavam isentas das restrições trabalhistas. De acordo com a legislação da época, estavam excluídos das restrições os empregados em funções de direção, gerência, fiscalização externa ou vigilância, assim como os viajantes, representantes ou interessados no negócio, e os vendedores, compradores e cobradores, quando em serviço externo.

Em 1932, foi promulgado o Decreto nº 21.364, estabelecendo uma jornada normal de trabalho de oito horas diárias ou quarenta e oito horas semanais nos estabelecimentos industriais. Essas horas podiam ser distribuídas ao longo da semana, contanto que não ultrapassassem o limite de dez horas diárias. Havia a possibilidade de estender a jornada

por até dez horas diárias e sessenta horas semanais mediante o pagamento de um adicional, exceto em indústrias insalubres ou subterrâneas.

Ademais, o decreto previa a prorrogação da jornada por até 12 horas diárias em circunstâncias excepcionais, desde que estipulado em convenções coletivas de cada categoria profissional. Essas situações excepcionais incluíam a necessidade de evitar a deterioração ou desperdício de materiais, ou para prevenir resultados insatisfatórios em serviços já iniciados.

Em 1933, os empregados de farmácias tiveram suas jornadas de trabalho limitadas pelo Decreto 23.084 (Brasil, 1933), fixando o expediente em oito horas diárias ou quarenta e oito horas semanais, com intervalo de até duas horas para almoço e descanso semanal aos domingos, conforme decretos anteriores de 1932 (Hungaro, 2008).

Esta jornada poderia ser estendida para até 10 horas diárias ou sessenta horas semanais mediante pagamento adicional, e em casos de força maior ou alteração na saúde pública, para até 12 horas diárias, também com adicional. Adicionalmente, estava prevista uma prorrogação de 30 minutos diários para serviços urgentes.

O Decreto nº 23.152 (Brasil, 1933) estabeleceu o limite de oito horas diárias ou quarenta e oito horas semanais para empregados em casas de diversão e estabelecimentos correlatos. Músicos e operadores cinematográficos tinham uma jornada ainda menor, de seis horas diárias ou trinta e seis horas semanais. O trabalho diurno era definido como aquele realizado entre as 07h e às 17h, enquanto o trabalho noturno compreendia o período entre às 18h e às 06h do dia seguinte (Hungaro, 2008).

No que diz respeito à organização da jornada de trabalho, o decreto estabelecia que os funcionários que trabalhassem mais de sete horas por dia teriam direito a um intervalo para descanso e alimentação de 1 a 2 horas. Todos os trabalhadores tinham direito a um intervalo mínimo de dez horas entre o término de um dia de trabalho e o início do próximo, e a cada período de seis dias de trabalho correspondia um dia de descanso.

Quanto à prorrogação da jornada normal, o decreto previa que as 48 horas semanais poderiam ser distribuídas ao longo da semana sem pagamento adicional, desde que não excedessem 10 horas diárias. Além disso, a duração normal do trabalho poderia ser estendida para até 60 horas semanais, com pagamento adicional, respeitando o limite diário de dez horas. Para músicos e operadores cinematográficos, a jornada diária padrão

poderia ser estendida para até oito horas, sem pagamento adicional, desde que não ultrapassasse 36 horas semanais; caso ultrapassasse, horas extras seriam devidas.

Os bancários tiveram sua jornada diária fixada em seis horas e 36 horas semanais, com um dia de descanso semanal preferencialmente aos domingos. Durante a jornada, tinham garantido um intervalo de uma a duas horas para descanso e alimentação. Aos envolvidos em mecanografia, era assegurada uma pausa de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho consecutivos.

A duração diária do trabalho nos bancos poderia ser estendida para até oito horas por dia, não ultrapassando 45 horas semanais, em casos de serviços urgentes ou na ausência de alternativas para o empregador, excluindo-se a necessidade de horas extras. Adicionalmente, havia a possibilidade de suspensão do repouso semanal remunerado mediante acordo entre empregador e empregado, desde que devidamente justificadas as razões (Brasil, 1934).

Em 1934, foi promulgado o Decreto nº 23.766, que estabeleceu restrições à jornada de trabalho dos empregados no setor de transportes, limitando-a a oito horas diárias ou quarenta e oito horas semanais. É válido destacar que a distribuição dessas horas poderia ser ajustada, desde que respeitasse o limite semanal e não ultrapassasse as 10 horas diárias.

O direito ao repouso semanal remunerado foi consagrado, devendo ser concedido, prioritariamente, aos domingos. Ademais, foram estipulados intervalos obrigatórios de 45 minutos a duas horas para repouso e alimentação, assim como um período mínimo de 10 horas entre um dia de trabalho e outro. Em situações excepcionais, como força maior, celebrações populares, interesse nacional ou excesso de trabalho motivado pela ausência de outras alternativas para o empregador, a jornada poderia ser estendida, alcançando até 12 horas diárias, mediante remuneração adicional. Em circunstâncias consideradas anômalas, essa duração poderia ser ainda mais ampliada, chegando a até 12 horas por dia.

Em situações de interrupções forçadas nos serviços de transporte por motivos acidentais ou de força maior, era possível prolongar a jornada dos empregados por até duas horas diárias, mediante acordo, com a devida manutenção de registros precisos das horas trabalhadas e comunicação prévia para homologação. Além disso, o repouso semanal remunerado poderia ser suspenso nessas circunstâncias, com a obrigatoriedade de pagamento em dobro do dia trabalhado (Castilho, 2018).

Em 1934, foi promulgado o Decreto nº 24.696 (Brasil, 1934), estabelecendo limitações à jornada de trabalho em hotéis e restaurantes. Conforme esse decreto, a jornada máxima diária foi fixada em oito horas, totalizando quarenta e oito horas semanais. Para empregados que trabalhassem durante o período noturno, a jornada padrão era reduzida para sete horas diárias, com flexibilidade na distribuição dessas horas ao longo do dia, desde que observado o limite semanal e sem ultrapassar as 10 horas diárias.

O decreto permitia a divisão da jornada em dois turnos, desde que houvesse um intervalo de uma a três horas entre eles, aplicando-se a todos os funcionários de hotéis, pensões, restaurantes e similares, com exceção daqueles em cargos de direção, gerência, fiscalização, vigilância e telefonistas. Também era proibido a esses funcionários realizar atividades nos dias de descanso semanal ou antes/depois do horário normal de trabalho.

A Constituição Federal de 1934 (Brasil, 1934), foi a primeira legislação a abranger todo o proletariado, fixando, em seu art. 121⁶, a jornada diária de trabalho em 8 horas diárias, além de estabelecer o repouso semanal remunerado e propor controles sobre o trabalho do adolescente e sobre o trabalho noturno.

Contudo, somente em 1943, com a entrada em vigor da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme o Decreto nº 5452/1943 (Brasil, 1943), ocorreu a regulamentação das hipóteses em que seria permitida a prorrogação do trabalho. A CLT foi concebida considerando a industrialização da economia, a urbanização da sociedade e princípios corporativistas na esfera política. Mantendo a abordagem de elaboração normativa pelo poder executivo, mediante decreto, a legislação consolidou a concepção de um Estado corporativista, mediador nas relações entre as duas principais categorias econômicas.

⁶ Art. 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do empregado e os interesses econômicos do País. § 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do empregado: a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do empregado; c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei; d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres; e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos; f) férias anuais remuneradas; g) indenização ao empregado dispensado sem justa causa; h) assistência médica e sanitária ao empregado e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte; i) regulamentação do exercício de todas as profissões; j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

Em sua redação original, a CLT dedicou o Capítulo II (artigos 58 a 75) à regulamentação da duração normal do trabalho, estabelecendo oito horas diárias para todos os empregados abrangidos pela CLT, excetuando os vendedores praticistas, viajantes, e vigias, cuja jornada era de 10 horas diárias, além dos ocupantes de cargos de gerência com gratificação, e os empregados da estiva e capatazia em portos e armazéns.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabeleceu períodos de descanso e intervalos obrigatórios para os trabalhadores. Garantiu-se um repouso semanal remunerado a cada seis dias de trabalho consecutivos, com duração mínima de 24 horas, preferencialmente aos domingos. Entretanto, poderia ser concedido em outro dia por conveniência pública ou necessidade imperiosa (Brasil, 1943). Além disso, durante a jornada de trabalho, é exigido um intervalo para repouso e alimentação. Para jornadas entre 4 e 6 horas, a pausa é de 15 minutos; para jornadas superiores a seis horas, o intervalo mínimo é de 1 hora, podendo se estender até duas horas.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também abordou o conceito de tempo efetivo de trabalho, definindo-o como o período no qual o empregado permanece à disposição do empregador, aguardando ou recebendo ordens.

A extensão da jornada de trabalho regular pode ser feita mediante acordo individual ou coletivo, por escrito, com prorrogação de até duas horas diárias, compensada com acréscimo financeiro de 50% sobre o valor da hora normal.

Essa prorrogação pode ocorrer sem adicional, redistribuindo as horas ao longo da semana para evitar trabalho aos sábados. Em ambientes laborais insalubres, a extensão da jornada diária requer licença das autoridades competentes. Quanto ao trabalho noturno, a CLT define-o entre às 22h e às 05h do dia seguinte, com hora noturna de 52 minutos e 30 segundos, sendo acrescido 20% sobre o valor da hora normal.

É importante destacar a diferença entre a consolidação e a cristalização dos direitos trabalhistas. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reuniu em um único documento as disposições de diversas normas promulgadas desde a década de 1920, suprimindo lacunas e conferindo-lhes coerência como sistema jurídico. Entretanto, isso não resultou na cristalização dos direitos trabalhistas, nem tornou suas disposições imutáveis.

Ao longo da história das relações laborais no Brasil, as leis trabalhistas foram sujeitas a alterações profundamente ligadas à conjuntura econômica do país e à capacidade de pressão das classes empregadora e patronal. Apesar dos esforços do governo para conter os conflitos de classes, em 1945, a mobilização operária ressurgiu de

forma expressiva, impulsionada pelo aumento acentuado do custo de vida após a entrada do Brasil na Segunda Guerra Mundial, enquanto os salários permaneciam congelados (Luca, 2001).

Nesse contexto, a redemocratização, a estrutura de controle estabelecida pelo Ministério do Trabalho e a rede de sindicatos submissos aos interesses do poder não foram suficientes para impedir a organização dos assalariados nos locais de trabalho, a ascensão de líderes não vinculados às estruturas burocráticas e a formação de comissões de fábrica, salários e greves, feitas pelos próprios interessados (Luca, 2001).

Entre 1950 e 1964, o Brasil enfrentou um período político e social tumultuado, iniciado com a recondução de Getúlio Vargas à Presidência. Vargas retomou seu papel como mediador entre os interesses sociais conflitantes e intensificou seu projeto de desenvolvimento, com foco na industrialização, especialmente na siderurgia, ao mesmo tempo em que tentava conter a inflação crescente (Fausto, 1995).

No entanto, o governo enfrentou desafios no controle do cenário trabalhista, resultando em greves em 1953 e culminando no suicídio de Vargas em 1954, após perder apoio das elites e das Forças Armadas devido a um atentado. Em 1955, Juscelino Kubitschek e João Goulart foram eleitos presidente e vice-presidente, respectivamente, este último enfrentando críticas por sua associação ao comunismo e a suposta intenção de instaurar uma república sindicalista (Luca, 2001).

Em 1955, o governo brasileiro encomendou a Evaristo de Moraes e Mozart Victor Russomano a elaboração de um anteprojeto de Código do Trabalho para substituir a CLT, concluído em 1963.

O anteprojeto propunha uma jornada de até oito horas diárias e garantia o repouso semanal remunerado. Em 1965, após o golpe militar, os juristas entregaram a proposta ao governo, que incluía férias em uma seção diferente. No entanto, o Código do Trabalho não foi aprovado, e as relações laborais permaneceram regidas pela CLT (Fausto, 1995).

O Ato Institucional Nº 5, promulgado em 1968, marcou um período de intensificação da repressão durante o regime militar no Brasil. Entre suas disposições estava a imposição de censura prévia em diversas formas de expressão artística e restrições à imprensa e à comunicação. Além disso, autorizava a suspensão do habeas corpus em casos de crimes políticos e conferia poderes ao presidente para fechar o Congresso Nacional (Fausto, 1995).

Na década de 1970, a economia brasileira viu um período de alto crescimento econômico com baixas taxas de inflação, atraindo investimentos estrangeiros, principalmente na indústria automobilística. A intervenção estatal se manifestou na indexação de salários, concessão de créditos e isenção tributária para exportadores, além da facilitação do crédito ao consumidor e do aumento do comércio exterior (Fausto, 1995).

No campo da legislação trabalhista, o Decreto-Lei nº 1.535, de 1977, se destacou por modificar as disposições sobre férias na Consolidação das Leis do Trabalho. Este decreto ampliou o período de férias para 30 dias por ano, vinculando sua concessão ao número de faltas do empregado ao serviço ao longo do ano e garantindo direitos proporcionais para empregados com menos de 12 meses de contrato. Também contabilizava o tempo de serviço anterior ao serviço militar obrigatório para o período aquisitivo, desde que o empregado se apresentasse ao trabalho dentro de 90 dias após a baixa militar.

Durante as negociações para a redemocratização do Brasil nos anos 1980 e a elaboração da nova constituição, várias propostas sobre a duração da jornada de trabalho foram apresentadas por diferentes grupos influentes na sociedade brasileira da época, como a Igreja Católica (representada pela CNBB), partidos políticos de orientação esquerdista, sindicatos e o setor empresarial (Castilho, 2018). A CNBB, em seu documento pastoral número 36 de 1987, delineou suas demandas, destacando a importância de uma distribuição laboral que promovesse o avanço político, econômico, social e cultural da classe trabalhadora brasileira.

Durante a constituinte, os partidos políticos apresentaram propostas divergentes quanto à duração da jornada de trabalho. Enquanto os grupos de direita defendiam a manutenção da jornada de 48 horas semanais e oito horas diárias, estabelecida desde a promulgação da CLT em 1943 (Brasil, 1943), os grupos de esquerda advogavam pela redução para 40 horas semanais. O grupo chamado de *Centrão*⁷, adotando uma posição

⁷ O centrão é uma expressão política utilizada para descrever um grupo de partidos e políticos no contexto brasileiro que frequentemente adotam uma postura pragmática e flexível, buscando alianças e negociações que possam garantir vantagens políticas e governamentais. Este bloco é caracterizado por sua capacidade de influenciar decisões políticas importantes, muitas vezes agindo como um fiel da balança em momentos de instabilidade política, ao mesmo tempo em que é frequentemente alvo de críticas por sua suposta falta de princípios ideológicos claros e sua tendência a priorizar interesses pessoais e partidários sobre políticas públicas consistentes.

intermediária, propôs e conseguiu aprovar uma jornada de trabalho com duração de 44 horas semanais.

Ademais, houve debates intensos sobre a duração do trabalho em turnos, inicialmente fixada em oito horas, com uma folga a cada sete semanas. A proposta de reduzir essa quantidade para seis horas gerou desconforto no setor empresarial, mas acabou sendo aprovada, consagrando uma jornada máxima de oito horas diárias e 44 horas semanais, com a possibilidade de compensação de horários e redução mediante acordo ou convenção de trabalho.

Embora não tenham sido totalmente atendidas as demandas por uma jornada de 40 horas semanais, as modificações pós-1988 incluíram a criação do "Banco de horas" pela Lei nº 9.601/1998, a ampliação do trabalho em tempo parcial pela Medida Provisória nº 1.709/1998 e a autorização do trabalho aos domingos no comércio varejista pela Lei nº 10.101/2000.

A Lei 9.601/1998 trouxe mudanças significativas no contrato de trabalho por prazo determinado, incluindo a possibilidade de compensação de horas extras sem pagamento adicional, conforme estipulado no Art. 59⁸ da CLT. Essa compensação permitia trocar horas extras por folgas em outros dias, desde que dentro de limites específicos, como não ultrapassar 120 dias e 10 horas diárias. No entanto, a Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001, estendeu o prazo para um ano, adiando ainda mais o acesso dos empregados ao tempo livre prometido inicialmente.

Apesar da flexibilidade aparente, a prerrogativa de determinar quando conceder folgas continuava nas mãos dos empregadores. Isso significava que os empregados continuavam a trabalhar horas extras sem compensação adicional, comprometendo o acesso ao tempo livre prometido durante a reforma da CLT. Essa falta de controle efetivo sobre o tempo livre acumulado levantou questões sobre a eficácia real da iniciativa em beneficiar os trabalhadores (Brasil, 1943).

⁸ O art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT passa a vigorar com a seguinte redação: Art. 59. § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. § 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o empregado jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

A implementação do banco de horas restringiu a autonomia dos empregados na escolha dos dias para compensar as horas excedentes, resultando em vantagens consideráveis para os empregadores. Essa abordagem permitiu que os empregadores estendessem a jornada de trabalho sem a obrigação de pagar horas extras, ao mesmo tempo em que exerciam controle sobre os dias de folga correspondentes a esse período prolongado. Essa dinâmica concedeu aos empregadores um domínio significativo sobre a duração do trabalho e o tempo de lazer dos empregados, exigindo que estes trabalhassem mais para desfrutarem de períodos de descanso.

A Lei 10.101 de 2001 introduziu modificações importantes na regulamentação do repouso semanal remunerado, possibilitando o trabalho aos domingos e feriados no comércio varejista, com a compensação adequada conforme estabelecido em acordos coletivos. Essas mudanças impactaram profundamente a vida dos trabalhadores, especialmente aqueles do setor comercial, que passaram a enfrentar a perspectiva de trabalhar durante os finais de semana enquanto o público em geral desfrutava de lazer. A revisão subsequente dessa legislação em 2007, por meio da Medida Provisória nº 388 e posteriormente pela Lei nº 11.603⁹, consolidou ainda mais a permissão para o trabalho aos domingos, revogando referências anteriores da Constituição Federal.

Essas alterações normativas refletem uma tendência de flexibilização das relações de trabalho, priorizando os interesses dos empregadores em detrimento da qualidade de vida e do tempo de lazer dos trabalhadores. O controle sobre a jornada laboral e a

⁹ A autorização explícita do trabalho aos domingos, desde que em conformidade com as disposições da legislação municipal, representou uma mudança substancial nas normativas trabalhistas. Anteriormente, as restrições eram mais rígidas, baseadas tanto em leis municipais quanto na referência ao artigo 30 da Constituição Federal de 1988. Portanto, a remoção dessa referência constitucional e a introdução de uma nova regulamentação levantaram questões sobre como essa alteração afetaria os direitos dos empregados e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Além disso, a implementação dessas mudanças através de uma Medida Provisória e posteriormente por meio de uma Lei sugeriu um processo legislativo que poderia não ter sido completamente transparente ou participativo. Isso pode ter gerado preocupações sobre a legitimidade e os interesses por trás dessas alterações, incentivando um retorno ao debate para examinar criticamente os motivos e as implicações dessas decisões políticas. A própria natureza do trabalho aos domingos também é motivo suficiente para que o tema seja objeto de debate contínuo. O trabalho aos fins de semana, especialmente aos domingos, tem implicações não apenas econômicas, mas também sociais e familiares. Portanto, a revisão legislativa de 2007 e a subsequente implementação da Lei nº 11.603 inevitavelmente suscitaram discussões sobre a proteção dos direitos dos empregados, o impacto nas relações familiares, a possibilidade de exploração e as necessidades do mercado de trabalho. Assim sendo, a revisão legislativa de 2007 e a implementação da Lei nº 11.603 provocaram debates importantes sobre o trabalho aos domingos, levantando questões sobre direitos trabalhistas, processo legislativo, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e impacto social e familiar. Esses debates foram fundamentais para garantir uma compreensão completa das implicações dessas mudanças e para orientar futuras políticas relacionadas ao trabalho e ao bem-estar dos empregados.

possibilidade de estender o tempo de trabalho sem custos extras para os empregadores destacam-se como aspectos centrais dessas mudanças, representando um desafio para a garantia de direitos trabalhistas e a busca por equilíbrio entre produtividade e bem-estar dos trabalhadores.

A partir de mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1998, houve uma ampliação das opções para o trabalho em tempo parcial, inicialmente por meio de uma medida provisória, posteriormente incorporada à Consolidação em 2001. Isso permitiu aos empregados em tempo integral a escolha do regime de tempo parcial mediante manifestação expressa perante a empresa, conforme acordado em negociação coletiva. Além disso, aos empregados em tempo parcial foi garantido o direito a férias anuais após cada período de doze meses de contrato.

Em 2004, as Centrais Sindicais e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) lançaram a Campanha Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho, cuja iniciativa foi promovida na Assembleia Legislativa de São Paulo. Essa campanha gerou diversas notas, abordando argumentos favoráveis e contrários à redução da jornada, bem como explorando aspectos como formas de articulação sindical e os impactos no mercado de trabalho brasileiro.

Em agosto de 2006, o DIEESE publicou a nota técnica nº 31, intitulada "Redução da jornada normal de trabalho versus horas extras", que apresentou experiências de outros países na limitação de horas extras, visando estimular o debate sobre sua implementação no Brasil. A nota também destacou como as horas extras influenciaram na modesta redução da jornada de trabalho, conforme estipulado pela Constituição de 1988.

De acordo com a nota do DIEESE (2006), a redução da jornada de trabalho foi amplamente compensada pelo aumento das horas extras, desestimulando a criação de novos empregos e limitando a redução do desemprego. A pesquisa identifica diversos motivos que levam os trabalhadores brasileiros a fazer horas extras, como baixos salários, medo de demissão e pressão dos empregadores.

Além disso, aponta que as empresas preferem estender a jornada dos funcionários em vez de contratar novos trabalhadores devido à flexibilidade na produção, otimização de máquinas e complementação de salários baixos. A proposta de redução da jornada de trabalho durante a campanha não se limitava apenas ao tempo regular, mas também incluía horas extras, visando diminuir o tempo total dedicado ao trabalho.

A ideia central apresentada é que a redução da jornada de trabalho não seria implementada de maneira isolada, mas sim acompanhada da possibilidade de compensação através de horas extras, oferecendo flexibilidade aos empregadores para lidar com as demandas do trabalho. Essa abordagem visa equilibrar a redução da jornada com a necessidade ocasional de horas extras, reconhecendo que, mesmo com a redução, tais situações podem surgir. Em suma, a proposta considera uma perspectiva ampla, contemplando tanto as horas regulares quanto as suplementares no contexto da redução da jornada de trabalho.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) emitiu a nota técnica nº 85 em setembro de 2009, intitulada "As Razões para a Jornada de Trabalho ser de 40 Horas", convocando os empregadores brasileiros a participarem da discussão sobre o tema e a se organizarem para buscar a redução da carga horária semanal. Segundo o comunicado do órgão, essa redução poderia gerar até 2,5 milhões de novos empregos, oferecendo uma medida eficaz contra o desemprego em um momento em que o Brasil enfrentava uma alta taxa de desemprego, com mais de 3 milhões de pessoas desocupadas (DIEESE, 2009).

Além disso, a nota abordou a questão das horas extraordinárias, destacando que, em 2009, 40% dos empregados brasileiros trabalhavam mais de 44 horas por semana, chegando a 60% no setor comercial. Essa constatação reforça a importância de discutir não apenas a redução da jornada padrão, mas também a regulamentação das horas extras para garantir condições de trabalho mais equilibradas e saudáveis (DIEESE, 2009).

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) conduziu uma pesquisa que estimou que o fim das horas extras poderia resultar em cerca de 1 milhão de novos postos de trabalho, levando à proposta de combinar a redução da jornada de trabalho com mecanismos que coíbam e limitem as horas extras (DIEESE, 2009).

Além disso, o DIEESE caracterizou o tempo de trabalho no Brasil como extenso, flexível e intenso, destacando a longa jornada de trabalho no país, a flexibilização da duração do trabalho e a intensificação do trabalho devido às inovações tecnológicas e organizacionais (DIEESE, 2009).

A diminuição da carga horária laboral, aliada à restrição ou vedação das horas extras, poderia proporcionar um incremento no tempo disponível ao empregado, possibilitando maior capacitação e dedicando-se não apenas ao aprimoramento

profissional, mas também ao convívio familiar, ao estudo, ao lazer e ao repouso (DIEESE, 2009).

Por outro lado, em 2017, após o *impeachment*¹⁰ da Presidenta Dilma Rousseff e a ascensão de Michel Temer, teve início uma nova ofensiva neoliberal contra os direitos dos empregados brasileiros, culminando na aprovação da "Reforma Trabalhista" pela Lei nº 13.467/2017, que teve impactos significativos em diversos dispositivos de proteção aos empregados, inclusive na duração do trabalho (Brasil, 2017). Esta reforma, respaldada pelo Congresso Nacional, grandes empresários e rentistas, representa uma mudança substancial no cenário trabalhista brasileiro, afetando direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores.

Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017), conhecida como "Reforma Trabalhista", houve substanciais modificações na duração da jornada de trabalho, resultando na supressão de dispositivos de natureza protetiva anteriormente presentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essas alterações foram implementadas com o propósito de estabelecer um novo paradigma de flexibilidade nas relações laborais, atendendo às demandas da classe patronal como uma alternativa de resposta às dificuldades impostas pela crise econômica.

Um aspecto notável dessa reforma foi a introdução do Artigo 58-A na CLT¹¹, que reconfigurou o trabalho em regime de tempo parcial. Anteriormente definido como aquele cuja duração não ultrapassasse 25 horas semanais, o trabalho em tempo parcial passou a ser categorizado em duas modalidades: a) com uma carga horária não superior a trinta horas semanais, vedada a realização de horas extras; ou b) com uma carga horária não superior a vinte e seis horas semanais, permitindo a adição de até seis horas extras semanais, totalizando 32 horas semanais.

Anteriormente à reforma, a CLT proibia, expressamente, a realização de horas extras por empregados contratados em regime de tempo parcial. Essa proibição foi mantida apenas para contratos com trinta horas semanais, enquanto as horas extras em

¹⁰ Impeachment, conhecido também como destituição, deposição ou impedimento, é um procedimento político-jurídico com o objetivo de remover alguém de um cargo governamental em nações que adotam modelos de governo presidenciais. Esse processo é acionado em casos de cometimento grave de delitos ou má conduta no exercício das responsabilidades públicas.

¹¹ Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

contratos com duração inferior a 26 horas passaram a ser remuneradas com um acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal. Além disso, foi autorizada a compensação das horas extras, desde que realizada até a semana imediatamente subsequente, com a obrigação de quitar as horas não compensadas na folha de pagamento do mês seguinte.

Aos colaboradores em regime de tempo parcial também foi facultado converter um terço do período de férias a que têm direito em abono pecuniário, mantendo-se as regras do art. 130 da CLT¹² para a concessão proporcional dessas férias de acordo com as horas trabalhadas.

Quanto à prorrogação da jornada de trabalho, ocorreram alterações significativas. A duração diária do trabalho pode agora ser estendida por meio de horas extras, em quantidade não superior a duas, mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. A redação da CLT foi atualizada para estar em conformidade com a previsão constitucional, estabelecendo que a remuneração da hora extra deve ser, no mínimo, 50% superior ao valor da hora normal.

A compensação de horas extraordinárias por meio do banco de horas manteve-se, porém, sofreu alterações pelos parágrafos 5^{o13} e 6^{o14}, acrescentados ao Artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei 13.467/2017. Foi concedida autorização legal para a pactuação do banco de horas por meio de acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no prazo máximo de seis meses. Ademais, estabeleceu-se um regime semelhante de compensação de jornada, mediante acordo individual, tácito ou escrito, para as horas extraordinárias trabalhadas no mesmo mês.

Ao introduzir essas novas modalidades de compensação de jornada, o legislador relativizou a limitação diária do trabalho, permitindo sua extensão mediante uma compensação posterior, a ser negociada diretamente entre empregadores e empregados. A limitação de oito horas diárias torna-se uma abstração, pois os regimes de compensação supramencionados podem ser "pactuados" até mesmo por meio de acordo tácito, para o qual não são claros o período de vigência nem as condições da mencionada avença.

¹² Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

¹³ § 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

¹⁴ § 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

Com a inclusão do artigo 59-A¹⁵ na CLT, passou a ser permitido estabelecer um horário de trabalho de doze horas consecutivas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. A exigência de licença prévia para esse tipo de jornada em atividades insalubres foi removida, indicando um retorno à contratualização da jornada de trabalho vigente antes mesmo da legislação sobre o assunto, no início do século XX.

O Artigo 59-B¹⁶, inserido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela "Reforma Trabalhista", evidencia a predominância do limite semanal de jornada sobre o limite diário. Essa disposição amplia a vantagem da extensão da jornada de trabalho para os empregadores, especialmente quando associada à alteração introduzida pela Lei 13.467/2017, que passou a permitir a prestação de horas extras habituais sem descaracterizar acordos de compensação de jornada e bancos de horas.

A possibilidade de exigir o excesso de trabalho em situações de força maior e necessidade imperiosa, sem previsão em convenção coletiva, acordo coletivo de trabalho ou comunicação às autoridades fiscalizadoras, complica ainda mais a verificação da veracidade das alegações por parte dos empregadores.

No que se refere aos intervalos, a principal modificação ocorreu nos períodos destinados ao repouso e alimentação durante a jornada diária. Nas atividades com escala 12x36, tais intervalos podem ser observados ou indenizados, uma medida questionável do ponto de vista da saúde do empregado. Este pode agora ser compelido a se alimentar no próprio local de trabalho ou correr o risco de ficar sem alimentação, aguardando a indenização correspondente ao período destinado ao repouso.

A recusa ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, destinado ao repouso e à alimentação de empregados urbanos e rurais, a partir da promulgação da Lei 13.467/2017 (Brasil, 2017), resultará no pagamento, de natureza indenizatória, apenas pelo período não concedido, com um acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Antes dessa modificação, era obrigatório o pagamento do valor

¹⁵ Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

¹⁶ Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

correspondente à hora completa não concedida, visando desencorajar a não concessão desses intervalos.

Conclui-se, portanto, que a legislação trabalhista no Brasil passou por mudanças significativas com a promulgação da Lei 13.467/2017, que alterou a forma como os intervalos intrajornada são tratados. Anteriormente, a recusa ou concessão parcial desses intervalos resultava no pagamento correspondente à hora completa não concedida.

No entanto, após a modificação, o pagamento passou a ser apenas pelo período não concedido, com um acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, visando desencorajar a não concessão desses intervalos (Brasil, 2017).

A introdução dos "três oitos" na discussão sobre jornada de trabalho reflete uma busca por equilíbrio entre trabalho, lazer e descanso na vida dos empregados. Este conceito, baseado na ideia de dedicar um terço do dia a cada uma dessas atividades, busca promover uma existência mais completa para os indivíduos, permitindo-lhes tempo suficiente para suas necessidades pessoais e lazer (Rosso, 2017). A proposta vai além da simples redução da jornada de trabalho, buscando uma reconfiguração mais ampla da vida cotidiana, reconhecendo a importância do tempo para além do ambiente de trabalho.

A demanda pelos "três oitos" não se restringe apenas a condições de trabalho mais justas, mas também representa uma visão abrangente de como o tempo deve ser organizado para promover o desenvolvimento pleno do ser humano. Inspirado no conceito de tempo livre marxista, esse movimento reconhece o tempo fora do trabalho remunerado como uma oportunidade para o florescimento humano, participação na vida cívica e busca de interesses individuais e coletivos, destacando a importância de reconhecer o valor intrínseco do tempo fora do trabalho na construção de uma sociedade mais equitativa e humana.

Embora tais fatos tenham ocorrido no século passado, essa concepção continua a ressoar atualmente, principalmente no que tange ao equilíbrio entre trabalho, lazer e descanso, destacando a importância de se reconhecer o valor intrínseco do tempo fora do trabalho remunerado na construção de uma sociedade mais equitativa e humana.

2.3 OS IMPACTOS DAS NOVAS TECNOLOGIAS NO TEMPO LIVRE DO TRABALHADOR

Historicamente, as manifestações e reivindicações pela redução da jornada de trabalho têm origem no contexto do capitalismo industrial, caracterizado por uma falta de liberdade. Nesse período, o tempo, anteriormente pertencente ao indivíduo, era subjugado pelas forças comerciais, tornando-se manipulado, domesticado, alienado e corrompido pelo sistema capitalista.

O trabalho se desdobrava em condições sobre-humanas, levando a classe empregadora a enfrentar ritmos e demandas físicas avassaladoras no ambiente laboral, resultando na precariedade das condições de trabalho e na sub-humanização do empregado.

O capital não se limitava a reduzir apenas o tempo dedicado ao trabalho dos operários; ele estendia sua influência ao tempo livre, destinado à educação, ao desenvolvimento intelectual, ao cumprimento de funções sociais, às relações familiares e amigáveis, e até mesmo à celebração do domingo. Dessa forma, o capital restringia o tempo que os empregados podiam dedicar às suas realizações humanas, categorizando essas atividades como uma perda de tempo.

A luta pela diminuição da jornada de trabalho marca a conquista do tão almejado tempo livre, em que o empregado se distancia das obrigações laborais, indicando uma transição em direção a uma sociedade que busca atender às necessidades humanas para além do domínio estrito do capital como instrumento de controle social.

Apesar dos avanços históricos, observa-se ironicamente um aumento na jornada de trabalho, especialmente na era digital, comprometendo diretamente o tempo disponível dos empregados, o que deveria inspirar uma reavaliação do cenário contemporâneo e uma iniciativa das próprias empresas em promover uma redução significativa da jornada, reconhecendo os impactos negativos da exaustão física e mental dos trabalhadores.

Diante da importância do tempo livre para a classe empregadora, é crucial não subestimar seu significado no contexto social. A luta pela redução da jornada de trabalho não apenas representou uma resistência ao domínio do capital, mas também um passo em direção à emancipação futura, ao unir os trabalhadores em uma causa comum (Antunes, 1995).

Reconhecer a importância histórica dessa conquista é essencial para persistir na busca por condições de trabalho mais justas, priorizando o bem-estar e a qualidade de vida dos empregados.

No final do século XX, ocorreu uma transformação profunda na estrutura social, dando origem à sociedade da informação. Essa sociedade é caracterizada pela presença e integração das tecnologias de informação e comunicação, que abrangem a aquisição, armazenamento, processamento e distribuição de dados por meios eletrônicos, como rádio, televisão, telefone e computadores (Siqueira, 2015).

É fundamental entender que são as pessoas que utilizam essas tecnologias em seus contextos sociais, econômicos e políticos, criando uma nova estrutura social com impactos locais e globais. O avanço tecnológico transformou práticas e tradições antigas da era industrial, levando à emergência de uma sociedade contemporânea caracterizada como uma sociedade da informação. Nesse novo cenário, a relação entre informatização e sociedade, bem como o processamento da informação e as interações culturais mecanizadas, desempenham um papel essencial (Siqueira, 2015).

A era tecnológica revolucionou o campo do direito do trabalho, com o avanço dos modos de produção, levando os empregados a trabalharem mais e a descansarem menos. Surgiram novas formas de trabalho, com empregados atuando em diversos locais, incluindo o tradicional ambiente de trabalho, em casa, nas ruas, no trânsito e em qualquer lugar disponível.

Como destacado por Castells (2005), a tecnologia é influenciada pela sociedade, não o contrário, afetando a comunicação, os relacionamentos, o consumo e até mesmo a estrutura familiar e as formas de trabalho. A era da informação, impulsionada pela internet, está mudando a gestão do tempo dos empregados, exigindo a adoção de novos comportamentos laborais e a incorporação das tecnologias da informação nos ambientes profissionais.

A globalização não apenas traz uma revolução tecnológica, mas também transforma as estruturas e as relações profissionais, tornando as fronteiras entre vida pessoal e profissional mais fluidas devido à constante conectividade, o que demanda dos empregados uma adaptação às novas práticas laborais, com destaque para a agilidade no uso das tecnologias de informação.

A interseção entre a sociedade da informação e a reorganização do trabalho reconfigura não apenas o cenário profissional, mas também influencia as relações humanas essenciais. O desafio é encontrar um equilíbrio entre os benefícios dessas inovações e uma abordagem ética e sustentável para o desenvolvimento do ambiente de trabalho no século XXI.

Embora os avanços tecnológicos, como o teletrabalho, facilitem a prestação de serviços e a comunicação, podem também prejudicar os trabalhadores se não forem adequadamente geridos, destacando a necessidade de coibir abusos no contexto laboral, uma meta compartilhada pelo Estado e pela sociedade (Romita, 1997).

Para evitar consequências adversas dessa nova configuração social, é crucial que o Estado acompanhe os avanços tecnológicos e estabeleça normativas para regular essas relações, garantindo a saúde e o bem-estar dos empregados por meio da criação ou atualização de diretrizes. Isso se torna especialmente importante no contexto do modelo de produção capitalista, que prioriza a redução de custos e o aumento do lucro, buscando assim equilibrar a relação entre empregadores e empregados e proporcionar condições de trabalho adequadas.

A inovação tecnológica, representada pela robótica, inteligência artificial, biotecnologia e telemedicina, eliminou a imagem do trabalho árduo. No entanto, como mencionado anteriormente, as novas condições laborais podem representar ameaças ao empregado, incluindo a possibilidade de eliminação de empregos e o potencial impacto na saúde mental. Nesse sentido, Calvo (2014) destaca a importância de considerar a saúde mental como um direito fundamental do empregado.

Os impactos econômicos, políticos e sociais decorrentes da evolução tecnológica e sua integração no ambiente de trabalho demandam uma regulamentação específica protagonizada pelo Estado, tanto pelo Executivo quanto pelo Legislativo (Calvo, 2014).

É perceptível o aumento do número de empregados atuando em ambientes exclusivamente virtuais, como no teletrabalho ou motoristas de aplicativos como Uber, são exemplificações de interações legais que ocorrem fora do ambiente físico.

Nesse cenário, ocorre uma constante conexão do indivíduo, comprometendo sua prerrogativa de desconectar-se e prejudicando seus momentos de descanso e lazer (Oliveira, 2018).

A evolução tecnológica tem impacto tanto na simplificação da prestação de serviços quanto na distribuição equitativa do tempo entre demandas profissionais e atividades pessoais, promovendo assim a qualidade de vida. No entanto, a tecnologia intensificou a integração do ser humano ao trabalho, levando a uma confusão entre lazer e ambiente laboral, refletida em jornadas desorganizadas que invadem a esfera privada.

A incorporação de novas tecnologias demanda dos empregados maior habilidade de adaptação e velocidade, impondo uma carga cognitiva mais elevada e podendo resultar em sobrecarga nos processos mentais.

No passado, a demarcação entre tempo dedicado ao trabalho e períodos de descanso era clara, permitindo que os empregados se desconectassem completamente de suas responsabilidades laborais. Contudo, com as tecnologias atuais, há a necessidade de estar constantemente conectado, o que pode levar a demandas fora do horário de trabalho e dificuldades para se libertar totalmente das obrigações laborais. Isso fragiliza direitos e restringe liberdades, representando um desafio no contexto contemporâneo (Martins, 2008).

A necessidade constante de estar conectado teve impactos significativos na vida dos empregados, resultando na restrição do tempo livre, na diminuição das horas de lazer e na interferência nas relações familiares. Isso, por sua vez, deu origem a novas doenças relacionadas ao ambiente de trabalho, como ansiedade, estresse, depressão e a síndrome de *burnout*.

As doenças mencionadas, que não são o foco deste estudo, tornaram-se manifestações prevalentes em decorrência das mudanças no estilo de vida profissional. A incessante conectividade, impulsionada pela necessidade de estar sempre disponível, gerou um ambiente propício para o desenvolvimento desses problemas de saúde mental.

A ansiedade, muitas vezes alimentada pela pressão constante e pela expectativa de resposta imediata, pode se manifestar de maneiras diversas, desde preocupações excessivas até sintomas físicos como taquicardia e insônia. O estresse, por sua vez, decorre da sobrecarga de responsabilidades e prazos apertados, contribuindo para a exaustão emocional e física dos empregados.

A depressão, associada à sensação de desgaste e falta de realização, pode se agravar com a constante exposição a ambientes de trabalho desgastantes. Já a síndrome de *burnout*, caracterizada pelo esgotamento profissional, sentimentos de cinismo em relação ao trabalho e redução do desempenho, representa um estágio mais avançado e debilitante das condições psicológicas adversas.

É importante reconhecer a importância da promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, implementando medidas que visem a redução do estresse, a valorização do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e a criação de espaços propícios para o bem-

estar emocional. O cuidado com a saúde mental não apenas beneficia os indivíduos, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais produtivo e saudável como um todo.

Em relação a esse tema, José Luiz Souto Maior ressalta a importância do ambiente em que o empregado está inserido (tanto física quanto socialmente) para o direito à saúde, propondo um conceito objetivo de saúde, que resulta de um "estado de equilíbrio, no qual vários fatores que influenciam a saúde são equilibrados. É uma relação harmônica e dinâmica entre as condições biológicas e o ambiente físico e social, ou seja, com o meio ambiente" (Souto Maior, 2007, p. 19).

É fundamental que os trabalhadores se desconectem do ambiente laboral para desfrutar plenamente de seus períodos de descanso, exercendo assim seu direito ao lazer, o qual é reconhecido como um direito social fundamental, conforme estabelecido no artigo 6º da Constituição Federal de 1988. Esta conexão entre lazer e dignidade humana é importante, uma vez que o lazer desempenha um papel essencial na promoção da saúde física e mental, contribuindo para o desenvolvimento individual e fortalecendo os laços familiares e sociais.

Embora não esteja explicitamente definido na Constituição, o lazer emerge como uma dimensão vital na formação da personalidade humana, integrando-se à ideia de mínimo existencial sociocultural. Portanto, é responsabilidade do Estado garantir condições que permitam o acesso e a prática de atividades de lazer para toda a população, como parte do compromisso com a saúde e a dignidade humanas, conforme enfatizado por (Sarlet, 2019).

No contexto atual, a expectativa inicial de que o avanço tecnológico proporcionaria mais tempo de descanso aos trabalhadores, com as máquinas assumindo as tarefas e os humanos desfrutando de jornadas reduzidas para se dedicarem a atividades culturais, sociais e políticas, tem sido desafiada. Ao contrário, essa ideia tem levado a uma carga de trabalho crescente e sem limites, resultando na confusão entre os espaços de lazer e de trabalho, com jornadas desordenadas, falta de intimidade e ausência de vida privada (Martins, 2008). O direito ao lazer de cada indivíduo deveria harmonizar-se com o direito ao trabalho de toda a sociedade e vice-versa.

As exigências do mercado por profissionais qualificados e proativos, sempre disponíveis para atender às demandas das empresas, afetam diretamente os momentos destinados ao descanso e lazer dos funcionários. A preservação desses direitos torna-se crucial para a saúde emocional do trabalhador, uma vez que o cumprimento dos intervalos

laborais assegurados por lei contribui para a prevenção de doenças ocupacionais e possíveis acidentes de trabalho.

Nesse cenário, surgiu a defesa do direito à desconexão do empregado, como uma medida eficaz para preservar os direitos fundamentais ao lazer, ao repouso semanal remunerado, à saúde, à limitação da jornada de trabalho e às férias, conforme previsto nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), sobre o qual discorrer-se-á na seção 3.

3 O DIREITO À DESCONEXÃO E O DIREITO COMPARADO

Nesta seção, analisar-se-ão as premissas fundamentais subjacentes ao direito à desconexão, um conceito cunhado pela doutrina jurídica. Embora não seja uma novidade, somente agora ele emerge como um direito fundamental.

Este direito não diz respeito à extensão temporal do trabalho, mas, compreendendo, também, as atividades que se desdobram após o encerramento do expediente e na maneira como esse tempo é empregado.

O considerável avanço tecnológico, abordado na seção anterior, deve ser acompanhado de salvaguardas para os empregados, uma cautela essencial quando se utiliza essa tecnologia. Isso se torna evidente diante do desafio representado pela hiperconexão no ambiente de trabalho e da necessidade urgente de estabelecer limites claros entre a esfera profissional e a pessoal.

Apesar da promissora perspectiva de uma melhor conciliação entre os compromissos profissionais e pessoais, surgem novos desafios decorrentes dessa limitação. Os empregados passam a ser avaliados não apenas pelo tempo dedicado ao trabalho, mas pelos resultados, o que pode culminar em uma intensificação das horas laborais.

Observa-se, assim, uma preocupante diluição da fronteira entre o tempo dedicado ao trabalho e ao descanso, com a subordinação dos empregados se estendendo crescentemente para suas vidas pessoais, predominantemente, por meio do uso de instrumentos e recursos tecnológicos.

Buscar-se-á evidenciar que o direito à desconexão do trabalho pressupõe a prerrogativa de realizar atividades profissionais e, concomitantemente, desvincular-se do labor ao término da jornada, desfrutando, integralmente, do período de lazer. Isso engloba o direito de restringir a carga horária e desfrutar, efetivamente, dos momentos de repouso, propiciando uma existência para além do ambiente laboral.

Tendo em vista que o direito à desconexão não está devidamente amparado pelo ordenamento jurídico brasileiro examinar-se-á como o direito à desconexão foi regulamentado na França e é tratado em Portugal, fazendo um estudo comparado.

O direito comparado é uma área do conhecimento jurídico que se dedica ao estudo e análise das semelhanças e diferenças entre os sistemas jurídicos de diferentes países. Ele envolve a comparação de leis, instituições jurídicas, jurisprudência, doutrina e

práticas legais de diferentes nações para identificar padrões, tendências e melhores práticas. O objetivo do direito comparado é fornecer um panorama sobre como diferentes sistemas legais lidam com questões semelhantes e como essas abordagens podem ser aplicadas ou adaptadas em contextos jurídicos diferentes.

A escolha dos ordenamentos jurídicos mencionados acima é justificada pela presença de diversas semelhanças entre eles, uma vez que todos representam exemplos de sistemas jurídicos de *civil law*¹⁷.

Em primeiro lugar, esses sistemas são fundamentados em códigos legislativos escritos nos quais as leis são codificadas e estruturadas de maneira coerente e abrangente. Esses códigos estabelecem os princípios gerais do direito, normas de conduta e procedimentos jurídicos a serem seguidos pelos tribunais. Além disso, os três sistemas jurídicos compartilham uma ênfase na autoridade da lei escrita como fonte primária do direito. Isso implica que a interpretação e aplicação das leis são principalmente embasadas no texto da legislação e na doutrina legal, com menos atenção dada a precedentes judiciais.

Além das semelhanças mencionadas anteriormente, todos eles possuem uma hierarquia de leis, conforme a qual normas constitucionais ocupam o mais alto nível, seguidas por leis ordinárias, decretos e regulamentos e todos os três sistemas enfatizam a separação dos poderes legislativo, executivo e judiciário como uma salvaguarda fundamental para a democracia e o estado de direito.

Na esfera específica da França, cumpre ressaltar que o direito à desconexão do trabalho alcançou uma regulamentação expressiva. Em 2017, a França implementou uma legislação pioneira, a Lei do Direito à Desconexão (Lei El Khomri), estabelecendo medidas que visam preservar a fronteira entre a vida profissional e a pessoal (França, 2017). Esta legislação concede aos empregados o direito de negociar acordos com seus empregadores para definir limites claros sobre as expectativas de resposta fora do horário de trabalho, promovendo, assim, um equilíbrio mais saudável entre vida profissional e pessoal.

¹⁷ O *civil law*, também conhecido como direito romano-germânico, é um sistema jurídico baseado em códigos escritos e na legislação codificada. Ele se originou no direito romano e se desenvolveu na Europa continental, sendo adotado por países como França, Alemanha, Brasil e Portugal, entre outros. No *civil law*, as leis são elaboradas e codificadas pelo legislador, e a jurisprudência tem um papel menos proeminente do que em sistemas como o *common law*. Esse sistema enfatiza a previsibilidade e a aplicação uniforme da lei, com regras claras e precisas estabelecidas nos códigos civis e em outras legislações específicas para diversas áreas do direito.

Por outro lado, em Portugal, apesar da ausência de uma legislação específica sobre o direito à desconexão, alguns princípios relacionados à conciliação entre trabalho e vida pessoal são contemplados em normativo laborais e em acordos coletivos. A legislação portuguesa, de um modo, reconhece a importância de promover um ambiente de trabalho que respeite a dignidade e a qualidade de vida dos empregados, incluindo a necessidade de períodos adequados de descanso e lazer.

Esta seção, visa aprofundar a análise sobre se o enfrentamento do tema particular na França e Portugal, é suficiente para garantir, efetivamente, o exercício do direito à desconexão do trabalho e como esses contextos jurídicos podem servir como referência para iniciativas similares no ordenamento jurídico brasileiro.

3.1 A IMPORTÂNCIA DO DIREITO À DESCONEXÃO

O desafio do direito à desconexão do trabalho se revela diante de uma realidade paradoxal que caracteriza nossa existência. O sistema que regula as relações sociais, em grande parte do mundo, é o capitalista, implicando a aceitação e a promoção da troca de força de trabalho por remuneração, assim como a busca legítima por lucro por parte das empresas. Não é coincidência que as primeiras normas trabalhistas tenham se ocupado de regular a jornada, muitas vezes em resposta às longas horas de trabalho discutidas na seção anterior.

A limitação da duração do trabalho surge como uma questão intrinsecamente ligada à possibilidade de desfrutar do lazer. Dessa forma, ao se falar sobre desconexão, estabelece-se um paralelo entre a tecnologia, um elemento determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o intuito de reconhecer o direito do homem de não trabalhar, ou, metaforicamente, o direito de se desconectar do trabalho. Contudo, essa preocupação é, por si só, um paradoxo, revelando as contradições que permeiam o "mundo do trabalho".

A primeira contradição reside na preocupação com a falta de trabalho em um mundo que está profundamente inquieto com o desemprego. A segunda contradição diz respeito ao fato de que, embora se afirme, discretamente, que o avanço tecnológico está privando o homem de empregos, ao mesmo tempo, como será explorado, é a tecnologia que o está subjugando ao trabalho. Em terceiro lugar, em termos dessas contradições, é notável observar que, enquanto a tecnologia oferece ao homem a oportunidade quase

infinita de se informar e estar atualizado com seu tempo, concomitantemente, escraviza-o aos meios de informação. Isso ocorre porque o prazer da informação se transforma em uma necessidade de se manter inteirado para não perder espaço no mercado de trabalho (Souto Maior, 2003).

Por fim, no que se refere às contradições sugeridas pelo tema, é importante lembrar que o trabalho, na perspectiva da filosofia moderna e conforme reconhecido por vários ordenamentos jurídicos, dignifica o homem. No entanto, sob outro ângulo, é o trabalho que retira essa dignidade do homem, impondo limites à sua pessoa à medida que invade sua intimidade e sua vida privada.

Portanto, consideramos que a questão da limitação do tempo de trabalho deve ser explorada a partir da perspectiva do direito de estar fora do ambiente laboral, tanto física quanto mentalmente, durante e após a jornada. Se os argumentos sociais e econômicos, que fundamentaram as normas trabalhistas, não impressionam mais (ou pelo menos não parecem mais adequados para conter o retorno de uma abordagem liberal), devemos buscar uma perspectiva mais humana. Essa perspectiva reflete o desejo humano de manter uma distância da máquina, não se confundir com ela, e não se perder nela¹⁸ (Casagrande, 2011).

A realidade atual nos impõe uma conexão extrema, vinte e quatro horas por dia, sete dias por semana. Daí a relevância e urgência do tema. As normas de proteção ao lazer (ou à desconexão) e as limitações de jornada não são novidades. No entanto, hoje em dia, o tema ganha maior importância diante da tecnologia que permite a conexão constante. O ser humano conquistou a natureza, criando produtos que possibilitam contato imediato e em tempo real, seja por meio do computador ou do celular. Nesse contexto, o direito de se desconectar do trabalho, efetivamente, tornou-se uma utopia (Almeida; Severo, 2016).

É importante ressaltar que o direito à desconexão, não se restringe à regulamentação das novas tecnologias para evitar que elas escravizem o homem. A abordagem que propomos vai além desses limites. Ela trata da condição digna de vida,

¹⁸ Essa reflexão nos remete à concepção do ludismo, referindo-se a um movimento de resistência, principalmente no século XIX, no qual empregados industriais, conhecidos como luditas, protestavam contra as condições de trabalho precárias e a automação que ameaçava seus empregos. Originário na Inglaterra durante a Revolução Industrial, os luditas frequentemente destruíram máquinas e equipamentos considerados responsáveis pela perda de empregos ou pela degradação das condições de trabalho, buscando preservar seus meios de subsistência e resistir às mudanças tecnológicas que os marginalizavam economicamente. O termo "ludismo" ainda é utilizado para descrever qualquer forma de protesto ou resistência contra o avanço tecnológico que possa impactar negativamente os empregados.

motivo pelo qual pretendemos abordar diversas questões relacionadas à jornada e aos períodos de descanso, que são fundamentais para que o ser humano possa desfrutar de uma vida saudável e prazerosa.

A sobrecarga de trabalho surge em diversos estudos como um dos principais desencadeadores de depressão e suicídio. Além disso, têm sido frequentemente abordadas as repercussões dessa excessiva conexão no ambiente laboral (Kehl, 2009).

As facilidades de comunicação experimentadas no final do século passado, que se tornaram características marcantes deste novo século, acabam por obstruir o efetivo exercício do direito fundamental à desconexão, comprometendo, assim, a saúde física e mental dos empregados.

É inegável que a capacidade de interagir em tempo real com pessoas do outro lado do mundo e a constante recepção de mensagens pelos dispositivos móveis prejudicam a efetivação da necessidade importante de repouso e lazer. Mesmo estando em casa, durante períodos de lazer, muitas vezes interrompemos nossas atividades para corrigir relatórios, responder e-mails ou resolver questões profissionais (Casagrande, 2011).

É necessário questionar por que estamos tolerando um retrocesso social e qual é a distância entre a teoria (prevista legalmente) e a prática (a dura realidade das relações de trabalho).

O reconhecimento do direito à desconexão configura-se como uma manifestação de resistência frente à subjugação da saúde dos empregados às exigências da tecnologia e aos imperativos da vida contemporânea, na qual tudo que é estável se dissolve no ar (Almeida; Severo, 2016).

O sujeito da modernidade não está submetido a nenhum trabalho compulsório. A sua principal premissa é encontrada na boa vontade e liberdade para tomar suas próprias decisões. Do trabalho, espera acima de tudo alcançar o prazer, pois não se trata de seguir o chamado do outro, pelo contrário, agora ele ouve a si mesmo correndo atrás de suas ambições (Han, 2017).

Assim, ao assegurar o direito à desconexão, não apenas se reconhece a importância vital de preservar a saúde mental e física dos empregados, mas também se estabelece uma barreira essencial contra a crescente intrusão tecnológica em nossas vidas.

Em meio à fluidez e à constante transformação do mundo contemporâneo, proteger esse direito emerge como uma medida fundamental para preservar a dignidade e o equilíbrio necessários no ambiente de trabalho. A busca por um ambiente laboral mais

saudável e humano torna-se, assim, não apenas uma aspiração, mas uma necessidade imperativa para o bem-estar individual e coletivo (Almeida; Severo, 2016).

A pressão incessante pela entrega imediata, a fragilidade dos vínculos humanos desfeitos com um simples clique e a superficialidade das relações interpessoais estão intrinsecamente entrelaçadas com as temáticas abordadas aqui. A dinâmica das relações laborais, naturalmente, reflete a tessitura da sociedade em que se insere. A urgência característica da vida contemporânea permeia o ambiente de trabalho, impondo a necessidade de especialização constante, controle ininterrupto e conexão incessante. Contudo, essas exigências acarretam consequências profundas que reverberam diretamente na vida pessoal e social do empregado (Almeida; Severo, 2016).

A delimitação da jornada laboral emerge como elemento importante para efetivar o direito fundamental à desconexão. O tempo, para além de ser um componente essencial da existência humana, representa, no âmbito profissional, a medida intrínseca do valor atribuído ao trabalho remunerado. Portanto, a discussão acerca do direito à desconexão demanda uma análise perspicaz das normativas que regem a duração do trabalho (Souto Maior, 2003).

O direito à desconexão se concretiza no respeito à preservação da intimidade do empregado, reconhecendo a possibilidade de que, durante o exercício de suas funções, ele possa utilizar, de maneira proporcional e adequada, breves momentos de desconexão como válvulas de escape. Essa prática visa tornar suas horas de trabalho mais produtivas e satisfatórias.

É importante enfatizar, mais uma vez, que a fundamentação desta perspectiva parte do pressuposto de que a ordem jurídica é direcionada ao ser humano, buscando concretizar, da melhor forma possível, os princípios da solidariedade e do bem de todos, conforme estabelecido no artigo 3º, inciso IV¹⁹, da Constituição Federal de 1988.

Dentro dessa lógica, parece razoável permitir que o empregado, em seu ambiente profissional, não apenas tenha acesso à sua correspondência eletrônica particular, mas também goze do direito à preservação do conteúdo dessa comunicação. Trata-se do direito de interromper a atividade laboral por alguns minutos, quando mente e corpo sinalizam fadiga extrema, permitindo-se distrair-se brevemente para, em seguida, retomar suas tarefas com renovado vigor (Almeida, Severo, 2016).

¹⁹ Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Conceder o direito à desconexão é reconhecer a importância da gestão equilibrada do tempo e da energia, promovendo uma cultura organizacional que valoriza não apenas a eficiência imediata, mas, também, a sustentabilidade a longo prazo. Ao permitir que os profissionais se desconectem temporariamente, as organizações estão fomentando um ambiente mais saudável e humano, onde os colaboradores podem atender às necessidades de autocuidado, recuperando-se para enfrentar desafios futuros com renovado entusiasmo.

Essa abordagem não apenas respeita a integridade do empregado como ser humano, mas também reconhece que momentos de pausa e desconexão são vitais para a criatividade, inovação e, em última instância, para a eficácia no ambiente de trabalho. Assim, o direito à desconexão não é apenas uma medida de proteção contra o esgotamento profissional, mas também uma estratégia inteligente para promover uma força de trabalho mais saudável, resiliente e produtiva.

Dessa maneira, o direito à desconexão configura-se como uma salvaguarda essencial para o empregado, assegurando que não ultrapasse os limites legais ou contratuais, permitindo-lhe desvincular-se efetivamente do trabalho. Ele possibilita a reserva de tempo livre para o desenvolvimento pessoal e social, garantindo direitos fundamentais como saúde, lazer, descanso e dignidade. A noção de desconexão, conforme destacado por Souto Maior (2003), está intimamente ligada à completa desvinculação das atividades laborais.

Para o mesmo autor, a ausência de trabalho refere-se à ideia de uma jornada reduzida, suficiente para preservar a vida privada e a saúde. É essencial a preocupação em desconectar-se verdadeiramente do trabalho, evitando assim a instauração de um ciclo de desequilíbrio no ambiente laboral.

O ambiente em que os empregados estão inseridos deve ser uma extensão de uma vida digna, e a inclusão explícita da proteção à saúde e segurança no conceito de trabalho decente é um imperativo categórico humanizador que deve guiar todas as relações sociais. Pensar de maneira contrária seria sucumbir à ilusão de que é possível sustentar o mundo do trabalho apenas com o simples cumprimento da contraprestação acordada (Quaresma, 2020).

Atualmente, em meio às inovações tecnológicas, a fronteira legal que determina o término da jornada de trabalho já não representa o momento de repouso e desconexão do ofício. A constante interação entre a autoridade direcional e o empregado cria um estado

de alerta e inquietação. Isso se deve à exigência de o empregado permanecer sempre conectado, submetido à "telepressão" e pronto para executar qualquer tarefa profissional, mesmo que isso implique em indisponibilidade para seu próprio bem-estar.

O termo "telepressão" refere-se a um estado psicológico que incentiva o indivíduo a manter-se conectado ao trabalho constantemente, por meio de dispositivos de informação e comunicação. Esse fenômeno gera uma pressão para responder a mensagens de trabalho, mesmo quando o indivíduo não está efetivamente trabalhando (Cardim, 2021).

Entretanto, ao contrário da completa eliminação do trabalho devido à automação digital, estamos testemunhando o surgimento e a expansão significativa do “novo proletariado na era digital”, como defende Antunes (2018), esses empregados, envolvidos em atividades mais ou menos intermitentes ou constantes, estão experimentando um renovado impulso graças às Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs).

As TICs, conectando diversas modalidades de trabalho por meio de dispositivos móveis, estão conduzindo não ao fim, mas sim ao crescimento exponencial do novo proletariado de serviços. Este fenômeno representa uma variante global, por assim dizer, da chamada "escravidão digital".

É importante esclarecer que esse conceito não se relaciona com a escravidão tradicional, com privação física da liberdade. O conceito contemporâneo de trabalho escravo não se limita mais à privação física de liberdade e propriedade de um ser humano, como ocorria anteriormente. A servidão digital ocorre no ambiente virtual, por meio de ferramentas tecnológicas, restringindo a liberdade do empregado e exigindo que este esteja cada vez mais disponível fora do horário oficial de trabalho (Cardim, 2021).

Portanto, a escravidão digital revela-se como uma realidade contemporânea, em que a dependência constante de dispositivos e plataformas digitais amplifica a exploração laboral para além dos limites tradicionais.

Assim, a significância das horas de trabalho se desvanece quando a atividade laboral pode ser transportada para o domicílio do empregado, continuando sem restrições temporais. Esse fenômeno se intensifica especialmente quando o trabalho é executado de forma contínua em casa, pois a fronteira entre o local e o horário de trabalho foi eliminada.

A disponibilidade constante gera pressão, exigindo que o empregado permaneça constantemente pronto para atender às demandas do empregador, visando à máxima produtividade, mesmo que isso sacrifique seus momentos de lazer e descanso. Isso resulta

na priorização do trabalho como elemento central na vida do indivíduo, criando uma sensação constante de necessidade de atualização (Saliba, 2020).

Além disso, cabe ressaltar que a expansão da disponibilidade para o âmbito profissional reduz o tempo disponível para pausas, férias, descanso e a restauração da saúde física e mental. Como consequência, essa realidade não apenas compromete a dignidade, mas também invade a privacidade do empregado, desequilibrando-o (Testi, 2019).

Dessa forma, uma pessoa que se encontra sem tempo para atividades de lazer, incapaz de acompanhar o crescimento dos filhos, participar de eventos sociais, estudar ou simplesmente descansar, está privada de qualidade de vida.

Ao ter seu tempo de descanso reduzido e ser incapaz de o gerir de maneira autônoma, o empregado vê seus direitos distorcidos, comprometendo integralmente o ambiente laboral. O empregado passa a sofrer com os efeitos adversos da insalubridade mental na era digital, resultando em impactos mentais negativos duradouros, o que eleva as chances de adoecimento e acidentes de trabalho devido ao desgaste físico e mental decorrente da ausência de desconexão (Testi, 2019).

Os momentos dedicados ao lazer e ao relaxamento, quando desfrutados de maneira apropriada, têm o poder de gerar impactos incrivelmente benéficos para o empregado. Um empregado que cuida de sua saúde física e mental tende a ser mais produtivo, proporcionando, assim, retornos econômicos mais substanciais para a empresa. Em contraste, um funcionário sobrecarregado e exausto corre o risco de ficar menos atento em suas tarefas, podendo resultar em sua substituição ou até mesmo em acidentes de trabalho.

Nesse contexto, deve-se reconhecer o direito à desconexão como um mecanismo fundamental de garantias. O direito ao repouso e ao descanso é legalmente protegido, e sua negligência é considerada um dano moral e material, também conhecido como dano à própria existência.

O dano existencial, de natureza doutrinária, surge da conduta do empregador que viole qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa humana, resultando em uma alteração na capacidade do empregado de realizar seu projeto de vida pessoal ou na impossibilidade de desfrutar das diversas formas de relações pessoais e sociais fora do ambiente de trabalho (Rosário, 2016).

O prejuízo existencial impede a integração efetiva do empregado na sociedade, prejudicando seu pleno desenvolvimento como ser humano. A realização plena de suas potencialidades só seria possível se pudesse desfrutar de todas as dimensões de sua vida, como as esferas cultural, social, esportiva, afetiva, recreativa, profissional, entre outras.

Assim, compreende-se que o dano existencial tem sua origem principalmente em mudanças no cotidiano do empregado, decorrentes da não realização de suas aspirações e desejos, o que de maneira direta ou indireta, compromete sua relação com a família, amigos, sociedade e até consigo mesmo.

Atualmente, observa-se que o uso excessivo da tecnologia em benefício das atividades laborais emerge como uma potencial fonte de dano existencial. No entanto, é importante ressaltar que a tecnologia não deve ser encarada como um elemento aprisionador do indivíduo. Pelo contrário, se for implementada de maneira a respeitar as condições mínimas existenciais, ela pode proporcionar benefícios em grande escala.

Por conseguinte, a reflexão sobre o dano existencial destaca a importância de promover um equilíbrio entre o avanço tecnológico e a preservação das dimensões fundamentais da vida. A busca por eficiência no trabalho não deve comprometer a qualidade das relações pessoais e o bem-estar geral do indivíduo.

A tecnologia deve ser encarada como uma ferramenta que potencializa a vida e não como um obstáculo ao desenvolvimento integral do ser humano. Ao adotar abordagens que considerem o aspecto humano, podemos construir ambientes de trabalho mais sustentáveis, nos quais a realização pessoal e profissional coexista harmoniosamente.

A realização do direito ao lazer está intrinsecamente ligada à capacidade de se desconectar do trabalho ao final da jornada, uma vez que o descanso só alcançará seu propósito genuíno quando o empregado conseguir administrar seu tempo de forma livre. Caso contrário, os efeitos danosos, permanentes e significativamente graves da hiperconexão ao trabalho podem se manifestar.

Como resultado, emerge uma ampla massa de empregados que, mesmo formalmente fora da jornada de trabalho e distantes fisicamente da sede da empresa, continuam a se engajar excessivamente na prestação de serviços para além dos limites legais, utilizando meios tecnológicos, sem receber qualquer remuneração adicional ou compensação de horas para essa extensão do trabalho.

Com o avanço da tecnologia da informação e digitalização, essa complexidade e colaboração continuam a se intensificar, redesenhando constantemente o perfil da classe empregadora (Antunes, 2018).

Um dos principais desafios no processo de modernização das relações de trabalho é assegurar que a tecnologia esteja a serviço do ser humano, não contra ele. Esse desafio evidencia a necessidade de repensar o direito do trabalho, especialmente no que tange à efetiva garantia do não-trabalho (Souto Maior, 2003).

Diante dessa complexidade, torna-se imperativo estabelecer limites efetivos na jornada de trabalho para lidar com os impactos da modernização. Isso visa conciliar as esferas pessoal e profissional, preservando a qualidade de vida e o bem-estar, ao mesmo tempo em que protege os princípios fundamentais do direito ao lazer e à saúde.

Inúmeras situações evidenciam a intensificação da hiperconectividade e a negação do lazer, como a imposição de interações constantes nas redes sociais, reuniões durante períodos destinados ao repouso, consultas incessantes ao e-mail e utilização do telefone para tratar de assuntos profissionais até nos finais de semana. Além disso, observa-se comunicação entre o empregado e o empregador em momentos de descanso ou convívio familiar (Saliba, 2020).

A instantaneidade das informações no cotidiano estreita a relação entre homem e trabalho a ponto de impedir a completa desvinculação das atividades profissionais, invadindo o tempo de auto disponibilidade e tornando o indivíduo dependente dos meios digitais. Portanto, a desconexão é interpretada como um meio de criar um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e protegido, essencial para preservar a vida privada, os direitos sociais e a integridade dos direitos de personalidade, sendo indispensável no combate às violações dos direitos fundamentais.

A realidade confirma a necessidade de implementação da legislação, garantindo que as novas tecnologias auxiliem, e não restrinjam, a liberdade do empregado. É inadmissível que direitos conquistados com tantas lutas no passado estejam sendo, gradualmente, deixados de lado de maneira consciente.

Diante disso, é imperativo discutir a regulamentação do direito à desconexão, inspirando-se em experiências de outros países, como meio de promover o debate no contexto jurídico brasileiro, sempre visando o uso das novas tecnologias para aprimorar o ambiente de trabalho e não restringir a liberdade do empregado.

3.2 O DIREITO À DESCONEXÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO FRANCÊS

A temática em questão se destacou na França²⁰, que se tornou pioneira entre os países europeus ao, explicitamente, reconhecer o direito à desconexão do trabalho. A legislação francesa trouxe um avanço significativo ao impor limitações na jornada de trabalho, especialmente quando são utilizados meios tecnológicos para a execução das tarefas pelos empregados.

O artigo L3121-1²¹ do Código de Trabalho (CT) define o tempo efetivo de serviço como o período em que o empregado está disponível para o empregador, seguindo suas instruções e sem poder se dedicar livremente às suas atividades pessoais (França, 2016).

O período de descanso remunerado na França é denominado *reposo hebdomadaire*²², pelo qual o empregado possui o direito a 24 horas consecutivas de descanso após seis dias de trabalho, conforme estipulado no artigo L3132-2²³ do Código de Trabalho (CT).

²⁰ Existem algumas semelhanças entre a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) brasileira e o Código do Trabalho francês: 1. Proteção aos Trabalhadores: Ambos os sistemas legais têm como objetivo principal a proteção dos direitos dos trabalhadores, estabelecendo normas e regulamentações para garantir condições dignas de trabalho, remuneração justa e segurança no ambiente laboral. 2. Normas sobre Contrato de Trabalho: Tanto a CLT quanto o Código do Trabalho francês regulam os contratos de trabalho, estabelecendo as condições básicas para sua formação, duração, rescisão e direitos e deveres das partes envolvidas. 3. Jornada de Trabalho: Ambos os sistemas estabelecem limites para a jornada de trabalho, regulando as horas normais de trabalho, horas extras, intervalos obrigatórios e descanso semanal. 4. Férias e Descanso: Tanto a CLT quanto o Código do Trabalho francês garantem o direito a férias remuneradas aos trabalhadores, bem como períodos de descanso obrigatório, como folgas semanais e feriados. Direitos Sindical e de Negociação Coletiva: Ambos os países reconhecem o direito dos trabalhadores à organização sindical e à negociação coletiva, permitindo que eles se juntem em sindicatos e participem de negociações com os empregadores para melhorar suas condições de trabalho.

²¹ Artigo L3121-1. La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles; Tradução livre: Artigo L3121-1. A duração do trabalho efetivo é o tempo durante o qual o empregado se encontra à disposição do empregador e cumpre as suas directivas sem poder exercer livremente ocupações pessoais;

²² Tradução livre: semanal.

²³ Artigo L. 3132-2. Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au chapitre I; Tradução livre: Artigo L. 3132-2. O descanso semanal tem a duração mínima de vinte e quatro horas consecutivas às quais se somam as horas consecutivas de descanso diário previstas no Capítulo I;

Os empregados na França têm direito ao intervalo interjornadas, conhecido como descanso *quotidiano*²⁴, com uma duração mínima de 11 (onze) horas consecutivas, conforme estipulado no artigo L3131-1²⁵ do Código de Trabalho (CT).

A legislação francesa estabelece o conceito de *période d'astreinte*²⁶, no artigo L3121-9²⁷ do Código de Trabalho (CT), durante esse período o qual o empregado não está fisicamente presente em seu local de trabalho e não está permanentemente disponível para o empregador; no entanto, ele deve estar pronto para executar tarefas na empresa, quando necessário. É importante ressaltar que, apenas o tempo em que o empregado efetivamente atue, é considerado como tempo de trabalho efetivo. O período *d'astreinte* deve ser levado em consideração para efeitos de remuneração ou concessão de períodos de descanso.

A normativa francesa, por meio do artigo L3111-2²⁸ do Código de Trabalho (CT), isenta determinados profissionais do monitoramento de horário, a exemplo da categoria conhecida como "*cadres*"²⁹.

Os *cadres* são categorizados em dois grupos distintos: aqueles que estão totalmente integrados à unidade produtiva, sujeitos ao regime específico da equipe à qual estão vinculados, e aqueles que desfrutam de autonomia, não realizando integralmente suas atividades sob a supervisão direta do empregador, sendo, assim, designados como "autônomos". Para este último grupo, a jornada de trabalho não pode ser predefinida

²⁴ Tradução livre: diário;

²⁵ Artigo L3131-1. Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives;

Tradução livre: Artigo L3131-1. Todos os colaboradores beneficiam de um período de descanso diário de pelo menos onze horas consecutivas.

²⁶ Tradução livre: Período de permanência;

²⁷ Artigo L3121-9. Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise;

Tradução livre: Artigo L3121-9. Entende-se por período de permanência o período durante o qual o empregado, sem se encontrar no seu local de trabalho e sem estar à disposição permanente e imediata do empregador, deve poder intervir para a realização de trabalhos ao serviço da empresa.

²⁸ Artigo L3111-2. Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement;

Tradução livre: Artigo L3111-2. Os executivos a quem são confiadas responsabilidades cuja importância implica grande independência na organização do seu tempo, que estão autorizados a tomar decisões de forma largamente autônoma e que recebem remuneração são considerados como tendo a qualidade de executivo de gestão. sistemas de remuneração praticados na sua empresa ou estabelecimento.

²⁹ Tradução livre: executivos ou altos empregados;

devido à natureza de suas funções, às responsabilidades que assumem e ao nível de autonomia que possuem na organização de seu trabalho e tempo (Souto Maior, 2003).

Assim, esse sistema é aplicável aos empregados que possuem autonomia na gestão de seu horário de trabalho e cujas atividades não os obrigam a cumprir as horas estritamente dentro das instalações da empresa, ou da equipe à qual estão vinculados (artigo L3121-58³⁰ do Código de Trabalho (CT). O sistema determina exclusivamente o período de descanso diário (intervalo entre jornadas) de 11 horas, assim como o descanso semanal remunerado total de 35 horas (composto por 11 horas do descanso diário e 24 horas do repouso semanal).

Os *cadres* não recebem remuneração por horas extras, sendo incumbência do empregador assegurar uma carga horária de trabalho adequada, conforme estipulado pelo artigo L3121-60³¹ do Código de Trabalho (CT).

Como observado, a legislação francesa buscou estabelecer limites para a jornada de trabalho. Isso foi feito para garantir a proteção dos empregados diante do poder de supervisão dos empregadores.

No entanto, esse quadro revelou-se inadequado diante das diversas situações em que os momentos de descanso dos empregados eram interrompidos devido aos dispositivos tecnológicos. Como resposta a essa problemática, foi sugerido que todos os empregados tivessem direito à desconexão.

Em setembro de 2015, a Ministra do Trabalho francês, Myriam El Khomri, solicitou a apresentação do relatório "*Transformation numérique et vie au travail*"³² por Bruno Mettling (2015). O relatório visava propor uma reforma legislativa para lidar com

³⁰ Artigo L3121-58. Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, dans la limite du nombre de jours fixé en application du 3o du I de l'article L. 3121-64: 1 Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés; 2 Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Tradução livre: Artigo L3121-58. Pode celebrar acordo individual de taxa fixa em dias do ano, no limite do número de dias fixado em aplicação do n.º 3 do I do artigo L. 3121-64: 1 Os dirigentes que tenham autonomia na organização da sua agenda e cuja natureza das funções não os leva a seguir o horário colectivo aplicável na oficina, departamento ou equipa em que estão integrados; 2 Colaboradores cujo horário de trabalho não pode ser pré-determinado e que tenham real autonomia na organização do seu tempo para o desempenho das responsabilidades que lhes são confiadas.

³¹ Artigo L3121-60. L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail. ”

Tradução livre: Artigo L3121-60. O empregador assegura regularmente que a carga de trabalho do empregado é razoável e permite uma boa distribuição do tempo de trabalho.

³² Tradução livre: Transformação digital e vida no trabalho.

os desafios trazidos pela utilização de equipamentos digitais no ambiente de trabalho, incluindo o direito à desconexão.

Os resultados desse relatório destacaram a notável influência da transformação digital na vida pessoal do empregado e no desempenho do trabalho em si. Concluiu-se que a quantidade de trabalho nem sempre é a melhor medida para avaliar o tempo efetivamente dedicado ao labor. A harmonização entre vida pessoal e profissional, portanto, emerge como um ponto significativo de tensões. Uma boa integração entre essas duas esferas é considerada importante para o sucesso da transformação digital, proporcionando, ao mesmo tempo, uma melhoria na qualidade de vida profissional.

O documento constatou que a interconexão entre trabalho e vida pessoal constitui uma área de tensão, ressaltando a necessidade de se estabelecer limites tanto no âmbito pessoal, por meio do reconhecimento do direito e dever de desconexão, quanto no âmbito profissional, com a promoção de iniciativas educacionais sobre o uso responsável das ferramentas digitais, visando desenvolver um comportamento que preserve os empregados dos riscos decorrentes de excessos.

O direito à desconexão, na França, emerge como uma responsabilidade compartilhada entre empregadores e empregados, cada um com suas peculiaridades, visando ao mesmo objetivo: o dever de desconexão. A habilidade individual de desconectar-se se manifesta, por exemplo, na gestão dos usos digitais, como a definição de disponibilidade pontual conforme contextos (profissional/pessoal), a separação de endereços de e-mail ou números de telefone celular para fins pessoais e profissionais, bem como a utilização diferenciada de redes sociais digitais, entre outras práticas.

O desafio da desconexão requer uma abordagem educacional no nível individual e regulamentação por parte das empresas. Além dos aspectos mencionados, a capacidade de desconexão está intrinsecamente ligada às relações de cada indivíduo com o seu próprio tempo.

Com base nesse relatório, a legislação francesa incorporou o direito à desconexão no ambiente de trabalho, estabelecendo um novo paradigma por meio de acordos coletivos para orientar o uso consciente dos dispositivos de comunicação digital (Mettlig, 2015).

Nesse contexto, a Lei francesa número 2016-1088, datada de 8 de agosto de 2016 e em vigor desde 1º de janeiro de 2017, conhecida popularmente como lei "El Khomri" (em homenagem à Ministra do Trabalho Myriam El Khomri), introduziu diversas

alterações³³ na legislação trabalhista do país. Entre essas mudanças, destaca-se a inclusão de um dispositivo relacionado ao direito à desconexão do trabalho, conforme estabelecido no artigo 55 (V) ³⁴ do Código de Trabalho (CT), que aborda questões relacionadas ao trabalho, à modernização do diálogo social e à proteção do percurso profissional.

O referido dispositivo modificou o artigo 2242-8, alterando o § 6º e incluindo o §7, passando a dispor o seguinte:

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur:

1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés;³⁵

[...]

6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise³⁶;

7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques (FRANÇA, 2016)³⁷.

³³ Segunda Parte do Código do Trabalho - Relações coletivas de trabalho (Artigos L2111-1 a L2632-2) - Livro II: Negociação coletiva - Acordos e acordos coletivos de trabalho (Artigos L2211-1 a L2283-2) - Título IV: Domínios e periodicidade da negociação obrigatória (Artigos L2241-1 a L2243-2), Capítulo II: Negociação interna obrigatória (Artigos L2242-1 a L2242-21).

³⁴ Art. 55. V - Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Tradução livre: Art. 55. V- Em relação ao trabalho, à modernização do diálogo social e à segurança dos percursos profissionais.

³⁵ Tradução livre: Art. 2242-8: As negociações anuais sobre a igualdade profissional entre homens e mulheres e a qualidade de vida no trabalho abrangem:

1° O equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos funcionários

³⁶ Tradução livre: §6 O exercício do direito dos funcionários à expressão direta e coletiva, conforme previsto no Capítulo I do Título VIII deste Livro, em particular por meio das ferramentas digitais disponíveis na empresa.

³⁷ Tradução livre: §7° Ficam estabelecidos os termos do pleno exercício pelo empregado do seu direito de desligamento e o estabelecimento pela empresa de sistemas para regular o uso de ferramentas digitais, com vistas a garantir o respeito aos períodos de descanso e licenças, bem como aos direitos pessoais e familiares vida. Na falta de acordo, o empregador elabora um estatuto, ouvido o conselho de empresa ou, na sua falta, os delegados do pessoal. Esta carta define estas modalidades de exercício do direito a desligar e prevê ainda a implementação, aos colaboradores e quadros dirigentes, de ações de formação e sensibilização sobre a utilização razoável de ferramentas digitais.

Assim, o direito laboral francês estabelece que, entre as questões sujeitas à negociação coletiva anual obrigatória, é necessário incluir as modalidades do exercício do direito à desconexão, com a implementação de dispositivos para regular o uso de ferramentas digitais. Isso visa assegurar o cumprimento dos períodos de intervalo e férias, assim como o respeito à vida pessoal e familiar dos empregados, dentro das condições relacionadas à qualidade de vida.

O Direito à Desconexão encontra-se albergado pelo Código de Trabalho Francês, especificamente na Parte II, que aborda as relações coletivas de trabalho. Mais precisamente, está no Livro II, dedicado à negociação coletiva, incluindo convenções e acordos coletivos de trabalho. No Título IV, referente às áreas e periodicidade da negociação obrigatória, encontra-se no Capítulo II, que trata da negociação obrigatória nas empresas, e na Seção 3, que aborda a igualdade profissional entre homens e mulheres e a qualidade de vida no trabalho. É importante destacar que esse direito está vinculado à qualidade de vida, não à jornada de trabalho.

A motivação principal para a incorporação desse direito pela França foi possibilitar uma conciliação mais eficaz entre as vidas profissionais e pessoais dos empregados, assegurando a desconexão durante os períodos de descanso.

Dessa forma, por meio da negociação coletiva anual obrigatória, a empresa terá a prerrogativa de definir seu próprio direito à desconexão, aplicável a todos os colaboradores. Isso será feito de acordo com a cultura empresarial e as necessidades específicas de seus funcionários, incluindo a implementação de dispositivos para regular a utilização de ferramentas digitais, tudo para garantir o respeito aos períodos de repouso, férias e às demandas da vida pessoal e familiar.

A normativa não exige que os dispositivos de trabalho sejam desligados imediatamente ao término da jornada laboral, nem que haja um programa de bloqueio de acesso ao sistema seja instalado, de imediato, ao atingir as horas diárias de trabalho estipuladas. A proposta é que cada empresa se ajuste, preferencialmente por meio de negociações, para determinar a maneira mais eficaz de garantir o direito à desconexão.

Frente a este cenário, observa-se que a legislação francesa favoreceu o diálogo social para implementar o direito à desconexão. O intuito é que os atores sociais estabeleçam um direito à desconexão que se alinhe à cultura da empresa, buscando equilíbrio entre as partes interessadas, preservando a autonomia do empregado e os interesses do empregador.

Um ponto relevante é que, mesmo antes da formalização do direito à desconexão, a França já havia integrado o conceito de teletrabalho em sua legislação, em 2005, por meio do Acordo Nacional Interprofissional. Esse acordo assegura, nos artigos 6º e 7º, a proteção da vida privada e familiar do empregado, bem como o uso de equipamentos que garantam maior segurança (França, 2005).

Diante desse contexto, a alteração no código de trabalho francês impôs ao empregador a realização de uma norma coletiva anual, visando assegurar a igualdade e qualidade de vida no ambiente de trabalho, além de prever os procedimentos necessários para o exercício do direito à desconexão. Esse processo envolve a negociação com os sindicatos dos empregados (França, 2016).

Na falta de acordo entre as partes, o empregador deve elaborar um regulamento, após consulta ao Comitê Social Econômico³⁸ (CSE). Esse documento deve estabelecer os procedimentos para o exercício do direito à desconexão, sua implementação para os empregados, equipes de supervisão e gestão, além de promover ações de treinamento e conscientização sobre o uso razoável de ferramentas digitais.

Neste sentido, é através da negociação coletiva anual obrigatória sobre a qualidade de vida no trabalho que a empresa estabelecerá suas próprias diretrizes para o direito de desconexão aplicável a todos os seus funcionários, levando em conta a cultura organizacional e as necessidades dos colaboradores. Portanto, nas empresas com mais de 50 funcionários, é exigido que a negociação coletiva anual aborde o tema do direito à desconexão. Essas negociações devem resultar em um acordo entre o empregador e os sindicatos.

Por outro lado, o legislador francês não considerou regulamentar o direito à desconexão em empresas com menos de 50 (cinquenta) funcionários. Essas empresas não são obrigadas a realizar negociações, o que impede que os empregados não possam invocar as disposições do Código do Trabalho francês para usufruir do direito à desconexão. Contudo, é aconselhável que os empregadores estabeleçam diretrizes para a desconexão, independentemente do número de funcionários.

Diante dessas circunstâncias, é possível argumentar que a legislação francesa é flexível quando a empresa tem menos de 50 funcionários, ao abordar o conceito de desconexão, permitindo que cada uma delas crie seus próprios mecanismos ou negocie

³⁸ O Comité Social et Économique é a instância representativa do pessoal: arts. L2311-1 a L2317-2 do Código do Trabalho da França.

com os sindicatos, visando garantir o direito dos colaboradores de acordo com a dinâmica da atividade e da organização produtiva (Burdel, 2017).

O valor jurídico do mencionado documento depende de sua inclusão no regulamento interno da empresa, e não há penalidades para as empresas que optam por não o fazer. Por esse motivo, o direito à desconexão dos empregados acaba sendo mais uma prática recomendada do que uma norma legalmente vinculativa para as empresas que têm menos de 50 empregados (Ray, 2002).

Assim sendo, o legislador não considerou essencial abordar o direito à desconexão em empresas com menos de 50 funcionários. Para essas empresas, não haverá exigência de negociação. Isso levanta questionamentos sobre a possível falha do legislador, já que, nessas empresas, os empregados não terão a possibilidade de usar as disposições do Código do Trabalho para se beneficiarem do direito à desconexão, ao passo que, embora não seja exigido por lei, incentivar a desconexão pode ser uma prática ética e vantajosa para as empresas, contribuindo para um clima de trabalho mais saudável e produtivo.

Por outro viés, observa-se que o direito à desconexão no contexto jurídico francês vai além do simples direito ao descanso, pois visa prevenir interferências na vida privada dos empregados por meio das tecnologias de informação e comunicação (TICs).

Para reforçar essa posição, um estudo realizado pelo Centro de Pesquisa e Estudo para Observação da Vida na França analisou o impacto da constante conexão dos empregados a seus dispositivos eletrônicos. Ao concluir a pesquisa, em 2013, verificou-se um aumento significativo no uso de tecnologias durante o tempo de lazer dos empregados, especialmente para consultas relacionadas ao trabalho. Isso, por si só, foi suficiente para evidenciar uma tendência ao adoecimento dos empregados (Credoc, 2013).

No entanto, a cessação de trabalho durante os períodos de descanso deve ser fiscalizada e implementada pelo empregador, havendo a possibilidade de penalizar o empregado que não cumpre a obrigação de desconectar durante os períodos de repouso ou não segue as modalidades estabelecidas em um acordo coletivo (Burdel, 2017).

É importante considerar que o empregador tem a responsabilidade de assegurar a saúde e a segurança de seus colaboradores, garantindo que a carga de trabalho e os prazos estabelecidos possibilitem o exercício do direito à desconexão, além de conscientizar os funcionários sobre a importância dessas medidas. Por essas razões, Burdel (2017) afirma

que a falta de medidas preventivas contra os riscos existentes e potenciais da hiperconexão na empresa pode levar à responsabilização do empregador.

Nesse contexto, a desconexão do trabalho busca garantir que o empregado desfrute do período de descanso, sendo necessário que tanto o empregado quanto o empregador empenhem esforços suficientes para alcançar esse objetivo (Jauréguiberry, 2014).

Segundo Jauréguiberry (2014) os dispositivos tecnológicos ampliam as disparidades entre empregador e empregado, devido à intensificação do controle eletrônico. Ele exemplifica isso citando os e-mails, que permitem ao empregador exercer controle sobre o trabalho dos subordinados, reforçando a clara sobrecarga de trabalho, que pode ser mitigada pela regulamentação do uso desses dispositivos.

É fundamental respeitar o limite da jornada de trabalho, garantindo o equilíbrio entre vida privada e profissional. A atribuição desproporcional de tarefas em relação ao tempo de trabalho resulta na inevitabilidade de realizá-las em outro período, destinado ao lazer.

Assim, verifica-se que o direito à desconexão não está previsto como um direito individual com eficácia horizontal imediata, uma vez que a sua concretização e regulamentação dependem da negociação coletiva e do regulamento da empresa. Portanto, há uma certa discricionariedade na lei, conferindo diferentes graus de eficácia.

Em suma, a legislação francesa, notadamente por meio da Lei 2016/1088, introduziu medidas mínimas para prevenir os danos decorrentes do uso excessivo das novas tecnologias. Embora as soluções propostas sejam limitadas, elas podem servir como referência para iniciativas similares em outros lugares. A previsão de discussões obrigatórias nas negociações coletivas anuais sobre igualdade profissional, reflete uma mudança substancial ao ser incorporado às disposições supletivas.

A influência desses acordos e relatórios transcende fronteiras, contribuindo, de maneira decisiva, para um novo paradigma em que a desconexão é agora amplamente discutida em toda a Europa. Essa transformação legislativa representa um passo significativo em direção a uma abordagem mais equilibrada e consciente do uso das tecnologias no ambiente de trabalho.

3.3 O DIREITO À DESCONEXÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS

O exemplo francês impulsionou a apresentação de diversas propostas legislativas em Portugal, buscando incorporar o direito à desconexão ao ordenamento jurídico. Embora, até à data da realização dessa pesquisa, nenhuma dessas propostas tenha sido aprovada, sua análise proporciona uma visão de como o direito à desconexão tem sido motivo de debate em Portugal.

O legislador português estabeleceu normas que visam proteger o empregado, a fim de mitigar os efeitos prejudiciais de uma inadequada proteção das condições de trabalho na vida social, familiar e na saúde física, psicológica e moral do empregado.

Nesse sentido e visando salvaguardar os valores fundamentais no contexto jurídico português, especialmente a liberdade e autonomia do indivíduo, a Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 59, nº 1, alínea d)³⁹ e no artigo 59, nº 2, alínea b)⁴⁰, estabelece os limites temporais do trabalho, ao mesmo tempo em que consagra o direito ao descanso e ao lazer.

No artigo 59, nº1, alínea b)⁴¹, o legislador português define o trabalho como uma atividade socialmente dignificante, estabelecendo a importância da conciliação entre a vida profissional e a familiar. Essa disposição representa uma salvaguarda absolutamente essencial, na qual o legislador constitucional consagra o princípio da gradual emancipação dos empregados por meio de uma remuneração justa, que propicie o desenvolvimento da personalidade e assegure a sua saúde e a segurança.

Com o objetivo de fortalecer a proteção constitucional, o Código de Trabalho (CT) dedica a Seção I para abordar as "noções e princípios gerais relacionados à duração e organização do tempo de trabalho". No artigo 197^{o42}, o Código de Trabalho (CT)

³⁹ Art.59. 1- Todos os empregados, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: (...)

d) Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;

⁴⁰ Art.59. 2. Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os empregados têm direito, nomeadamente: (...)

b) A fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho;

⁴¹ Artigo 59. nº 1, alínea b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;

⁴² Art. 197. 1 - Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o empregado exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número seguinte.

2 - Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

a) A interrupção de trabalho como tal considerada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa;

b) A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do empregado ou resultante de consentimento do empregador;

estabelece a definição do tempo de trabalho, considerando como tal como qualquer período em que o empregado está exercendo sua atividade laboral ou está disponível para realizá-la, incluindo interrupções e intervalos previstos.

A determinação do tempo de trabalho está associada às ideias de período normal de trabalho, horário de funcionamento da empresa, horário de trabalho, flexibilidade do período normal de trabalho e, por conseguinte, do horário de trabalho, bem como do trabalho suplementar. O legislador estabelece uma conexão entre os diferentes períodos de trabalho, englobando tanto o período de trabalho efetivo, quanto o período de inatividade equiparado ao tempo de trabalho.

O artigo 197º do Código de Trabalho (CT) abrange dois módulos temporais. Por um lado, contempla o desempenho ou exercício da atividade e, por outro lado, o módulo da disponibilidade do empregado, que, mesmo em situações de inatividade, permanece sob a autoridade do empregador.

Cabe destacar as alíneas “d” e “e” do artigo 197 do Código de Trabalho, ao mencionar o intervalo para refeição, durante o qual o empregado precisa permanecer no local de trabalho ou próximo a ele, pronto para ser chamado de volta ao trabalho caso surja alguma necessidade imprevista. Isso significa que, embora o empregado tenha direito a um período de descanso para se alimentar, ele deve permanecer disponível para retomar suas atividades caso seja necessário, garantindo assim a continuidade das operações da empresa.

Outro destaque são as interrupções ou pausas no trabalho impostas por normas de segurança e saúde no trabalho. Essas interrupções são necessárias para garantir que os empregados possam realizar suas atividades de forma segura e saudável. Elas podem incluir pausas para descanso, exercícios de alongamento, ou qualquer outra medida destinada a prevenir lesões ou doenças ocupacionais. Essas normas visam proteger a integridade física e mental dos empregados, promovendo um ambiente de trabalho seguro e saudável.

c) A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por factor climatérico que afecte a actividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;

d) O intervalo para refeição em que o empregado tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Essas disposições sobre pausas e interrupções destacam a importância de equilibrar as necessidades operacionais das empresas com o bem-estar e a segurança dos empregados. Embora os intervalos para refeição possam ser interrompidos se necessário, isso deve ser feito de maneira equitativa e razoável, garantindo que os empregados tenham a oportunidade de descansar e se alimentar adequadamente durante o expediente.⁴³

Da mesma forma, as interrupções ou pausas impostas por normas de segurança e saúde no trabalho são essenciais para proteger os funcionários de riscos ocupacionais e garantir que eles possam desempenhar suas funções de maneira segura e saudável. Em suma, essas medidas visam promover um ambiente de trabalho que equilibre eficiência operacional com o respeito aos direitos e à saúde dos empregados.

Quanto ao intervalo de descanso, ele é determinado conforme o disposto no artigo 199⁴⁴ do Código de Trabalho (CT), sendo definido como "o período que não constitui tempo de trabalho". Estabelece-se uma oposição em relação ao conceito de tempo de trabalho, ou seja, tudo o que não esteja abrangido pelo artigo 197^o do Código de Trabalho (CT), é considerado período de descanso do empregado.

Após uma breve introdução sobre a temporalidade laboral e a contraposição com os períodos de repouso, o código do trabalho delinea, de maneira sistemática, a organização temporal da prestação, utilizando os conceitos de período normal de trabalho,

⁴³ O artigo 197 do Código do Trabalho Português e o artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) do Brasil tratam dos intervalos para refeição e descanso dos empregados, embora com algumas diferenças. O artigo 197 do Código do Trabalho Português estabelece que os empregados têm direito a um intervalo para refeição que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, exceto se outra disposição for estabelecida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por contrato de trabalho. Além disso, o intervalo não é considerado tempo de trabalho, a menos que o empregado tenha de permanecer no local de trabalho ou nas suas imediações durante esse período. Já o Artigo 71 da CLT do Brasil determina que, em jornadas de trabalho superiores a seis horas, é obrigatório conceder um intervalo para refeição e descanso de, no mínimo, uma hora e, no máximo, duas horas. Caso o empregador não conceda esse intervalo, ele deve remunerar o período como hora extra, com um acréscimo mínimo de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho. Em ambos os casos, a legislação visa garantir que os empregados tenham tempo suficiente para se alimentar e descansar durante a jornada de trabalho, promovendo assim o bem-estar e a saúde ocupacional. No entanto, enquanto o Código do Trabalho Português estabelece um intervalo mínimo e máximo para a refeição, sem mencionar a remuneração desse período, a CLT brasileira especifica o mínimo de uma hora de intervalo para refeição e descanso, além de estipular as consequências caso esse intervalo não seja concedido pelo empregador.

⁴⁴ Art.199. Entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho.

conforme descrito no artigo 198⁴⁵ do Código de Trabalho (CT) e horário de trabalho, conforme estabelecido no artigo 200⁴⁶ do Código de Trabalho (CT).

O período regular de trabalho pode ser definido como a medida das horas diárias e semanais que o empregado se compromete a cumprir, representando a quantidade de trabalho. Em outras palavras, o horário de trabalho envolve a especificação das horas de início e término do período normal de trabalho diário, intervalos para descanso e o descanso semanal. Isso proporciona previsibilidade e estabilidade tanto para o empregado quanto para a entidade empregadora, permitindo que o empregado ajuste seu tempo com alguma segurança.

Desde a implementação da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foram introduzidas significativas modificações no Código do Trabalho. Estas alterações abrangem vários aspectos, incluindo os regimes de contrato de teletrabalho, contrato a termo, flexibilização do tempo de trabalho, parentalidade, prevenção de assédio, trabalho temporário, comissão de serviço, feriados, férias, faltas, redução da atividade, suspensão do contrato de trabalho, despedimentos e contratação coletiva.

A fim de determinarmos a extensão do tempo dedicado ao trabalho por cada empregado português, é essencial analisar os limites estabelecidos para o período regular de trabalho. Esses limites são delineados pelo artigo 203⁴⁷ do Código de Trabalho (CT),

⁴⁵ Art.198. O tempo de trabalho que o empregado se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.

⁴⁶ Art.200. Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.

2 - O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.

3 - O início e o termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias consecutivos.

⁴⁷ Art.203. 1 - O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana.

2 - O período normal de trabalho diário de empregado que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos empregados da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado até quatro horas diárias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 - Há tolerância de quinze minutos para transacções, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excepcional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

4 - Os limites máximos do período normal de trabalho podem ser reduzidos por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não podendo daí resultar diminuição da retribuição dos empregados.

5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

que estipula que o período normal de trabalho não deve ultrapassar oito horas diárias e quarenta horas semanais.⁴⁸

Estabelecer limites é essencial para as partes envolvidas no trabalho. Contudo, é importante destacar que os limites do tempo de trabalho não são inflexíveis. O Código de Trabalho prevê a possibilidade de os empregados dedicarem um tempo adicional, conforme definido no artigo 226^{o49} do Código de Trabalho (CT), denominado como "prestação fora do horário de trabalho".

⁴⁸ O artigo 203 do Código do Trabalho Português estabelece que o empregado tem direito a um período mínimo de descanso diário de 11 horas consecutivas entre dois dias de trabalho, garantindo assim a preservação da sua saúde e bem-estar. Esse período de descanso é essencial para que os empregados possam recuperar suas energias e desempenhar suas atividades de forma adequada. Comparativamente, no Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aborda a questão do repouso semanal remunerado nos artigos 58 e 59. O artigo 58 estabelece que o repouso semanal remunerado é devido aos empregados urbanos e rurais, garantindo-lhes um dia de descanso remunerado por semana. Já o artigo 59 da CLT prevê que esse dia de descanso deve ser concedido preferencialmente aos domingos, embora a legislação brasileira permita que o empregador estabeleça outro dia da semana para esse fim, desde que haja concordância entre as partes ou previsão em acordo ou convenção coletiva. No que diz respeito à interjornada de 11 horas consecutivas, ambos os sistemas jurídicos, tanto o português quanto o brasileiro, reconhecem a importância desse intervalo para a preservação da saúde e do bem-estar dos empregados. Esse intervalo garante que os empregados tenham tempo suficiente para descansar entre dois dias de trabalho consecutivos, promovendo assim a segurança e a qualidade do trabalho realizado. Em resumo, tanto o Código do Trabalho Português quanto a CLT brasileira buscam garantir o direito ao repouso semanal remunerado e à interjornada de 11 horas consecutivas como medidas essenciais para proteger a saúde e o bem-estar dos empregados, promovendo assim condições de trabalho dignas e seguras. Essa diferença ressalta a importância atribuída pela legislação portuguesa à proteção do direito ao descanso dos empregados, enquanto no Brasil a questão é regulamentada principalmente pela CLT, sem uma especificação direta sobre a gravidade da violação desse direito.

⁴⁹ Art.226. 1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2 - No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.

3 - Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O prestado por empregado isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior;
- b) O prestado para compensar suspensão de actividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o empregado;
- c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 do artigo 203.º;
- d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;
- e) O trabalho prestado nas condições previstas na alínea b) do n.º 1 do artigo 257.º;
- f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do empregado, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.
- g) O trabalho prestado para compensar encerramento para férias previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 242.º, por decisão do empregador.

4 - Na situação referida na alínea f) do n.º 3, o trabalho prestado para compensação não pode exceder os limites diários do n.º 1 do artigo 228.º

No que diz respeito ao horário de trabalho, ocorreu uma pequena modificação no Código de Trabalho Português com a promulgação da Lei n.º 23/2012, que trouxe ajustes no intervalo de descanso e no quadro horário de trabalho.

O artigo 213.º, n.º 1⁵⁰ do Código de Trabalho (CT) regula o intervalo de descanso, estabelecendo que, nos casos em que o período normal de trabalho ultrapasse as 10 horas, o intervalo de descanso pode ocorrer após seis horas consecutivas.

Esse intervalo diário de trabalho deve ser interrompido por um período de descanso com duração não inferior a uma hora e não superior a duas, assegurando que o empregado não exceda cinco horas de trabalho consecutivo.

Em resumo, a norma estabelece um intervalo de descanso com duração de uma a duas horas, garantindo que o empregado não exceda cinco horas de trabalho consecutivo, exceto nos casos em que o período normal de trabalho seja superior a dez horas, nos quais o limite é de seis horas consecutivas.

Conforme estipulado pelo n.º 3⁵¹ do artigo 213 do Código de Trabalho (CT), é possível solicitar a redução ou a exclusão do intervalo de descanso mediante um pedido do empregador à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT). No entanto, de acordo com o n.º 4⁵² do mesmo artigo, presume-se a aprovação tácita do pedido de redução ou exclusão do intervalo de descanso caso não seja decidido no prazo de 30 dias.

No que diz respeito aos intervalos de descanso entre uma jornada de trabalho e outra, o empregado deve garantir um período mínimo de 11 horas, conforme estabelecido no artigo 214⁵³ do Código de Trabalho (CT).

Quanto ao quadro de horários de trabalho da empresa, é necessário promover a divulgação dos horários dos colaboradores, garantindo a sua fixação no local de trabalho

⁵⁰ Art.213. 1 - O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o empregado não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.

⁵¹ Art.213. (...) 3 - Compete ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, mediante requerimento do empregador, instruído com declaração escrita de concordância do empregado abrangido e informação à comissão de empregados da empresa e ao sindicato representativo do empregado em causa, autorizar a redução ou exclusão de intervalo de descanso, quando tal se mostre favorável ao interesse do empregado ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades..

⁵² Art.213. (...) 4 - Considera-se tacitamente deferido o requerimento a que se refere o número anterior que não seja decidido no prazo de 30 dias.

⁵³ Art.214. 1 - O empregado tem direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

de forma visível, conforme orientações estabelecidas no item 1⁵⁴ do artigo 216 do Código de Trabalho (CT).

O mapa de horário de trabalho da empresa, é uma ferramenta importante para a organização e transparência das jornadas laborais dos colaboradores. Esse mapa deve conter informações detalhadas sobre os horários de entrada, saída, intervalos e demais aspectos relacionados ao tempo de trabalho.

A divulgação eficaz do mapa de horário é fundamental para garantir que todos os empregados estejam cientes das suas obrigações e direitos quanto à jornada de trabalho. Além disso, afixar o mapa em um local bem visível dentro do ambiente de trabalho contribui para uma comunicação clara e acessível, permitindo que os colaboradores consultem, facilmente, as informações pertinentes.

A exigência de conformidade com as diretrizes previstas no artigo 216º do Código de Trabalho (CT) reforça a importância de seguir procedimentos específicos ao elaborar e afixar o mapa de horário. Essas diretrizes podem abordar questões como a clareza das informações apresentadas, a atualização regular do mapa para refletir mudanças nos horários e a garantia de que todos os empregados tenham acesso ao documento.

Portanto, o mapa de horário de trabalho não é apenas uma formalidade administrativa, mas sim uma ferramenta essencial para promover a transparência, a organização e o cumprimento das normas trabalhistas no ambiente empresarial.

O regime de trabalho suplementar aborda o direito ao descanso compensatório remunerado nos casos em que o empregado realize trabalho suplementar que impossibilite desfrutar do descanso diário. Esse descanso compensatório é equivalente às horas de descanso não usufruídas e, no caso de ocorrer em dia de descanso semanal obrigatório, deve ser desfrutado em um dos três dias úteis seguintes, conforme estipulado no nº 3⁵⁵ e nº 4⁵⁶ do artigo 229º do Código de Trabalho (CT).

Há empregados que podem ser dispensados do controle de horário, por acordo escrito, tais como os ocupantes de cargos de direção, os que desempenham atividades

⁵⁴ Art. 216. 1 - O empregador afixa o mapa de horário de trabalho no local de trabalho a que respeita, em lugar bem visível.

⁵⁵ Art. 229. 3 - O empregado que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

⁵⁶ Art. 229. 4 - O empregado que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

preparatórias ou complementares e os que atuam em teletrabalho, conforme especificado no artigo 218⁵⁷ do Código de Trabalho (CT).

O artigo 269⁵⁸ do Código do Trabalho Português trata dos feriados e das obrigações das empresas em relação a eles. De acordo com este artigo, as empresas não são obrigadas a interromper suas operações durante os feriados. No entanto, se um empregado for solicitado a trabalhar durante um feriado, ele tem direito a benefícios específicos. Isso inclui a não redução pela metade do período de descanso compensatório que lhe é devido, assim como o direito a receber um acréscimo na remuneração correspondente ao trabalho prestado nesse dia feriado.

Em outras palavras, mesmo que a empresa decida operar durante um feriado, ela deve garantir que os empregados recebam compensações adequadas pelo tempo e pelo esforço dedicados ao trabalho nesses dias especiais. Essa disposição visa proteger os direitos dos empregados e garantir que eles sejam devidamente compensados pelo trabalho realizado em feriados.

Conforme estipulado no artigo 232⁵⁹ do Código de Trabalho (CT), é assegurado ao empregado o direito a, no mínimo, um dia de descanso por semana, não sendo obrigatório que coincida com os domingos.

Nessa mesma linha de pensamento, o artigo 233⁶⁰ do Código de Trabalho (CT) possibilite acumular o descanso semanal e o descanso diário, mas determina que é

⁵⁷ Art. 218. 1 - Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o empregado que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargo de administração ou direcção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário de trabalho;
- c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho.

⁵⁸ Art. 269. 1 - O empregado tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.

- 2 - O empregado que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.
- 3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

⁵⁹ Art. 232. 1 - O empregado tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.

- 2 - O dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo, além de noutros casos previstos em legislação especial, quando o empregado presta actividade:

⁶⁰ Art. 233. 1 - Devem ser gozados em continuidade o descanso semanal obrigatório e um período de onze horas correspondente ao descanso diário estabelecido no artigo 214.º

- 2 - O período de onze horas referido no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, pelo descanso semanal complementar gozado em continuidade ao descanso semanal obrigatório.

necessário desfrutar de maneira consecutiva o período de descanso semanal obrigatório e um intervalo de onze horas correspondente ao descanso diário conforme estipulado no artigo 214º do Código de Trabalho (CT).

Quanto ao regime de férias, o artigo 238º⁶¹ do Código de Trabalho (CT) aborda dois aspectos importantes relacionados à contabilização de sábados e domingos como dias de férias. Isso ocorre quando os dias de descanso do empregado coincidem com dias úteis e envolve a eliminação da majoração de até três dias de férias em casos de ausência de faltas ou um número reduzido de faltas justificadas.

O artigo 238º, nº 3⁶², do Código de Trabalho (CT) estabelece que, quando os dias de descanso do empregado coincidem com dias úteis, os sábados e domingos não feriados serão considerados, em substituição, para o cálculo dos dias de férias.

Além disso, a legislação esclarece também, no artigo 227º⁶³ do Código de Trabalho (CT), as condições para a realização de trabalho suplementar. De acordo com essa disposição, o trabalho suplementar pode ser exigido pela empresa em virtude de um aumento eventual ou transitório da carga de trabalho, ou quando for essencial para prevenir ou remediar um prejuízo grave para a empresa ou a sua viabilidade.

Embora o empregado esteja obrigado a realizar trabalho suplementar, ele tem o direito de solicitar dispensa, desde que apresente motivos relevantes. Essa possibilidade, na prática, representa uma solução jurídica para o empregador que necessita urgentemente da disponibilidade do seu empregado além do horário regular. No entanto, para fazer uso desse recurso, o empregador deve fazer a solicitação antes do término da jornada de trabalho, indicando a forte possibilidade de necessidade de participação em trabalho suplementar.

⁶¹ Art. 238. 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

⁶² Art. 238. (...) 3 - Caso os dias de descanso do empregado coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

⁶³ Art. 227. 1 - O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de empregado.

2 - O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 - O empregado é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos nº 1 ou 2.

Nesse contexto, o artigo 229⁶⁴ do Código de Trabalho (CT) estipula que, caso o colaborador não apresente razões relevantes, é obrigado a desempenhar suas funções para além do horário regular de trabalho. Contudo, ele tem o direito a um período de descanso compensatório remunerado, caso essa exigência impeça o desfrute do descanso diário ou do dia de repouso semanal obrigatório. A não observância dessa disposição é considerada uma infração grave.

O desafio central enfrentado na atualidade está relacionado à prestação de serviços fora do horário padrão, especialmente devido ao impacto das novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs). Como mencionado anteriormente, a hiperconectividade gerada por essas tecnologias levanta a questão de que não estar online não significa estar desconectado do trabalho.

É importante que o direito evolua para garantir a proteção da saúde e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional dos empregados, especialmente diante desse novo contexto digital. O objetivo primordial do direito deve ser o de limitar o tempo de trabalho, preservar os períodos de descanso, proteger a saúde dos empregados e assegurar a disponibilidade individual, evitando que estes sejam reduzidos à condição unidimensional de força produtiva, desprovidos dos diversos atributos de sua humanidade.

Frente a este cenário, cinco dos sete partidos representados no parlamento da República Portuguesa buscaram incorporar a ideia da necessidade de reconhecer o direito à desconexão do empregado. Para isso, apresentaram cinco projetos de lei a partir do ano de 2017. Todos esses projetos compartilham, em sua essência, a mesma ideia fundamental, embora abordem a questão de maneiras distintas.

Com o intuito de examinar o estado atual do direito à desconexão no ordenamento jurídico português, abordaremos, sistematicamente, cada um dos projetos de lei, os quais, vale ressaltar, não foram aprovados pelo parlamento.

⁶⁴ Artigo 229. (...) 3 - O empregado que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 - O empregado que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5 - O descanso compensatório é marcado por acordo entre empregado e empregador ou, na sua falta, pelo empregador. (...)

7 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos nº 3 e 4.

A primeira proposta submetida ao Presidente da Assembleia da República Portuguesa foi apresentada pelo Bloco de Esquerda (BE) em 09 de junho de 2017 (Portugal, 2017).

O projeto de lei, "Consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, procedendo à 15ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7 de 2009, de 12 de fevereiro", foi admitido e anunciado em 12 de junho de 2017. Na mesma data, foi encaminhado à Comissão de Trabalho e Segurança Social, sendo identificado como Projeto de Lei n.º 552/XIII/2ª, do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda.

Nesse sentido, o grupo parlamentar apresentou uma proposta composta por apenas três artigos⁶⁵, visando modificar os artigos 199 e 216 do Código de Trabalho (CT). As alterações propostas tinham como objetivo esclarecer a definição de período de descanso, destacar que a conexão profissional durante esse período pode configurar assédio e reintroduzir a obrigação da entidade empregadora de enviar o mapa de trabalho à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT).

Conforme exposto na justificação correspondente, o grupo parlamentar busca incluir, explicitamente, o dever de desconexão durante o período de descanso do empregado, associado à possibilidade de garantir, por meio de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), formas específicas de desconexão profissional.

Posteriormente, prevê uma conexão profissional com o empregado durante seu período de descanso pode ser considerado uma forma de assédio, desde que cumpridos os requisitos legais. Por último, fortalece a supervisão por parte das autoridades competentes, reintroduzindo a obrigação de a entidade empregadora enviar o horário de trabalho para a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), medida que havia sido removida da legislação laboral.

Essa proposta legislativa foi alvo de críticas por parte de dois grupos durante a consulta pública. Tanto a Confederação Geral dos Empregados Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP – IN), quanto a Confederação Empresarial de Portugal (CIP), expressaram objeções. A CGTP-IN fez críticas parciais, concordando com a reintrodução

65

Disponível

em:

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=41478> . Acesso em: 15 dez. 2023.

da obrigação do empregador de enviar o horário de trabalho à autoridade de inspeção, mas discordando do cerne do projeto de lei.

A confederação dos empregados alega que o projeto pode abrir caminho para a legalização de práticas ilícitas por parte dos empregadores, permitindo que invadam o tempo de autodisponibilidade e a esfera da vida privada dos empregados. Em contrapartida, a Confederação Empresarial de Portugal (CIP) rejeitou totalmente a proposta, argumentando que o Código de Trabalho já define claramente o que é considerado tempo de trabalho e tempo de repouso.”⁶⁶

A segunda proposta apresentada originou-se da Representação Parlamentar de Pessoas-Animais-Natureza (PAN), em 3 de outubro de 2017, sendo o único deputado do partido o proponente. O projeto de lei tinha como tema "alterar o código do trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 7 de fevereiro, consagrando o direito à desconexão profissional". Identificado como 640/XIII/3ª Representação Parlamentar de Pessoas-Animais-Natureza (PAN), o proponente solicitou que a proposta fosse discutida conjuntamente com o projeto de lei n.º 552/XIII/2.ª (Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda) junto ao órgão competente. Diferentemente da proposta do Bloco de Esquerda, esta não foi encaminhada para a comissão competente em razão da matéria.

O projeto de lei consistia em apenas quatro artigos⁶⁷, que previam a alteração do artigo 214.º-A e do artigo 199º do Código de Trabalho, a consagração do direito à desconexão profissional e a entrada em vigor em 30 dias a partir da data de sua publicação.

A intenção desta representação parlamentar era esclarecer, do ponto de vista normativo, a questão da desconexão do empregado. Embora o princípio esteja implicitamente presente na constituição e nas normas trabalhistas, carece de uma definição mais precisa por escrito. Dessa maneira, a proposta buscava delinear claramente o conceito de tempo de descanso, estipular que o empregado tem o direito de desfrutar dos períodos de descanso e que não pode ser perturbado durante esses momentos.

⁶⁶ Essas duas organizações apresentaram suas análises, as quais estão disponíveis em:

<http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.PDF?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a53556c4d5a5763765130394e4c7a4577513152545579394562324e31625756756447397a5357357059326c6864476c3259554e7662576c7a633246764c7a466c5954497a4e574e6a4c575a695a5449744e4467335a4330345a444a6b4c54426959544d355a6a646c59324d334f4335515245593d&fich=1ea235cc-fbe2-487d-8d2d-0ba39f7ecc78.PDF&Inline=true>. Acesso em: 20 de novembro de 2023.

⁶⁷ Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=41758> . Acesso em: 15 de novembro de 2023.

Além disso, a proposta estabelecia que o empregador não poderia incomodar o empregado fora do horário de trabalho, exceto em situações de força maior, as quais poderiam ser definidas por meio de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT).

No entanto, o segundo projeto enfrentou críticas significativas. A emenda proposta sobre o "tempo de descanso" foi amplamente questionada devido à falta de justificativa normativa adequada, o que levantou preocupações sobre possíveis consequências absurdas, como a aplicação de infrações trabalhistas por notificações urgentes ao empregado.

Quanto à inclusão dos "períodos de desconexão profissional", houve discordância sobre sua localização dentro da legislação, mas reconheceu-se sua importância para proteger os interesses dos empregados.

No entanto, persiste a preocupação com a falta de uma verdadeira partilha de responsabilidades pelas desconexões no ambiente de trabalho, destacando a necessidade de considerar não apenas a responsabilidade do empregador, mas também a pressão horizontal sobre os empregados. Esses pontos críticos devem ser abordados para garantir uma legislação eficaz e equilibrada que promova um ambiente de trabalho justo e saudável para todos.

A terceira proposta, apresentada pelo Partido Socialista (PS) em 13 de outubro de 2017, sob a forma do projeto de lei nº 644/XIII/3ª, foi submetida por um único deputado do partido. O tema central do projeto de lei é a "13ª alteração no código do trabalho, visando fortalecer o direito ao descanso do empregado".

O projeto de lei era composto por apenas três artigos⁶⁸, os quais propunham a modificação do artigo 199.º-A⁶⁹ do Código do Trabalho (CT), o fortalecimento do direito

⁶⁸ A proposta legislativa encontra-se disponível em:

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=41767> . Acesso em: 15 de novembro de 2023.

⁶⁹ Art. 199-A. Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral

- 1 - A utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral não pode impedir o direito ao descanso do empregado, salvo com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, estabelecidas nos termos dos números seguintes.
- 2 - Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode ser regulado a utilização de ferramenta digital durante o período de descanso, férias e dias feriados.
- 3 - Na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponha sobre as matérias prevista no número anterior, o empregador deve promover junto da comissão de empregados ou, na sua falta, das comissões intersindicais ou das comissões sindicais da empresa representativas dos empregados ou diretamente com os empregados, a celebração de um acordo que regule as matérias ali previstas.

ao descanso do empregado e a determinação de que a Lei entraria em vigor no dia subsequente à sua publicação.

Este projeto diferenciava-se dos demais ao introduzir a regulamentação da ferramenta digital em um artigo autônomo. Esse artigo estabelecia que o uso de ferramentas digitais no contexto das relações laborais não poderia obstruir o direito ao descanso do empregado, exceto em casos de exigências imperiosas para o funcionamento da empresa, conforme definido nos termos subsequentes.

É importante destacar que o termo indefinido "exigências imperiosas" já constava em outros documentos legais e acabou sendo um fator determinante para a não aprovação do projeto. Essa informação é relevante porque, na ausência de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) que abordem essas questões, confere-se ao empregador discricionariedade, permitindo-lhe negociar diretamente e individualmente com os empregados.

O quarto projeto de lei surgiu por iniciativa do Partido Ecologista "Os Verdes" (PEV) em 13 de outubro de 2017, registrado como iniciativa número 643/XIII/3^{a70}. Este projeto, proposto por dois deputados, "Estabelece o direito à desconexão profissional" (15.^a alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

Os proponentes compartilhavam ideais semelhantes aos dos projetos anteriores, solicitando a discussão em plenário na generalidade. Este projeto de lei era composto por apenas três artigos, sendo o destaque a modificação do artigo 199.º do Código de Trabalho, por meio da imposição de uma contraordenação muito grave à entidade empregadora que perturbasse o período de descanso do empregado. Além disso, previa que a lei entrasse em vigor nos 45 dias seguintes à sua publicação.

A inclusão dessa penalidade era importante, uma vez que a ausência de qualquer sanção ao empregador por não garantir o direito à desconexão cria um "incentivo" para que ele não se sinta compelido a cumprir esse preceito legal.

No mesmo plenário, o Partido Comunista Português (PCP) apresentou o projeto de resolução de número 1085/XIII/3^{a71}, instando o governo a adotar medidas para

4 – Na falta de acordo, o empregador define por regulamento as situações que devem constituir exigências imperiosas de funcionamento.

5 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

⁷⁰ A proposta legislativa encontra-se disponível em: <http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=41766>. Acesso em: 20 de novembro de 2023.

⁷¹ A iniciativa legislativa encontra-se disponível em:

assegurar a efetiva observância dos horários de trabalho e a conciliação entre trabalho e vida familiar.

Este documento consiste em apenas seis pontos, com ênfase em medidas como a reinstauração da obrigação das entidades empregadoras apresentarem à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), anualmente, os horários de trabalho em vigor nos locais sob sua direção, bem como o reforço dos recursos para a fiscalização por parte dessa entidade.

A abordagem deste grupo parlamentar em relação à interferência das Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTIC) no ambiente de trabalho, se manifesta por meio da busca por maior fiscalização, fortalecimento dos meios de supervisão e apoio à contratação coletiva e negociação coletiva. Portanto, compreendemos que esta não é uma solução imediata para o problema, mas sim uma tentativa de abordagem por meio da negociação coletiva para lidar com essa questão em debate recente.

Por fim, surge a iniciativa de resolução, de autoria do Partido Popular (CDS-PP), identificada pelo número 1086/XIII/3^{a72}.

Nessa proposta, o grupo parlamentar apresenta um único artigo que recomenda ao governo a instauração de um debate, no âmbito da concertação social, para a inclusão do direito ao desligamento tanto no código do trabalho quanto nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Essa inclusão abrangeria a proibição da entidade empregadora de contatar o empregado fora do horário laboral, por diversas formas de comunicação, como telefone ou eletrônica, exceto em casos de força maior e urgência manifesta, devidamente justificáveis.

No entanto, é importante destacar que, mesmo adiando o problema, concordamos substantivamente com a intenção de instituir o direito à desconexão profissional, desde que seja estabelecida uma proposta legislativa para casos excepcionais de força maior e urgência manifesta, devidamente justificáveis.

Todos os projetos de lei, incluindo a recomendação do Partido Popular (CDS-PP), foram votados em conjunto, pois os proponentes solicitaram sua remessa à comissão do trabalho e segurança social por 90 dias. Esses requerimentos foram aprovados por

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=41762>. Acesso em: 20 de novembro de 2023.

⁷² A iniciativa legislativa encontra-se disponível em:

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=41764>. Acesso em: 20 de novembro de 2023.

unanimidade e até o momento não receberam resposta ou andamento público. A resolução proposta pelo Partido Popular (CDS-PP) foi aprovada pela maioria e encaminhada ao governo.

O mesmo partido apresentou uma nova proposta legislativa, desta vez de alcance mais amplo. O Projeto de Lei n.º 1217/XIII, de 15 de maio de 2019, intitulado "Carta de Direitos Fundamentais na Era Digital", buscou consagrar um conjunto de direitos característicos da era digital⁷³.

O direito à desconexão se manifesta de maneira inovadora no artigo 16.^º⁷⁴ do mencionado documento, intitulado "Direito de Desligar Dispositivos Digitais".

Em complemento, o item n.º 2⁷⁵ do artigo 15.º estipula que as normas para a utilização dos meios de comunicação da empresa devem ser estabelecidas no Regulamento Interno, aprovado após consulta à representação dos empregados. Isso levanta novamente a questão de estabelecer parâmetros para o uso de dispositivos digitais em nível individual, em contraposição ao coletivo.

Ainda mais relevante é a questão levantada sobre a definição de parâmetros para o uso de dispositivos digitais em nível individual e não coletivo. Isso implica na necessidade de reconhecer a diversidade de estilos de trabalho e preferências individuais, bem como de considerar o equilíbrio entre a conectividade necessária para a realização das tarefas profissionais e a importância do tempo livre e do descanso.

Neste sentido, foi possível observar a divergência entre os vários projetos de lei que abordam a questão da desconexão refletindo a complexidade inerente ao tema. Um aspecto notável é a preferência por duas abordagens amplamente consensuais.

⁷³ Proposta legislativa disponível em:

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=43768> . Acesso em 10 de novembro de 2023.

⁷⁴ Art. 16. Direito de desligar dispositivos digitais

1- Todos têm o direito de desligar dispositivos digitais fora do horário de trabalho, por forma a garantir o direito ao descanso e ao lazer, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e a intimidade da vida privada, sem prejuízo dos contactos a realizar pelo empregador em casos de urgência de força maior ou no quadro de relações profissionais de confiança pessoal.
2- A política de utilização de dispositivos digitais aplicável às várias categorias de pessoal, incluindo quem preste serviço à distância deve ser definida nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

⁷⁵ Art. 15. (...) 2. O estabelecimento de regras de utilização dos meios de comunicação da empresa ou de organismo público devem constar de Regulamento Interno, aprovado após audição estrutura representativa dos empregados, ficando a produção de efeitos dependente da publicitação do respetivo conteúdo e de notificação à Autoridade para as Condições do Trabalho.

O primeiro ponto de convergência é a escolha comum de implementar uma política de utilização de dispositivos digitais por meio de instrumentos de regulamentação coletiva ou regulamentos empresariais.

A opção por regulamentações coletivas reflete a compreensão de que o direito à desconexão não deve ser uma imposição unilateral, mas sim uma construção conjunta entre empregadores e empregados. Ao estabelecer políticas por meio de negociações coletivas ou regulamentos internos, as partes interessadas podem adaptar as regras de acordo com as necessidades específicas de cada contexto laboral. Isso promove uma abordagem flexível e adaptável, reconhecendo a diversidade de setores e de modelos de negócios.

O segundo ponto de consenso identificado nos projetos de lei reside na preocupação com a definição de sanções em caso de violação do direito à desconexão. Esta abordagem reflete a compreensão de que, para garantir a eficácia da regulamentação, é importante estabelecer consequências claras para o não cumprimento das regras estipuladas. As sanções não apenas dissuadem potenciais violações, mas também estabelecem um mecanismo de responsabilidade que contribui para a efetiva implementação do direito à desconexão.

Assim, é relevante explorar a variedade de sanções propostas nos diferentes projetos de lei, que podem incluir desde medidas leves, como advertências formais, até penalidades mais substanciais, como multas ou outras formas de responsabilização legal.

A implementação das penalidades são, fundamentais para equilibrar a proteção do direito à desconexão com a exigência de manter a eficiência e a produtividade no ambiente de trabalho. Ao estabelecer um sistema claro de penalidades, os legisladores buscam criar um contexto no qual os benefícios do direito à desconexão possam ser desfrutados de maneira efetiva, garantindo um ambiente de trabalho mais saudável, justo e sustentável.

Em suma, enquanto os projetos de lei apresentam divergências, a convergência em torno da implementação de políticas coletivas e da definição de sanções destaca a busca por um equilíbrio entre a proteção do direito à desconexão e a gestão eficiente das relações de trabalho em um contexto digital.

Esses pontos de consenso constituem elementos essenciais na construção de um arcabouço legal que vise assegurar uma transição harmoniosa para o mundo do trabalho conectado, portanto, a importância das penalidades nos projetos de lei relacionados ao

direito à desconexão transcende a mera imposição de consequências punitivas. As penalidades desempenham um papel fundamental na construção de um ambiente de trabalho equitativo, respeitoso e saudável. Ao atuar como mecanismos dissuasórios, elas incentivam os empregadores a adotarem práticas mais conscientes, promovendo um equilíbrio adequado entre a vida profissional e pessoal dos empregados.

A variedade de penalidades propostas reflete a compreensão da complexidade das relações laborais e a necessidade de abordagens proporcionais e flexíveis. Desde medidas leves até sanções mais substanciais, a diversidade de opções visa adaptar-se a diferentes contextos e gravidades de violações.

A definição cuidadosa e a implementação eficaz das penalidades podem contribuir a construção de uma cultura organizacional que valorize os direitos dos empregados, fomentando um ambiente onde a desconexão é respeitada e incentivada. No mais, ao estabelecer um sistema claro de penalidades, os legisladores e empregadores buscam garantir que o direito à desconexão não seja apenas reconhecido no papel, mas que sua aplicação efetiva contribua para a construção de ambientes de trabalho mais sustentáveis, produtivos e humanizados.

Em última análise, a abordagem desses temas no contexto legal e regulamentar português reflete a crescente conscientização sobre a importância do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, reconhecendo que a desconexão digital é um componente vital para promover o bem-estar dos empregados e a sustentabilidade das práticas laborais.

No cenário de progresso e interações digitais, a esfera do trabalho online ampliou-se significativamente. É importante destacar que Portugal desempenhou um papel pioneiro ao estabelecer regulamentações para o teletrabalho por meio da Lei 83/21 (Portugal, 2021), sendo reconhecido como um avanço em diversas dimensões.

De maneira geral, em Portugal, o teletrabalho deve ser ajustado mediante consentimento mútuo. Contudo, em situações específicas, os empregados portugueses conquistaram o direito de demandar a execução de suas atividades nessas condições. Por exemplo, a empresa não pode se opor a tais solicitações quando feitas por colaboradores que têm filhos de até oito anos, desde que suas responsabilidades sejam compatíveis com o teletrabalho.

A recente legislação também determina que o empregador não apenas deve fornecer os equipamentos essenciais para a realização do trabalho, mas também é responsável por cobrir despesas adicionais, como aumento nas contas de energia ou

melhorias nos planos de internet. No entanto, a prática tem evidenciado a dificuldade em distinguir quais despesas são resultantes da atividade normal da residência e quais decorrem do trabalho, gerando debates no país devido à falta de clareza na lei sobre como calcular tais pagamentos.

Essa situação levou muitas empresas a preferirem conceder gratificações em valores fixos, evitando uma avaliação individual, e não raramente em quantias que se mostram insuficientes para cobrir as despesas adicionais.

Um aspecto digno de elogios na nova legislação está associado à salvaguarda da privacidade do empregado, proibindo a comunicação entre as partes da relação empregatícia após o término do expediente.

O legislador português introduziu, no Código do Trabalho, o art. 199.º-A⁷⁶, que estipula o "dever de abstenção de contato", onde "o empregador é obrigado a se abster de entrar em contato com o empregado durante o período de descanso, exceto em situações de força maior" (Portugal, 2021).

A proibição da utilização de meios de comunicação por parte do empregador para entrar em contato com o empregado fora do horário de expediente, é um avanço na garantia do "direito à desconexão".

Ao proibir essa prática, Portugal demonstra ser mais um país a tomar um passo significativo na regulamentação do direito à desconexão. Essa ação busca equilibrar a vida profissional e pessoal dos empregados, reconhecendo a importância do descanso para o bem-estar e a saúde geral. Contudo, a responsabilidade agora recai sobre os operadores do direito, que têm a tarefa de assessorar o legislador na elaboração de leis mais específicas sobre o direito à desconexão.

O operador do direito é chamado a contribuir para a criação de legislação que seja precisa e eficaz, evitando que o direito à desconexão se torne apenas uma formalidade legal sem impacto prático. O risco mencionado está na possibilidade de criar normas que, apesar de existirem no papel, não garantam efetivamente o respeito aos períodos de descanso dos empregados, comprometendo assim a qualidade de vida e o equilíbrio entre

⁷⁶ Art. 199-A. Dever de abstenção de contacto

1 - O empregador tem o dever de se abster de contactar o empregado no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

2 - Constitui ação discriminatória, para os efeitos do artigo 25.º, qualquer tratamento menos favorável dado a empregado, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso, nos termos do número anterior.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

vida profissional e pessoal. Portanto, o desafio futuro é criar leis que reflitam verdadeiramente as necessidades dos empregados no contexto contemporâneo, onde as fronteiras entre trabalho e vida pessoal estão cada vez mais tênues.

É fundamental que o próximo passo legislativo não seja apenas mais uma lei no país, mas sim uma legislação exemplar que possa servir de referência para outros países no que diz respeito ao direito à desconexão. Para atingir esse objetivo, a legislação resultante deve ser específica, abordar detalhadamente o tema com conceitos claros, previsões, sanções, e oferecer soluções abrangentes para todos os desafios jurídicos discutidos.

Assim, ao finalizar este panorama, destacamos a importância de um compromisso coletivo para a construção de uma legislação sólida, capaz de promover e assegurar efetivamente o direito à desconexão, não apenas para os cidadãos portugueses, mas também para inspirar práticas progressistas em nível global.

Na próxima seção, analisaremos o ordenamento jurídico brasileiro em relação ao direito à desconexão, utilizando como subsídio decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. Será realizada uma investigação minuciosa das disposições legais existentes e da interpretação jurisprudencial vigente, a fim de compreender o cenário atual em relação à proteção dos empregados quanto às questões de jornada de trabalho e da desconexão.

Faz-se necessário ressaltar que, apesar dos avanços e das conquistas em matéria trabalhista, muitos empregados ainda enfrentam jornadas excessivas, o que gera um desequilíbrio prejudicial entre suas vidas pessoais e profissionais. A ausência de limites claros para a desconexão do trabalho contribui para essa realidade, evidenciando a necessidade urgente de regulamentação específica sobre o direito à desconexão.

A normatização desse direito não apenas garantiria uma distribuição mais equitativa do tempo entre as esferas profissional e pessoal, mas também promoveria uma qualidade de vida mais satisfatória e uma maior harmonia no cotidiano dos empregados, refletindo uma equidade indispensável para o bem-estar social.

4 O DIREITO À DESCONEXÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO; A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO

Nesta seção, discorrer-se-á sobre o direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro, resultando-se que embora não haja uma legislação específica sobre a matéria, é possível abordar como essa questão tem sido enfrentada dentro do sistema jurídico.

Nota-se que a ausência de legislação específica sobre o tema deixa os empregados vulneráveis a jornadas extenuantes e à constante conectividade, o que pode impactar negativamente, em sua qualidade de vida e saúde mental. Nesse contexto, muitos empregados têm recorrido à Justiça do Trabalho para buscar o reconhecimento do direito à desconexão e serem ressarcidos por eventuais danos existenciais causados pela violação desse direito.

A ausência de regulamentação específica cria um vácuo jurídico que permite abordagens diversas nos tribunais. A jurisprudência tem se consolidado em algumas situações em favor do reconhecimento do direito à desconexão, considerando que a imposição de jornadas extenuantes e o constante acesso ao trabalho, fora do expediente, configuram violações a direitos fundamentais dos empregados.

Analisar-se-á por meio de gráficos e tabelas a jurisprudência trabalhista do Tribunal Superior do Trabalho, com o objetivo de identificar os tipos de solicitações e danos que estão sendo apresentados nas ações relacionadas ao direito à desconexão. Além disso, foram examinadas questões correlatas que poderiam contribuir, significativamente, para uma compreensão mais ampla do tema.

A pesquisa foi direcionada principalmente ao Tribunal Superior do Trabalho, dada sua posição como a mais alta instância na esfera da justiça trabalhista. Essa abordagem foi escolhida para consolidar interpretações de forma consistente, compreender a dinâmica do sistema jurídico brasileiro em relação ao direito à desconexão e destacar que esse direito ainda não foi totalmente integrado à legislação nacional.

4.1 O DIREITO À DESCONEXÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XIII⁷⁷, define o limite máximo da jornada laboral, estabelecendo regulações específicas para diversas modalidades (Brasil, 1988). Essa disposição visa proteger o empregado de se engajar em atividades de maneira ilimitada, salvaguardando sua qualidade de vida e bem-estar físico e mental.

Entretanto, torna-se claro que as transformações na estrutura do trabalho, decorrentes do avanço e excesso informacional, possibilitam que o empregador, mantenha o empregado disponível mesmo após o término oficial do expediente, graças ao uso de tecnologias que permitem conexão em tempo real.

A utilização de ferramentas ágeis e comunicação instantânea resulta em um excesso de produtividade e na dificuldade em desconectar-se do universo laboral, impactando negativamente na capacidade do empregado de reservar momentos para o lazer e o descanso.

A imposição de uma jornada excessiva ao empregado não apenas viola garantias constitucionais, mas também o sujeita a uma constante conexão com o trabalho. Entre essas garantias, destaca-se o direito ao lazer, consagrado no artigo 6º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 como um direito fundamental, prejudicado, sofrendo impactos significativos em sua vida e na saúde física e mental (Brasil, 1988).

Convém ponderar que no ordenamento jurídico brasileiro temos dispositivos que funcionam como limitadores da jornada de trabalho, como por exemplo, o de 44 horas semanais e 8 (oito) horas diárias (Brasil, 1988). Além disso, a legislação contempla a instituição da hora extraordinária, restrita a duas horas por dia, e prevê o descanso semanal remunerado, que deve ser de 24 horas consecutivas, geralmente aos domingos e feriados civis e religiosos. Os intervalos para o descanso do empregado também são regulamentados pela CLT, nos artigos 71 (intervalo intrajornada) e 66 (intervalo interjornada) (Brasil, 2017).

O direito às férias é garantido pela Constituição Federal no artigo 7º, inciso XVII⁷⁸ (Brasil, 1988) e na legislação ordinária (CLT), nos artigos 129⁷⁹ a 153⁸⁰, esse direito é detalhadamente delineado e aplicável a todos os tipos de empregados, sejam eles rurais

⁷⁷ 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;

⁷⁸ XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

⁷⁹ Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

⁸⁰ A remuneração do tripulante no gozo de férias será acrescida da importância correspondente à etapa que estiver vencendo.

ou urbanos, bem como aos servidores públicos, conforme estabelece o artigo 39, §3^o⁸¹, da CF. Segundo a CLT, todo empregado tem o direito anual ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração, conforme estipulado no artigo 129⁸².

De fato, a CLT trata de uma variedade de questões essenciais relacionadas às condições laborais, como jornada de trabalho, intervalos, descanso remunerado semanal, férias, entre outros aspectos relevantes. O objetivo dessas disposições é não apenas proteger a saúde e segurança dos empregados, mas também promover o seu bem-estar físico, mental e social.

A problemática surge quando o empregado utiliza dispositivos como celular, *tablet* ou qualquer outro meio que o mantenha acessível ao empregador, pois com o avanço tecnológico, as restrições passaram a influenciar o comportamento do empregado, restringindo suas escolhas.

Como se depreende na delimitação do espaço geográfico, onde o empregado não precisa estar necessariamente em casa, mas também não pode estar tão distante a ponto de não atender a uma chamada da empresa, bem como há limitações nas formas de lazer, impedindo a escolha de locais sem sinal, uma vez que o empregado deve estar sempre disponível, sujeito ao "dever de conexão".

Entretanto, muitas vezes, essa disponibilidade se transforma em uma mera expectativa, uma sensação de estar constantemente acessível. E, essa realidade é algo que ocorre com frequência, pois a tecnologia da informação e comunicação possibilita que o empregado seja demandado em qualquer situação e a qualquer momento. Em alguns casos, por descuido ou indiferença em relação ao tempo de descanso do empregado, a comunicação ocorre quando ele está em casa, desfrutando de momentos com sua família, amigos ou envolvido em atividades de lazer.

Diante deste contexto, de limitações de jornadas ante o avanço tecnológico, a análise do direito de “não-trabalho” encontra barreiras nos conceitos legais e culturais historicamente arraigados no país. Esses conceitos foram forjados a partir de inúmeros embates sociais que procuraram delinear as perspectivas que norteiam o sistema jurídico nacional (Harff, 2017).

⁸¹ Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.

⁸² Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Particularmente, a preservação desse direito depara-se com a concepção do trabalho como um indicador da condição humana e como um componente essencial para a integração do indivíduo em uma sociedade fundamentada na divisão de responsabilidades (Souto Maior, 2003).

O direito à desconexão visa resguardar o bem-estar associado à ausência de atividade laboral, sendo possível buscar sua proteção por meio de iniciativas judiciais quando há uma demanda apresentada perante os tribunais (Souto Maior, 2003). Esse direito pode ser deduzido pela interpretação conjunta de diversos dispositivos constitucionais, cuja consagração implícita não pode ser contestada, e que estabelecem a redução dos perigos inerentes ao trabalho como um direito social.

A preservação do direito à desconexão também é respaldada pelos princípios que regem a aplicação das normas trabalhistas no Brasil. Esses princípios visam salvaguardar o empregado diante do poder econômico do empregador, levando em conta as notáveis disparidades sociais, econômicas e políticas entre as partes envolvidas na relação de trabalho e incluem os fundamentos da proteção e da tutela da saúde do empregado (Delgado, 2023).

No Brasil, a consolidação do direito à desconexão tem como objetivo concreto impor limitação à jornada de trabalho, com a finalidade de evitar que o empregado fique permanentemente à disposição do empregador. Isso se embasa na consideração de que o tempo efetivo de serviço abrange "o período em que o empregado permanece à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens", conforme previsto pelo artigo 4^o⁸³ da CLT (Brasil, 2017).

Desse modo, observamos que o tempo de serviço efetivo está sendo despendido pelo empregado, muitas vezes, durante os momentos destinados ao seu descanso semanal remunerado, férias e intervalos intrajornada e interjornadas, direitos estes garantidos pela Constituição Federal de 1988 e pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943).

Como resultado, o empregado passa a enfrentar uma carga constante de demandas laborais, mesmo além do horário e do ambiente convencional de trabalho. Neste contexto, torna-se fundamental reconhecer o meio ambiente laboral como uma composição intrincada de elementos naturais, físicos, organizacionais e psicossociais, formando um

⁸³ Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

todo sistêmico e inseparável, no qual a humanidade do empregado é considerada um fim em si mesma, não meramente um instrumento no processo produtivo (Quaresma, 2020).

De acordo com o mesmo autor, a busca por um meio ambiente de trabalho equilibrado implica atender aos interesses individuais e coletivos por condições de trabalho dignas, valorizando a qualidade de vida do empregado. Isso inclui o direito de exercer a profissão em um ambiente salubre, a preservação da saúde física e mental, e a prevenção de acidentes laborais.

Para aqueles que não seguem uma jornada formal ou não desempenham suas atividades em locais tradicionalmente designados para o trabalho, o problema se torna ainda mais acentuado. Não são apenas os elementos químicos, físicos e biológicos que afetam o empregado; neste contexto, são os agentes tecnológicos prejudiciais à saúde mental que desequilibram o ambiente laboral (Quaresma, 2020).

Portanto, é importante buscar mecanismos de adaptação do trabalho, uma faceta essencial da condição humana, aos desafios na ordem social provocados pelo impacto da tecnologia. Estabelecer limites claros torna-se importante para a efetiva proteção jurídica dos direitos fundamentais (Souto Maior, 2003).

Em um cenário mundial interconectado, não se subestimam os benefícios do avanço tecnológico para a sociedade. Pelo contrário, é reconhecendo a grande importância desse fenômeno que se almeja estabelecer limites que permitam a fruição adequada dos direitos trabalhistas diante das novas formas de emprego.

O contexto da relação laboral, no que diz respeito ao trabalho, vai além da simples execução de ações sequenciais, envolvendo a disposição de uma pessoa para outra, integrando sua atividade na dinâmica econômica do empregador (Almeida; Severo, 2014). A legislação do trabalho no Brasil baseia-se nesse princípio ao determinar que o trabalho realizado por meio telemático, mesmo que represente tempo à disposição e não a execução efetiva das tarefas exigidas, deve ser compensado como período de trabalho efetivo.

Diante desse cenário, com o intuito de equiparar o trabalho realizado na sede física do empregador ao executado remotamente por meio de tecnologias telemáticas de informação e comunicação, a Lei 12.551/2011 (Brasil, 2011) promoveu modificações no

artigo 6^{o84} da CLT, introduzindo o parágrafo único e estabelecendo, assim, o conceito de trabalho efetivo.

Contudo, a inovação legislativa não é suficiente para assegurar o direito à desconexão, uma vez que esse direito vai além da simples correlação com o direito ao descanso, por meio da limitação da jornada: possui características específicas relacionadas à utilização de meios telemáticos de informação e comunicação para a prestação de serviços, sendo a necessidade de sua garantia resultante das novas formas de organização do trabalho surgidas na era digital, como abordado na seção 2, item 3.

Dessa forma, estamos lidando com um direito cuja preservação tem como objetivo proteger a integridade física e mental do empregado diante dos desafios apresentados pela tecnologia ou pelo excesso de jornada, que dificultam a delimitação temporal e espacial do trabalho.

Nesse cenário, fica evidente que os princípios fundamentais, no campo do direito do trabalho, que justificam a necessidade de garantir-se o direito à desconexão estão fundamentados na "restrição do tempo de trabalho, no pleno desenvolvimento da personalidade do empregado e na necessidade de harmonização entre a atividade laboral e a vida extra-ocupacional" (Braga, 2015).

O Direito do Trabalho deve enfrentar o desafio da constante conectividade, seja por meio de regulamentação legal que reitere esses princípios, seja pelas abordagens convencionais, aplicando os princípios trabalhistas à realidade específica de cada setor, conforme estabelecido pela legislação em vigor. Além disso, é importante impor a obrigação de não conexão por parte do empregador, a fim de prevenir qualquer conduta que possa criar obstáculos ao pleno desfrute do período de descanso pelo empregado (Amado, 2018).

Entretanto, no contexto brasileiro, apenas dois Projetos de Lei foram formalmente apresentados com o propósito de assegurar o direito à desconexão. O primeiro, identificado como Projeto de Lei n.º 6.038 de 2016⁸⁵ (Brasil, 2016), teve a deputada Angela Albino como sua proponente. Este projeto possuía uma abordagem menos

⁸⁴ Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

⁸⁵ A proposta legislativa encontra-se disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2095458> . Acesso em 10 janeiro de 2024.

detalhada, concentrando-se na proposta de inclusão do artigo 72-A⁸⁶ na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que visava proibir os empregadores de exigirem ou incentivarem que os funcionários permaneçam conectados a dispositivos eletrônicos fora do horário de trabalho para questões de trabalho⁸⁷, no entanto, essa proposta não foi aprovada.⁸⁸

O segundo, Projeto de Lei n.º 4.044 de 2020⁸⁹ (Brasil, 2020), foi elaborado pelo senador Fabiano Contarato e propunha modificações no § 2º do artigo 244⁹⁰, além de

⁸⁶ É vedado ao empregador exigir ou incentivar que, fora do período de cumprimento de sua jornada de trabalho, o empregado permaneça conectado a quaisquer instrumentos telemáticos ou informatizados com a finalidade de verificar ou responder a solicitações relacionadas ao trabalho.

⁸⁷ A justificativa para esta proposta residiu na necessidade de assegurar o direito à desconexão do trabalho após o expediente, em prol do bem-estar dos empregados. Tal medida é fundamental para salvaguardar a saúde física, mental e social dos empregados, diante da pressão cada vez maior de permanecer conectado à empresa fora do horário estabelecido, o que pode prejudicar o descanso e acarretar danos à saúde.

⁸⁸ A principal razão pela qual o projeto de lei não foi aprovado está relacionada à recente reforma trabalhista, que entrará em vigor em breve. Essa reforma introduz diversas mudanças na legislação trabalhista, especialmente em relação à jornada de trabalho, permitindo maior flexibilidade e possibilitando a negociação tanto coletiva quanto individual entre empregados e empregadores. Com a nova legislação, diversos aspectos da jornada, como banco de horas, intervalo intrajornada, teletrabalho e trabalho intermitente, podem ser negociados. O projeto em questão foi elaborado antes da implementação da reforma trabalhista, que promove a negociação entre as partes. Portanto, considera-se que a negociação coletiva e individual, conforme estabelecido pela reforma, deve prevalecer, o que motivou a não aprovação do projeto.

⁸⁹ A proposta legislativa encontra-se disponível em:

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754> . Acesso em 10 de janeiro de 2024;

⁹⁰ Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada. § 2º Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas, as horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

introduzir § 7º ao artigo 59⁹¹ e os artigos 65-A⁹², 72-A⁹³ e 133-A⁹⁴ ao Decreto-Lei nº 5.452, datado de 1º de maio de 1943 (Brasil, 2020).

O Projeto de Lei nº 4.044⁹⁵, de 2020 tinha o propósito de estabelecer diretrizes para garantir o direito à desconexão no ambiente de trabalho no Brasil. Em contraste com a legislação francesa mencionada anteriormente, este projeto busca definir padrões mínimos para preservar esse direito, evitando a necessidade de negociações coletivas para que sejam compulsoriamente observados pelas entidades empresariais (Brasil, 2020).

O projeto propõe a inclusão de novos dispositivos legais, como os artigos 65-A, 72-A e 133-A, na Consolidação das Leis do Trabalho, além de uma alteração no § 2º do artigo 244. O artigo 65-A, em particular, trata da aplicação das regras de duração do trabalho ao teletrabalho, cuja abordagem foi excluída pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

Essa iniciativa legislativa visa não apenas reforçar o direito à desconexão, mas também colmatar lacunas deixadas pela legislação anterior, garantindo uma proteção mais robusta aos empregados que desempenham suas funções remotamente. Ao estabelecer diretrizes claras, o projeto busca promover um equilíbrio saudável entre a vida

⁹¹ Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

⁹² Art. 65-A As disposições deste Capítulo aplicam-se aos casos de teletrabalho, ainda que esta modalidade seja realizada de forma parcial, incluída qualquer comunicação entre empregador e empregado atinente ao trabalho e realizada através de ferramentas telemática.

⁹³ Art. 72-A Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária. § 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional. § 2º As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva.

⁹⁴ Art. 133-A Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho. § 1º O empregador poderá adicionar o empregado aos grupos de trabalho e o empregado reinstalará as aplicações de internet somente após o período de gozo das férias. § 2º As disposições desse artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas.

⁹⁵ A justificativa do Projeto de Lei nº 4.044 de 2020 é a defesa do direito à desconexão do trabalho como uma medida fundamental para preservar a saúde e a vida privada dos empregados. A crescente demanda de estar conectado ao trabalho mesmo fora do expediente, impulsionada pelo avanço tecnológico, tem gerado consequências negativas como estresse, depressão e esgotamento. Essa situação não afeta apenas o indivíduo, mas também a sociedade, ao dificultar o acesso de outras pessoas ao mercado de trabalho. Diante disso, é necessário que o Estado reconheça e regule o direito à desconexão, como forma de mitigar os impactos adversos da tecnologia no ambiente de trabalho.

profissional e pessoal dos empregados, sem depender exclusivamente de acordos coletivos para a sua implementação.

A redação proposta pelos artigos 72-A e 133-A ao direito à desconexão apresenta avanços significativos. Isso porque proíbe os empregadores de acionarem os empregados por meio de ferramentas telemáticas durante os períodos de descanso, além de assegurar que os empregados desfrutem de férias sem que haja qualquer comunicação com o empregador, excluindo-se o empregado de grupos de trabalho em aplicativos de mensagens. Em relação ao período de descanso, o dispositivo também estipula que o empregado só pode ser contactado em situações de "força maior" ou "caso fortuito", para lidar com serviços inadiáveis, sujeitos às disposições acerca de horas extraordinárias (Brasil, 2020).

O projeto de lei mencionado estipula que as exceções ao acionamento do empregado, conforme previsto no artigo 72-A, devem ser estabelecidas por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva, não sendo suficiente a simples justificativa de necessidade imperiosa.

No que diz respeito ao conteúdo proposto para o artigo 244, §2º, da CLT, que trata do sobreaviso, tem-se que se configuraria também quando o empregado permanecesse disponível para chamadas via meios telemáticos durante o período de descanso, incorporando à legislação trabalhista o teor da súmula 428 do TST⁹⁶.

A mencionada súmula, em seu primeiro item, revela-se inadequada para assegurar plenamente o direito do empregado à desconexão, uma vez que autoriza o uso de dispositivos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa sem que isso seja considerado tempo disponível para o empregador. Isso significa que o empregado pode ser abordado em relação a assuntos de trabalho sem que isso gere qualquer obrigação ao empregador, seja de natureza financeira ou não (Braga, 2015).

Apesar de o projeto ter como objetivo estabelecer regras para o direito à desconexão e suas garantias, ele aborda a regulamentação jurídica apenas nos casos em que o empregado é solicitado a trabalhar (art. 72-A) ou quando fica aguardando chamado

⁹⁶ Súmula nº 428 - SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT. I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso (Brasil, 2012).

para o serviço (art. 244, § 2º). Ademais, observa-se que o projeto não especifica as normas legais aplicáveis em situações de violação ao direito à desconexão, que se apresenta de maneira cada vez mais fragmentada e dinâmica na era digital, dificultando ou até impossibilitando a contabilização do tempo despendido durante a conexão laboral.

No entanto, a proibição de contactar o empregado por meio de meios telemáticos e informatizados durante os períodos de descanso já configura uma forma de reconhecimento desse direito no ordenamento jurídico positivo. Isso implica que a violação desse direito pode resultar na responsabilização do empregador, inclusive com a possibilidade de pagamento de horas extraordinárias pelos momentos de conexão.

O reconhecimento do direito à desconexão pelo ordenamento jurídico brasileiro e a definição das ações que o empregador deve adotar para garantir sua implementação são fundamentais para estabelecer a efetiva garantia desse direito, promovendo igualdade. Nesse contexto, o tratamento jurídico das violações a esse direito é fundamental para assegurar o devido respeito aos períodos de descanso dos empregados.

O Projeto de Lei 4.044 de 2020 estava, até o momento da redação deste estudo, sob análise da Comissão de Comunicação e Direito Digital, aguardando a nomeação de um relator para a decisão final, que será terminativa.

No âmbito da jurisprudência trabalhista, conforme será abordado no próximo item, a falta de uma lei que, explicitamente, consagre o direito à desconexão leva à aplicação de outros dispositivos legais para garantir o pleno direito ao descanso e o efetivo controle da jornada de trabalho.

Com efeito, as decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST), revelam que a carência de uma norma expressa muitas vezes conduz a interpretações extensivas de outros dispositivos legais já existentes, a fim de preencher essa lacuna e garantir a proteção dos empregados.

O TST, diante da omissão legislativa, tem se valido de princípios gerais do Direito do Trabalho, como os da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da busca pelo equilíbrio nas relações laborais, para reconhecer o direito à desconexão. Essa abordagem visa assegurar que os empregados não sejam sobrecarregados pela constante disponibilidade digital, preservando, assim, seu direito ao descanso e à preservação da saúde mental.

Contudo, é importante destacar que a ausência de uma lei específica pode resultar em interpretações divergentes, criando um ambiente jurídico passível de incertezas, de

modo que a consolidação de uma legislação clara sobre o direito à desconexão seria fundamental para fornecer diretrizes mais precisas aos empregadores e empregados, além de conferir maior segurança jurídica e mitigar a necessidade de interpretações extensivas, contribuindo para a uniformidade na aplicação desse direito.

Cada vez mais, é fundamental destacar que a negligência na garantia ao direito à desconexão pode resultar em várias consequências legais, variando de acordo com a maneira como os dispositivos digitais são utilizados, quer seja o empregado mantido em um estado de prontidão, aguardando chamadas para realizar serviços, quer pela realização de atividades fora do ambiente de trabalho convencional ou por meio do tratamento de questões relacionadas ao trabalho, em horários de descanso.

A persistente violação do direito à desconexão, evidenciada por extenuantes jornadas de trabalho resultante das constantes interrupções nos períodos de descanso do empregado, pode caracterizar dano moral, impondo ao empregador a obrigação de compensar a pessoa que sofreu repetidamente tal agravo, especialmente quando essa situação se configurar como uma jornada exaustiva (Góis, 2015).

Essa interpretação encontra respaldo nos dispositivos legais dos artigos 186⁹⁷ e 927⁹⁸ do Código Civil (Brasil, 2002), uma vez que, "quando as horas extras se tornam uma prática corriqueira, deixa-se de estar em conformidade com a normalidade regulamentar para adentrar na esfera da ilegalidade" (Souto Maior, 2003). Esse cenário é resultado da conduta patronal que transgride o direito aos intervalos e períodos de descanso estipulados pela legislação trabalhista.

O artigo 187⁹⁹ do Código Civil (Brasil, 2002) trata sobre o abuso de direito, caracterizando como ato ilícito a prática na qual o detentor de um direito o exerce de maneira que ultrapasse os limites estabelecidos pelo seu propósito econômico e social, pela boa-fé ou pelos padrões éticos. No âmbito da duração do trabalho, a legislação concede ao empregador o direito de solicitar que o empregado trabalhe além do limite diário de oito, contanto que não ultrapasse duas horas. No entanto, quando essas horas

⁹⁷ Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

⁹⁸ Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

⁹⁹ Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

extraordinárias se tornam uma prática regular, caracteriza-se como abuso de direito, visto que a limitação da jornada é uma norma de ordem pública.

A imposição de jornadas exaustivas por meio do uso de dispositivos telemáticos resulta em um tipo específico de dano: o dano existencial, que se baseia na "supressão repetida e habitual dos direitos trabalhistas pelo empregador, restringindo o direito do empregado de desfrutar livremente de seu período de descanso" (Cardoso, 2015).

O artigo 187 do Código Civil desempenha um papel importante, proporcionando uma base legal para coibir práticas que ultrapassem os limites estabelecidos pelo propósito econômico e social, pela boa-fé ou pelos padrões éticos na utilização de determinados direitos. Sua importância reside na proteção dos indivíduos contra comportamentos que vão além dos princípios fundamentais que norteiam as relações jurídicas e sociais.

No que diz respeito à imposição de jornadas exaustivas por meio de dispositivos telemáticos, o artigo 187 assume ainda maior relevância ao permitir que se coíba o dano existencial. Esse tipo de dano, relacionado à supressão repetida e habitual dos direitos trabalhistas, destaca a importância de proteger não apenas a higidez física, mas também os aspectos psicológicos e emocionais do empregado, garantindo seu direito fundamental ao descanso e lazer.

O dano existencial ocorre quando a prestação de serviços transcende a mera execução de tarefas profissionais, estendendo-se à esfera das práticas abusivas que podem ser adotadas pelo empregador. Uma manifestação dessas práticas é a intrusão nos períodos de descanso do empregado, seja por meio da imposição de demandas laborais, seja por meio de cobranças relacionadas ao trabalho, interferindo diretamente na vida pessoal do colaborador (Calvet, 2006).

Este tipo de conduta não apenas impacta a realização das atividades laborais, mas também atinge o cerne da vida privada do empregado. Essas interferências inadequadas podem conduzir o empregado a um regime de trabalho exaustivo, comprometendo sua capacidade de desfrutar de momentos de lazer, do convívio familiar e do desenvolvimento pessoal (Boucinhas; Alvarenga, 2012).

Cabe ressaltar a importância de preservar a integridade do empregado, não apenas no contexto profissional, mas também no que se refere à sua esfera pessoal. O respeito ao direito à desconexão se revela como uma peça fundamental, pois não se trata apenas de

um momento de pausa, mas de um componente essencial para a manutenção do equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Ao garantir que o empregado não seja constantemente acionado por demandas laborais durante seus períodos de descanso, as organizações não apenas evitam a ocorrência do dano existencial, mas também promovem um ambiente de trabalho mais saudável e equitativo. A ausência de violação desse aspecto vital da existência do empregado não só contribui para a preservação de sua qualidade de vida, mas também resguarda sua autonomia e dignidade. Em última análise, reconhecer e respeitar o direito à desconexão não apenas reflete a responsabilidade social das empresas, mas também se traduz em benefícios tangíveis para o bem-estar e a produtividade de seus colaboradores (Calvet, 2006).

Diante deste contexto, torna-se evidente a carência de uma norma específica que respalde o direito à desconexão do trabalho no Brasil; como mencionado, atualmente, a fundamentação para tal direito emerge da interpretação conjunta de dispositivos constitucionais que protegem o trabalho, a dignidade da pessoa humana e o direito à vida privada, entre outros princípios. No entanto, a ausência de uma legislação específica cria uma lacuna que muitas vezes dificulta o reconhecimento desse direito pelos tribunais, que se veem limitados pela falta de parâmetros legais claros.

A dependência da interpretação jurisprudencial muitas vezes resulta em decisões desfavoráveis, pois a ausência de uma legislação específica pode levar os tribunais a não reconhecerem plenamente esse direito. Portanto, a criação de uma legislação apropriada, inspirada em experiências internacionais bem-sucedidas, não apenas preencheria essa lacuna, mas também proporcionaria um referencial claro para as ações judiciais, fortalecendo a proteção do direito à desconexão no âmbito laboral.

Na seção 3, item 2 e 3, procedeu-se à análise do tratamento dado ao tema pelos ordenamentos jurídicos francês e português, em busca de possíveis subsídios para uma regulamentação do direito à desconexão no Brasil.

A fim de complementar o estudo, no próximo item, passa-se à análise de decisões da Justiça do Trabalho, especificamente, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), para verificar como vem sendo construída a jurisprudência, base fundamental para que a regulamentação que se defende revele o estado da arte da discussão sobre o tema no ordenamento jurídico.

A abordagem empregada consistirá na aplicação da metodologia de análise da jurisprudência, direcionando o foco para a discricionariedade do juiz e a estrutura de raciocínio presente nos acórdãos. O objetivo é compreender como essas questões são efetivamente decididas na prática judicial.

Esta análise reveste-se de relevância, uma vez que o conjunto de decisões examinadas reflete claramente uma determinada teoria jurídica ou um modo específico de construção argumentativa, envolvendo considerações de natureza factual, jurídica e moral.

No âmbito dos fatos, observa-se que o direito se fundamenta na narrativa dos eventos ocorridos, uma característica evidente nas peças do direito processual brasileiro, nas quais a descrição dos fatos submetidos ao poder judiciário é obrigatória.

No que tange a esse aspecto, o artigo 319, III¹⁰⁰ do Código de Processo Civil, salienta a importância da narrativa dos fatos, uma vez que ela proporciona ao juiz o entendimento da situação, permitindo-lhe decidir as questões de direito pertinentes às normas aplicáveis (Neves, 2016). A questão de direito, por sua vez, baseia-se nas normas preexistentes, implicando o estudo do caso concreto e a aplicação criteriosa das normas vigentes, com o intuito de garantir a tutela jurisdicional e promover a paz social. Dessa maneira, o magistrado deve empregar normas capazes de solucionar o conflito de maneira a alcançar a estabilidade nas relações sociais.

Por último, a dimensão da moralidade entra em cena, na qual o Juiz, munido de seu vasto conhecimento, tomará decisões sobre aspectos éticos, geralmente fundamentando-se em seu poder discricionário. A Constituição de 1988 busca assegurar a reparação integral de danos materiais e extrapatrimoniais e essa conquista permitiu uma análise mais abrangente desse tema.

Os incisos V¹⁰¹ e X¹⁰² do artigo 5º da Constituição Federal de 1988 estabelecem o direito à indenização por danos morais (Brasil, 1988), com a introdução de um novo conceito de dano extrapatrimonial pela Lei nº 13.467/2017, essa proteção foi ampliada. Dessa forma, os prejuízos decorrentes da violação do direito à desconexão no contexto das relações de trabalho passam a ser punidos, esses danos resultam de uma sociedade

¹⁰⁰ Art. 319. A petição inicial indicará: III - o fato e os fundamentos jurídicos do pedido;

¹⁰¹ V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

¹⁰² X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

cada vez mais complexa, demandando uma abordagem inovadora no combate a comportamentos ilícitos e uma legislação normativa adequada (Neves, 2016).

Não há incertezas quanto ao caráter essencial das normas relacionadas à duração da jornada de trabalho e ao intervalo para descanso e refeição, as quais visam mitigar os riscos inerentes ao exercício laboral. Tanto a jornada quanto o período mínimo de pausa para descanso e alimentação são considerados direitos fundamentais à saúde, integrando o mínimo obrigatório protegido pela Constituição Federal de 1988, por serem garantias fundamentais dos empregados, possuem eficácia horizontal, impondo obrigações ao Estado e demandando adesão por parte dos particulares, incluindo os empregadores.

A concessão do intervalo mínimo tem como objetivo prevenir riscos ambientais e promover a recuperação da saúde física e mental do indivíduo como ser humano, este repouso não apenas permite ao empregado retornar às suas atividades revitalizado, mas também constitui uma pausa essencial para fortalecer laços sociais, preservar a capacidade de trabalho, evitar o estresse profissional e a fadiga, prevenindo, assim acidentes e doenças ocupacionais (Almeida; Valdete, 2014).

Assim como a ampliação da jornada de trabalho intensifica consideravelmente os riscos de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, a redução efetiva do intervalo intrajornada, em detrimento do repouso necessário, aumenta de maneira significativa as chances de ocorrência de infortúnios laborais. Isso ocorre porque o intervalo influencia diretamente na eficácia das normas trabalhistas destinadas a proteger a saúde física e mental dos empregados, tornando-se uma peça essencial na salvaguarda do bem-estar laboral (Almeida; Valdete, 2014).

Portanto, a compreensão da importância dessas normas transcende a esfera jurídica, refletindo uma preocupação essencial com a qualidade de vida e a dignidade dos empregados. A observância dessas regras não apenas resguarda direitos fundamentais, mas contribui para a construção de ambientes laborais mais saudáveis, produtivos e justos.

A defesa contra abusos e violações dos direitos fundamentais se tornou um estandarte para afirmar e concretizar os direitos, esse movimento reconhece os novos direitos como uma conquista para assegurar um trabalho digno, protegendo os direitos laborais e preservando a integridade do empregado.

Contudo, esse empenho em proteção se depara com a precarização do direito do trabalho, impulsionada pela Lei nº 13.476/2017. Essa legislação, majoritariamente

alinhada às expectativas da classe empresarial brasileira, se contrapõe à proteção anteriormente mencionada, introduzindo alterações que impactam negativamente a estabilidade e os direitos dos empregados.

Outrossim, diante do desafio constante de equilibrar a proteção dos direitos fundamentais dos empregados e a necessidade de atender às expectativas empresariais, a importância da limitação da jornada de trabalho ganha destaque, pois busca-se afirmação e efetivação dos direitos, em especial do direito à desconexão.

Ao reconhecer a limitação da jornada como um instrumento essencial na promoção de um ambiente laboral mais saudável e equilibrado, reforçamos a necessidade de sua observância, a implementação efetiva dessa medida não apenas contribui para a mitigação dos abusos e violações aos direitos fundamentais, mas também promove uma cultura de respeito ao tempo pessoal do empregado (Calvet, 2006).

Portanto, diante desse contexto, torna-se essencial uma análise minuciosa para verificar se as jurisprudências estão de fato alinhadas em reconhecer a relevância do direito à desconexão, é fundamental assegurar que as decisões judiciais estejam em conformidade com a proteção dos empregados, garantindo que as limitações da jornada de trabalho sejam respeitadas.

4.2 ELABORAÇÃO DA ANÁLISE POR MEIO DA COMPILAÇÃO DE DECISÕES JUDICIAIS ARMAZENADAS NO BANCO DE DADOS JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

A Constituição de 1988 (Brasil, 1988), marco fundamental na história constitucional brasileira, não apenas estabeleceu o Estado democrático de direito, mas também reafirmou o compromisso inequívoco com a dignidade da pessoa humana¹⁰³. Nesse contexto, um dos pilares fundamentais para a concretização desse compromisso é

¹⁰³ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político. Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

o reconhecimento da importância do empregado, garantindo sua proteção em todas as dimensões, sejam elas materiais ou imateriais.

A Justiça Especializada do Trabalho, surgida como resposta à necessidade de dirimir conflitos decorrentes das relações laborais, desempenha um papel importante na consolidação desses princípios. Sua missão essencial é a resolução de disputas entre empregados e empregadores, buscando equilibrar as relações laborais e assegurar que a justiça prevaleça em todos os casos.

Com o intuito de fortalecer ainda mais a proteção ao empregado e promover um ambiente laboral mais justo, a Emenda Constitucional nº 45 (Brasil, 2004), promulgada em 2004, desempenhou um papel significativo. Por meio dessa emenda, as atribuições da Justiça do Trabalho foram expandidas, conferindo-lhe, entre outras responsabilidades, a competência para processar e julgar ações de indenizações por danos morais ou patrimoniais decorrentes da relação de trabalho, o que, como demonstrará, facilitou o enfrentamento do direito à desconexão.

A Constituição Federal de 1988, ao estabelecer a estrutura da Justiça do Trabalho, não apenas delineou suas linhas gerais, mas também conferiu destaque significativo à presença vital de instituições fundamentais. Entre essas instituições, merece especial atenção o Tribunal Superior do Trabalho (TST), que ocupa o ápice da hierarquia no âmbito do judiciário trabalhista.

O Tribunal Superior do Trabalho, composto por 26 Ministros, representa a mais alta instância na esfera trabalhista do país. Sua relevância é intrinsecamente ligada à defesa dos direitos fundamentais dos empregados, consolidando-se como o epicentro das decisões que moldam e interpretam as normativas laborais.

A presença de 26 Ministros no TST sublinha a amplitude e a diversidade de conhecimentos e experiências reunidos para enfrentar as complexidades e os desafios inerentes ao universo do direito trabalhista. Cada Ministro, detentor de uma expertise única, contribui para a construção de jurisprudência sólida e para a consolidação de princípios que norteiam as relações laborais no país (Brasil, 1988).

Destaca-se, portanto, que o Tribunal Superior do Trabalho não apenas desempenha um papel importante na interpretação e aplicação das leis trabalhistas, mas também se posiciona como protagonista na salvaguarda dos direitos fundamentais dos empregados, cerne central da presente pesquisa (Brasil, 1988).

Além disso, é importante destacar que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) desempenha um papel fundamental no cenário jurídico brasileiro, exercendo suas atribuições jurisdicionais por meio de diversos órgãos especializados. O Tribunal Pleno é o órgão máximo, composto pelos 26 Ministros, que são escolhidos com base em critérios rigorosos de notável saber jurídico e reputação ilibada.

O Órgão Especial é responsável por questões administrativas e pela elaboração de proposições ao Pleno. Além disso, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos e a Seção Especializada em Dissídios Individuais, dividida em Subseção I e Subseção II, desempenham papéis específicos na apreciação e julgamento de causas coletivas e individuais, respectivamente.

As 8 (oito) turmas do TST constituem instâncias fracionárias que contribuem para a eficiência do Tribunal, possibilitando o tratamento célere e especializado de demandas. Cada turma é composta por um ministro presidente e mais quatro ministros, totalizando cinco integrantes, que atuam de maneira colegiada para a análise e julgamento dos casos submetidos a elas.

Dessa forma, a estrutura organizacional do Tribunal Superior do Trabalho reflete a complexidade e a relevância das questões trabalhistas no país, garantindo a efetividade da justiça e o cumprimento das normas que regem as relações de trabalho. O TST desempenha um papel importante na promoção da justiça e na consolidação dos direitos dos empregados, contribuindo para o desenvolvimento de um ambiente laboral justo e equitativo no Brasil.

Ademais, o TST tem a responsabilidade de uniformizar a jurisprudência trabalhista no país, buscando garantir a aplicação consistente das leis e a interpretação coerente dos princípios constitucionais.

É evidente que a jurisprudência da Corte Superior trabalhista exerce influência significativa e orienta as decisões dos juízes, por vezes até mais do que a própria legislação. Ao analisar as deliberações dos tribunais trabalhistas, é possível perceber como os magistrados alinham seus posicionamentos com a realidade política, econômica e social do contexto geográfico e temporal em análise.

Com fundamentação nessa visão, nesta parte da seção será procedida uma análise da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. O foco da investigação está na compreensão crítica das decisões que tratam da grave violação de direitos fundamentais, por meio do desrespeito ao direito de desconexão.

Desse modo, a pesquisa não apenas explora casos específicos, mas busca entender a realidade que permeia tais situações, destacando os fundamentos jurídicos subjacentes às decisões. O cerne da investigação reside na necessidade de examinar as consequências da excessiva jornada de trabalho e do efetivo reconhecimento do direito à desconexão, com especial atenção à reparação de danos não patrimoniais.

A consolidação do direito à desconexão, em contexto laboral, representa uma salvaguarda essencial diante do crescente excesso de jornada de trabalho, principalmente em um cenário em que a tecnologia facilita a permanente interação profissional. Conforme abordado na seção anterior, este direito visa assegurar que os empregados tenham períodos definidos de descanso e lazer, protegendo sua saúde mental e preservando o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Por sua vez, o dano extrapatrimonial refere-se a prejuízos não financeiros, muitas vezes ligados à esfera emocional, psicológica ou à imagem da pessoa. No contexto laboral, os danos extrapatrimoniais podem surgir como consequência do desrespeito ao direito à desconexão, gerando estresse, ansiedade, depressão e outros impactos negativos na saúde mental dos empregados.

A consolidação desses conceitos é vital para a construção de ambientes laborais saudáveis e produtivos. A reparação dos danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho não apenas busca compensar as vítimas, mas também serve como um elemento dissuasório para práticas que desrespeitem o direito à desconexão, promovendo, assim, uma cultura organizacional mais consciente e equilibrada. O cuidado institucional constante com os impactos das decisões trabalhistas nesse contexto, é fundamental para garantir a efetividade da proteção dos direitos sociais dos empregados.

Assim, o escopo deste estudo não se limita à mera descrição da realidade observada nos tribunais, relatórios e produções acadêmicas. Ao contrário, almeja-se aprimorar a aplicação conceitual dessas questões, visando uma eventual normatização desse direito vital para os empregados. A perspectiva aqui apresentada transcende a mera observação dos acontecimentos jurídicos do presente, buscando antever e propiciar o reconhecimento futuro do direito à desconexão por meio de uma regulamentação que seja efetiva e significativa para o bem-estar dos empregados.

4.2.1 Análise Jurisprudencial: Utilização do Acervo do Tribunal Superior do Trabalho

A análise das decisões foi conduzida por meio de uma pesquisa na jurisprudência trabalhista do Tribunal Superior do Trabalho, visando identificar quais tipos de pedidos e danos estão sendo requeridos nas ações relacionadas ao direito à desconexão. Além disso, foram examinadas outras questões correlatas que pudessem contribuir significativamente para uma compreensão do tema.

A atenção principal da pesquisa estará voltada para o Tribunal Superior do Trabalho, primeiramente devido à sua posição como a instância mais elevada no contexto da justiça trabalhista. Essa escolha visa consolidar interpretações de maneira consistente, compreender a dinâmica do ordenamento jurídico brasileiro em relação ao direito à desconexão e, sobretudo, destacar que esse direito ainda não foi plenamente integrado à legislação nacional, diferentemente do que ocorre em diversos países europeus, como é o caso da França e de Portugal.

Neste item, será empreendida uma investigação na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho no período de 2018 a 2023, com a intenção de examinar as posições defendidas pelas diferentes turmas deste tribunal em relação à temática proposta.

Este período específico, de 2018 a 2023, foi escolhido para investigar a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho após a reforma trabalhista, que entrou em vigor em 2017, alterando significativamente as relações de trabalho no Brasil. Além disso, durante esse intervalo, ocorreu a pandemia de COVID-19¹⁰⁴, que levou muitas pessoas a trabalharem em casa, impulsionando diversos avanços tecnológicos e reforçando a importância do direito à desconexão do trabalho.

Durante esses anos, houve uma rápida evolução tecnológica, com a popularização de ferramentas digitais de comunicação, como smartphones e aplicativos de mensagens, que facilitaram o trabalho remoto, mas também aumentaram a expectativa de disponibilidade constante por parte dos empregadores. Esse contexto trouxe à tona questões relacionadas ao direito à desconexão, evidenciando a necessidade de regulamentação para proteger a saúde e o bem-estar dos empregados.

¹⁰⁴ A pandemia de COVID-19, originada em Wuhan, China, em dezembro de 2019, é causada pelo coronavírus SARS-CoV-2. Após se espalhar rapidamente para outras partes do mundo, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou oficialmente a situação como uma pandemia em 11 de março de 2020. Apesar de ter sido encerrada a classificação de Emergência de Saúde Pública de Âmbito Internacional em maio de 2023, a OMS continua a referir-se à COVID-19 como uma pandemia. Até fevereiro de 2024, foram confirmados mais de 774 milhões de casos em 231 países e territórios, com mais de 7 milhões de mortes, tornando-a uma das pandemias mais mortais da história (Brasil, 2024).

A pandemia também destacou a importância da flexibilização das formas de trabalho e a necessidade de adaptar as leis trabalhistas às novas realidades, incluindo o reconhecimento do direito à desconexão como uma medida essencial para garantir o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Portanto, o período escolhido não apenas reflete as mudanças legais ocorridas após a reforma trabalhista, mas também extrai o impacto significativo da pandemia e dos avanços tecnológicos na discussão sobre o direito à desconexão do trabalho.

Nesse sentido, o excesso de jornada, um dos aspectos centrais deste estudo, será minuciosamente examinado ao longo da análise jurisprudencial. A compreensão de como o tribunal lida com situações em que o empregado é demandado para além das horas regulares estabelecidas pela legislação será essencial para a análise abrangente do direito à desconexão. Nesse sentido, será investigado como as decisões proferidas abordam a questão do tempo extra dedicado ao trabalho, considerando a garantia constitucional de remuneração adequada para horas extraordinárias.

Ademais, a pesquisa visa identificar padrões e tendências na jurisprudência relacionados ao direito à desconexão durante o período mencionado. Será dada atenção especial a casos que envolvem a imposição indevida de demandas fora do horário regular, prejudicando o repouso e a qualidade de vida do empregado. Esse enfoque permitirá uma análise aprofundada das interpretações jurídicas e das decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho diante das complexidades inerentes ao direito à desconexão e ao excesso de jornada.

4.2.2 Metodologia aplicada na análise das decisões

O desenvolvimento desta pesquisa teve início com a realização de uma investigação bibliográfica e doutrinária a respeito do direito à desconexão e dos danos extrapatrimoniais decorrentes do excesso de jornada de trabalho. Essa sobrecarga laboral impacta diretamente na qualidade de vida do empregado, interferindo em sua convivência familiar, momentos de lazer e períodos de descanso. O objetivo primordial foi adquirir um entendimento mais abrangente e detalhado sobre o tema, buscando também estratégias para conectar os ideais dos direitos humanos à realidade social.

Em uma segunda etapa, passou-se a proceder à análise da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, procurou-se identificar as principais violações de direitos,

destacando o excesso de jornada de trabalho, ocasionado por jornadas extenuantes, situações de sobreaviso, supressão de intervalo e turnos ininterruptos de revezamento. Observou-se que tais práticas ilícitas podem resultar em danos extrapatrimoniais para o empregado. A atenção foi direcionada para a forma como a suprema corte aborda essas questões, ressaltando a importância importante da efetivação dos direitos sociais e da inclusão social na contemporaneidade.

Este item, desta seção, foi elaborado com base em uma preocupação teórica e prática, uma vez que, ao analisar casos concretos, foi possível constatar o prejuízo causado ao empregado e o impacto das condutas ilícitas em sua vida fora do ambiente profissional. A abordagem dos danos no processo parte do pressuposto de que o empregado que teve seus direitos fundamentais violados, buscando sua reparação por meio do Poder Judiciário.

Diante desse contexto, a pesquisa em questão concentrou-se na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, realizando-se uma busca específica por processos relacionados aos termos: "direito à desconexão", "direito à desconexão. Dano existencial", "dano existencial e desconexão". A utilização desses termos teve como objetivo restringir o escopo dos processos, abrangendo apenas aqueles que tratassem diretamente do tema em análise. Essa abordagem foi adotada para realizar uma pesquisa qualitativa, proporcionando uma compreensão mais abrangente da jurisprudência relacionada a danos extrapatrimoniais e excesso de jornada.

Os resultados obtidos serão consolidados por meio de gráficos, proporcionando uma representação visual da realidade identificada.

Gráfico 1 – Quantidade de Processos encontrados no repositório do TST. 2018-2023



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Tribunal Superior do Trabalho, 2023.

A pesquisa teve início no ano de 2018, revelando um total de 13 processos que foram integralmente incorporados à investigação, conforme detalhado a seguir. A compilação desses dados foi organizada em tabelas, proporcionando uma visualização clara dos pontos relevantes dos objetos de pesquisa.

O termo inicialmente explorado foi "direito à desconexão", resultando em 11 processos identificados. Em seguida, a pesquisa abordou o tema "excesso de jornada. Dano existencial", resultando em mais 2 processos. No entanto, ao incorporar os termos subsequentes, notou-se que alguns processos já estavam incluídos na primeira busca.

Os 13 processos em questão foram localizados e integrados à pesquisa. Todos se referem a reclamações trabalhistas em que o reclamante alegou ter trabalhado além do expediente regular, afirmando ter sido privado de diversos direitos e garantias fundamentais, elevados até mesmo ao status constitucional. Esses direitos incluem a limitação da jornada de trabalho a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, repouso remunerado aos domingos e feriados, direito ao lazer, respeito à dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho, integração familiar com os filhos e a aspectos sociais e políticos, entre outros.

É importante destacar que foram consideradas apenas as reclamações trabalhistas, em que toda a matéria foi analisada em primeira instância e pode ser objeto de revisão pelo Tribunal respectivo. Além disso, foram examinados apenas os acórdãos, não se analisando decisões monocráticas.

Utilizando a mesma abordagem metodológica, no ano de 2019, verificou-se a existência de 18 (dezoito) processos, entretanto, apenas 14 processos foram considerados, uma vez que 4 processos não abordaram questões relacionadas ao excesso de jornada, e o Reclamante não teve sua convivência familiar e lazer prejudicados.

Em relação ao ano de 2020, foram utilizados 6 (seis) processos, todos eles integrando a presente pesquisa. Já no ano subsequente, 2021, constatou-se a existência de 10 (dez) processos, todos incorporados à presente pesquisa. No que diz respeito ao ano de 2022, identificou-se 9 (nove) processos, os quais foram integralmente analisados nesta pesquisa. Por fim, em 2023, foram localizados 19 (dezenove) processos.

Dessa forma, totalizaram 71 processos que têm como foco central as longas jornadas de trabalho e, conseqüentemente, a violação de direitos fundamentais por atos

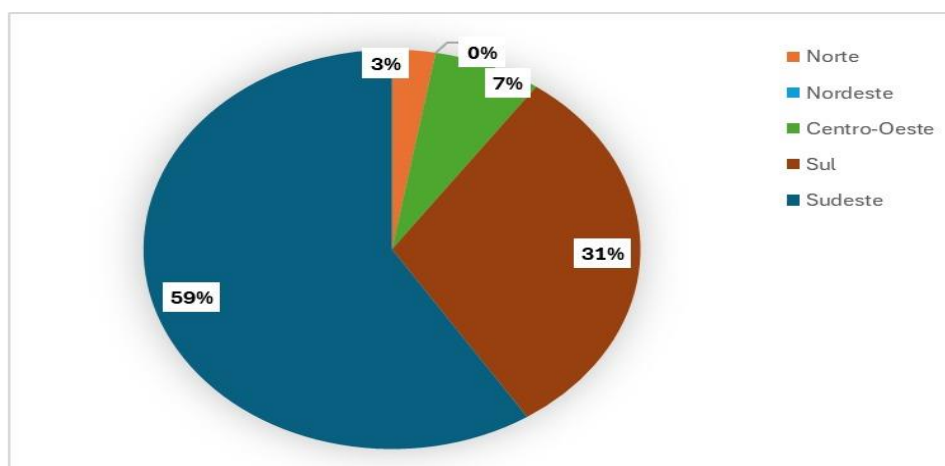
ilícitos dos empregadores, impactando as relações de vida e os projetos pessoais dos empregados.

Com essa sistemática, desenvolveu-se uma análise prospectiva com base na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, delineando as teses relacionadas aos danos extrapatrimoniais decorrentes do direito à desconexão e seus possíveis prejuízos extrapatrimoniais. A análise qualitativa envolveu a enumeração de todos os processos identificados nos anos de 2018 a 2023, acompanhada da elaboração de gráficos que proporcionam análises qualitativas sobre os danos existenciais.

4.2.3 Agentes envolvidos na investigação

Com o intuito de familiarizar-se com os responsáveis pelas decisões nos processos analisados, efetuou-se inicialmente uma investigação de natureza qualitativa, explorando adicionalmente os dados pertinentes encontrados nos registros da pesquisa. Ao extrair informações da tabela inicial, identificou-se as áreas geográficas do país em que foram ajuizados mais processos relacionados ao objeto de estudo, conforme será evidenciado no Gráfico 2:

Gráfico 2: Acórdãos por Região do país



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Tribunal Superior do Trabalho, 2023.

O gráfico 2 revela, de maneira inequívoca, que a região sudeste do Brasil desponta como o epicentro de ajuizamentos de reclamações trabalhistas em que se discute o direito à desconexão, conforme o escopo da pesquisa em questão. Essa predominância pode ser

atribuída, em grande parte, à elevada densidade populacional dos estados que compõem essa região, destacando-se São Paulo como o mais populoso do país. Além disso, a presença de dois Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) nesse estado, abrangendo a 2ª e a 15ª Região, contribui significativamente para a liderança da região sudeste no número de processos judiciais trabalhistas. Esses TRTs, por sua abrangência territorial e jurisdição, são considerados os tribunais de maior porte no país, reforçando a importância da região sudeste no cenário das demandas trabalhistas (Brasil, 2023).

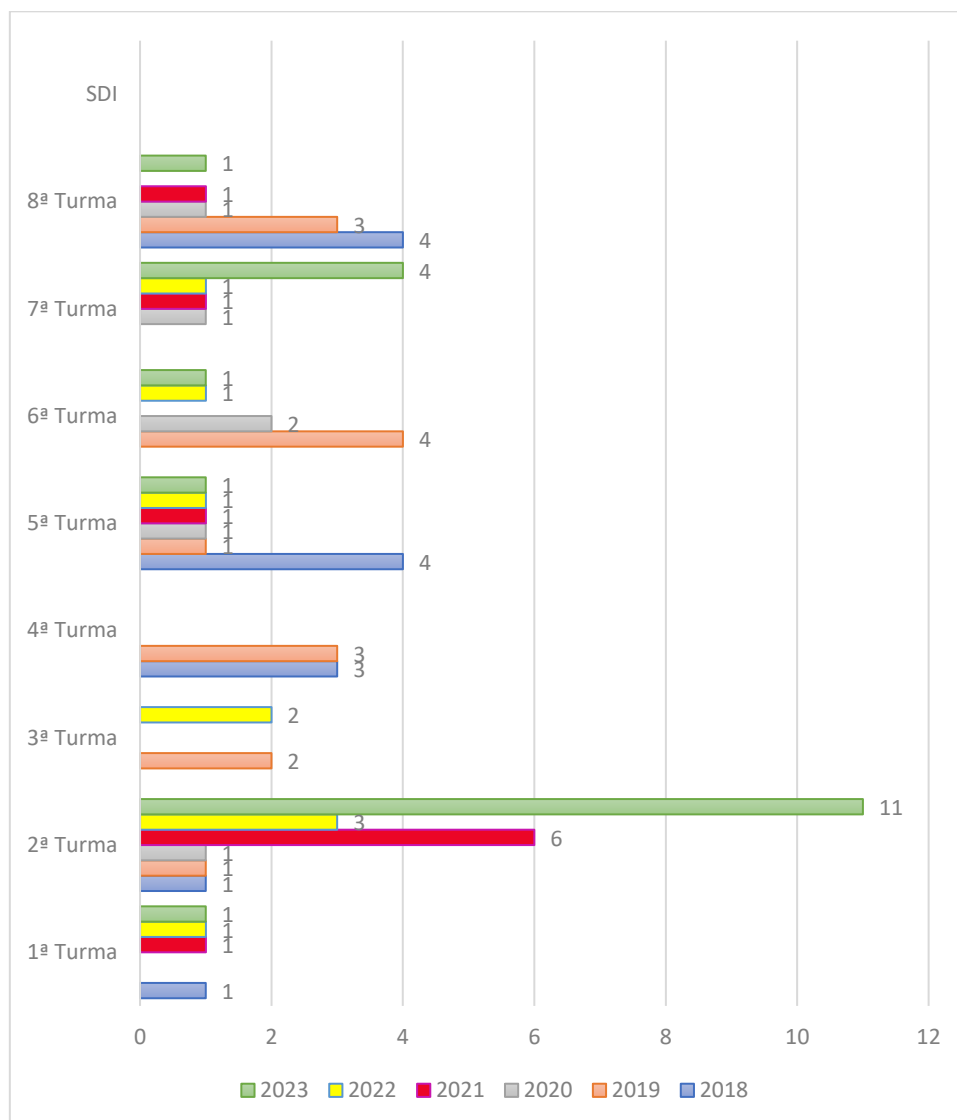
A concentração expressiva de ações trabalhistas nessa região também evidencia a complexidade e a amplitude das questões laborais que emergem, sugerindo a necessidade de atenção especial a políticas públicas e iniciativas destinadas a fomentar um ambiente de trabalho mais equilibrado e justo, capaz de prevenir conflitos e reduzir a litigiosidade no universo trabalhista.

Conforme mencionado anteriormente, a pesquisa adotou uma abordagem metodológica que combinou dados qualitativos para investigar os processos que alcançaram o Tribunal Superior do Trabalho. Os resultados revelaram que cada processo foi designado a um relator, indicando um sistema de distribuição claro e organizado. A pesquisa concentrou-se, exclusivamente, na análise das decisões colegiadas, evidenciando um recorte específico que se alinhou ao escopo da investigação.

A possibilidade de insatisfação por parte daqueles cujos processos foram designados a um relator é considerada, pois, se insatisfeitos com a decisão inicial, os interessados têm a opção de apresentar recursos às Turmas Recursais. Esse aspecto do sistema jurídico destaca a existência de um mecanismo de recurso que permite a reforma de decisões individuais. A pesquisa, ao se ater à análise das decisões colegiadas, ressalta o papel importante dessas instâncias superiores na revisão e na consolidação das decisões proferidas.

Neste sentido, a identificação das Turmas Recursais durante a pesquisa evidencia um interesse específico em compreender os agentes responsáveis pela elaboração dos Acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho (TST), conforme o Gráfico 3:

Gráfico 3 – Representação dos Processos por Turma



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Tribunal Superior do Trabalho, 2023.

O Gráfico 3 permite que se afirme que a 2ª e 8ª Turmas são as que mais se destacam na apreciação de recursos relacionados ao objeto de pesquisa em questão. Essa observação proporciona uma visão aprofundada do panorama jurídico, permitindo a identificação do entendimento preponderante nessas turmas. O destaque conferido a essas duas instâncias ressalta a importância de compreender as decisões e os posicionamentos adotados pelos magistrados, uma vez que influenciam diretamente a jurisprudência e, por conseguinte, moldam o curso das decisões judiciais.

A identificação do entendimento predominante nessas turmas não apenas oferece uma perspectiva estatística, mas também abre espaço para uma análise qualitativa das principais teses defendidas pelos magistrados. Este enfoque detalhado permite uma

compreensão mais abrangente das motivações das decisões judiciais, fornecendo *insights* valiosos sobre os princípios jurídicos e as interpretações que orientam o processo decisório. Dessa forma, o Gráfico 3 não apenas quantifica a atividade judicial, mas serve como uma ferramenta analítica fundamental para a compreensão da dinâmica jurídica e da construção jurisprudencial.

Além disso, ao destacar as 2ª e 8ª Turmas como protagonistas na análise, o Gráfico 3 possibilita a identificação de padrões e tendências específicas dessas instâncias, contribuindo para uma compreensão mais refinada das complexidades inerentes ao sistema judiciário.

4.2.4 Jornada de trabalho exercida

Um aspecto relevante a ser considerado refere-se à quantidade de horas dedicadas pelo colaborador. A análise torna-se essencial, uma vez que a jornada de trabalho representa o intervalo previamente estipulado em uma relação laboral. Isso visa assegurar que o empregado esteja disponível para o empregador e, principalmente, para garantir a conformidade com os horários estabelecidos, conforme evidenciado na tabela 1:

Tabela 1: Jornada de trabalho exercida pelo empregado

Jornada de trabalho						
Jornada / Ano	2018	2019	2020	2021	2022	2023
8h - 10h	0	3	4	0	0	11
10h - 12h	7	5	0	8	3	3
12h - 14h	4	5	2	2	4	5
14h>	2	1	0	0	2	0
Total	13	14	6	10	9	19

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Tribunal Superior do Trabalho, 2023.

Conforme evidenciado na tabela 1, nos processos analisados, a carga horária de trabalho variava entre 10 e 12 horas, configurando uma jornada excessiva.

É válido ressaltar que esses dados corroboram com o Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2022, revelando que as demandas por horas extras ocupam a segunda posição entre os temas mais recorrentes no Tribunal Superior do Trabalho, seguidas pelas reivindicações relacionadas a intervalos, que ocupam a quarta posição (Brasil, 2023).

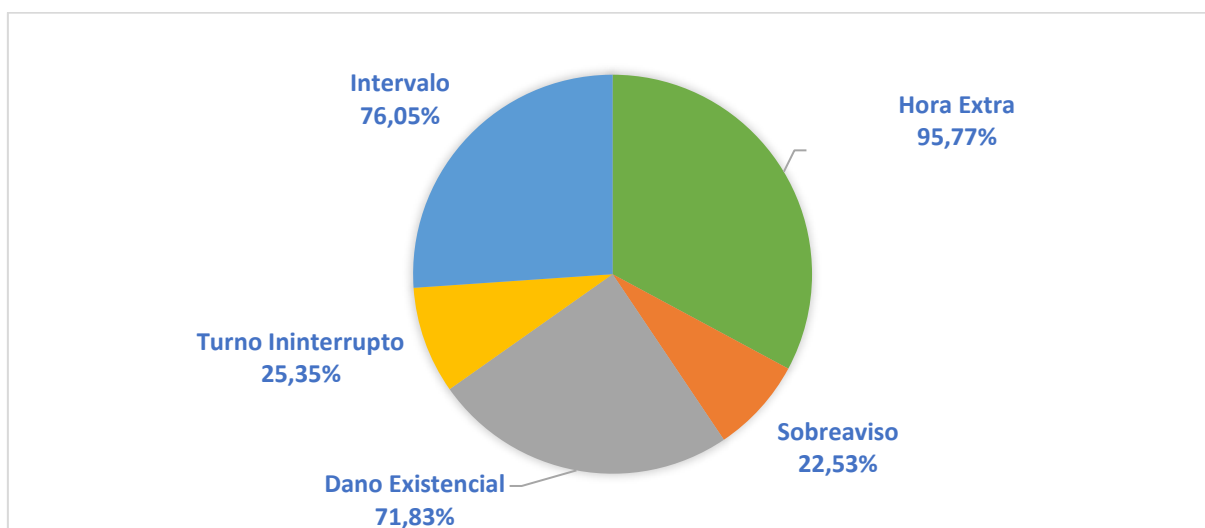
Dessa forma, as práticas adotadas pelos empregadores não apenas transgridem o direito ao lazer, mas, em sua essência, importam em desrespeito às normas de saúde e segurança do empregado, que visam impor limites à jornada laboral. É inquestionável que jornadas exaustivas, a proibição de gozo de férias e a negação do descanso semanal remunerado representam uma negação do direito ao lazer, acarretando prejuízos imateriais àqueles que se dedicam ao trabalho (Boucinhas; Alvarenga, 2013).

Nesse contexto, é afirmado que a violação do direito ao lazer configura uma afronta ao direito da personalidade do empregado, afetando a integridade do ser humano.

4.2.5 Análise dos pedidos formulados nas iniciais

O Gráfico 4 objetiva, ilustrar, de maneira clara, quais são os principais pedidos relacionados à jornada de trabalho nos processos em questão. Os elementos mais recorrentes incluem reivindicações por hora extra, intervalos, turno ininterrupto de revezamento e sobreaviso. Essa segmentação permite uma compreensão mais aprofundada das demandas dos empregados, revelando as áreas mais sensíveis ou propensas a conflitos nas relações laborais.

Gráfico 4 – Pedidos formulados relacionados a excesso de jornada.



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Tribunal Superior do Trabalho, 2023.

Ao aprofundar a análise dos dados provenientes dos 71 processos examinados, emerge uma tendência clara no panorama das reivindicações trabalhistas. Notável é o fato de que, em 95,77% dos casos, os requerentes pleitearam horas extras, evidenciando a prevalência das demandas relacionadas à jornada de trabalho. Este cenário sugere uma

realidade em que os profissionais frequentemente se veem compelidos a estender suas jornadas além do estipulado legalmente, indicando possíveis desafios no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Outro dado relevante aponta que 76,05% dos processos incluíam pedidos relacionados à concessão de intervalos adequados durante a jornada laboral. Esta constatação revela uma preocupação generalizada entre os empregados em relação às condições de trabalho que impactam, diretamente, seu bem-estar físico e mental. A busca por intervalos regulares denota a necessidade urgente de se respeitar as normas vigentes, visando não apenas a conformidade legal, mas também o respeito ao direito fundamental do empregado à pausa durante a sua jornada.

Além disso, a presença do dano existencial como a terceira demanda mais frequente, ainda que em menor proporção (em 76,05% dos casos), destaca uma correlação importante. A predominância de pedidos relacionados à jornada excessiva sinaliza que os empregados associam, de maneira crescente, o prolongamento indevido do expediente à possibilidade de vivenciarem situações que impactam seu bem-estar emocional e relações pessoais. Este elo entre a busca por horas extras e os pleitos por dano existencial sugere que muitos profissionais percebem a jornada excessiva como um catalisador para a usurpação de seus direitos fundamentais, como o direito à desconexão e ao convívio familiar.

Pode-se constatar, portanto, que no exercício de poder de gestão do trabalho, se o empregador estender excessivamente a jornada de seus colaboradores, impondo horários desproporcionados que dificultam a participação destes na sociedade, impedindo a dedicação a atividades religiosas, culturais, recreativas e de lazer com suas famílias, e ainda impossibilitando a participação em cursos preparatórios ou de aprimoramento, isso inevitavelmente resultará na privação do empregado da plena desconexão do trabalho.

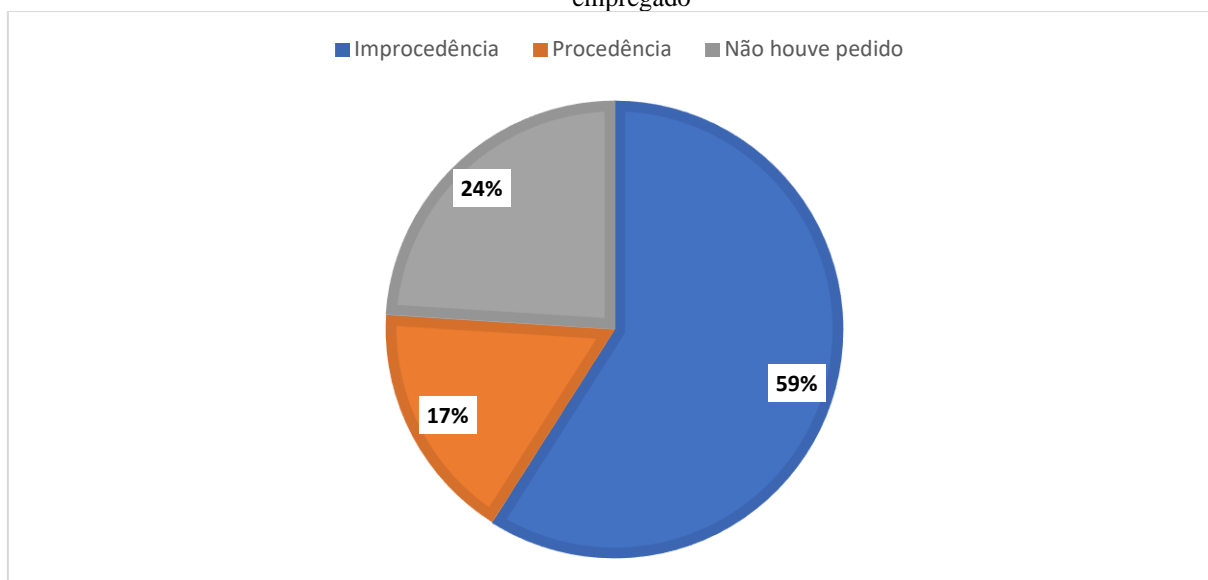
Portanto, o gráfico 4, ao mencionar que a violação de alguns desses aspectos pode gerar dano existencial, o trecho destaca a dimensão das consequências que os empregados podem enfrentar. O reconhecimento desses danos vai além do âmbito meramente legal, evidenciando a relevância psicossocial envolvida nas disputas trabalhistas, o que aponta para a necessidade de uma abordagem mais holística na gestão de recursos humanos, considerando não apenas os aspectos legais, mas também os impactos sobre a qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores.

Portanto, a análise detalhada dos pedidos nos processos investigados proporciona uma visão crítica sobre as dinâmicas existentes no ambiente de trabalho. Essa abordagem é importante para identificar áreas de melhoria nas políticas empresariais e para promover um ambiente laboral mais equitativo e sustentável, em que os direitos dos empregados sejam respeitados e as relações profissionais se desenvolvam de maneira saudável.

4.3 RESULTADOS DO ARCABOUÇO JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Passa-se a apresentar os resultados obtidos ao investigar a manifestação do direito à desconexão e os prejuízos decorrentes desse fenômeno. Os dados foram extraídos dos acórdãos analisados nas decisões do Tribunal Superior do Trabalho. Com base nisso, disponibiliza-se o Gráfico 5:

Gráfico 5: Análise das Decisões do TST por dano Existencial por jornada de trabalho exercida pelo empregado



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Tribunal Superior do Trabalho, 2023.

O Gráfico 5 revela que, dentre todos os processos compilados junto ao Tribunal Superior do Trabalho, conforme a metodologia delineada na seção IV deste estudo, cerca de 59% não resultaram em condenação por dano existencial em decorrência de excesso de jornada, proveniente da conexão ao trabalho. Apenas 17% dos casos apresentaram decisões condenatórias, evidenciando uma notável relutância por parte dos julgadores em responsabilizar as empresas por desrespeito ao direito à desconexão.

Além disso, restou evidenciado que, mesmo quando as empresas incorporam ao seu protocolo a implementação do controle de ponto, documentando, de maneira conclusiva, a intensidade da jornada de trabalho do empregado, e mesmo que este último apresente testemunhas em seu favor, o reconhecimento do direito ao dano existencial ainda permanece elusivo. Esta constatação sugere que, mesmo diante de evidências tangíveis que comprovam a exaustiva carga horária do empregado, a reivindicação por danos existenciais não encontra respaldo efetivo nas decisões judiciais.

Essa lacuna no reconhecimento do direito ao dano existencial, apesar da apresentação de elementos probatórios sólidos, como o controle de ponto e depoimentos testemunhais, levanta questões sobre a eficácia do sistema jurídico em reconhecer e remediar situações que envolvem esgotamento profissional. Dessa forma, a obtenção do reconhecimento do dano existencial continua a ser um desafio, ressaltando-se a necessidade de revisão e aprimoramento das abordagens relacionadas a essa temática.

Nesse contexto, observa-se que as reclamações frequentemente registradas se concentram, principalmente, na prática do prolongamento da jornada de trabalho, seja pela ultrapassagem do limite de oito horas diárias, pela supressão dos períodos de descanso intrajornada e interjornada, pelas situações de sobreaviso e pelo prolongamento do turno ininterrupto de revezamento, em desacordo com as disposições estabelecidas nas cláusulas da convenção coletiva de trabalho.

Isso evidencia que as demandas apresentadas estão, majoritariamente, relacionadas à extrapolação do tempo laboral, irregularidades que afetam diretamente a qualidade de vida do empregado, indo desde a extensão não autorizada da jornada até a desconsideração das normativas estipuladas em acordos coletivos (Krost, 2007).

Em resumo, verifica-se que as denúncias frequentes se concentram na questão do excesso de carga horária, incluindo situações de desrespeito aos intervalos regulamentares e extensão indevida dos turnos, revelando um cenário no qual as condições de trabalho não estão alinhadas com as cláusulas negociadas coletivamente, demandando medidas corretivas e fiscalização mais rigorosa para salvaguardar os direitos dos empregados.

As decisões condenatórias proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho foram fundamentadas em uma análise minuciosa das alegações de condutas ilícitas por parte das empresas demandadas. Nesse sentido, o Tribunal baseou-se em diversos dispositivos legais e jurisprudenciais relevantes, com o objetivo de garantir a justiça e a proteção dos direitos dos empregados.

Os fundamentos das decisões incluíram a aplicação dos dispositivos legais trabalhistas, tais como o art. 58, § 1º, e o art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que tratam da jornada de trabalho e do intervalo entre jornadas, respectivamente. Além disso, o Tribunal recorreu à Súmula 423 do TST, que trata do tempo à disposição do empregador, e ao art. 71 da CLT, que dispõe sobre o intervalo intrajornada.

Adicionalmente, foram considerados os preceitos constitucionais relacionados aos direitos trabalhistas, como os arts. 1º, II e IV, art. 5º, X, art. 6º e art. 7º, XV, da Constituição Federal, os quais estabelecem princípios fundamentais como a dignidade da pessoa humana, a proteção ao trabalho e a redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Por fim, as decisões também se respaldam em princípios gerais de direito, como os artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, os quais tratam da responsabilidade civil e dos danos causados a terceiros.

Os excedentes de jornada, bem como a supressão dos intervalos entre as jornadas ou do período destinado ao almoço, não apenas violam os direitos trabalhistas fundamentais, mas também podem acarretar danos extrapatrimoniais significativos aos empregados.

Esses fundamentos refletem a importância da aplicação rigorosa da legislação trabalhista e dos princípios constitucionais para garantir a justiça nas relações de trabalho e proteger os direitos dos empregados, contribuindo para um ambiente laboral mais equilibrado.

A abordagem do Tribunal Superior do Trabalho na resolução desses litígios, por sua vez, fundamentou-se em diversos dispositivos legais, demonstrando a complexidade e a variedade de elementos considerados no processo decisório, de acordo com a natureza específica de cada caso.

Essa constatação revela que, mesmo quando os advogados mencionam o excesso de horas trabalhadas em suas alegações iniciais, muitos deixam de requerer indenização pelo dano existencial, o que impede a apreciação e o desfecho de indenização pelos tribunais, que só podem agir mediante provocação das partes.

A escassez de deferimento da indenização por dano existencial nas ações desvela uma lacuna alarmante no reconhecimento e na proteção dos direitos do empregado. A análise de casos revela uma tendência preocupante, com uma parcela significativa de pedidos sendo indeferidos, muitas vezes com fundamento em dispositivos legais que, ao

invés de salvaguardar os direitos do empregado, parecem contribuir para a perpetuação de condições prejudiciais à sua qualidade de vida.

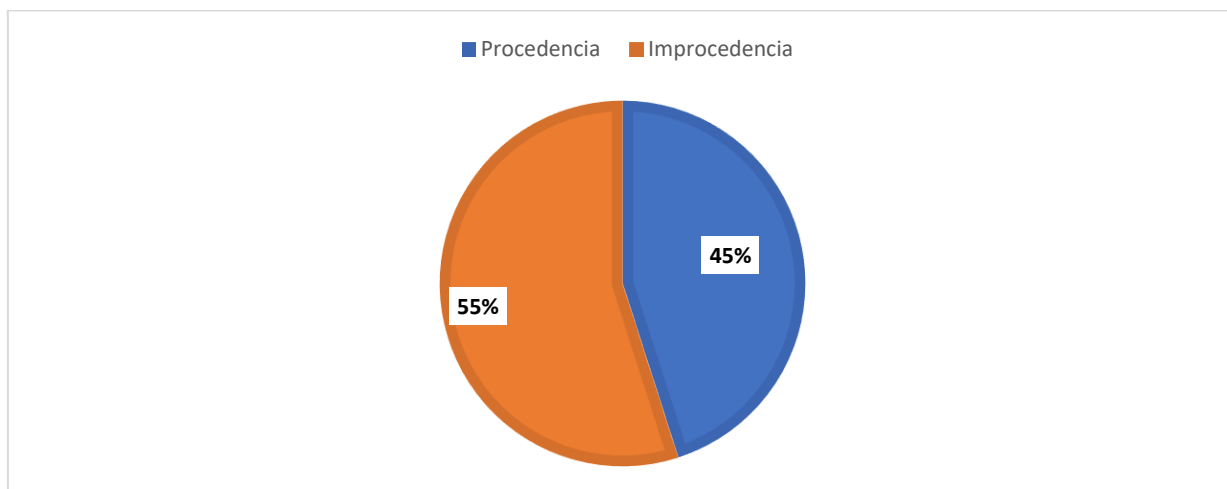
O desconhecimento generalizado do dano existencial é uma faceta crítica desse cenário. A ausência de pedidos nesse sentido demonstra não apenas uma falta de informação sobre os direitos do empregado à desconexão e ao convívio familiar, mas também evidencia a necessidade urgente de uma conscientização mais abrangente. Afinal, o direito à desconexão não deveria ser uma concessão eventual, mas sim um pilar fundamental para a preservação da saúde mental e do equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Calvet, 2006).

É imperativo questionar o papel do sistema jurídico e das instâncias responsáveis pela aplicação da legislação trabalhista diante dessa realidade. A ineficácia na garantia do direito à desconexão, por meio do reconhecimento do dano existencial, não apenas prejudica o empregado individualmente, mas também enfraquece a integridade do ambiente laboral como um todo. A busca incessante pela produtividade não pode sobrepujar os direitos fundamentais do empregado, especialmente quando se trata de preservar momentos de convívio familiar e de lazer, essenciais para uma vida equilibrada e saudável.

4.3.1. Rejeição do pedido de dano existencial por violação ao direito à desconexão

A partir da análise das decisões do TST relativas à concessão ou à negação de pedidos relacionados aos danos decorrentes de jornadas extenuantes, elaborou-se o Gráfico 6:

Gráfico 6: acórdãos do TST

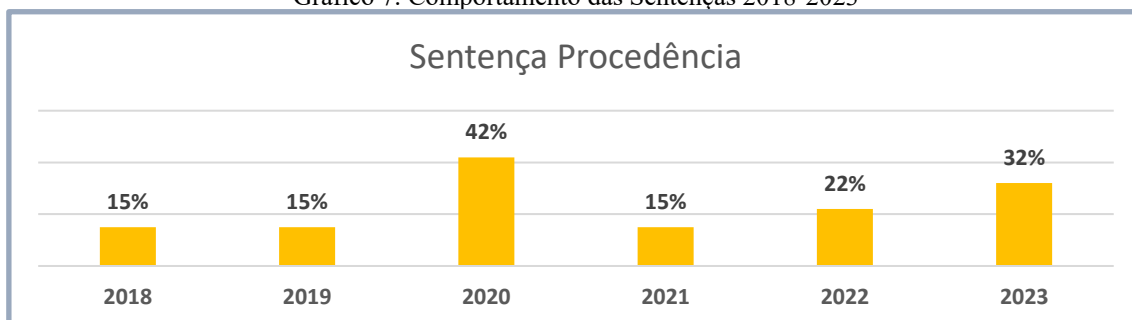


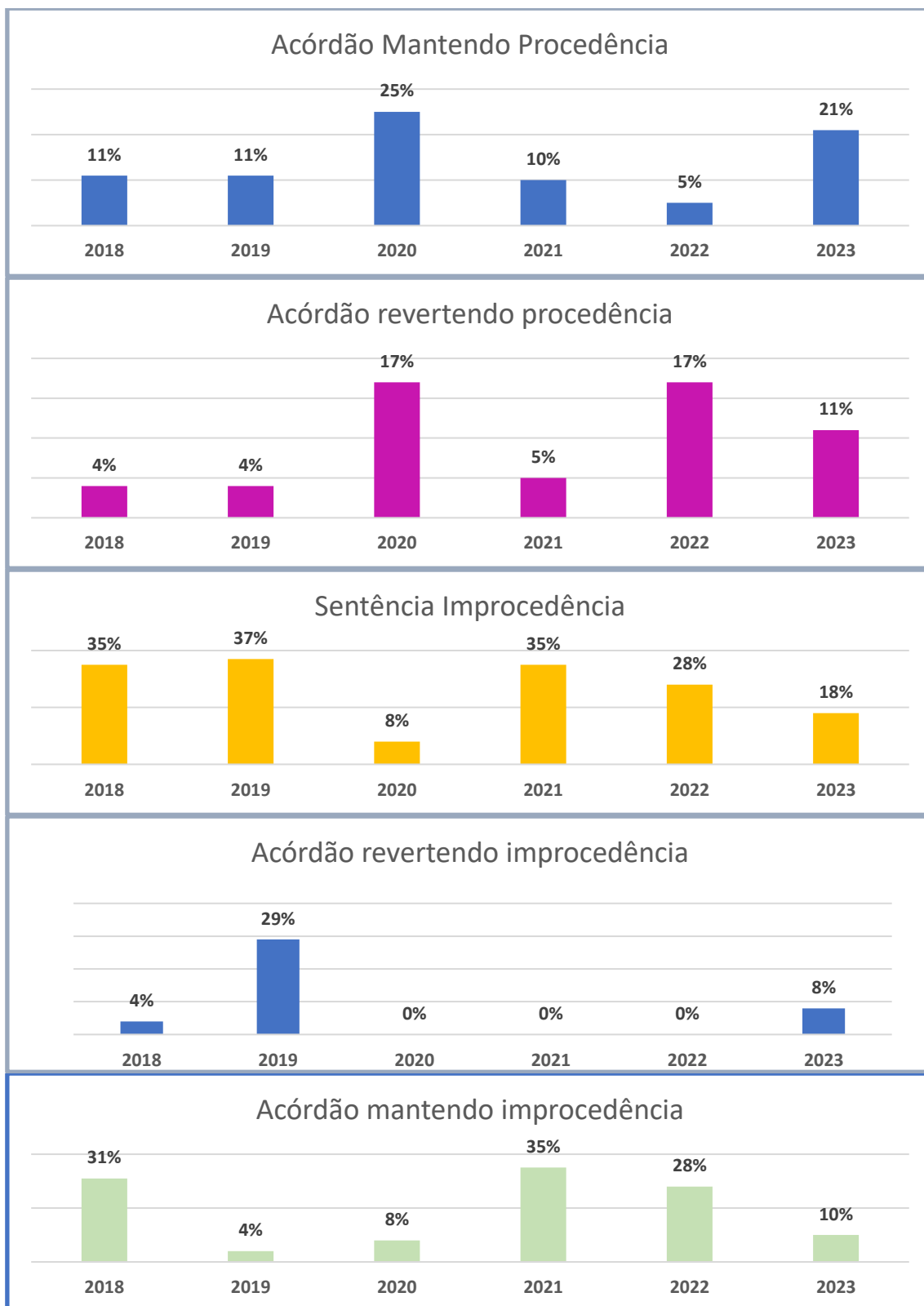
Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Tribunal Superior do Trabalho, 2023.

Este gráfico categoriza os acórdãos de maneira global com base nas decisões proferidas, visando resumir as teses predominantes formuladas nos casos analisados. Ao investigar as decisões judiciais referentes aos danos associados a jornadas exaustivas, o Gráfico 6 foi elaborado para sistematizar os acórdãos de acordo com as modalidades de decisões, com o intuito de identificar as teses predominantes que orientaram as decisões proferidas.

Essa abordagem analítica permite uma compreensão mais aprofundada das fundamentações jurídicas que respaldaram tanto a concessão quanto a denegação dos pedidos relacionados à exaustão decorrente de jornadas excessivas. O gráfico oferece uma representação visual que facilita a identificação de tendências e padrões nas decisões judiciais, contribuindo para uma análise mais robusta e detalhada sobre a interpretação e aplicação dos dispositivos legais pertinentes a essa questão.

Gráfico 7. Comportamento das Sentenças 2018-2023





Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Tribunal Superior do Trabalho, 2023.

Tabela 2: Comparativos

Decisão	Números
---------	---------

Procedência	32
Improcedência	39
TOTAL	71

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Tribunal Superior do Trabalho, 2023.

Como evidenciado, em 39 acórdãos, desde as instâncias inferiores até o Tribunal Superior do Trabalho, manteve-se a decisão de indeferir os pedidos de danos existenciais causados a empregados, argumentando-se que a prática de jornadas de trabalho excessivas, por si só, não configura dano existencial passível de indenização. Além disso, mesmo diante do labor em jornada extenuante, as decisões ressaltam que não foi comprovado que o empregado tenha sofrido violação à honra, imagem ou prejuízo capaz de afetar sua vida cotidiana em decorrência das práticas inadequadas do empregador. Diante disso, surge a indagação sobre o que seria considerado como "comprovação do dano".

Nos acórdãos analisados, alguns relatores justificaram a rejeição dos pedidos com base na ausência de provas, argumentando que a constatação do dano deve ser específica para justificar a reparação pleiteada. No entanto, é fundamental reconhecer a desnecessidade de demonstração concreta do prejuízo às relações sociais e à ruína do projeto de vida do empregado, de modo que, a jornada excessiva revela, por si só, a dor e o dano à sua personalidade (*in re ipsa*).

Todavia, o TST não aceita a automática inferência de que a prestação de horas extraordinárias, por si só, resulte na ruptura das relações sociais do empregado ou na supressão de seu projeto de vida, como destacado em trechos do acórdão do processo nº 402-61.2014.5.15.0030¹⁰⁵.

O julgamento reflete o conjunto de outras decisões, sugerindo uma tentativa de evitar o reconhecimento do direito à desconexão do empregado. Isso fica evidente ao considerar a importância do tempo livre, que é essencial para que o indivíduo possa exercer diversos direitos, como o direito à educação e ao convívio familiar. Além disso, pode-se argumentar que a saúde também está relacionada, vez que, além das medidas

¹⁰⁵ é inviável a presunção de que, no caso dos autos, o dano existencial efetivamente aconteceu, em face da ausência de provas neste sentido. Embora a possibilidade, abstratamente, exista, é necessário que ela seja constatada no caso concreto para que sobre o indivíduo recaia a reparação almejada. Demonstrado concretamente o prejuízo às relações sociais e a ruína do projeto de vida do empregado, tem-se como comprovados, *in re ipsa*, a dor e o dano à sua personalidade. O que não se pode admitir é que, comprovada a prestação de horas extraordinárias, extraia-se daí automaticamente a consequência de que as relações sociais do empregado foram rompidas ou que seu projeto de vida foi suprimido do seu horizonte.

preventivas e cuidados com acidentes de trabalho, o direito à saúde implica em consultas médicas, períodos de repouso e descanso, elementos cruciais para evitar doenças, inclusive as ocupacionais. Todas essas atividades, na prática, ocorrem durante o tempo livre do indivíduo.

Diante desse contexto, a efetivação dos direitos torna-se um desafio significativo na sociedade contemporânea, mesmo quando já estão estabelecidos e reconhecidos.

Deve-se ressaltar que o direito ao lazer se destaca como um poderoso instrumento para garantir a concretização dos direitos fundamentais. Essa perspectiva ressalta a necessidade de reconhecer e valorizar o tempo destinado ao lazer como uma ferramenta essencial na busca pela realização plena dos direitos fundamentais, conforme destacado (Lunardi, 2008).

Com base nessas considerações, torna-se evidente a violação do direito à desconexão devido ao excesso de jornada, uma vez que os colaboradores enfrentam restrições substanciais em suas vidas pessoais em decorrência de conduta ilícita do empregador. Isso resulta em uma perda irreparável de tempo que poderia ser legitimamente dedicado ao descanso, ao convívio familiar, ao lazer, ao estudo, ao aprimoramento profissional, entre outras atividades, sem mencionar a necessidade de recuperação das energias físicas e mentais naturalmente desgastadas pelo trabalho.

A sobrecarga de trabalho, em muitas ocasiões, encontra-se devidamente registrada nas decisões do Tribunal de primeira instância. Esse registro valida a condenável postura do empregador, que abusa de seu poder direcional ao impor jornadas excessivas, restringindo assim os direitos fundamentais ao descanso e lazer. As consequências evidentes para a saúde do empregado incluem a obrigação de produzir sem a oportunidade de recuperar as energias despendidas, caracterizando uma clara violação dos direitos humanos fundamentais, impactando a dignidade, a liberdade e o bem-estar moral da demandante. Portanto, torna-se imperativo buscar reparação legal para essa situação.

Em 39 processos, as fundamentações dos acórdãos compilados permitiram a constatação de que os recursos foram indeferidos para manter a improcedência dos pedidos, como exemplificado no processo nº 402-61.2014.5.15.0030, ressaltam a aplicação do art. 186 do Código Civil, o art. 5º, X, da Constituição Federal e o artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estes dispositivos legais impõem ao autor

o ônus da prova de suas alegações, a título de exemplo, apresenta-se o Acórdão nº 21532-85.2014.5.04.0007¹⁰⁶.

Conforme extrai-se dos gráficos acima, em todos os anos, os maiores números são de recursos improvidos, resultando na manutenção da improcedência da ação. A justificativa é a falta de evidências efetiva do dano existencial, decorrente do fato de o ônus da prova recair sobre o reclamante.

A exigência de provas concretas sem levar em conta as nuances do ambiente laboral pode desencorajar empregados a buscar reparação para violações de direitos. Além disso, ressalta a necessidade de uma abordagem mais flexível e contextualizada na avaliação de casos que envolvem alegações de dano existencial. Isso porque a complexidade das relações de trabalho muitas vezes dificulta a prova precisa. A revisão do peso atribuído ao ônus probatório pode ser importante para garantir que a justiça trabalhista não apenas resolva disputas, mas também promova um ambiente laboral mais equitativo e respeitoso com os direitos fundamentais do empregado.

A análise detalhada dessas decisões revelou que o art. 818 da CLT e o art. 186 do Código Civil foram invocados tanto para deferir quanto para indeferir os pleitos relacionados ao direito à desconexão. Mesmo nos processos em que o dano foi reconhecido, os magistrados optaram por fundamentar suas decisões em outros motivos, como ilustrado nos acórdãos que mantiveram a decisão do Tribunal Regional do Trabalho. Nestes casos, a configuração do dano foi sustentada apenas com base na ideia de "prejuízo ao tempo que todo indivíduo livre detém", conforme registrado no acórdão do processo nº 10525-56.2017.5.03.0157¹⁰⁷.

¹⁰⁶ RRAg - 21532-85.2014.5.04.0007: Com efeito, esta Corte tem firme jurisprudência no sentido de que a jornada de trabalho extensa, por si só, não enseja indenização por danos morais, sendo necessária a efetiva comprovação do dano existencial, por meio de fatos e elementos de prova que demonstrem a violação material concreta do direito do empregado ao convívio social e ao descanso (...) Assim sendo, incorreu a decisão regional em possível ofensa ao art. 186 do Código Civil e art. 818 da Consolidação das Leis Trabalhistas, razão pela qual dou provimento ao agravo para melhor exame do agravo de instrumento.

¹⁰⁷ A Corte tem reconhecido que a submissão do empregado, por meio de conduta ilícita do empregador, ao excesso de jornada extraordinária, para muito além do tempo suplementar autorizado na Constituição Federal e na CLT, quando cumprido de forma habitual e por determinado período, pode tipificar o dano existencial (modalidade de dano imaterial e extrapatrimonial), por representar prejuízo ao tempo que todo indivíduo livre detém para usufruir de suas atividades pessoais, familiares e sociais, ademais da recomposição de suas forças físicas e mentais. Nesse contexto, além de ser devido ao empregado a quitação das horas trabalhadas, há de se restituir ao seu patrimônio jurídico a afetação de sua dignidade e existência. (...) No presente caso, o reclamante trabalhava doze horas por dia (das 6h30 às 18h30), de segunda a sexta, e em dois sábados por mês das 7h às 14h30, extrapolando em muito os limites definidos na Constituição Federal. O excesso comprovadamente havido *in casu* dispensa demonstração dos

O que restou evidenciado em, aproximadamente, 32 dos acórdãos, exemplificando-os pelo proferido no processo nº 0011218-65.2016.5.03.0063, que revisaram a sentença inicial desfavorável e concederam exclusivamente danos existenciais, em decorrência de jornadas laborais extenuantes, foi o entendimento de que a postura empresarial ao exigir tal esforço comprometeu o direito à desconexão do trabalho, o direito ao lazer e à realização do projeto de vida do empregado.

Adicionalmente, o empregado se vê obrigado a abdicar de atividades relacionadas à sua vida pessoal devido às exigências laborais excessivas, negligenciando as relações familiares, as interações sociais, a prática de esportes e os momentos de lazer e estudos. Tal situação representa uma clara transgressão ao princípio da dignidade da pessoa humana, conforme disposto no art. 1º, III, da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988).

Atualmente, é perceptível uma expansão notável na variedade de tipos e modalidades de danos, todos originados a partir de danos materiais ou imateriais. Exemplifica-se essa diversificação com a presença de categorias como o dano moral coletivo, dano estético, dano existencial, dano à imagem, dano punitivo, dano pedagógico, dano social, dano ambiental, dano por perda de uma chance, entre outras. Essa extensa gama de categorias assemelha-se à vastidão das adversidades e sofrimentos humanos, destacando a complexidade e a amplitude das consequências que ações inadequadas podem desencadear na vida de um indivíduo (Bebber, 2009).

Apesar de certos avanços, o atual posicionamento do TST enfatiza a exigência de prova concreta do dano existencial¹⁰⁸ decorrente de jornada excessiva. Os acórdãos argumentam, sucintamente, que a mera extensão da jornada de trabalho, por si só, não é suficiente para fundamentar a alegação de dano moral. De acordo com a jurisprudência mencionada, é incumbência do empregado comprovar que a longa jornada teve um impacto negativo, levando à deterioração das relações sociais ou comprometendo seus projetos de vida. O dano moral, nesse contexto, não é presumível, demandando evidências específicas.

O excerto também ressalta que o simples descumprimento de obrigações trabalhistas, como a imposição de jornada excessiva, não acarreta automaticamente o reconhecimento do dano moral. É essencial demonstrar a repercussão efetiva do fato,

prejuízos advindos ao descanso, lazer, convívio familiar e recomposição física e mental do reclamante. O dano existencial se configura *in re ipsa*. Não há violação do art. 5º, X, da CF.

¹⁰⁸ RR-1625-41.2012.5.04.0801, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, DEJT 11/04/2017.

evidenciando a lesão aos direitos da personalidade¹⁰⁹. O ônus probatório recai sobre o reclamante, por ser fato constitutivo de seu direito¹¹⁰, que deve mostrar que a jornada extensa causou prejuízos tangíveis, alterando seus hábitos de vida, relações familiares, sociais, afetivas e profissionais, ou, ainda, que houve frustração em seus projetos de vida¹¹¹.

Outro ponto que se constatou pela análise das decisões é a necessidade de a jornada excessiva, perdurar no tempo¹¹². A continuidade dessa prática é considerada importante para que haja uma alteração significativa nos objetivos de vida do empregado. Situações como o trabalho por mais de 14 horas diárias, inclusive aos sábados e feriados, são apontadas como causadoras de frustração a projetos pessoais¹¹³.

Além disso, as decisões enumeram casos de jornadas semanais extremamente longas, como 15 horas e 30 minutos diários ou 16 horas diárias, de segunda a sábado¹¹⁴, com intervalos mínimos. Esses exemplos visam enfatizar a importância da persistência temporal da jornada excessiva para configurar, efetivamente, o dano existencial, vez que, ao longo do tempo, tais práticas podem resultar em prejuízos significativos nas relações sociais e nos objetivos de vida do empregado.

O verdadeiro dano existencial emerge quando há um contínuo desrespeito à legislação trabalhista, como a prática recorrente de excesso de trabalho além dos limites legais, caracterizando exploração da mão de obra. Essa persistência, aliada à comprovação do prejuízo ao desenvolvimento pessoal e às relações sociais do empregado¹¹⁵, constitui uma afronta aos seus direitos fundamentais, configurando, efetivamente, o dano existencial.

¹⁰⁹ ARR-704-72.2010.5.20.0004, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 11/11/2016.

¹¹⁰ RR-129-15.2013.5.04.0001, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma, DEJT 04/12/2015.

¹¹¹ AIRR-11324-97.2015.5.18.0013, Relator Ministro Antonio José de Barros Levenhagen, 5ª Turma, DEJT 11/04/2017. No mesmo sentido: AIRR-079-67.2010.5.20.0006, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, DEJT 06/03/2017; ARR 704-72.2010.5.20.0004, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 11/11/2016; RR-11628-88.2013.5.18.0103, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, DEJT 08/05/2015; RR-154-80.2013.5.04.0016, Relator Ministro João Oreste Dalazen, 4ª Turma, DEJT 31/03/2015; Ag-AIRR-10725-95.2013.5.03.0030, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma DEJT 25.11.2016.

¹¹² ED-RR-12-33.2014.5.09.0071, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, DEJT 07/04/2017.

¹¹³ AIRR-1478-84.2015.5.06.0144, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, DEJT 10/03/2017.

¹¹⁴ AIRR-1255-07.2011.5.04.0281, Rel. Desembargadora Convocada Luíza Aparecida Oliveira Lomba, 1ª Turma, DEJT 17/04/2015.

¹¹⁵ ED-RR-12-33.2014.5.09.0071, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, DEJT 07/04/2017.

Nos gráficos 10, 11 e 12, percebe-se que, entre os anos de 2021 e 2023, a taxa de indeferimento de pedidos de dano existencial registrou uma queda significativa, indicando uma consolidação progressiva do entendimento sobre o tema. Essa tendência sugere uma maior sensibilização e aceitação da existência desse tipo de dano, embora haja resistência em reconhecer plenamente o direito à desconexão.

Portanto, persiste uma resistência considerável no reconhecimento do direito à desconexão, refletindo na negação ou na redução do número de casos em que a indenização é deferida. Esse cenário se contrapõe às contínuas batalhas travadas contra práticas prejudiciais, conforme evidenciado na tabela 2.

Os empregados, conforme acentuado, estão cada vez mais vinculados ao ambiente de trabalho, sofrendo danos e restrições em sua vida além do expediente devido a condutas ilícitas dos empregadores. Isso não apenas impede a prática de diversas atividades culturais, sociais, recreativas e afetivas, mas também compromete o desenvolvimento de projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoal, desrespeitando, ainda, as normas de saúde e segurança do empregado ao impor limites à jornada. As jornadas excessivas, a proibição de férias e do descanso remunerado semanal são práticas que não apenas negam o direito ao lazer, mas também causam danos imateriais aos indivíduos envolvidos (Lora, 2013).

Os empregados que se encontram imersos nessas condições laborais acabam presos em um ciclo vicioso de prolongamento excessivo da jornada, que impacta, de maneira direta, a estrutura familiar e a saúde mental. Esses indivíduos, no entanto, submetem-se a tais circunstâncias não por escolha, mas por falta de alternativas viáveis para garantir o próprio sustento e o de seus familiares. A carência de opções torna-se uma realidade inescapável para muitos empregados, resultando em um comprometimento significativo de sua qualidade de vida e do bem-estar psicológico (Lora, 2013).

É importante reconhecer que o direito à desconexão vai além de uma mera formalidade legal; trata-se de uma salvaguarda essencial para a preservação da dignidade humana no ambiente de trabalho. A falta de conscientização sobre esse direito e as barreiras impostas pela sistemática rejeição de demandas em que é pleiteado contribuem para a perpetuação de um contexto laboral prejudicial, que não apenas compromete o indivíduo, mas também mina os alicerces essenciais da vida familiar e o bem-estar psíquico.

Em última análise, destaca-se a relevância incontestável do reconhecimento do direito à desconexão pelo Poder Judiciário como um passo fundamental na busca por equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A violação do direito ao lazer não pode ser subestimada, pois atinge não apenas a integridade pessoal do empregado, mas reverbera na coesão familiar e na saúde mental. O estabelecimento desse direito é vital para conferir aos empregados uma ferramenta que lhes permita resistir ao ciclo vicioso do excesso de jornada, preservando aspectos essenciais de suas vidas fora do ambiente de trabalho.

O dano existencial, nesse contexto, emerge como um meio pelo qual o empregado busca reparar os danos decorrentes da desconsideração do direito à desconexão. Ao reconhecer e compensar essas violações, o Poder Judiciário não apenas resguarda os direitos fundamentais dos empregados, mas também contribui para a construção de um ambiente laboral mais justo e equitativo. Em última instância, a consolidação do dano existencial como um instrumento efetivo de reparação é essencial para a promoção de um ambiente de trabalho que valoriza não apenas a produtividade, mas também o bem-estar humano.

4.3.2 Valores arbitrados

Na sequência, o Gráfico 6 apresenta os valores requeridos a título de indenização relacionados à jornada extenuante nas petições iniciais das reclamações trabalhistas objeto de análise na pesquisa. Na maioria dos casos analisados, as expectativas de compensação financeira variavam entre 10 a 50 salários-mínimos, abrangendo pedidos ilíquidos.

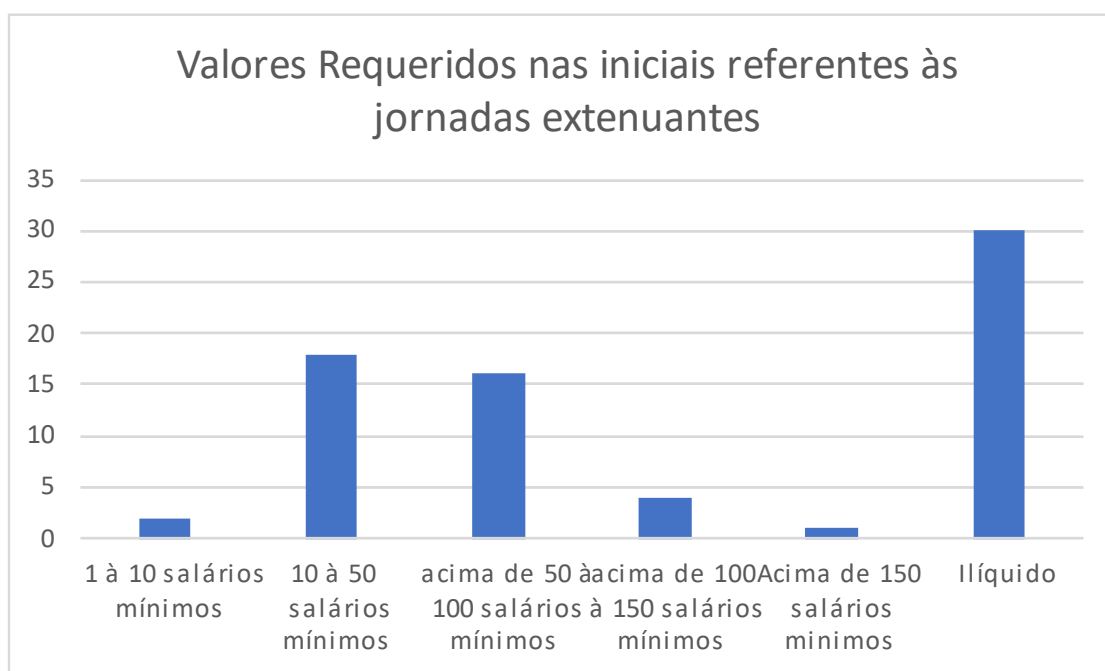
Cabe esclarecer que o termo pedido ilíquido se refere a uma solicitação em uma ação judicial na qual o valor ou a quantidade específica da compensação pretendida não é claramente definido. Em outras palavras, trata-se de um pedido em que a quantia exata a ser recebida pelo autor da ação não foi estabelecida com precisão. Isso pode acontecer em casos nos quais a extensão dos danos ou prejuízos sofridos não pode ser facilmente quantificada de antemão, seja porque envolve danos futuros, incertos ou difíceis de mensurar.

Quando um pedido é ilíquido, cabe ao tribunal determinar o valor ou a medida apropriada da compensação com base nas provas apresentadas durante o processo. Isso pode envolver a avaliação de testemunhos, evidências documentais, perícias e outros

elementos relevantes para determinar a extensão dos danos e o montante justo a ser concedido à parte demandante. Em alguns casos, a lei ou jurisprudência podem fornecer diretrizes sobre como calcular a compensação em situações específicas de pedido ilíquido.

Todos os gráficos e tabelas apresentados nesta dissertação, referentes a valores e foram organizados em moeda nacional (reais):

Gráfico 8 – Valores requeridos nas iniciais referentes às jornadas extenuantes



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Tribunal Superior do Trabalho, 2023.

A seguir, na tabela 3, foi realizado uma comparativo, notando-se que as decisões do Tribunal Superior do Trabalho que reconhecem a jornada extenuante nas condenações por dano existencial deferem valores substancialmente inferiores em comparação com os pedidos inicialmente apresentados nas petições trabalhistas:

Tabela 3: Comparativo de valores

Valores/Pedidos/Decisões	Valores requeridos nas iniciais (jornadas extenuantes)	Valores concedidos nas decisões (jornadas extenuantes)		
	Inicial	Sentença	Acórdão (TRT)	Acórdão (TST)
1 à 10 salários mínimos	2	12	22	12
10 à 50 salários mínimos	18	16	18	12
acima de 50 à 100 salários mínimos	16	2	2	4
acima de 100 à 150 salários mínimos	4			
Acima de 150 salários mínimos	1	2	2	1
Ilíquido	30			
Improcedência		39	27	44

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Tribunal Superior do Trabalho, 2023.

A compensação de danos, conforme observado, fundamentou-se em princípios essenciais, notadamente o da razoabilidade. Este princípio ressalta que uma simples irritação não deve ser passível de indenização, mas requer cautela para evitar que a justificativa de ser um mero aborrecimento torne-se motivo para negar a reparação. Além disso, a reparação precisa ser proporcional ao dano, a fim de evitar enriquecimento ilícito. Diante desse contexto, a análise de cada caso concreto pelo julgador torna-se importante, visando não desencorajar o empregado prejudicado a buscar seus direitos, ao mesmo tempo em que não estimula condutas ilegais.

O equilíbrio na aplicação do ressarcimento é essencial para manter a integridade do sistema jurídico e garantir que as decisões não gerem injustiças ou desestimulem a busca por justiça. A análise criteriosa de cada caso, aliada à clareza nas razões para negar ou conceder indenizações, é fundamental para criar um ambiente jurídico que promova a equidade e a justiça, evitando extremos que possam comprometer a confiança no sistema (Diniz, 1998).

Conclui-se, portanto, que tanto o gráfico quanto a tabela que apresentam os valores das indenizações nas decisões, tornam evidente uma tendência preocupante: um padrão consistentemente baixo de valores. Essa constatação lança luz sobre a possível falta de comprometimento e sensibilidade do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em relação à gravidade dos danos provenientes das extensas jornadas de trabalho. A fixação de indenizações em níveis baixos pode sugerir uma subavaliação do impacto real que o

excesso de trabalho pode ter sobre a saúde física e mental dos empregados, assim como em suas relações familiares e qualidade de vida.

Essa padronização de valores mais baixos nas indenizações levanta questões relevantes sobre a eficácia do sistema de reparação de danos na esfera trabalhista. A falta de uma abordagem mais robusta por parte do TST pode desencorajar, de maneira desproporcional, os empregados a buscarem compensações por danos sofridos, reduzindo a dissuasão efetiva contra práticas laborais abusivas. A importância de uma compensação justa e proporcional não se resume apenas à reparação individual, mas também à função dissuasória que as decisões do tribunal deveriam exercer sobre práticas empresariais prejudiciais e desrespeitosas.

Ademais, a discrepância entre os valores de indenização e a extensão dos danos causados pelas longas jornadas questiona a coerência do sistema judicial em abordar, efetivamente, as questões relacionadas ao excesso de trabalho. A necessidade de uma revisão e na abordagem do TST para refletir a gravidade dessas violações é importante para assegurar uma justiça eficaz e promover condições de trabalho mais saudáveis e equilibradas para os empregados.

4.4 A IMPORTÂNCIA DA REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO CONTEXTO JURÍDICO BRASILEIRO; CONTRIBUIÇÕES DO DIREITO COMPARADO

Há uma notável lacuna no ordenamento jurídico brasileiro no que tange ao reconhecimento do direito à desconexão. Este aspecto é particularmente relevante, considerando a crescente interconexão entre as esferas profissional e pessoal na contemporaneidade. A ausência de uma legislação clara que assegure o direito do empregado a se desconectar após o expediente contribui para um cenário em que o equilíbrio entre vida profissional e pessoal é frequentemente comprometido.

O reconhecimento do prejuízo de extensas jornadas de trabalho na vida pessoal dos empregados, é evidente. O contexto atual revela uma realidade em que a linha que separa o tempo dedicado ao trabalho e o tempo reservado para as atividades pessoais muitas vezes se dissipa, resultando em implicações negativas para o bem-estar dos empregados. A falta de legislação específica que delimite claramente os períodos de

desconexão permite que a sobreposição dessas esferas prejudique a qualidade de vida e o direito ao lazer e convívio familiar (Boucinhas; Alvarenga, 2013).

A ausência de reconhecimento formal do direito à desconexão também amplifica a vulnerabilidade do empregado diante da crescente pressão por produtividade e pela disponibilidade constante. A inexistência de regulamentação clara sobre essa questão contribui para um ambiente laboral em que a invasão do tempo pessoal pelo profissional é tolerada, resultando em uma cultura que desvaloriza os momentos dedicados à família, lazer e descanso.

Diante desse cenário, é imprescindível que o ordenamento jurídico evolua para incorporar dispositivos que reconheçam e garantam o direito à desconexão. Esta medida não apenas resguardaria os direitos fundamentais dos empregados, mas também contribuiria para uma cultura empresarial mais sustentável, promovendo a saúde mental e o equilíbrio necessário para o pleno desenvolvimento das atividades profissionais e pessoais (Boucinhas; Alvarenga, 2013).

Ademais, a partir dos resultados encontrados na jurisprudência, é evidente que o conceito de direito à desconexão não possui uma interpretação uniforme nos pronunciamentos das Cortes trabalhistas. Na verdade, o termo é frequentemente empregado apenas no contexto do direito ao repouso ou à ausência de perturbações durante os períodos de descanso, sem considerar, explicitamente, o uso de dispositivos tecnológicos. Em alguns casos, também é utilizado para embasar argumentações em questões processuais. Assim, conclui-se que ainda não há uma proteção jurídica clara a esse direito pelos tribunais.

No que diz respeito aos casos em que a violação do direito à desconexão resultou em horas extras, a maioria não mencionava o uso de dispositivos tecnológicos, sugerindo que o termo é interpretado principalmente como o direito simplesmente ao descanso. Observa-se, portanto, que em algumas situações, a expressão "direito à desconexão" é citada nos julgamentos como equivalente a direito à não realização de atividades laborais, não refletindo o sentido original proposto pela legislação francesa. Este último está vinculado à preservação da vida pessoal do empregado, impedindo o uso de dispositivos eletrônicos para a realização de trabalho fora do horário estipulado, incluindo acesso a *e-mails*, plataformas *online* e outros meios de comunicação eletrônica relacionados ao trabalho.

A legislação francesa estabelece, portanto, um marco jurídico claro para proteger os empregados da invasão do espaço pessoal pelo ambiente de trabalho, indo além da simples pausa de atividades laborais. Ao evitar o acesso a *e-mails*, plataformas *online* e outros meios de comunicação eletrônica relacionados ao trabalho fora do expediente, busca-se mitigar o impacto negativo do trabalho incessante na saúde mental e no bem-estar dos empregados. Essa abordagem proativa enfatiza a importância de limitar a intrusão profissional na esfera pessoal, promovendo, assim, um ambiente laboral mais saudável e equilibrado.

A discrepância entre a concepção original do direito à desconexão na legislação francesa e sua interpretação em alguns julgamentos destaca a necessidade de uma compreensão mais aprofundada e uniforme desse direito. A expressão "direito à desconexão" não deve ser simplificada como a mera ausência de atividades laborais, mas sim como uma salvaguarda essencial para preservar a autonomia e a intimidade do empregado em relação ao seu tempo pessoal, contribuindo para uma cultura de trabalho mais humanizada e sustentável (Lunardi, 2008).

Fazer menção a um conceito sem fornecer a devida definição de seu significado e do interesse jurídico protegido pode resultar na falta de tratamento jurídico preciso desse direito, simplificando-o como mero sinônimo do direito ao descanso ou à ausência de trabalho, sem enfrentar adequadamente a complexidade da relação entre tecnologia como ferramenta de trabalho e a conciliação entre vida profissional e pessoal na era digital (Antunes, 2018). Além disso, negligência a proteção fundamental da vida pessoal do empregado como elemento importante para realizar a dignidade da pessoa humana.

Apesar das dificuldades verificadas na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, a garantia desse direito no Brasil ainda ocorre, principalmente no âmbito do Poder Judiciário, quando as disputas são levadas aos tribunais, embasadas nas normas constitucionais que protegem a duração do trabalho. Isso implica que as consequências legais por violar o direito à desconexão são variadas e dependem das circunstâncias específicas, como a capacidade de controlar ou não a jornada de trabalho, em contraposição com a legislação portuguesa quanto ao tema, pois propõe penalidades claras em casos de violação desse direito, estendendo sua proteção a todos os empregados, independentemente de terem controle sobre a gestão de seu tempo de trabalho.

As penalidades previstas na legislação refletem a importância atribuída ao direito à desconexão como um componente essencial para preservar a integridade do tempo dedicado à vida pessoal, independentemente das nuances de controle de jornada.

Ao adotar uma abordagem que não vincula as penalidades à capacidade de controle da jornada, a legislação portuguesa destaca a universalidade desse direito, reconhecendo que todos os empregados merecem proteção contra a intrusão indesejada do trabalho em suas vidas fora do expediente. Essa perspectiva reforça o compromisso de Portugal em criar um ambiente laboral que promova não apenas a eficiência, mas também o respeito pelos limites temporais individuais e o direito fundamental ao descanso e ao lazer.

A análise do direito à desconexão e de sua previsão na legislação portuguesa destaca aspectos que podem inspirar a reflexão sobre a implementação de medidas semelhantes no contexto brasileiro. O compromisso de Portugal em estabelecer penalidades claras para violações desse direito, independentemente do controle de jornada, ressoa como uma abordagem mais abrangente e inclusiva. Essa perspectiva é importante para o Brasil, onde a diversidade de regimes de trabalho e a falta de regulamentação específica sobre a desconexão deixam muitos empregados desprotegidos.

Ao considerar a importância do direito à desconexão para os moldes brasileiros, é essencial reconhecer que a invasão constante do trabalho na vida pessoal pode ter implicações negativas tanto para a saúde mental dos empregados quanto para a qualidade do tempo dedicado à família e ao lazer. Adotar uma abordagem mais abrangente, como a observada em Portugal, pode contribuir significativamente para a promoção de um ambiente de trabalho mais equilibrado e saudável no Brasil.

Além disso, a aplicação de penalidades independentemente do controle de jornada ressalta a universalidade desse direito, assegurando proteção para todos os empregados, independentemente da natureza de seu emprego. Isso é particularmente relevante em um país como o Brasil, com uma ampla variedade de formas de emprego e modelos de trabalho. A implementação de regulamentações mais claras e abrangentes sobre a desconexão no Brasil poderia contribuir para um ambiente de trabalho mais humano, alinhado com os princípios fundamentais de respeito à dignidade e aos direitos dos empregados.

Assim, a codificação do direito à desconexão emerge como uma medida para assegurar sua observância de maneira equitativa, embora haja limitações para regulamentação e implementação plena.

O principal objetivo da introdução desse direito é restringir a jornada de trabalho na era digital, considerando o uso de dispositivos de comunicação instantânea como ferramenta profissional. Isso ocorre porque, enquanto os meios informatizados proporcionam controle e uma sensação de liberdade por um lado, por outro, provocam a perda de controle e alienação resultantes desse uso (Chalet; Datchary, 2014).

Outro ponto que há de ser ressaltado é que uma das barreiras para implementar o direito à desconexão no Brasil, seguindo o modelo da legislação francesa, está relacionada à falta de uma negociação coletiva anual obrigatória para abordar determinados temas no contexto jurídico nacional. No país, não existe a obrigação de que empregadores e sindicatos se envolvam em negociações sobre questões específicas, como a definição dos mecanismos necessários para que os empregados exerçam o direito de se desconectar.

Isso se deve ao fato de que o direito coletivo do trabalho no Brasil tem como princípios fundamentais a liberdade e autonomia sindical, impedindo a intervenção do Estado nas negociações coletivas, exceto quando há limitações decorrentes de outros princípios igualmente protegidos.

Uma ilustração concreta dessas limitações encontra-se no art. 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que elenca os direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por meio de acordos ou convenções coletivas. No entanto, é válido explorar alternativas, e um exemplo inspirador é o enfoque adotado pela legislação francesa.

A possibilidade de permitir que empresas estabeleçam, por meio de convenções coletivas de trabalho, as regras para o direito à desconexão, apresenta-se como uma alternativa plausível. No Brasil, em que o princípio do negociado prevalece sobre o legislado, essa abordagem ganha relevância, destacando a importância e o reconhecimento das negociações coletivas de trabalho como instrumentos eficazes na adaptação de direitos laborais à dinâmica específica de cada setor ou empresa.

Ao examinar o artigo 611-B da CLT, percebe-se a necessidade de flexibilidade na legislação trabalhista para abarcar as distintas realidades e demandas do mundo laboral contemporâneo. A experiência francesa, ao impor a definição das regras de desconexão por meio de negociações coletivas, proporciona um modelo que reconhece a diversidade

de contextos empresariais. Essa abordagem alinha-se ao princípio de que as relações de trabalho podem ser mais efetivas quando moldadas por meio de acordos específicos entre empregadores e empregados, valorizando a autonomia e a capacidade de adaptação das partes envolvidas.

Adicionalmente, no Brasil, em que o entendimento de que o negociado prevalece sobre o legislado ganha destaque, a incorporação de uma regulamentação similar à francesa reforçaria a importância das negociações coletivas, isto porque decorre de uma decisão vinculante do Supremo Tribunal Federal (STF), representada pelo tema 1046¹¹⁶, ressaltando, a relevância das negociações coletivas entre empregadores e empregados na definição de condições de trabalho mais adequadas, essa medida favoreceria um ambiente de trabalho mais imparcial e estável, onde os direitos dos empregados são respeitados e preservados conforme as exigências contemporâneas.

Por meio das negociações coletivas, os empregados têm a oportunidade de ter voz ativa na determinação das condições em que realizam suas atividades laborais, garantindo assim que seus direitos sejam respeitados e preservados de acordo com as demandas e realidades específicas de cada contexto de trabalho. Além disso, as negociações coletivas podem contribuir para a construção de relações mais colaborativas e harmoniosas entre empregadores e empregados, promovendo um clima organizacional mais positivo e produtivo.

Essa flexibilidade permitiria que as empresas ajustassem as regras do direito à desconexão de acordo com suas particularidades, promovendo a eficiência e a adequação às demandas específicas de cada setor. Isso ressalta não apenas a relevância das negociações coletivas, mas também como essas instâncias podem contribuir positivamente para a construção de um ambiente de trabalho mais equitativo e adaptado às particularidades de cada segmento econômico no Brasil.

¹¹⁶ O tema 1046 destaca a importância das negociações coletivas entre empregadores e empregados no estabelecimento de condições de trabalho que atendam às necessidades específicas de cada contexto laboral. Essa decisão reforça o papel fundamental das convenções e acordos coletivos na regulação das relações de trabalho, reconhecendo que os envolvidos, com base em suas particularidades e demandas, estão mais bem posicionados para definir as condições que melhor se adequam às suas realidades. Isso evidencia uma valorização da autonomia e da autonomia da vontade das partes envolvidas, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado. Além disso, ao fortalecer as negociações coletivas, essa decisão contribui para a construção de relações laborais mais colaborativas e harmoniosas, onde os interesses tanto dos empregadores quanto dos empregados são levados em consideração de forma equânime.

Uma outra restrição à aplicação efetiva do direito à desconexão está relacionada ao monitoramento dos momentos de conexão, uma vez que o engajamento no trabalho pode ocorrer em intervalos breves e, geralmente, se trata de um período fragmentado. O registro preciso da jornada também é complicado devido ao comportamento dos empregados, que enfrentam dificuldades em distinguir entre a esfera profissional e pessoal devido à internalização de determinadas ideias (Antunes, 2018).

O reconhecimento do direito à desconexão pelos tribunais brasileiros destaca-se como um importante marco na construção de um arcabouço jurídico que respeite os limites temporais individuais, promovendo um ambiente de trabalho mais equilibrado. Esta evolução reflete a sensibilidade crescente para as mudanças nas dinâmicas laborais, especialmente diante das tecnologias que potencializam a continuidade do trabalho para além dos limites tradicionais do expediente. Contudo, a ausência de uma legislação explícita sobre o tema deixa lacunas que precisam ser preenchidas para garantir uma aplicação mais consistente e universal desse direito.

A discussão sobre o direito à desconexão, embora enraizada em decisões judiciais, instiga a necessidade de um diálogo mais amplo entre legisladores, empregadores, sindicatos e a sociedade como um todo. O Brasil enfrenta o desafio de encontrar um equilíbrio entre as demandas da produtividade e a preservação do bem-estar dos empregados. Dessa forma, a formulação de uma legislação específica e explícita sobre o direito à desconexão surge como uma medida essencial para consolidar e proteger esse direito fundamental no contexto laboral brasileiro.

Embora o direito à desconexão possa ser reconhecido por meio da construção jurisprudencial, a promulgação de uma lei que trate especificamente desse assunto tem o potencial de ampliar sua abrangência e conferir-lhe um tratamento uniforme (Soares, 2009).

Neste sentido, embora esteja em tramitação um projeto de lei no Brasil com o propósito de coibir abusos por parte dos empregadores, como mencionado na seção 4, item 1, evitando assim a confusão entre a vida privada e profissional dos indivíduos e prevenindo doenças ocupacionais, estresse e depressão, é importante ressaltar que a conscientização sobre a desconexão deve começar pelo próprio empregado. A importância de preservar a esfera familiar e a vida social não pode ser subestimada, mesmo que haja uma regulamentação que penalize práticas abusivas.

O projeto de lei em andamento representa um avanço significativo na proteção dos direitos dos empregados, demonstrando o reconhecimento das crescentes preocupações relacionadas à desconexão no contexto digital. Caso a legislação seja aprovada, ela desempenhará um papel importante ao impor responsabilidades aos empregadores, sinalizando a necessidade de respeitar os limites temporais dos funcionários.

O Projeto de Lei 4.044/2020, que trata do direito à desconexão, poderia se inspirar em aspectos relevantes da legislação francesa e portuguesa sobre o tema para promover uma regulamentação mais abrangente e eficaz desse direito no contexto brasileiro.

Em primeiro lugar, o projeto poderia sugerir a definição clara do direito à desconexão, estabelecendo os limites e as condições para o uso de dispositivos eletrônicos fora do horário de trabalho, isso poderia incluir a especificação de períodos de descanso durante os quais os empregadores não podem exigir resposta imediata a comunicações de trabalho.

Além disso, o projeto poderia propor a criação de mecanismos de controle e fiscalização para garantir o cumprimento do direito à desconexão, podendo envolver a exigência de registros de horário de trabalho, comunicações de trabalho fora do expediente, a imposição de sanções para os empregadores que violarem essas disposições e a implementação de canais de denúncia para que os empregados possam relatar casos de violação de seus direitos.

Neste sentido, o projeto poderia contemplar a previsão de penalidades significativas para as empresas que descumprirem as regras estabelecidas, essas penalidades poderiam incluir multas financeiras proporcionais ao porte da empresa e à gravidade da violação, bem como a obrigação de indenizar os empregados pelos danos causados pela falta de desconexão.

Outro ponto importante seria a promoção da conscientização e da educação sobre o direito à desconexão, tanto entre os empregadores quanto entre os empregados, isso poderia ser feito por meio de campanhas de informação e capacitação, visando sensibilizar as partes envolvidas sobre a importância do equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Ademais, o projeto poderia incentivar a negociação coletiva entre empregadores e empregados para adaptar as regras de desconexão às necessidades específicas de cada setor e empresa, isso poderia envolver a inclusão de cláusulas sobre desconexão em

convenções coletivas de trabalho, permitindo uma maior flexibilidade e personalização das regras.

Em suma, o Projeto de Lei 4.044/2020 poderia se beneficiar da legislação francesa e portuguesa sobre o direito à desconexão para propor medidas mais abrangentes e eficazes de proteção dos empregados brasileiros contra a sobrecarga de trabalho e a invasão do tempo pessoal por parte dos empregadores.

Entretanto, é essencial enfatizar que a desconexão é uma responsabilidade compartilhada. Os empregados devem reconhecer a importância de estabelecer limites claros entre trabalho e vida pessoal, priorizando sua esfera familiar e social. Mesmo com a possível aprovação da legislação, a mudança de mentalidade e práticas individuais continua sendo um fator determinante para a efetiva implementação do direito à desconexão.

Cabe destacar a necessidade de o TST, considerar, efetivamente, nos casos concretos, a existência de dano *in re ipsa*, pelo simples prolongamento regular da jornada do empregado, quer porque desrespeitados os três oitos (oito horas de jornada, oito horas de descanso e oito horas para cuidar da vida pessoal) ou a jornada em turnos de revezamento fixada em normas coletivas.

Na verdade, a mera existência do fato (jornada excessiva ou desrespeito aos momentos de descanso e lazer por contatos do empregador ou teletrabalho) já caracteriza o dano.

Exigir que o empregado comprove que não conseguiu, efetivamente, repousar as 8 (oito) horas, ou que deixou de conviver com sua família e seus amigos, ou ainda, que tinha um projeto de vida cuja concretização foi impedida pela violação ao direito à desconexão, é contrária o que se entende por dano *in re ipsa*.

O dano *in re ipsa* é aplicado quando a própria ocorrência de um fato ou evento é suficiente para presumir a existência do dano, dispensando a necessidade de prova adicional por parte da parte prejudicada. Em outras palavras, em determinadas situações, a natureza do evento é tão evidente que não requer evidências adicionais para comprovar o dano (Soares, 2023).

No contexto do direito à desconexão, as longas jornadas de trabalho, a constante disponibilidade exigida pelos empregadores e a falta de intervalos adequados são situações que, por si só, já indicam o prejuízo à saúde mental, ao convívio social e à qualidade de vida do empregado (Scalzilli, 2020).

Ao negar a aplicação do princípio do dano *in re ipsa* no contexto do direito à desconexão, não apenas se subestima a gravidade dos danos causados pela sobrecarga de trabalho, mas também se desconsidera a realidade enfrentada pelos empregados, ao não reconhecer a existência evidente desses danos, corre-se o risco de minimizar os impactos negativos que a constante disponibilidade laboral fora da expediente causa na vida dos empregados.

A falta de aplicação do dano *in re ipsa* neste contexto implica em exigir dos empregados uma prova adicional, muitas vezes difícil de ser obtida, para corroborar os efeitos nocivos da sobrecarga de trabalho. Isso pode colocar uma carga adicional sobre os empregados já sobrecarregados, que enfrentam desafios significativos para documentar e provar os danos sofridos (Ledur, 2020).

Portanto, ao não reconhecer a existência do dano *in re ipsa* no direito à desconexão, o maior prejudicado é, sem dúvida, o empregado, ao exigir provas complementares para corroborar os danos sofridos devido à sobrecarga de trabalho, coloca-se um ônus injusto sobre os ombros do empregado, que muitas vezes já está lidando com condições laborais desafiadoras, resultando, em uma desvantagem significativa para os empregados, que veem seus direitos fundamentais serem negados ou minimizados (Cançado; Leal, 2019).

Portanto, é essencial que se reconheça e se aplique adequadamente o princípio do dano *in re ipsa* no contexto do direito à desconexão, garantindo assim uma proteção mais eficaz e justa dos direitos dos empregados.

Com efeito, caso a legislação seja aprovada, o papel do Tribunal Superior do Trabalho em reconhecer devidamente o direito à desconexão e arbitrar valores significativos por meio do dano existencial seria fundamental. Esta medida não apenas garantiria a efetiva aplicação da legislação, mas também serviria como um instrumento de dissuasão, desencorajando práticas abusivas por parte dos empregadores.

A luta histórica pela regulamentação das jornadas laborais no Brasil pode encontrar um desfecho mais positivo com a implementação efetiva do direito à desconexão e a devida punição para aqueles que desrespeitarem esses limites, visando um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa evidenciou que, com os avanços tecnológicos, houve um importante comprometimento, na sociedade contemporânea, do efetivo gozo do direito à desconexão pelos empregados, tendo se tornado comum que estejam disponíveis a qualquer momento, mesmo após o término da jornada de trabalho contratada, o que gera uma sobrecarga emocional e interfere negativamente na vida pessoal e familiar.

Diante das análises realizadas, torna-se evidente que o trabalho, sendo uma atividade essencial para os seres humanos, está cada vez mais entrelaçado com o tempo. Uma tendência notável é o crescimento do tempo dedicado ao trabalho em detrimento do destinado ao lazer, uma vez que esse tempo é percebido como uma representação de riqueza e status social.

Nesse contexto, é interessante observar que se parte do pressuposto, especialmente da perspectiva marxista, de que a verdadeira liberdade humana começa com a redução da jornada de trabalho. Essa redução é vista como uma condição fundamental para que os trabalhadores possam desfrutar do tempo livre de maneira autônoma, sem a constante pressão e exploração do trabalho excessivo.

Assim, as conclusões apontam para a necessidade de repensar a relação entre trabalho e tempo na sociedade contemporânea, visando alcançar um equilíbrio que permita não apenas a produção econômica, mas também o bem-estar e a realização pessoal dos indivíduos. A busca por uma jornada de trabalho mais justa e por um tempo livre mais significativo é crucial para promover uma verdadeira emancipação dos trabalhadores e garantir uma vida digna e plena para todos, de modo que se tenha uma desconexão do meio ambiente laboral.

Constatou-se que, no ordenamento jurídico brasileiro, o direito à desconexão ainda carece de uma regulamentação específica, embora os tribunais brasileiros já tenham proferido decisões favoráveis à desconexão no ambiente de trabalho.

A fim de tentar contribuir à discussão da matéria, a pesquisa buscou, a partir da análise das legislações francesa e portuguesa, países em que o direito à desconexão foi formalmente reconhecido, estabelecendo-se limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso, especialmente no contexto da era digital.

Destacou-se que, na França, o direito à desconexão foi introduzido pela primeira vez em 2017, como parte da legislação de reforma do trabalho conhecida como "Lei El

Khomri", consoante a qual as empresas com mais de 50 funcionários devem negociar acordos sobre o uso de dispositivos digitais fora do horário de trabalho, garantindo o direito dos trabalhadores a se desligarem e se desconectarem do trabalho durante seu tempo livre.

Já em Portugal, o direito à desconexão foi incluído no Código do Trabalho em 2019, sendo previsto que os trabalhadores têm o direito de não responder a mensagens de trabalho fora do horário de expediente, salvo em situações excepcionais e devidamente justificadas. E, em caso de não ser informada a justificativa, o trabalhador será remunerado como se hora extra fosse.

Os exemplos de sucesso na França e em Portugal mostram que a implementação do direito à desconexão é viável e eficaz quando há uma legislação clara e um compromisso por parte das empresas e dos trabalhadores em respeitar essas regras.

Além da análise das legislações mencionadas, procurou-se abordar o estado da arte da questão no ordenamento jurídico brasileiro, por meio de revisão da literatura e da análise dos Projeto de lei n.º 6.038, de 2016 (Brasil 2016), de autoria da deputada Angela Albino e o Projeto de Lei nº 4.044, de 2020 (Brasil, 2020), de autoria do Senador Fabiano Contarato, estando este segundo, ainda em tramitação, que visam a regular o direito à desconexão.

Procedeu-se, também, a uma abordagem qualitativa, buscando-se processos julgados pelo Tribunal Superior do Trabalho, os quais foram sistematizados em um banco de dados, totalizando 102 acórdãos relacionados especificamente ao direito à desconexão em decorrência do excesso de jornada até o final de 2023. Adicionalmente, foram elaboradas várias tabelas e gráficos para facilitar a visualização e a interpretação dos resultados obtidos durante o processo de investigação.

A análise dos processos revelou que os reclamantes cumpriam jornadas de 10h a 12h diárias, caracterizando uma carga horária de trabalho excessiva, recorrendo ao Poder Judiciário para obter a reparação dos direitos trabalhistas que foram infringidos. Eles buscam não apenas uma compensação financeira pelo tempo adicional de trabalho não remunerado, mas também o reconhecimento do direito a uma jornada de trabalho justa e equilibrada.

Além disso, observou-se a supressão dos intervalos intrajornada e interjornada, que são períodos de descanso assegurados por lei para os trabalhadores, destinados a garantir sua saúde e bem-estar durante a jornada de trabalho.

Constatou-se haver dano existencial aos trabalhadores, com prejuízos aos seus projetos de vida e às relações pessoais dos trabalhadores, cuja reparação deve ocorrer.

Os resultados desta pesquisa revelam não apenas a frequência de violações dos direitos trabalhistas, como horas extras não pagas e supressão de intervalos, mas também a importância crescente atribuída à proteção do bem-estar e da qualidade de vida dos trabalhadores, evidenciada pelo reconhecimento do dano existencial nos processos judiciais.

Defendeu-se uma evolução da jurisprudência, no sentido de que se reconheça que, ao trabalhador, não se deve atribuir o ônus de provar suas alegações, especialmente quando se trata de danos existenciais decorrentes do desrespeito ao direito à desconexão e ao excesso de jornada. É fundamental que as decisões judiciais levem em conta essa desigualdade de recursos e oportunidades na avaliação das evidências apresentadas, garantindo uma proteção efetiva dos direitos trabalhistas e uma justiça mais equânime e inclusiva para todas as partes envolvidas.

Assim, propõe que haja uma evolução da jurisprudência trabalhista moldada pela compreensão do dano existencial, reconhecendo que o simples fato de comprovar uma jornada excessiva, de forma reiterada e além dos limites constitucionais, já é suficiente para configurar esse tipo de dano.

Isso porque o dano, nos moldes apresentados, é indenizável e pode ser considerado como um caso de dano *in re ipsa*, ou seja, um dano que se presume existir com base nos fatos apresentados, dispensando a necessidade de uma prova adicional para sua configuração. Isso significa que, uma vez demonstrada a jornada excessiva e os danos decorrentes dela, presume-se que o trabalhador sofreu um dano existencial que deve ser reparado, tornando mais eficiente e justo o processo de obtenção de compensação pelos prejuízos enfrentados.

Para assegurar efetivamente o direito à desconexão, é necessário utilizar os institutos já existentes no ordenamento jurídico, adaptando-os e interpretando-os de maneira apropriada para abranger essa questão emergente. A partir dessa base consolidada, pode-se então avançar na discussão sobre o assunto e trabalhar na elaboração de uma legislação específica que trate do direito à desconexão de forma abrangente e eficiente.

Como destacado na introdução, a presente pesquisa visou a responder ao seguinte questionamento: de que forma as legislações portuguesa e francesa podem ser utilizadas,

como parâmetros, para a regulamentação do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro?

A hipótese, pois, é de que, as legislações portuguesa e francesa asseguram avanços na regulamentação do direito à desconexão, com destaque ao estabelecimento de condições por meio de negociação coletiva, de modo que podem servir, como parâmetros, à regulação no ordenamento jurídico brasileiro.

Essa hipótese foi confirmada, de modo que o Brasil poderia se espelhar nessas legislações para criar suas próprias políticas que garantam o direito à desconexão, adaptadas à realidade e às necessidades do mercado de trabalho brasileiro.

Diante das análises realizadas sobre as ações relacionadas ao direito à desconexão, é possível tirar algumas conclusões importantes.

Primeiramente, observou-se que a região que mais ingressou com ações buscando esse direito foi a região Sudeste, justificada pela densidade populacional e pela presença de dois Tribunais Regionais do Trabalho em São Paulo. Essa alta demanda reflete a lacuna legislativa existente, levando o Tribunal Superior do Trabalho (TST) a utilizar outros dispositivos legais para embasar suas decisões.

Além disso, ao analisar os tipos de pedidos e danos demandados nessas ações, constatou-se que os principais pleitos estão relacionados ao excesso de jornada, como horas extras, supressão de intervalos e requerimentos de dano existencial. Estas demandas geralmente estão ligadas a jornadas extensas de trabalho, variando entre 10 a 12 horas.

No entanto, chama a atenção o padrão relativamente baixo dos valores de indenizações, situando-se entre 1 a 10 salários mínimos. Esse cenário sugere uma falta de reconhecimento da gravidade dos danos advindos das longas jornadas laborais.

Embora o direito à desconexão tenha sido reconhecido e solicitado perante a justiça, principalmente através do dano existencial, derivado do dano moral, constatou-se que a maioria (59%) dos acórdãos não resultou em condenação por esse dano em decorrência do excesso de jornada. O entendimento predominante é de que o simples excesso de jornada não gera automaticamente o direito ao dano existencial, não sendo presumido. O TST argumenta que a prestação de horas extraordinárias por si só não implica na ruptura das relações sociais do empregado ou na supressão de seus projetos de vida.

Dessa forma, mesmo com o reconhecimento do direito à desconexão, há uma clara resistência em relacionar o excesso de jornada diretamente com danos existenciais, demonstrando uma interpretação restritiva por parte do TST em relação a essa questão.

Portanto, é fundamental que o Brasil avance nesse sentido, promovendo debates e discussões sobre o tema e buscando formas de implementar políticas e legislações que garantam o direito dos trabalhadores à desconexão, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável, equilibrado e produtivo.

Dessa forma, a pesquisa ressalta a necessidade de uma legislação mais robusta e eficaz que proteja os direitos e o bem-estar dos trabalhadores em face das demandas implacáveis do mercado, pois o empregado, muitas vezes visto como apenas um recurso para maximização de lucros, precisa ser reconhecido como um ser humano completo, com necessidades físicas, emocionais e sociais que vão além do mero desempenho no trabalho.

Com efeito, após analisar as legislações portuguesa e francesa em relação ao direito à desconexão, é evidente que algumas medidas poderiam inspirar o ordenamento jurídico brasileiro. Entre elas, destaca-se a necessidade de estabelecer limites e condições para o uso de dispositivos eletrônicos fora do horário de trabalho, visando proteger o tempo de descanso e lazer dos trabalhadores.

Além disso, propõe-se a criação de mecanismos de controle e fiscalização para garantir o efetivo cumprimento do direito à desconexão, como o desenvolvimento de aplicativos que monitorem e limitem o acesso dos trabalhadores às comunicações de trabalho fora do expediente.

Também é fundamental impor sanções para os empregadores que violarem as disposições relacionadas ao direito à desconexão, além de implementar canais de denúncia para que os empregados possam relatar casos de violações de seus direitos, assegurando uma proteção legal efetiva.

Ademais, a promoção de campanhas e capacitações sobre o direito à desconexão é crucial para conscientizar tanto empregadores quanto trabalhadores sobre a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Por fim, incentivar negociações coletivas entre empregadores e empregados para adaptar as regras de desconexão às particularidades de cada setor é uma medida que pode trazer benefícios significativos, permitindo uma maior flexibilidade e adequação às necessidades específicas de cada ambiente de trabalho.

Essas medidas, baseadas nas experiências de Portugal e França, podem contribuir para a proteção dos direitos dos trabalhadores brasileiros e para a criação de um ambiente laboral mais saudável e equilibrado.

Isso implica não apenas reconhecer a existência desses direitos, mas também assegurar mecanismos eficazes de reparação e prevenção de danos, garantindo que as empresas sejam responsabilizadas quando violarem os direitos fundamentais dos trabalhadores. Essa abordagem não só promoverá um ambiente de trabalho mais justo e humano, mas também contribuirá para uma sociedade mais equitativa e sustentável como um todo.

REFERÊNCIAS

ADORNO, Theodor. **Tempo livre. A indústria cultural e sociedade**. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2 ed, São Paulo, LTr, 2016.

ALVES, Giovanni; AMARAL, André Luís Vizzaccaro; MOTA, Daniel Pestana. **Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do homem que trabalha**. LTr.2012

ANTUNES, Ricardo. Entrevista com o prof. Ricardo Antunes em Motivivência, Ano XXII, Nº 35, pp. 202-233, Dez./2010.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2ª edição. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução: Roberto Raposo, revisão técnica: Adriano Correia. 11 edição. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2013.

BRAGA, Eduardo Souza. **Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção da saúde do empregado**. Dissertação Mestrado em Direito, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Franca, 2015. Disponível em: <http://hdl.han-dle.net/11449/136054>. Acesso: 17 de julho de 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Assembleia Nacional Constituinte, 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm .Acesso em 5 nov 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Assembleia Nacional Constituinte, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm .Acesso em 5 nov 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 1.535, de 13 de abril de 1977. Altera o Capítulo IV do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a Férias, e dá outras providências**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1970-1979/decreto-lei-1535-13-abril-1977-378249-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 18 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1º maio de 1943**. Brasília, CF: Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em 5 nov 2023.

BRASIL. **Decreto nº 21.364, de 4 de maio de 1932. Regula o horário para o trabalho industrial**. Brasília, DF: Presidência da República, 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21364-4-maio-1932-526751-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 20 nov 2023.

BRASIL. **Decreto nº 21.186, de 22 de março de 1932. Regula o horário para o trabalho no comércio.** Brasília, DF: Presidência da República, 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21186-22-marco-1932-524876-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 20 nov 2023.

BRASIL. **Decreto nº 23.084, de 16 de agosto de 1933. Regula a duração do trabalho dos empregados de farmácias.** Brasília, DF: Presidência da República, 1933. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-23084-16-agosto-1933-526802-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 20 nov 2023.

BRASIL. **Decreto nº 23.152, de 15 de setembro de 1933. Regula a duração do trabalho dos empregados em casas de diversões e estabelecimentos conexos.** Brasília, DF: Presidência da República, 1933. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-23152-15-setembro-1933-526805-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 20 nov 2023.

BRASIL. **Decreto nº 23.322, de 3 de novembro de 1933. Regula a duração do trabalho dos empregados em bancos e casas bancárias.** Brasília, DF: Presidência da República, 1933. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-23322-3-novembro-1933-558858-publicacaooriginal-80515-pe.html>. Acesso em: 20 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 23.766, de 18 de janeiro de 1934. Regula a duração do trabalho dos empregados em transportes terrestres.** Brasília, DF: Presidência da República, 1934. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-23766-18-janeiro-1934-526821-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 20 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 24.696, de 12 de julho de 1934. Regula a duração do trabalho dos empregados mistos de hotéis, pensões, restaurantes e estabelecimentos congêneres.** Brasília, DF: Presidência da República, 1934. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24696-12-julho-1934-526843-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 20 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Brasília, CF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm Acesso em: 8 nov. 2023.

BESANCENOT, Olivier; Lowy, Michael. **A jornada de trabalho e o reino da liberdade.** São Paulo. Editora: Unesp, 2021.

BRANCHER, Deise Salton. **Meio ambiente do trabalho e os riscos ambientais: reflexos previdenciários em um ambiente de trabalho desequilibrado.** Dissertação de mestrado do programa de Pós-Graduação em direito da Universidade Caxias do Sul. Caxias do Sul, 2012. Disponível em <https://repositorio.uces.br/xmlui/bitstream/handle/11338/253/Dissertacao%20Deise%20Salton%20Brancher.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso: 17 nov. 2022.

CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2014.

CAMARGO, Luiz Otavio de Lima. Perspectivas para o Lazer com o Impasse da Luta pela Redução da Jornada de Trabalho - O Caso Brasileiro. *In: Revista do programa de pós-graduação interdisciplinar em estudos do lazer*. Belo Horizonte, v.12, n.2, jun./2009. Disponível em: <https://doi.org/10.35699/1981-3171.2009.877>. Acesso em: 02 de out de 2023.

CANÇADO, Fernanda Brandão; LEAL, Carla Reita Faria. Uma análise jurisprudencial acerca da violação ao direito à desconexão nos tribunais trabalhistas brasileiros. *In: Revista direitos, trabalho e política social*, Cuiabá, v.5, n° 9, p. 39-59, dez/2019. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8911/6084> . Acesso em 14 de fev de 2024.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. **Impactos da tecnologia nas relações laborais: da urgente necessidade de regulamentação do direito à desconexão digital**. Dissertação Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho. Instituto Universitário de Lisboa. Lisboa, 2021. Disponível em <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/23102>. Acesso 10 nov. 2023.

CARDOSO, Ana Cláudia. **Redução da jornada de trabalho. Uma nova relação com o tempo**. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/29984-reducao-da-jornada-de-trabalho>. Acessado em 10 nov 2023.

CASAGRANDE, Cássio. **Teletrabalho e suas consequências para o empregado**. São Paulo, 2011. Disponível em: <http://cedes.iesp.uerj.br/PDF/cidadaniatrabalho/Teletrabalho.pdf> . Acesso em: 8 de nov. 2023.

CNBB. **Por uma nova ordem constitucional: declaração pastoral nº 36**. 24ª Assembleia Geral. Disponível em: <https://efosm.files.wordpress.com/2013/02/cnbb-doc-36-e28093-por-uma-nova-ordem-constitucional-e28093-declarac3a7c3a3o-pastoral.pdf>. Acesso em 18 nov 2023.

DE OCA, Santiago Barajas M. **Derecho del trabajo**. México: Universidad Nacional Autonoma de Mexico, 1990.

DIEESE. **Horas extras comprometem a criação de novos empregos**. São Paulo, 1997. In: Boletim nº 197. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/bol/anu/anuago97.html>. Acesso em 15 de nov de 2023.

DIEESE. Jornada de trabalho e horas extras nos Acordos e Convenções Coletivas. São Paulo, 1997. *In: Boletim nº 197*. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/bol/neg/nega-go97.html>. Acesso em 15 de nov de 2023.

DIEESE. Movimento Sindical luta pela redução da jornada. São Paulo, 1997. *In: Boletim nº 197*. Disponível em <http://www.dieese.org.br/bol/cju/cjuago97.html>. Acesso em 15 de nov de 2023.

DIEESE. **Nota Técnica Nº 31 de agosto de 2006**. Redução de Jornada de Trabalho *versus* horas extras. São Paulo, 2006. Disponível em: <https://goo.gl/Uvm9L4>. Acesso em 18 nov 2023.

DIEESE. **Nota Técnica Nº 85 de agosto de 2006**. As razões para a jornada de trabalho ser de 40 horas. São Paulo, 2006. Disponível em: <<https://goo.gl/vsQd4V>>. Acesso em 18 nov 2023.
DIEESE. Novas tecnologias, educação e qualificação do empregado nas contratações oletivas. São Paulo, 1997. *In: Boletim nº 197*. Disponível em <http://www.dieese.org.br/bol/neg/negjul97.html>. Acesso em 15 de nov de 2023.

DIEESE. Por que reduzir a jornada de trabalho? São Paulo, 2004. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/esp/jtrab/pqjortra.html>. Acesso em 15 de nov de 2023.

DOBB, Maurice. A evolução do capitalismo. Rio de Janeiro: Zahar, 1965.

ELIAS, Norbert; DUNNING, Eric. **A busca da excitação**. Original: The Quest for Excitement (1985). Tradução: Maria Manuela Almeida e Silva. Difusão Editorial. Lisboa, 1992.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe empregada na Inglaterra**. Friedrich Engels ; tradução b. A. schumann. supervisão, apresentação e notas José Paulo Netto. São Paulo, Boitempo, 2010.

FARIAS, Fernanda Vidal. **Tempos de trabalho, novas tecnologias e o direito à desconexão: um diálogo entre os sistemas jurídicos português e brasileiro**. Dissertação de Mestrado da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2020.

FAUCONNET, Paul. **Emile Durkheim: Educação e Sociologia**. São Paulo: Lourenço Filho, 1978.

FERNANDES, Francisco Liberal. **O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho**. Universidade do Porto: Reitoria, Porto, 2018.

FERNANDES, Francisco Liberal. Tempo de trabalho e tempo de descanso. *In: Tempo de trabalho e tempos de não trabalho, o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*, coord. Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira. 1ª ed. Lisboa: AAFDL Editora, 2018.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do empregado e o direito à desconexão laboral. *In: Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*. v. 2525, p.9857, 2021.

FERREIRA, Vanessa Rocha; PEIXOTO, Karen Dayana Pereira; NASCIMENTO, Juliana Oliveira Eiró do. Ao lazer como mecanismo de proteção à saúde do empregado. *In: Direito e desenvolvimento na Amazônia estudos interdisciplinares e interinstitucionais*. V.4, Belo Horizonte, 2022 – p.19-36.

FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Claudio Janotti da; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes (2020). O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. *In: Revista Direitos Sociais E Políticas Públicas (UNIFAFIBE)*, 8(2), 439–471. Disponível em <https://doi.org/10.25245/rdsp.v8i2.738> . Acesso: 10 jan. 2024

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. **A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão.** *Revista da Faculdade de Direito (UFPR)*, 2019. Disponível em <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698/38404>. Acesso: 11 nov. 2023

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. *In: Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v. 8, n. 75, Curitiba, fev. 2019, p. 62. Disponível em <https://bit.ly/2DVxrSA>. Acesso em: 12 nov. 2023.

FONSECA, Fernanda Cristina de Moraes. **Novos tempos de trabalho, flexíveis e digitais: diálogo com a desconexão.** Dissertação Mestrado em Direito. Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra. Coimbra, 2019.

FRANÇA. Assembleia Nacional de França. *Étude d'impact: projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs*, 24 mar. 2016.

FRANÇA. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (chapitre II). *Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*. Disponível em: http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi_no2016-1088_du_8_aout_2016_version_initiale.pdf. Acesso em 13 nov. 2023

FRANÇA. *Droit à la déconnexion*. Ministère du Travail. 31 mai. 2017. Disponível em: <http://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/loi-travail-2016/les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/droit-a-la-deconnexion>. Acesso em: 13 nov. 2023.

FRANÇA. República Francesa. Article L2242-17 du Code du travail, modifié par LOI n°2019- 1428 du 24 décembre 2019 - art. 82 (V). Paris: Assemblée nationale, 2019. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039785096/#:~:text=La%20n%C3%A9gociation%20annuelle%20sur%20l,vie%20professionnelle%20pour%20les%20sala ri%C3%A9s%20%3B&text=Cette%20n%C3%A9gociation%20porte%20%C3%A9galeme nt%20sur,application%20de%20l'article%20L. Acesso em: 19 de nov de 2023.

FRANÇA. República Francesa. Chambre sociale, du 2 octobre 2001, 99-42.727. Paris: Cour de Cassation, 2001. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319/>. Acesso em: 19 de nov de 2023.

FRANÇA. República Francesa. *Droit à la déconnexion: ce qui est prévu, ce qui ne l'est pas*. Paris: Service-Public.fr, 2021. Disponível em: <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14652>. Acesso em 19 de nov de 2023.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução: Enio Paulo Giachini. 2ª edição. Petrópolis, Rio de Janeiro. Editora Vozes, 2017.

HOBBSBAWN, Eric John Ernest. **A era do capital**. 1848-1875. Tradução de Luciano Costa Neto. 5. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.

LAMAS, Maria Beatriz Carneiro. **Um direito à desconexão do empregado ou um dever de não conexão do empregador?** Dissertação Mestrado em Direito, Universidade Católica Portuguesa, Portugal, 2020.

LEHEL, Maria Rita. **O tempo e o Cão**. A atualidade das Depressões. São Paulo: Bointempo, 2009.

LEIF; Jean. *Tiempo libre y tiempo para uno mismo*. Madrid. Narcea Ed, 1992.

LUCA, Tânia Regina de. **Indústria e Trabalho na História do Brasil**. Do café à Revolução Tecnológica. São Paulo: Contexto, 2001.

MARTINS, Adalberto. **Os direitos humanos de segunda geração e o direito do trabalho na era tecnológica**. Disponível em:

<https://biblat.unam.mx/hevila/Revistamestradoemdireito/2008/vol8/no2/10.pdf>. Acesso em: 10 fev.2024.

MARX, Karl. **O capital**. (Crítica da Economia Política). 5. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, Livro primeiro, v.1, 1980.

MARX, Karl. **Os manuscritos econômicos e filosóficos**. Textos filosóficos. Lisboa, Edições 70, 1993.

MARX, Karl. **Trabalho Assalariado e Capital**. *In*: Marx, Karl & Engels. Vol. 3, São Paulo: Alfa Omega, 1977.

MASCOLO, Dionys. *Le Communisme: révolution et communication, ou la dialectique des valeurs et des besoins*. Paris: Galimard, 1953.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da Reforma Trabalhista** (Lei n. 13.467/2017). São Paulo: Ltr, 2018.

METTLING, Bruno. *Transformation numérique et vie au travail*. Paris: Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 2015. Disponível em: <https://bit.ly/2Racy95>. Acesso em: 15 nov. 2023.

MOLINA, André Araújo. Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do empregado. *In*: **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**, v. 29, 2017.

MONTAÑO, Carlos; DURIGUETTO, Maria Lúcia. *Estado, Classe e Movimento Social*. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2011.

MORAES FILHO, Evaristo de. **O anteprojeto do Código do Trabalho**. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1963. Disponível em: https://bvemf.files.wordpress.com/2015/03/anteprojeto_codigo_trabalho_1963.pdf. Acesso em: 28 set. 2023

MOREIRA, Teresa Coelho. **O direito à desconexão dos empregados**. Questões Laborais, nº 49, Ed. Almedina, Coimbra, 2016.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. **Direito à desconexão do empregado:**

repercussões no atual contexto trabalhista. Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, out. 2010.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e confirmação.** São Paulo: LTr, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 01 de 1919.** Duração do trabalho na Indústria. Disponível em: <https://goo.gl/MSymWm> Acesso em 18 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 14 de 1921.** Intervalos e períodos de descanso – Repouso semanal na indústria. Disponível em: <https://goo.gl/MSymWm> Acesso em 18 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 30 de 1930.** Duração do trabalho no Comércio. Disponível em: <https://goo.gl/MSymWm>. Acesso em: 18 nov. 2023

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 47 de 1935.** Duração do trabalho – 40 horas semanais. Disponível em: <https://goo.gl/MSymWm> Acesso em 18 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 52 de 1936.** Intervalos e períodos de descanso – Férias anuais remuneradas. Disponível em: <https://goo.gl/MSymWm>. Acesso em 18 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 106 de 1957.** Intervalos e períodos de descanso – Repouso semanal no comércio e escritórios. Disponível em: <https://goo.gl/MSymWm> Acesso em 18 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação nº 116 de 1962.** Duração de Trabalho – 40 horas semanais. Disponível em: <https://goo.gl/MSymWm> Acesso em 18 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 132 de 1936.** Intervalos e períodos de descanso – Férias anuais remuneradas. Disponível em: <https://goo.gl/MSymWm> Acesso em 18 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 153 de 1979.** Intervalos e períodos de descanso. Disponível em: <https://goo.gl/MSymWm>. Acesso em 18 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 171 de 1990.** Trabalho noturno. Disponível em: <https://goo.gl/MSymWm>. Acesso em: 18 nov. 2023

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 175 de 1994.** Duração do trabalho em Tempo Parcial. Disponível em: <https://goo.gl/MSymWm> . Acesso em 18 nov. 2023

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação no 178 de 1990.** Trabalho noturno. Disponível em: <https://goo.gl/MSymWm>. Acesso em 18 nov. 2023.

O'ROURKE, Patrick Jake. **A riqueza das nações de Adam Smith: uma biografia.** Tradução Roberto Franco Valente. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.

PANCHERI, Ivanira. **Teleassédio Moral.** Porto Alegre: Estado de Direito, 2018 Disponível em: <http://estadodedireito.com.br/teleassedio-moral/>. Acesso em: 15 de nov de 2023.

PEREIRA, Duarte Amorim. **Há vida para além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e desconexão profissional.** Questões laborais, Coimbra, nº 53, ano XXV, julho-dezembro/2018.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. **O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro.** Revista Direito e Práx. v.13. n.1. Rio de Janeiro, 2022. p.196-221. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rdp/a/vTD5ZcbfDK8Z73whxrfK7kG/?format=p-df&lang=pt>. Acesso: 15 nov. 2023.

PORTO, Noêmia. **Duração do trabalho e a Lei nº 13.467/2017: desafios reais da sociedade do presente na contramão da “reforma trabalhista”.** In: Revista TST, São Paulo, 2017.

PORTUGAL, Assembleia da República. **Código de Trabalho Português. Lei 7/2009.** Disponível em : <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475> Acesso em 10 nov.2023

PORTUGAL, Assembleia da República. **Lei 83/2021 de 6 de dezembro.** Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/83-2021-175397114> . Acessado em 15 nov. 2023.

PORTUGAL, Assembleia da República. **Projeto de Lei nº 552/XIII/2ª. Consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, procedendo à 15.ª alteração ao código de trabalho aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.** Disponível em : <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?ID=41478> Acesso em 10 nov.2023

PORTUGAL, Assembleia da República. **Projeto de Lei n.º 640/XIII/3.ª Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, consagrando o direito do empregado à desconexão profissional.** Disponível em : <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41758> Acesso em 10 nov.2023

PORTUGAL, Assembleia da República. **Projeto De Lei N.º 643/XIII/3ª. Qualifica como contraordenação muito grave a violação do período de descanso 15ª Alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.** Disponível em : <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41767> Acessado em 10 nov.2023

PORTUGAL, Assembleia da República. **Projeto De Lei N.º 644/XIII. Proceda à 13.ª alteração do Código do Trabalho, reforça o direito ao descanso do empregado.**

Disponível em :

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41767> Acessado em 10 nov.2023

PORTUGAL, Assembleia da República. **Projeto de Resolução 1085/XIII/3.**

Recomenda ao Governo a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar. Disponível em :

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41762> .Acessado em 10 nov.2023

PORTUGAL, Assembleia da República. **Projeto de Resolução n.º 1086/XIII/3.^a**

Recomenda ao Governo que inicie, em sede de concertação social, um debate com vista a incluir o direito ao desligamento quer no código do trabalho, quer nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Disponível em :

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41764> .Acessado em 10 nov.2023

PORTUGAL, Assembleia da República. **Projeto de Lei n.º 1217/XIII**

Approva a carta de direitos fundamentais na era digital. Disponível em :

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=43768> .Acessado em 10 nov.2023

QUARESMA, Nágila de Jesus de Oliveira. **Meio ambiente do trabalho hígido: aspectos necessários para configuração do trabalho decente.** Dissertação Mestrado em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional (Cesupa), Pará, 2020.

RAY, Jean-Emmanuel. Le droit à la déconnexion, droit à la vie privée du XXI^e siècle.

Disponível em: <https://bit.ly/2Egzu34>. Acesso em 12 nov.2023

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. *In: Revista de direito do trabalho*, São Paulo: LTr, v. 33, 2007. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/170950> Acesso em 10 nov. 2023.

RODRIGUES, José Maurício. **Sociologia e Modernidade, para entender a Sociedade Contemporânea.** São Paulo: Civilização Brasileira, 2001.

ROMITA, Arion Sayão. **Globalização da economia e direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1997.

ROSÁRIO, Murilo. **Dano existencial no direito do trabalho.** 2016. Disponível em:

<http://murilorosario.jusbrasil.com.br/artigos/113028683/do-dano-existencial-no-direito-do-trabalho>. Acesso em 18 de nov. de 2023.

ROSSO, Sadi Dal. **Jornada de Trabalho na Sociedade – o castigo de Prometeu.** São Paulo: Ltr, 1996.

ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade: os empregados e a teoria do valor.** 1^a edição. São Paulo. Boitempo, 2017.

ROSSO, Sadi Dal. **O debate sobre a redução da jornada de trabalho**. São Paulo: Coleção ABET, 1998.

SALIBA, Graciane Rafisa. **Direito à desconexão no cotidiano laboral: a necessidade de limitação para conciliação entre trabalho e vida pessoal**. *In*: Direito do trabalho e temas controvertidos. 1.ed. Rio de Janeiro: Autografia Edição e Comunicação, 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 4044, de 2020**. Brasília, CF: Presidência da República, 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 15 jan. 2024.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei n.º 6.038 de 2016**. Brasília, CF: Presidência da República, 2016. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1488226&filename=Avulso+-PL+6038/2016 . Acesso em: 15 jan. 2024.

SILVA, Edith Seligmann. **Trabalho e desgaste mental: no direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, Francisco de Assis. **História do Brasil: Colônia, Império, República**. 1ª ed., São Paulo: Moderna, 1992.

SILVA, Selmo Nascimento. **A luta de classes no Brasil no final do século XX**. Rio de Janeiro: Sociedade Brasileira de Sociologia, 2009.

SOARES, Flaviana Rampazzo. Dano existencial : uma leitura da responsabilidade civil por danos extrapatrimoniais sob ótica da proteção. 2007. **Dissertação Mestrado em Direito - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Direito social, direito do trabalho e direitos humanos**. *In*: Direitos humanos: essência do direito do trabalho. São Paulo: LTR, 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *In*: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região**, nº 23. Campinas, 2003. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108056>. Acesso 16 nov. 2023.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Mecanismos jurídicos para preservar o direito ao descanso**. *In*: Trabalho e Estranhamento: saúde e precarização do homem-que-trabalha. Organizadores: Giovanni Alves, André Luís Vizzaccaro-Amaral e Daniel Pestana Mota. São Paulo, LTr, 2012.

SUZMAN, James. **Trabalho: uma história de como utilizamos o nosso tempo, da Idade da Pedra à era dos robôs**. São Paulo. Editora Vestígio, 2022.

TESTI, Amanda Eiras. **O trabalho análogo ao de escravo dos bolivianos no Brasil: uma breve análise acerca da ampliação da terceirização como fonte da precarização do trabalho após a lei 13.429/2017**. Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. v. 1, n. 2, 2019.

THOMPSON, Edward Palmer. **Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial: costumes em comum estudos sobre a cultura popular tradicional**. São Paulo: Companhia das Letras. 2005.

TIBALDI, Saul Duarte, PESSOA, Conrado Falcon. **Direito fundamental ao lazer: personalidade e desconexão do cidadão-empregado**. *In*: Revista Paradigma. v.26, n.2, 2017. Disponível em <https://revistas.unaerp.br/index.php/paradigma/article/view/865>. Acesso: 16 nov. 2023.

APÊNDICE A – Tabela da Investigação – Dados relevantes - 2018

Nº	Processo	Recorrente (s)	Data da Petição Inicial	Data da Sentença	Data do Acórdão (TRT)	Data do Acórdão (TST)
01	0012389-62.2015.5.15.0094	Reclamante	26/11/2015	01/03/2017	09/08/2017	13/12/2018
02	1000053-07.2016.5.02.0362	Reclamante Adesivo/Reclamada	20/01/2016	27/01/2017	24/08/2017	13/06/2018
03	805-03.2013.5.04.0020	Reclamante Adesivo/Reclamada	14/06/2014	13/10/2014	26/03/2015	21/02/2018
04	0010600-44.2015.5.01.0053	Reclamante/Reclamada	06/05/2015	12/11/2015	05/05/2016	08/02/2018
05	0001395-23.2014.5.02.0077	Reclamada	27/06/2014	23/11/2015	21/02/2017	29/10/2018
06	0011218-65.2016.5.03.0063	Reclamante/Reclamada	28/09/2016	15/05/2017	27/07/2017	10/10/2018
07	1562-59.2013.5.09.0019	Reclamante/Reclamada	13/11/2013	17/04/2015	03/05/2016	13/06/2018
08	2312-76.2014.5.03.0089	Reclamada	18/12/2014	07/07/2016	11/10/2016	08/03/2018
09	0001421-31.2014.5.03.0097	Reclamante/Reclamada	13/08/2014	26/08/2016	07/11/2017	10/10/2018
10	625-56.2014.5.23.0041	Reclamante/Reclamada	25/11/2014	08/09/2015	27/04/2016	02/05/2018
11	0000407-28.2014.5.23.0041	Reclamante/Reclamada	02/08/2014	28/10/2014	21/05/2015	21/03/2018
12	0020439-04.2015.5.04.0282	Reclamante/Reclamada	26/06/2015	14/07/2016	14/10/2016	07/02/2018
13	0001343-58.2016.5.12.0051	Reclamante	06/07/2016	07/07/2017	19/12/2017	21/06/2018

**APÊNDICE B – Tabela da Investigação – Regiões do País e Turmas do TRT e TST
– 2018**

Nº	Processo	Distribuído	Região do T	Turma (TR)	Turma (TST)
01	0012389-62.2015.5.15.0094	7ª Vara do Trabalho de Campinas	15ª Região	1ª Turma	1ª Turma
02	1000053-07.2016.5.02.0362	2ª Vara do Trabalho de Mauá	2ª Região	14ª Turma	1ª Turma
03	805-03.2013.5.04.0020	20ª Vara do Trabalho de Porto Alegre	4ª Região	2ª Turma	1ª Turma
04	0010600-44.2015.5.01.0053	53ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	1ª Região	1ª Turma	1ª Turma
05	1000782-40.2015.5.02.0371	77ª Vara do Trabalho de São Paulo	2ª Região	13ª Turma	2ª Turma
06	0011218-65.2016.5.03.0063	1ª Vara do Trabalho de Ituiutaba	3ª Região	11ª Turma	7ª Turma
07	1562-59.2013.5.09.0019	2ª Vara do Trabalho de Londrina	9ª Região	1ª Turma	8ª Turma
08	2312-76.2014.5.03.0089	3ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano	3ª Região	8ª Turma	8ª Turma
09	0001421-31.2014.5.03.0097	4ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano	3ª Região	11ª Turma	8ª Turma
10	625-56.2014.5.23.0041	Vara do Trabalho de Colíder	23ª Região	1ª Turma	4ª Turma
11	0000407-28.2014.5.23.0041	Vara do Trabalho de Colíder	23ª Região	2ª Turma	8ª Turma
12	0020439-04.2015.5.04.0282	2ª Vara do Trabalho de Esteio	4ª Região	3ª Turma	4ª Turma
13	0001343-58.2016.5.12.0051	4ª Vara do Trabalho de Blumenau	12ª Região	6ª Turma	4ª Turma

APÊNDICE C – Tabela da Investigação – Pedidos – 2018

N°	Processo	PEDIDOS				Intervalo (intraornada e interjornada)
		Hora Extra	Sebreaviso	Dano Existencial	Turno Ininterrupto	
01	0012389-62.2015.5.15.0094			X		
02	1000053-07.2016.5.02.0362	X		X		X
03	805-03.2013.5.04.0020	X		X		X
04	0010600-44.2015.5.01.0053	X	X	X		
05	1000782-40.2015.5.02.0371	X	X	X		X
06	0011218-65.2016.5.03.0063	X		X		X
07	1562-59.2013.5.09.0019	X		X		X
08	2312-76.2014.5.03.0089	X				X
09	0001421-31.2014.5.03.0097	X		X		X
10	625-56.2014.5.23.0041	X		X		X
11	0000407-28.2014.5.23.0041	X		X	X	X
12	0020439-04.2015.5.04.0282	X		X		X
13	0001343-58.2016.5.12.0051	X		X		X

APÊNDICE D – Tabela da Investigação – Duração de Jornada – 2018

Nº	Processo	JORNADA DE TRABALHO DIÁRIO			
		8h - 10h	10h - 12h	12h – 14h	14h>
01	0012389- 62.2015.5.15.0094		X		
02	1000053- 07.2016.5.02.0362				X
03	805-03.2013.5.04.0020			X	
04	0010600- 44.2015.5.01.0053		X		
05	1000782- 40.2015.5.02.0371		X		
06	0011218- 65.2016.5.03.0063		X		
07	1562-59.2013.5.09.0019			X	
08	2312-76.2014.5.03.0089			X	
09	0001421- 31.2014.5.03.0097				X
10	625-56.2014.5.23.0041		X		
11	0000407- 28.2014.5.23.0041			X	
12	0020439- 04.2015.5.04.0282		X		
13	0001343- 58.2016.5.12.0051		X		

APÊNDICE E – Tabela da Investigação – Decisões - 2018

N ^o	Processo	S				1ª A				2ª A			
		I		P		I		P		I		P	
		D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E
01	0012389-62.2015.5.15.0094	X			X	X			X	X			X
02	1000053-07.2016.5.02.0362			X	X			X	X			X	X
03	805-03.2013.5.04.0020	X			X			X	X	X			X
04	0010600-44.2015.5.01.0053	X			X	X			X	X			X
05	0001395-23.2014.5.02.0077	X			X	X			X	X			X
06	0011218-65.2016.5.03.0063	X			X			X	X			X	X
07	1562-59.2013.5.09.0019	X			X	X				X			X
08	2312-76.2014.5.03.0089	X			X			X	X	X			X
09	0001421-31.2014.5.03.0097			X	X			X	X			X	X
10	625-56.2014.5.23.0041	X			X	X			X	X			X
11	0000407-28.2014.5.23.0041	X			X	X			X	X			X
12	0020439-04.2015.5.04.0282			X	X			X	X	X			X
13	0001343-58.2016.5.12.0051	X			X	X			X	X			X

APÊNDICE F – Tabela da Investigação – Valores arbitrados nas decisões – 2018

Nº	Processo	Inicial	Sentença	Acórdão (TRT)	Acórdão (TST)
01	0012389-62.2015.5.15.0094	R\$ 70.000,00	Improcedente	Improcedente	Mantida improcedência.
02	1000053-07.2016.5.02.0362	R\$ 40.000,00	R\$ 20.000,00	Mantido valor	Mantido valor
03	805-03.2013.5.04.0020	100 vezes a maior remuneração do autor	Improcedente	R\$ 5.000,00	Improcedente
04	0010600-44.2015.5.01.0053	Ilíquida	Improcedente	Improcedente	Improcedente
05	1000782-40.2015.5.02.0371	R\$ 79.088,50	Improcedente	Improcedente	Improcedente
06	0011218-65.2016.5.03.0063	R\$ 40.708,30	Improcedente	R\$ 10.000,00	Mantido valor
07	1562-59.2013.5.09.0019	R\$ 30.000,00	Improcedente	Improcedente	Improcedente
08	2312-76.2014.5.03.0089	Ilíquida	Improcedente	R\$ 5.000,00	Improcedente
09	0001421-31.2014.5.03.0097	R\$ 50.000,00	R\$ 5.000,00	Mantido valor	Mantido valor
10	625-56.2014.5.23.0041	R\$ 43.440,00	R\$ 10.000,00	Mantido valor	Mantido valor
11	0000407-28.2014.5.23.0041	R\$ 29.684,00	Improcedente	Improcedente	Improcedente
12	0020439-04.2015.5.04.0282	15 vezes o salário bruto.	R\$10.000,00	Mantido valor	Improcedente
13	0001343-58.2016.5.12.0051	R\$10.000,00	Improcedente	Improcedente	Improcedente

APÊNDICE G – Tabela da Investigação – Ilicitude do empregador - 2018

Nº	Processo	Provas			Ilicitude do empregador	Fundamentação
		DP	T	D		
01	0012389-62.2015.5.15.009 4	X	X	X	Jornada Extenuante	arts. 1.º, II e IV, art.5º, X, art. 6.º, e art. 7.º, XV, da CF; art. 374, I e IV, e 375 do CPC; art.186, art.187 e art. 927 do C.C
02	1000053-07.2016.5.02.036 2	X	X	X	Jornada Extenuante	arts. 1.º, II e IV, art.5º, X, art. 6.º, e art. 7.º, XV, da CF; art. 374, I e IV, e 375 do CPC; art.186, art.187 e art. 927 do C.C
03	805-03.2013.5.04.002 0	X	X	X	Jornada Extenuante	Art. 6 e art. 7 da CF
04	0010600-44.2015.5.01.005 3	X	X	X	Jornada Extenuante	Art. 6 e art. 7 da CF
05	0001395-23.2014.5.02.007 7	X	X	X	Jornada Extenuante	Art. 6 e art. 7 da CF
06	0011218-65.2016.5.03.006 3	X	X	X	Jornada Extenuante	Art. 6 e art. 7 da CF
07	1562-59.2013.5.09.001 9	X	X	X	Jornada Extenuante	arts. 1.º, II e IV, art.5º, X, art. 6.º, e art. 7.º, XV, da CF; art. 374, I e IV, e 375 do CPC; art.186, art.187 e art. 927 do C.C
08	2312-76.2014.5.03.008 9	X	X	X	Jornada Extenuante	arts. 1.º, II e IV, art.5º, X, art. 6.º, e art. 7.º, XV, da CF; art. 374, I e IV, e 375 do CPC; art.186, art.187 e art. 927 do C.C
09	0001421-31.2014.5.03.009 7	X	X	X	Jornada Extenuante	arts. 1.º, II e IV, art.5º, X, art. 6.º, e art. 7.º, XV, da

						CF; art. 374, I e IV, e 375 do CPC; art.186, art.187 e art. 927 do C.C
10	625- 56.2014.5.23.004 1	X	X	X	Jornada Extenuante	arts. 1.º, II e IV, art.5º, X, art. 6.º, e art. 7.º, XV, da CF; art. 374, I e IV, e 375 do CPC; art.186, art.187 e art. 927 do C.C
11	0000407- 28.2014.5.23.004 1	X	X	X	Jornada Extenuante	arts. 1.º, II e IV, art.5º, X, art. 6.º, e art. 7.º, XV, da CF; art. 374, I e IV, e 375 do CPC; art.186, art.187 e art. 927 do C.C
12	0020439- 04.2015.5.04.028 2	X	X	X	Jornada Extenuante	arts. 1.º, II e IV, art.5º, X, art. 6.º, e art. 7.º, XV, da CF; art. 374, I e IV, e 375 do CPC; art.186, art.187 e art. 927 do C.C
13	0001343- 58.2016.5.12.005 1	X	X	X	Jornada Extenuante	arts. 1.º, II e IV, art.5º, X, art. 6.º, e art. 7.º, XV, da CF; art. 374, I e IV, e 375 do CPC; art.186, art.187 e art. 927 do C.C

APÊNDICE A – Tabela da Investigação – 2019

Nº	Processo	Recorrente (s)	Data da Petição Inicial	Data da Sentença	Data do Acórdão (TRT)	Data do Acórdão (TST)
01	0010933-18.2016.5.03.0178	Reclamante/Reclamado	08/07/2016	09/10/2017	07/12/2017	29/05/2019
02	1139-80.2017.5.17.0005	Reclamante	01/08/2017	02/04/2018	23/07/2018	11/09/2019
03	0020367-79.2015.5.04.0811	Reclamante/Reclamada	03/08/2015	01/03/2017	06/11/2017	17/10/2019
04	0000982-82.2014.5.04.0811	Reclamante/Reclamada	09/12/2015	31/03/2015	28/06/2016	12/04/2019
05	0011069-65.2015.5.03.0108	Reclamante/Reclamada	14/10/2015	25/05/2017	31/08/2017	03/04/2019
06	0010348-06.2017.5.03.0024	Reclamante/Reclamada	16/03/2017	20/06/2017	06/09/2017	22/08/2019
07	102500-06.2009.5.17.0011	Reclamante/Reclamada	01/09/2009	08/04/2010	22/02/2011	06/02/2019
08	0010525-56.2017.5.03.0157	Reclamante/Reclamada	20/06/2017	11/07/2017	04/10/2017	05/09/2019
09	0001892-68.2013.5.09.0015	Reclamante/Reclamada	29/11/2013	23/05/2014	07/10/2016	08/11/2019
10	0001966-98.2013.5.09.0411	Reclamante/Reclamada	12/12/2013	29/05/2015	23/06/2016	08/11/2019
11	0021111-92.2014.5.04.0008	Reclamante/Reclamada	22/08/2014	03/02/2016	24/11/2016	10/10/2019
12	0011130-64.2016.5.09.0029	Reclamada	29/07/2016	19/02/2018	03/08/2018	05/12/2019
13	0010147-19.2017.5.15.0076	Reclamante/Reclamada		21/02/2018	16/10/2018	18/12/2019

APÊNDICE B – Tabela da Investigação – Tribunais Regionais do Trabalho – 2019

Nº	Processo	Distribuído	Região:	Turma (TR)	Turma (TS)
01	0010933- 18.2016.5.03.0178	3ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre	3ª Região	11ª Turma	8ª Turma
02	1139- 80.2017.5.17.0005	5ª Vara do Trabalho de Vitória	17ª Região	1ª Turma	3ª Turma
03	0020367- 79.2015.5.04.0811	1ª Vara do Trabalho de Bagé	4ª Região	2ª Turma	4ª Turma
04	0000982- 82.2024.5.04.0811	1ª Vara do Trabalho de Bagé	4ª Região	2ª Turma	4ª Turma
05	0011069- 65.2015.5.03.0108	29ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	3ª Região	11ª Turma	6ª Turma
06	0010348- 06.2017.5.03.0024	45ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	3ª Região	1ª Turma	5ª Turma
07	102500- 06.2009.5.17.0011	11ª Vara do Trabalho de Vitória	17ª Região	2ª Turma	6ª Turma
08	0010525- 56.2017.5.03.0157	Vara do Trabalho de Iturama	3ª Região	3ª Turma	6ª Turma
09	0001892- 68.2013.5.09.0015	15ª Vara do Trabalho de Curitiba	9ª Região	6ª Turma	6ª Turma
10	0001966- 98.2013.5.09.0411	3ª Vara do Trabalho de Paranaguá	9ª Região	4ª Turma	4ª Turma
11	0021111- 92.2014.5.04.0008	8ª Vara do Trabalho de Porto Alegre	4ª Região	7ª Turma	2ª Turma
12	0011130- 64.2016.5.09.0029	20ª Vara do Trabalho de Curitiba	9ª Região	6ª Turma	8ª Turma
13	0010147- 19.2017.5.15.0076	2ª Vara do Trabalho de Franca	15ª Região	3ª Turma	8ª Turma

APÊNDICE C – Tabela da Investigação – Pedidos – 2019

Nº	Processo	PEDIDOS				Intervalo (intrajornada e interjornada)
		Hora Extra	Sebreaviso	Dano Existencial	Turno Ininterrupto	
01	0010933- 18.2016.5.03.0178	X		X		X
02	1139- 80.2017.5.17.0005	X		X		
03	0020367- 79.2015.5.04.0811	X		X	X	X
04	0000982- 82.2024.5.04.0811	X		X	X	X
05	0011069- 65.2015.5.03.0108			X		
06	0010348- 06.2017.5.03.0024	X		X		X
07	102500- 06.2009.5.17.0011	X		X		X
08	0010525- 56.2017.5.03.0157	X		X		
09	0001892- 68.2013.5.09.0015	X			X	X
10	0001966- 98.2013.5.09.0411	X			X	X
11	0021111- 92.2014.5.04.0008	X				X
12	0011130- 64.2016.5.09.0029	X		X		X
13	0010147- 19.2017.5.15.0076	X		X		X

APÊNDICE D – Tabela da Investigação – Duração de Jornada – 2019

Nº	Processo	JORNADA DE TRABALHO DIÁRIA			
		8h - 10h	10h - 12h	12h – 14h	14h>
01	0010933- 18.2016.5.03.0178		X		
02	1139-80.2017.5.17.0005			X	
03	0020367- 79.2015.5.04.0811			X	
04	0000982- 82.2024.5.04.0811			X	
05	0011069- 65.2015.5.03.0108				X
06	0010348- 06.2017.5.03.0024			X	
07	102500- 06.2009.5.17.0011			X	
08	0010525- 56.2017.5.03.0157		X		
09	0001892- 68.2013.5.09.0015	X			
10	0001966- 98.2013.5.09.0411	X			
11	0021111- 92.2014.5.04.0008	X			
12	0011130- 64.2016.5.09.0029		X		
13	0010147- 19.2017.5.15.0076		X		

APÊNDICE E – Tabela da Investigação – Decisão - 2019

Nº	Processo	S				1ª A				2ª A			
		I		P		I		P		I		P	
		D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E
01	0010933-18.2016.5.03.0178	X			X			X	X			X	X
02	1139-80.2017.5.17.0005	X			X			X	X			X	X
03	0020367-79.2015.5.04.0811	X			X	X			X	X			X
04	0000982-82.2024.5.04.0811	X			X	X			X			X	X
05	0011069-65.2015.5.03.0108	X			X			X	X			X	X
06	0010348-06.2017.5.03.0024	X			X			X	X	X			X
07	102500-06.2009.5.17.0011	X			X	X			X	X			X
08	0010525-56.2017.5.03.0157	X			X			X	X			X	X
09	0001892-68.2013.5.09.0015	X			X			X	X			X	X
10	0001966-98.2013.5.09.0411				X				X				X
11	0021111-92.2014.5.04.0008				X				X				X
12	0011130-64.2016.5.09.0029			X	X	X			X	X			X
13	0010147-19.2017.5.15.0076	X			X			X	X	X			X

APÊNDICE F – Tabela da Investigação – Valores arbitrados nas decisões – 2019

Nº	Processo	Inicial	Sentença	Acórdão (TRT)	Acórdão (TST)
01	0010933-18.2016.5.03.0178	R\$ 88.935, 00 (25 vezes a sua remuneração)	Improcedente	R\$ 10.000,00	Mantido valor
02	1139-80.2017.5.17.0005	R\$ 40.000,00	Improcedente	R\$ 3.000,00	Mantido valor
03	0020367-79.2015.5.04.0811	50 vezes a sua remuneração	Improcedente	Improcedente	Improcedente
04	0000982-82.2024.5.04.0811	50 vezes a sua remuneração	Improcedente	Improcedente	R\$ 20.000,00
05	0011069-65.2015.5.03.0108	10 vezes a sua remuneração	Improcedente	R\$ 10.000,00	Mantido valor
06	0010348-06.2017.5.03.0024	Pedido de arbitramento pelo juiz	Improcedente	R\$ 20.000,00	R\$ 7.000,00
07	102500-06.2009.5.17.0011	Pedido de arbitramento pelo juiz	Improcedente	Improcedente	R\$ 20.000,00
08	0010525-56.2017.5.03.0157	R\$30.000,00	Improcedente	R\$15.000,00	Mantido valor
09	1892-68.2013.5.09.0015	R\$ 30.000,00	R\$5.000,00	Mantido valor	Mantido valor
10	0001966-98.2013.5.09.0411	20 salários do reclamante	R\$10.000,00	R\$10.000,00	Mantido valor
11	0021111-92.2014.5.04.0008	R\$ 40.000,00	R\$30.000,00	Mantida a decisão.	Mantido valor
12	0011130-64.2016.5.09.0029	R\$ 50.000,00	R\$ 8.963,05	Improcedente	Improcedente
13	0010147-19.2017.5.15.0076	10 vezes o salário do reclamante	Improcedente	R\$3.000,00	Improcedente

APÊNDICE G – Tabela da Investigação – Ilicitude do empregador 2019

Nº	Processo	Provas			Ilicitude do empregador	Fundamentação
		DP	T	D		
01	0010933- 18.2016.5.03.017 8	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 7º, XXVIII da CF e art. 186, art. 187, art. 927 e art. 942 do C.C, art. 71 da CLT.
02	1139- 80.2017.5.17.000 5	X	X	X	Jornada Extenuante	arts. 1.º, II e IV, art.5º, X, art. 6.º, e art. 7.º, XV, da CF; art. 374, I e IV, e 375 do CPC; art.186, art.187 e art. 927 do C.C
03	0020367- 79.2015.5.04.0811	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 7º, XXVIII da CF e art. 186, art. 187, art. 927 e art. 942 do C.C, art. 71 da CLT, Súmula 423 TST.
04	0000982- 82.2014.5.04.0811	X	X	X	Jornada Extenuante	Art. 6 e art. 7 da CF, art. 71 da CLT, Súmula 423 TST.
05	0011069- 65.2015.5.03.010 8	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 7º, XXVIII da CF e art. 186, art. 187, art. 927 e art. 942 do C.C.
06	0010348- 06.2017.5.03.002 4	X	X	X	Jornada Extenuante	Art. 6 e art. 7 da CF, art. 71 da CLT.
07	102500- 06.2009.5.17.0011	X	X	X	Jornada Extenuante	arts. 1.º, II e IV, art.5º, X, art. 6.º, e art. 7.º, XV, da CF; art. 374, I e IV, e 375 do CPC; art.186, art.187 e art. 927 do C.C, art. 71 da CLT.
08	0010525- 56.2017.5.03.015 7	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 7º, XXVIII da CF e art. 186, art. 187, art. 927 e art. 942 do C.C.
09	0001892- 68.2013.5.09.001 5	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 7º, XXVIII da CF e art. 186, art. 187, art. 927 e

						art. 942 do C.C, art. 71 da CLT, Súmula 423 TST.
10	0001966- 98.2013.5.09.0411	X	X	X	Jornada Extenuante	arts. 1.º, II e IV, art.5º, X, art. 6.º, e art. 7.º, XV, da CF; art. 374, I e IV, e 375 do CPC; art.186, art.187 e art. 927 do C.C, art. 71 da CLT, Súmula 423 TST.
11	0021111- 92.2014.5.04.000 8	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 7º, XXVIII da CF e art. 186, art. 187, art. 927 e art. 942 do C.C, art. 71 da CLT, art. 71 da CLT.
12	0011130- 64.2016.5.09.002 9	X	X	X	Jornada Extenuante	arts. 1.º, II e IV, art.5º, X, art. 6.º, e art. 7.º, XV, da CF; art. 374, I e IV, e 375 do CPC; art.186, art.187 e art. 927 do C.C, art. 66 da CLT, art. 71 da CLT.
13	0010147- 19.2017.5.15.007 6					arts. 1.º, II e IV, art.5º, X, art. 6.º, e art. 7.º, XV, da CF; art. 374, I e IV, e 375 do CPC; art.186, art.187 e art. 927 do C.C, art. 71 da CLT.

APÊNDICE A – Tabela da Investigação – Datas relevantes - 2020

Nº	Processo	Recorrente (s)	Data da Petição Inicial	Data da Sentença	Data do Acórdão (TRT)	Data do Acórdão (TST)
01	0011430-71.2014.5.15.0015	Reclamante	25/08/2017	25/05/2018	18/12/2018	17/06/2021
02	1001218-16.2017.5.02.0472	Reclamante	19/06/2017	06/11/2017	22/05/2018	16/12/2020
03	0000293-05.2013.5.15.0120	Reclamante/Reclamado	06/03/2013	08/09/2014	24/06/2015	09/10/2020
04	512200-11.2008.5.09.0071	Reclamante/Reclamado	26/04/2010	18/05/2009	09/09/2009	04/12/2020
05	0011379-71.2013.5.03.0163	Reclamante/Reclamado	28/08/2013	03/02/2014	22/05/2014	19/10/2020
06	402-61.2014.5.15.0030	Reclamante/Reclamado	11/04/2014	13/05/2016	23/02/2017	24/11/2020

**APÊNDICE B – Tabela da Investigação – Regiões do país e Turmas do TRT e TST
– 2020**

Nº	Processo	Distribuído	Região do T	Turma (TR)	Turma (TST)
01	0011430- 71.2014.5.15.0015	1ª Vara do Trabalho de Franca	15ª Região	3ª Turma	2ª Turma
02	1001218- 16.2017.5.02.0472	2ª Vara do Trabalho de São Caetano do Sul	2 Região	11ª Turma	8ª Turma
03	0000293- 05.2013.5.15.0120	2ª Vara do Trabalho de Jabotical	15ª Região	3ª Turma	7ª Turma
04	512200- 11.2008.5.09.0071	1ª Vara Do Trabalho de Cascavel	9ª Região	4ª Turma	6ª Turma
05	0011379- 71.2013.5.03.0163	6ª Vara do Trabalho de Betim	3ª Região	4ª Turma	5ª Turma
06	402- 61.2014.5.15.0030	Vara do Trabalho de Ourinhos	15ª Região	1ª Turma	6ª Turma

APÊNDICE C – Tabela da Investigação – Pedidos – 2020

Nº	Processo	PEDIDOS				Intervalo (intra-jornada e inter-jornada)
		Hora Extra	Sebreaviso	Dano Existencial	Turno Ininterrupto	
01	0011430- 71.2014.5.15.0015	X		X		X
02	1001218- 16.2017.5.02.0472	X		X		
03	0000293- 05.2013.5.15.0120	X				X
04	512200- 11.2008.5.09.0071	X				X
05	0011379- 71.2013.5.03.0163	X			X	X
06	402- 61.2014.5.15.0030	X		X		X

APÊNDICE D – Tabela da Investigação – Duração de Jornada – 2020

Nº	Processo	JORNADA DE TRABALHO DIÁRIA			
		8h - 10h	10h - 12h	12h – 14h	14h>
01	0011430- 71.2014.5.15.0015			X	
02	1001218- 16.2017.5.02.0472	X			
03	0000293- 05.2013.5.15.0120	X			
04	512200- 11.2008.5.09.0071	X			
05	0011379- 71.2013.5.03.0163	X			
06	402-61.2014.5.15.0030			X	

APÊNDICE E – Tabela da Investigação – Decisões - 2020

Nº	Processo	S				1ª A				2ª A			
		I		P		I		P		I		P	
		D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E
01	0011430- 71.2014.5.15.0015	X			X	X			X	X			X
02	1001218- 16.2017.5.02.0472			X	X	X			X	X			X
03	0000293- 05.2013.5.15.0120				X				X				X
04	512200- 11.2008.5.09.0071				X				X				X
05	0011379- 71.2013.5.03.0163				X				X				X
06	402- 61.2014.5.15.0030				X				X				X

APÊNDICE F – Tabela da Investigação – Valores arbitrados nas decisões – 2020

Nº	Processo	Inicial	Sentença	Acórdão (TRT)	Acórdão (TST)
01	0011430-71.2014.5.15.0015	Arbitrado pelo juiz	Improcedente	Improcedente	Improcedente
02	1001218-16.2017.5.02.0472	65 (sessenta e cinco) salários mínimos	R\$ 15.000,00	Improcedente	Improcedente
03	0000293-05.2013.5.15.0120	R\$80.000,00	R\$20.000,00	Mantida a decisão	Mantida a decisão
04	512200-11.2008.5.09.0071	R\$ 22.000,00	R\$ 22.000,00	R\$5.000,00	Mantida decisão
05	0011379-71.2013.5.03.0163	R\$30.642,00	R\$20.000,00	Mantida decisão	Mantida decisão
06	402-61.2014.5.15.0030	R\$ 100.000,00	R\$15.000,00	Mantida decisão	Improcedente.

APÊNDICE G – Tabela da Investigação – Ilicitude do empregador - 2020

Nº	Processo	Provas			Ilicitude do empregador	Fundamentação
		DP	T	D		
01	0011430-71.2014.5.15.0015	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 7º, XXVIII da CF e art. 186, art. 187, art. 927 e art. 942 do C.C, art. 71 da CLT, 58 da CLT, art. 59 da CLT.
02	1001218-16.2017.5.02.0472	X	X	X	Jornada Extenuante	arts. 1.º, II e IV, art.5º, X, art. 6.º, e art. 7.º, XV, da CF; art.186, art.187 e art. 927 do C.C, 58 da CLT, art. 59 da CLT.
03	0000293-05.2013.5.15.0120	X	X	X	Jornada Extenuante	art. 71 da CLT, artigo 58, § 1º, da CLT.
04	512200-11.2008.5.09.0071	X	X	X	Jornada Extenuante	art. 71 da CLT, artigo 58, § 1º, da CLT.
05	0011379-71.2013.5.03.0163	X	X	X	Jornada Extenuante	art. 71 da CLT, artigo 58, § 1º, da CLT, Súmula 423 TST.
06	402-61.2014.5.15.0030	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 7º, XXVIII da CF e art. 186, art. 187, art. 927 e art. 942 do C.C, art. 71 da CLT, artigo 58, § 1º, da CLT

APÊNDICE A – Tabela da Investigação – Datas relevantes - 2021

N^o	Processo	Recorrente (s)	Data da Petição Inicial	Data da Sentença	Data do Acórdão (TRT)	Data do Acórdão (TST)
01	1001315-64.2017.5.02.0262	Reclamante/Reclamado	25/08/2017	25/05/2018	18/12/2018	17/06/2021
02	0002496-83.2014.5.02.0081	Reclamante	31/10/2014	04/04/2016	15/02/2017	30/09/2021
03	2013-54.2013.5.09.0029	Reclamante/Reclamado	20/12/2013	14/06/2015	05/04/2016	25/11/2021
04	0000479-11.2017.5.09.0005	Reclamante/Reclamado	30/03/2017	19/08/2019	05/10/2020	13/10/2021
05	248-91.2016.5.09.0013	Reclamante/Reclamado	08/02/2016	15/02/2017	02/08/2019	11/03/2021
06	0001454-13.2016.5.09.0411	Reclamante/Reclamado	12/12/2016	02/08/2018	05/03/2020	24/09/2021
07	0010280-39.2015.5.15.0009	Reclamante/Reclamado	19/02/2015	12/09/2018	17/02/2020	26/08/2021
08	0101492-46.2017.5.01.0047	Reclamante/Reclamado	27/09/2017	18/12/2018	22/05/2020	01/12/2021
09	0103062-12.2017.5.01.0421	Reclamante/Reclamado	30/10/2017	24/07/2019	07/02/2020	26/11/2021
10	982-82.2014.5.04.0811	Reclamante/Reclamado	17/09/2014	06/04/2015	12/07/2016	17/02/2021

**APÊNDICE B – Tabela da Investigação – Regiões do país e Turmas do TRT e TST
– 2021**

Nº	Processo	Distribuído	Região do T	Turma (TR)	Turma (TST)
01	1001315-64.2017.5.02.0262	2ª Vara Do Trabalho De Diadema	2ª Região	14ª Turma	1ª Turma
02	0002496-83.2014.5.02.0081	81ª Vara do Trabalho de São Paulo	2ª Região	18ª Turma	2ª Turma
03	2013-54.2013.5.09.0029	20ª Vara do Trabalho de Curitiba	9ª Região	1ª Turma	2ª Turma
04	0000479-11.2017.5.09.0005	05ª Vara do Trabalho de Curitiba	9ª Região	4ª Turma	2ª Turma
05	248-91.2016.5.09.0013	13ª Vara do Trabalho de Curitiba	9ª Região	1ª Turma	2ª Turma
06	0001454-13.2016.5.09.0411	03ª Vara do Trabalho de Paranaguá	9ª Região	3ª Turma	2ª Turma
07	0010280-39.2015.5.15.0009	1ª Vara do Trabalho de Taubaté	15ª Região	9ª Turma	2ª Turma
08	0101492-46.2017.5.01.0047	47ª Vara do Trabalho da Capital	1ª Região	7ª Turma	8ª Turma
09	0103062-12.2017.5.01.0421	1ª Vara do Trabalho de Barra Do Pirai	1ª Região	7ª Turma	7ª Turma
10	982-82.2014.5.04.0811	1ª Vara do Trabalho de Bagé	4ª Região	2ª Turma	SDI-I

APÊNDICE C – Tabela da Investigação – Pedidos – 2021

Nº	Processo	PEDIDOS				Intervalo (intra-jornada e inter-jornada)
		Hora Extra	Sebreaviso	Dano Existencial	Turno Ininterrupto	
01	1001315-64.2017.5.02.0262	X		X		X
02	0002496-83.2014.5.02.0081	X	X	X		X
03	2013-54.2013.5.09.0029	X		X		X
04	0000479-11.2017.5.09.0005	X		X		X
05	248-91.2016.5.09.0013	X		X		X
06	0001454-13.2016.5.09.0411	X	X	X		X
07	0010280-39.2015.5.15.0009	X	X	X		X
08	0101492-46.2017.5.01.0047		X			
09	0103062-12.2017.5.01.0421	X	X			X
10	982-82.2014.5.04.0811	X		X		X

APÊNDICE D – Tabela da Investigação – Duração de Jornada – 2021

Nº	Processo	JORNADA DE TRABALHO DIÁRIA			
		8h - 10h	10h - 12h	12h – 14h	14h>
01	1001315- 64.2017.5.02.0262		X		
02	0002496- 83.2014.5.02.0081		X		
03	2013-54.2013.5.09.0029		X		
04	0000479- 11.2017.5.09.0005		X		
05	248-91.2016.5.09.0013			X	
06	0001454- 13.2016.5.09.0411		X		
07	0010280- 39.2015.5.15.0009		X		
08	0101492- 46.2017.5.01.0047		X		
09	0103062- 12.2017.5.01.0421		X		
10	982-82.2014.5.04.0811			X	

APÊNDICE E – Tabela da Investigação – Decisões - 2021

N ^o	Processo	S				1 ^a A				2 ^a A			
		I		P		I		P		I		P	
		D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E
01	1001315-64.2017.5.02.0262	X			X			X	X	X			X
02	0002496-83.2014.5.02.0081	X			X	X			X	X			X
03	2013-54.2013.5.09.0029			X	X	X			X	X			X
04	0000479-11.2017.5.09.0005	X			X	X			X	X			X
05	248-91.2016.5.09.0013	X			X	X			X	X			X
06	0001454-13.2016.5.09.0411	X			X	X			X	X			X
07	0010280-39.2015.5.15.0009	X			X			X	X	X			X
08	0101492-46.2017.5.01.0047			X	X			X	X			X	X
09	0103062-12.2017.5.01.0421			X	X			X	X			X	X
10	982-82.2014.5.04.0811	X			X	X			X	X			X

APÊNDICE F – Tabela da Investigação – Valores arbitrados nas decisões – 2021

Nº	Processo	Inicial	Sentença	Acórdão (TRT)	Acórdão (TST)
01	1001315-64.2017.5.02.0262	R\$ 50.000,00	Improcedente	R\$ 20.000,00	Improcedente
02	0002496-83.2014.5.02.0081	10 vezes o último salário	Improcedente	Improcedente	Improcedente
03	2013-54.2013.5.09.0029	50 vezes a remuneração	R\$10.000,00	Improcedente	Improcedente
04	0000479-11.2017.5.09.0005	100 vezes a remuneração	Improcedente	Improcedente	Improcedente
05	248-91.2016.5.09.0013	100 vezes a remuneração	Improcedente	Improcedente	Improcedente
06	0001454-13.2016.5.09.0411	50 vezes a remuneração	Improcedente	Improcedente	Improcedente
07	0010280-39.2015.5.15.0009	R\$80.000,00	Improcedente	R\$20.000,00	Improcedente
08	0101492-46.2017.5.01.0047	R\$ 40.000,00	R\$ 40.000,00	Manteve a decisão	Manteve a decisão
09	0103062-12.2017.5.01.0421	R\$40.000,00	R\$ 20.000,00	R\$ 40.000,00	Manteve a decisão
10	982-82.2014.5.04.0811	50 vezes o salário do reclamante	Improcedente	Improcedente	Improcedente

APÊNDICE G – Tabela da Investigação – Ilicitude do empregador - 2021

Nº	Processo	Provas			Ilicitude do empregador	Fundamentação
		DP	T	D		
01	1001315-64.2017.5.02.0262	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 7º, XXVIII da CF e art. 186, art. 187, art. 927 e art. 942 do C.C, art. 71 da CLT.
02	0002496-83.2014.5.02.0081	X	X	X	Jornada Extenuante	arts. 1.º, II e IV, art.5º, X, art. 6.º, e art. 7.º, XV, da CF; art. 374, I e IV, e 375 do CPC; art.186, art.187 e art. 927 do C.C, artigo 244 da CLT.
03	2013-54.2013.5.09.0029	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 7º, XXVIII da CF e art. 186, art. 187, art. 927 e art. 942 do C.C, art. 71 da CLT.
04	0000479-11.2017.5.09.0005	X	X	X	Jornada Extenuante	Art. 6 e art. 7 da CF, art. 71 da CLT, artigo 58, § 1º, da CLT,
05	248-91.2016.5.09.0013	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 7º, XXVIII da CF e art. 186, art. 187, art. 927 e art. 942 do C.C, Súmula 423 TST, art. 71 da CLT, artigo 58, § 1º, da CLT,
06	0001454-13.2016.5.09.0411	X	X	X	Jornada Extenuante	Art. 6 e art. 7 da CF, art. 71 da CLT, artigo 58, § 1º, da CLT, artigo 244 da CLT.
07	0010280-39.2015.5.15.0009	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 7º, XXVIII da CF e art. 186, art. 187, art. 927 e art. 942 do C.C, Súmula 423 TST, art. 71 da CLT, artigo 58, § 1º, da CLT, artigo 244 da CLT.

08	0101492-46.2017.5.01.0047	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 244 da CLT.
09	0103062-12.2017.5.01.0421	X	X	X	Jornada Extenuante	art. 71 da CLT, artigo 58, § 1º, da CLT, artigo 244 da CLT.
10	982-82.2014.5.04.0811	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 7º, XXVIII da CF e art. 186, art. 187, art. 927 e art. 942 do C.C, Súmula 423 TST, art. 71 da CLT, artigo 58, § 1º, da CLT,

APÊNDICE A – Tabela da Investigação – Datas relevantes - 2022

Nº	Processo	Recorrente (s)	Data da Petição Inicial	Data da Sentença	Data do Acórdão (TRT)	Data do Acórdão (TST)
01	10844-85.2019.5.15.0006	Reclamada	25/07/2019	28/11/2019	24/06/2021	13/10/2022
02	0000792-97.2014.5.12.0035	Reclamante/Reclamada	09/07/2014	13/01/2016	14/07/2016	17/06/2022
03	0000301-32.2015.5.23.0041	Reclamante/Reclamada	15/05/2015	24/12/2015	14/08/2016	16/02/2022
04	0001739-61.2015.5.10.0007	Reclamante/Reclamada	12/11/2015	20/09/2018	28/11/2018	03/02/2022
05	0011938-53.2017.5.15.0066	Reclamante/Reclamada	16/10/2017	08/05/2018	10/12/2020	21/03/2022
06	0000019-76.2016.5.08.0105	Reclamante/Reclamada	13/01/2016	08/06/2016	22/10/2016	20/10/2022
07	0021703-75.2016.5.04.0232	Reclamante/Reclamada	24/10/2016	17/01/2018	07/02/2019	07/02/2022
08	1001832-94.2016.5.02.0071	Reclamante/Reclamada	10/10/2016	22/08/2019	29/04/2021	10/08/2022
09	0100785-76.2016.5.01.0059	Reclamante	01/06/2016	10/11/2017	29/10/2019	27/04/2022

**APÊNDICE B – Tabela da Investigação – Regiões do país e Turmas do TRT e TST
– 2022**

Nº	Processo	Distribuído	Região do T	Turma (TR)	Turma (TST)
01	10844- 85.2019.5.15.0006	1ª Vara do Trabalho de Araraquara	15ª Região	1ª Turma	6ª Turma
02	0000792- 97.2014.5.12.0035	5ª Vara do Trabalho de Florianópolis	12ª Região	5ª Turma	7ª Turma
03	0000301- 32.2015.5.23.0041	Vara do trabalho de Peixoto de Azevedo	23ª Região	1ª Turma	2ª Turma
04	0001739- 61.2015.5.10.0007	7ª Vara do Trabalho de Brasília	10ª Região	3ª Turma	5ª Turma
05	0011938- 53.2017.5.15.0066	3ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto	15ª Região	5ª Região	3ª Turma
06	0000019- 76.2016.5.08.0105	Vara do Trabalho de Capanema	8ª Região	1ª Turma	2ª Turma
07	0021703- 75.2016.5.04.0232	2ª Vara do Trabalho de Gravataí	4ª Região	3ª Turma	3ª Turma
08	1001832- 94.2016.5.02.0071	71ª Vara do Trabalho de São Paulo	2ª Região	15ª Turma	1ª Turma
09	0100785- 76.2016.5.01.0059	59ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	1ª Região	10ª Turma	2ª Turma

APÊNDICE C – Tabela da Investigação – Pedidos – 2022

Nº	Processo	PEDIDOS				Intervalo (intra-jornada e inter-jornada)
		Hora Extra	Sebreaviso	Dano Existencial	Turno Ininterrupto	
01	10844- 85.2019.5.15.0006	X	X	X		X
02	0000792- 97.2014.5.12.0035	X		X		X
03	0000301- 32.2015.5.23.0041	X		X		X
04	0001739- 61.2015.5.10.0007	X		X		X
05	0011938- 53.2017.5.15.0066	X	X	X		X
06	0000019- 76.2016.5.08.0105	X	X	X		X
07	0021703- 75.2016.5.04.0232	X	X	X	X	X
08	1001832- 94.2016.5.02.0071	X		X		
09	0100785- 76.2016.5.01.0059	X	X	X		

APÊNDICE D – Tabela da Investigação – Duração de Jornada – 2022

Nº	Processo	JORNADA DE TRABALHO DIÁRIA			
		8h - 10h	10h - 12h	12h – 14h	14h>
01	10844- 85.2019.5.15.0006				X
02	0000792- 97.2014.5.12.0035			X	
03	0000301- 32.2015.5.23.0041		X		
04	0001739- 61.2015.5.10.0007			X	
05	0011938- 53.2017.5.15.0066				X
06	0000019- 76.2016.5.08.0105			X	
07	0021703- 75.2016.5.04.0232			X	
08	1001832- 94.2016.5.02.0071		X		
09	0100785- 76.2016.5.01.0059		X		

APÊNDICE E – Tabela da Investigação – Decisões - 2022

Nº	Processo	S				1ª A				2ª A			
		I		P		I		P		I		P	
		D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E
01	10844-85.2019.5.15.0006			X	X			X	X	X			X
02	0000792-97.2014.5.12.0035			X	X			X	X			X	X
03	0000301-32.2015.5.23.0041	X			X	X			X	X			X
04	0001739-61.2015.5.10.0007	X			X	X			X	X			X
05	0011938-53.2017.5.15.0066			X	X			X	X	X			X
06	0000019-76.2016.5.08.0105	X			X			X	X	X			X
07	0021703-75.2016.5.04.0232	X			X	X			X	X			X
08	1001832-94.2016.5.02.0071	X			X	X			X	X			X
09	0100785-76.2016.5.01.0059	X			X	X			X	X			X

APÊNDICE F – Tabela da Investigação – Valores arbitrados nas decisões – 2022

Nº	Processo	Inicial	Sentença	Acórdão (TRT)	Acórdão (TST)
01	10844-85.2019.5.15.0006	R\$ 1.000,00 ou arbitrado pelo juízo	R\$ 5.000,00	R\$ 1.000,00	Improcedente
02	0000792-97.2014.5.12.0035	Arbitrado pelo juiz	R\$ 50.000,00	R\$ 7.000,00	Manteve valor
03	0000301-32.2015.5.23.0041	100 salários mínimos	Improcedente	Improcedente	Improcedente
04	0001739-61.2015.5.10.0007	R\$ 50.000,00	Improcedente	Improcedente	Improcedente
05	0011938-53.2017.5.15.0066	30 vezes a remuneração	R\$1.000,00	Mantido valor	Improcedente
06	0000019-76.2016.5.08.0105	R\$26.434,24	Improcedente	R\$26.434,24	Improcedente
07	0021703-75.2016.5.04.0232	30 vezes a remuneração	Improcedente	Improcedente	Improcedente
08	1001832-94.2016.5.02.0071	12 salários do Reclamante	R\$ 450.000,00	Manteve valor	Improcedente
09	0100785-76.2016.5.01.0059	R\$10.000,00	Improcedente	Improcedente	Improcedente

APÊNDICE G – Tabela da Investigação – Ilicitude do empregador - 2022

Nº	Processo	Provas			Ilicitude do empregador	Fundamentação
		DP	T	D		
01	10844-85.2019.5.15.0006	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 7º, XXVIII da CF e art. 186, art. 187, art. 927 e art. 942 do C.C, art. 71 da CLT, artigo 244 da CLT
02	0000792-97.2014.5.12.0035	X	X	X	Jornada Extenuante	arts. 1.º, II e IV, art.5.º, X, art. 6.º, e art. 7.º, XV, da CF; art. 374, I e IV, e 375 do CPC; art.186, art.187 e art. 927 do C.C.
03	0000301-32.2015.5.23.0041	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 7º, XXVIII da CF e art. 186, art. 187, art. 927 e art. 942 do C.C, art. 71 da CLT.
04	0001739-61.2015.5.10.0007	X	X	X	Jornada Extenuante	Art. 6 e art. 7 da CF, art. 71 da CLT, artigo 58, § 1º, da CLT.
05	0011938-53.2017.5.15.0066	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 7º, XXVIII da CF e art. 186, art. 187, art. 927 e art. 942 do C.C, art. 71 da CLT, artigo 58, § 1º, da CLT, artigo 244 da CLT
06	0000019-76.2016.5.08.0105	X	X	X	Jornada Extenuante	Art. 6 e art. 7 da CF, art. 71 da CLT, artigo 58, § 1º, da CLT, artigo 244 da CLT.
07	0021703-75.2016.5.04.0232	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 7º, XXVIII da CF e art. 186, art. 187, art. 927 e art. 942 do C.C, Súmula 423 TST, art. 71 da CLT, artigo 58, § 1º, da CLT, artigo 244 da CLT.

08	1001832- 94.2016.5.02.0071	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 7º, XXVIII da CF e art. 186, art. 187, art. 927 e art. 942 do C.C, art. 71 da CLT, artigo 58
09	0100785- 76.2016.5.01.0059	X	X	X	Jornada Extenuante	art. 71 da CLT, artigo 58, § 1º, da CLT.

APÊNDICE A – Tabela da Investigação – Datas relevantes - 2023

Nº	Processo	Recorrente (s)	Data da Petição Inicial	Data da Sentença	Data do Acórdão (TRT)	Data do Acórdão (TST)
01	0021029-84.2016.5.04.0010	Reclamante/Reclamada	07/07/2016	17/05/2017	02/03/2018	22/06/2023
02	10176-19.2017.5.18.0001	Reclamante/Reclamada	02/02/2017	11/12/2017	29/04/2019	07/12/2023
03	0000918-02.2015.5.02.0065	Reclamante/Reclamada	18/03/2015	17/11/2016	20/04/2017	05/12/2023
04	0001484-48.2017.5.12.0017	Reclamante e Adesivo/Reclamada	30/10/2017	10/04/2018	17/08/2018	30/03/2023
05	1001092-97.2017.5.02.0202	Reclamante/Reclamada	07/07/2015	29/10/2015	22/06/2016	17/02/2023
06	0020260-43.2016.5.04.0021	Reclamante/Reclamada	03/03/2016	14/11/2016	18/05/2017	20/04/2023
07	0021532-85.2014.5.04.0007	Reclamante/Reclamada	03/11/2014	23/11/2015	08/09/2016	21/09/2023
08	100730-90.2018.5.01.0048	Reclamante/Reclamada	19/07/2018	28/06/2019	05/08/2020	09/11/2023
09	0010836-83.2016.5.03.0027	Reclamada	17/08/2015	06/08/2016	11/10/2016	20/09/2023
10	0010329-34.2018.5.03.0163	Reclamante	21/03/2018	08/05/2018	11/07/2018	05/10/2023
11	0000738-96.2017.5.11.0151	Reclamante/Reclamada	05/08/2017	16/10/2018	22/04/2019	20/09/2023
12	0010682-31.2017.5.03.0027	Reclamante/Reclamada	28/04/2017	09/04/2018	08/06/2018	14/09/2023
13	0012253-17.2016.5.03.0142	Reclamada	03/12/2016	24/04/2018	06/07/2018	14/09/2023
14	0010914-86.2017.5.03.0142	Reclamante/Reclamada	31/05/2017	06/12/2018	03/04/2019	30/08/2023

15	0012151- 49.2016.5.03.00 27	Reclamante/Reclama da	22/11/201 6	02/07/201 8	11/09/2018	23/08/2023
16	0100711- 53.2020.5.01.00 68	Reclamada	29/09/202 0	18/06/202 1	10/07/2022	30/08/2023
17	0010407- 96.2016.5.03.01 63	Reclamada	09/03/201 6	18/09/201 7	22/08/2018	23/08/2023
18	0010461- 11.2018.5.03.00 28	Reclamante/Reclama da	24/04/201 8	11/06/201 8	13/09/2018	29/06/2023
19	0011864- 32.2016.5.03.01 42	Reclamada	30/09/201 6	13/12/201 7	07/03/2018	15/06/2023

**APÊNDICE B – Tabela da Investigação – Regiões do país e Turmas do TRT e TST
– 2023**

Nº	Processo	Distribuído	Região:	Turma (TR)	Turma (TST)
01	0021029-84.2016.5.04.0010	10ª Vara do Trabalho de Porto Alegre	4ª Região	8ª Turma	7ª Turma
02	10176-19.2017.5.18.0001	1ª Vara do Trabalho de Goiania	18ª Região	3ª Turma	1ª Turma
03	0000918-02.2015.5.02.0065	65ª Vara do Trabalho de São Paulo	2ª Região	9ª Turma	7ª Turma
04	0001484-48.2017.5.12.0017	Vara do Trabalho de Mafra	12ª Região	1ª Turma	7ª Turma
05	1001092-97.2017.5.02.0202	2ª Vara do trabalho barueri	2ª Região	18ª Turma	7ª Turma
06	0020260-43.2016.5.04.0021	21ª Vara do Trabalho de Porto Alegre	4ª Região	6ª Turma	2ª Turma
07	0021532-85.2014.5.04.0007	7ª Vara do Trabalho de Porto Alegre	4ª Região	3ª Turma	5ª Turma
08	100730-90.2018.5.01.0048	48ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	1ª Região	5ª Turma	8ª Turma
09	0010836-83.2016.5.03.0027	2ª Vara do Trabalho de Betim	3ª Região	9ª Turma	2ª Turma
10	0010329-34.2018.5.03.0163	6ª Vara do Trabalho de Betim	3ª Região	9ª Turma	2ª Turma
11	0000738-96.2017.5.11.0151	Vara do Trabalho de Itacoatiara	11ª Região	3ª Turma	2ª Turma
12	0010682-31.2017.5.03.0027	2ª Vara do Trabalho de Betim	3ª Região	7ª Turma	2ª Turma
13	0012253-17.2016.5.03.0142	5ª Vara do Trabalho de Betim	3ª Região	11ª Turma	2ª Turma
14	0010914-86.2017.5.03.0142	5ª Vara do Trabalho de Betim	3ª Região	9ª Turma	2ª Turma

15	0012151-49.2016.5.03.0027	2ª Vara do Trabalho de Betim	3ª Região	1ª Turma	2ª Turma
16	0100711-53.2020.5.01.0068	68ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	1ª Região	7ª Turma	6ª Turma
17	0010407-96.2016.5.03.0163	6ª Vara do Trabalho de Betim	3ª Região	6ª Turma	2ª Turma
18	0010461-11.2018.5.03.0028	3ª Vara do Trabalho de Betim	3ª Região	4ª Turma	2ª Turma
19	0011864-32.2016.5.03.0142	5ª Vara do Trabalho de Betim	3ª Região	10ª Turma	2ª Turma

APÊNDICE C – Tabela da Investigação – Pedidos – 2023

Nº	Processo	PEDIDOS				Intervalo (intrajornada e interjornada)
		Hora Extra	Sebreaviso	Dano Existencial	Turno Ininterrupto	
01	0021029- 84.2016.5.04.0010	X	X	X		X
02	10176- 19.2017.5.18.0001	X		X		
03	0000918- 02.2015.5.02.0065	X		X		X
04	0001484- 48.2017.5.12.0017	X		X		X
05	1001092- 97.2017.5.02.0202	X		X		X
06	0020260- 43.2016.5.04.0021	X	X	X		X
07	0021532- 85.2014.5.04.0007	X	X	X		X
08	100730- 90.2018.5.01.0048	X	X	X		X
09	0010836- 83.2016.5.03.0027	X			X	
10	0010329- 34.2018.5.03.0163	X			X	
11	0000738- 96.2017.5.11.0151	X			X	X
12	0010682- 31.2017.5.03.0027	X			X	
13	0012253- 17.2016.5.03.0142	X			X	
14	0010914- 86.2017.5.03.0142	X			X	
15	0012151- 49.2016.5.03.0027	X			X	X
16	0100711- 53.2020.5.01.0068	X			X	X
17	0010407- 96.2016.5.03.0163	X			X	X
18	0010461- 11.2018.5.03.0028	X			X	
19	0011864- 32.2016.5.03.0142	X			X	

APÊNDICE D – Tabela da Investigação – Duração de Jornada – 2023

Nº	Processo	JORNADA DE TRABALHO DIÁRIA			
		8h - 10h	10h - 12h	12h – 14h	14h>
01	0021029- 84.2016.5.04.0010			X	
02	10176- 19.2017.5.18.0001			X	
03	0000918- 02.2015.5.02.0065		X		
04	0001484- 48.2017.5.12.0017		X		
05	1001092- 97.2017.5.02.0202			X	
06	0020260- 43.2016.5.04.0021			X	
07	0021532- 85.2014.5.04.0007			X	
08	100730- 90.2018.5.01.0048		X		
09	0010836- 83.2016.5.03.0027	X			
10	0010329- 34.2018.5.03.0163	X			
11	0000738- 96.2017.5.11.0151	X			
12	0010682- 31.2017.5.03.0027	X			
13	0012253- 17.2016.5.03.0142	X			
14	0010914- 86.2017.5.03.0142	X			
15	0012151- 49.2016.5.03.0027	X			
16	0100711- 53.2020.5.01.0068	X			
17	0010407- 96.2016.5.03.0163	X			
18	0010461- 11.2018.5.03.0028	X			
19	0011864- 32.2016.5.03.0142	X			

APÊNDICE E – Tabela da Investigação – Decisões - 2023

Nº	Processo	S				1ª A				2ª A			
		I		P		I		P		I		P	
		D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E	D.E	J.E
01	0021029-84.2016.5.04.0010	X			X	X			X	X			X
02	10176-19.2017.5.18.0001			X	X			X	X	X			X
03	0000918-02.2015.5.02.0065			X	X	X			X	X			X
04	0001484-48.2017.5.12.0017	X			X	X			X	X			X
05	1001092-97.2017.5.02.0202			X	X			X	X	X			X
06	0020260-43.2016.5.04.0021	X			X	X			X	X			X
07	0021532-85.2014.5.04.0007			X	X			X	X	X			X
08	100730-90.2018.5.01.0048	X			X			X	X	X			X
09	0010836-83.2016.5.03.0027				X				X				X
10	0010329-34.2018.5.03.0163				X				X				X
11	0000738-96.2017.5.11.0151				X				X				X
12	0010682-31.2017.5.03.0027				X				X				X
13	0012253-17.2016.5.03.0142				X				X				X
14	0010914-86.2017.5.03.0142				X				X				X
15	0012151-49.2016.5.03.0027				X				X				X
16	0100711-53.2020.5.01.0068				X				X				X
17	0010407-96.2016.5.03.0163				X				X				X

18	0010461- 11.2018.5.03.0028		X						X				X
19	0011864- 32.2016.5.03.0142				X				X				X

APÊNDICE F – Tabela da Investigação – Valores arbitrados nas decisões – 2023

Nº	Processo	Inicial	Sentença	Acórdão (TRT)	Acórdão (TST)
01	0021029-84.2016.5.04.0010	R\$163.372,00	Improcedente	Improcedente	Improcedente
02	10176-19.2017.5.18.0001	Arbitrado pelo juiz	R\$ 10.000,00	Mantida decisão	Improcedente
03	0000918-02.2015.5.02.0065	Arbitrado pelo juiz de 50 salários-mínimos e 500 salários-mínimos	R\$ 100.000,00	Improcedente	Improcedente
04	0001484-48.2017.5.12.0017	Arbitrado pelo juiz	Improcedente	R\$ 8.000,00	Improcedente
05	1001092-97.2017.5.02.0202	R\$ 70.000,00	R\$ 8.000,00	Mantida decisão	Improcedente
06	0020260-43.2016.5.04.0021	100 vezes a remuneração	Improcedente	Improcedente	Improcedente
07	0021532-85.2014.5.04.0007	6 vezes a remuneração	R\$ 35.000,00	R\$ 25.000,00	Improcedente
08	100730-90.2018.5.01.0048	Arbitrado pelo juiz	Improcedente	R\$ 10.000,00	Improcedente
09	0010836-83.2016.5.03.0027	R\$60.000,00	R\$30.000,00	Mantida decisão	Mantida decisão
10	0010329-34.2018.5.03.0163	R\$ 134.154,51	Improcedente	Improcedente	R\$100.000,00
11	0000738-96.2017.5.11.0151	R\$ 50.000,00	R\$ 50.000,00	R\$ 60.000,00	Mantida decisão
12	0010682-31.2017.5.03.0027	R\$60.000,00	Improcedente	R\$ 50.000,00	Mantida decisão
13	0012253-17.2016.5.03.0142	R\$70.000,00	R\$ 50.000,00	Mantida decisão	Mantida decisão
14	0010914-86.2017.5.03.0142	R\$60.000,00	R\$20.000,00	Improcedente	R\$20.000,00
15	0012151-49.2016.5.03.0027	R\$60.000,00	R\$30.000,00	R\$40.000,00	Mantida decisão
16	0100711-53.2020.5.01.0068	R\$148.941,10	R\$ 274.865,42	Mantida decisão	Mantida decisão
17	0010407-96.2016.5.03.0163	R\$75.000,00	R\$60.000,00	Mantida decisão	Mantida decisão
18	0010461-11.2018.5.03.0028	R\$43.590,00	Improcedente	R\$40.000,00	Mantida decisão
19	0011864-32.2016.5.03.0142	R\$ 45.000,00	R\$ 10.000,00	Mantida decisão	Mantida decisão

APÊNDICE G – Tabela da Investigação – Ilicitude do empregador - 2023

Nº	Processo	Provas			Ilicitude do empregador	Fundamentação
		DP	T	D		
01	0021029-84.2016.5.04.001 0	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 7º, XXVIII da CF e art. 186, art. 187, art. 927 e art. 942 do C.C, art. 71 da CLT, artigo 244 da CLT, 58 da CLT, art. 59 da CLT.
02	10176-19.2017.5.18.000 1	X	X	X	Jornada Extenuante	arts. 1.º, II e IV, art.5º, X, art. 6.º, e art. 7.º, XV, da CF; art. 374, I e IV, e 375 do CPC; art.186, art.187 e art. 927 do C.C, 58 da CLT, art. 59 da CLT.
03	0000918-02.2015.5.02.006 5	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 7º, XXVIII da CF e art. 186, art. 187, art. 927 e art. 942 do C.C, art. 71 da CLT.
04	0001484-48.2017.5.12.001 7	X	X	X	Jornada Extenuante	Art. 6 e art. 7 da CF, art. 71 da CLT, artigo 58, § 1º, da CLT.
05	1001092-97.2017.5.02.020 2	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 7º, XXVIII da CF e art. 186, art. 187, art. 927 e art. 942 do C.C, art. 71 da CLT, artigo 58, § 1º, da CLT
06	0020260-43.2016.5.04.002 1	X	X	X	Jornada Extenuante	Art. 6 e art. 7 da CF, art. 71 da CLT, artigo 58, § 1º, da CLT, artigo 244 da CLT.
07	0021532-85.2014.5.04.000 7	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 7º, XXVIII da CF e art. 186, art. 187, art. 927 e art. 942 do C.C, Súmula 423 TST, art. 71 da CLT,

						artigo 58, § 1º, da CLT, artigo 244 da CLT.
08	100730- 90.2018.5.01.004 8	X	X	X	Jornada Extenuante	artigo 7º, XXVIII da CF e art. 186, art. 187, art. 927 e art. 942 do C.C, art. 71 da CLT, artigo 58, artigo 244 da CLT, art. 59 da CLT.
09	0010836- 83.2016.5.03.002 7	X	X	X	Jornada Extenuante	art. 71 da CLT, artigo 58, § 1º, da CLT.
10	0010329- 34.2018.5.03.016 3	X	X	X	Jornada Extenuante	Súmula 423 TST, 58 da CLT, art. 59 da CLT.
11	0000738- 96.2017.5.11.0151	X	X	X	Jornada Extenuante	Súmula 423 TST, art. 71 da CLT, 58 da CLT, art. 59 da CLT.
12	0010682- 31.2017.5.03.002 7	X	X	X	Jornada Extenuante	Súmula 423 TST, 58 da CLT, art. 59 da CLT.
13	0012253- 17.2016.5.03.014 2	X	X	X	Jornada Extenuante	Súmula 423 TST, 58 da CLT, art. 59 da CLT.
14	0010914- 86.2017.5.03.014 2	X	X	X	Jornada Extenuante	Súmula 423 TST, 58 da CLT, art. 59 da CLT.
15	0012151- 49.2016.5.03.002 7	X	X	X	Jornada Extenuante	Súmula 423 TST, art. 71 da CLT, 58 da CLT, art. 59 da CLT.
16	0100711- 53.2020.5.01.006 8	X	X	X	Jornada Extenuante	Súmula 423 TST, art. 71 da CLT, art. 58 da CLT, art. 59 da CLT.
17	0010407- 96.2016.5.03.016 3	X	X	X	Jornada Extenuante	Súmula 423 TST, art. 71 da CLT, art. 58 da CLT, art. 59 da CLT.
18	0010461- 11.2018.5.03.0028	X	X	X	Jornada Extenuante	Súmula 423 TST, 58 da CLT, art. 59 da CLT.
19	0011864- 32.2016.5.03.014 2	X	X	X	Jornada Extenuante	Súmula 423 TST, 58 da CLT, art. 59 da CLT.