

# OS AVANÇOS DA TECNOLOGIA NO TRABALHO: DIREITO DE DESCONEXÃO FRENTE À PROTEÇÃO SOCIAL

## *ADVANCES IN TECHNOLOGY AT WORK: THE RIGHT TO DISCONNECT IN FRONT OF SOCIAL PROTECTION*

Luanna da Silva Figueira<sup>1</sup>

### RESUMO

Este artigo tem como objetivo principal estudar os avanços tecnológicos no meio ambiente de trabalho e como a utilização dos aparelhos informatizados para o labor causa uma prejudicialidade direta aos trabalhadores em sua jornada por falta de desconexão. É um estudo teórico-normativo, baseado na doutrina e no conjunto normativo pertinente que considerou o uso sem precedentes da tecnologia e dos equipamentos de comunicação de forma exponencial. O progresso da uberização laboral possibilita a conexão do trabalhador com o seu trabalho de forma integral. Diante disso, é necessária uma abordagem da realidade que ameaça um dos direitos primordiais da Justiça do Trabalho: a limitação da jornada de trabalho. O trabalhador tem o direito à desconexão assegurada, ou seja, não estar disponível a qualquer tempo para o seu empregador. Dessa forma, tendo a utilização do direito comparado de forma micro, visto ser uma análise específica da legislação sobre desconexão, com a legislação francesa, tem-se o estudo de quando os avanços informatizados não observam os direitos sociais laborais dos trabalhadores que estão consagrados na Constituição Federal em seus artigos 6º e 7º, não estabelecendo o limite constitucional de jornada, o que fere diretamente à proteção social destes obreiros. A metodologia utilizada no desenvolvimento baseou-se na pesquisa referencial teórico e legislativo, com o objetivo de embasar a pesquisa a partir de fundamentos doutrinários e normativos. No decorrer do estudo, observou-se o impacto precarizante na saúde laboral.

**Palavras-chave:** Direito à desconexão; Jornada de trabalho; Uberização.

### ABSTRACT

This article's main objective is to study technological advances in the workplace and how the use of computerized devices for work causes direct harm to workers on their journey due to lack of disconnection. It is a theoretical-normative study, based on doctrine and the relevant set of regulations that considered the unprecedented use of technology and communication equipment in an exponential way. The progress of labor uberization makes it possible for workers to connect with their work in an integral way. In view of this, it is necessary to approach the reality that threatens one of the primordial rights of labor law: the limitation of working hours. The worker has the guaranteed right to disconnect, that is, not to be available to his employer at any time. In this way, having the use of law compared with French legislation, we have the analysis of when computerized advances do not observe the social labor rights of workers that are enshrined in the Federal Constitution in its articles 6 and 7, not establishing the constitutional limit working hours, which directly affects the social protection of these workers.

**Keywords:** Right to disconnect; Working day; Uberization.

---

<sup>1</sup> Doutoranda em Sociologia e Direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF). Mestra em Políticas Sociais pela Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF). Advogada e Professora Universitária de Direito na UNIFESO.

## 1. INTRODUÇÃO

O direito à desconexão é conceituado como um direito social constitucional que tem como escopo a jurisprudência do empregado se desconectar de seu ambiente de trabalho (material ou imaterialmente), tendo respeitado os estreitos limites de sua jornada de trabalho e, conseqüentemente, seus momentos de descanso e lazer. Sendo assim, com o avanço rápido dos meios de comunicação, a sobremaneira das relações laborais e a expansão do uso das tecnologias no mercado de trabalho têm impactado inúmeros trabalhadores afetados pela falta de desconexão do labor, de forma que é retirado diretamente desses empregados a sua proteção social juslaborista, de uma jornada constitucional de trabalho que assegure o descanso.

As novas tecnologias trouxeram muitos benefícios, como a grande facilidade de conexão entre as pessoas, não existindo, hoje, distância para a comunicação. Dessa forma, com o advento da internet, é possível “se encontrar” em tempo real, mesmo distante fisicamente, com quase qualquer parte do mundo.

Ocorre que toda essa tecnologia tem a sua parte negativa, o que pode ser observado facilmente no ambiente laboral. Essa facilidade de comunicação imposta pela economia uberizada, torna corriqueiro e obrigatório estar conectado o tempo todo, situação essa que reflete diretamente no mercado de trabalho. O avanço tecnológico diminuiu distâncias e sujeitou os trabalhadores a terem o seu período de descanso invadido, pois em face dessa alta conexão, o funcionário pode permanecer à disposição do empregador por meio de telefone, *e-mails*, mensagens, dentre outros meios tecnológicos, prejudicando o direito fundamental social de descanso.

Assim, a discussão lançada no presente artigo é de ordem antiga: a jornada de trabalho excessiva, em oposição aos direitos fundamentais do obreiro, em especial, ao seu direito social ao lazer, ao descanso, através de uma expressão inovadora no ordenamento jurídico trabalhista, que é o direito à desconexão.

O objetivo principal deste estudo é analisar os avanços tecnológicos no ambiente de trabalho e como a utilização dos aparelhos informatizados para o labor, causa uma prejudicialidade direta aos trabalhadores em sua jornada por falta de desconexão. Dessa forma, tem-se como problema de pesquisa: quais alterações as inovações tecnológicas provocam nas relações trabalhistas e na saúde do trabalhador?

A abordagem deste artigo não se limita apenas à regulação dos meios tecnológicos no ambiente laboral, mas também opera em identificar quais são os males causados por essa falta de desconexão laboral em face dos novos termos que a tecnologia trouxe para as relações laborais. Assim, busca-se justificar o crescente adoecimento que acomete alguns trabalhadores perante a falta de desconexão do seu labor, o que afeta diretamente e com grande impacto a proteção social e fundamental do direito à limitação de jornada de trabalho, ou seja, o descanso físico e mental do obreiro.

No presente artigo, foram utilizados e estudados autores renomados e pesquisadores da área social laboral. Desta feita, a metodologia desenvolvida baseou-se na pesquisa referencial teórica e legislativa, com o objetivo de embasar a análise a partir de fundamentos doutrinários e normativos. A utilização de textos acadêmicos, e dispositivos legais permitiu uma abordagem crítica e fundamentada do tema, promovendo a compreensão das bases jurídicas e conceituais envolvidas. Dessa forma, o estudo buscou articular teoria e legislação vigente como elementos centrais para a construção do raciocínio jurídico proposto.

Quanto à estrutura, depois da Seção 1, o estudo discute a evolução da tecnologia na relação de trabalho com ênfase no teletrabalho. Posteriormente, analisa a desconexão no trabalho

e, em seguida, traz os impactos na proteção social e saúde que o desrespeito da limitação de jornada ocasiona. Por fim, relata sobre as doenças ocasionadas pela falta de desconexão no labor e, em seguida, apresenta conclusões a respeito da temática. Nesse ínterim, a evolução da tecnologia tem nexos diretos com a relação laboral e suas mudanças e impactos, conforme se observa pelo Tópico 2.

## **2. A EVOLUÇÃO DA TECNOLOGIA NA RELAÇÃO LABORAL E O TELETRABALHO**

É preciso expor que a rede de comunicação mundial, a internet, é a ciência que abrange e explora a técnica, a qual, por sua vez, “configura um dado da realidade objetiva, um produto da percepção humana que retorna ao mundo em forma de ação, materializado em instrumentos e máquinas, e entregue à transmissão cultural”. A tecnologia resulta em “um conjunto de formulações teóricas, recheadas de complexo e rico conteúdo epistemológico” (PINTO, 2018, p. 221). Fato é que toda a sociedade se encontra imersa em um mundo globalizado, onde a modernização da tecnologia se apossa das relações interpessoais, sendo o uso rotineiro de meios informatizados e telemáticos uma consequência inevitável desta realidade. A grande praticidade inerente às ferramentas tecnológicas vem conquistando, até mesmo, o cenário corporativo, no qual a comunicação entre gestores, empregados e clientes é marcada pela troca instantânea de *e-mails*, mensagens de celular e ligações por aplicativos.

Nas relações laborais, existe uma linha tênue entre as benesses e as contingências decorrentes da comunicação por meio de dispositivos eletrônicos. Isto porque, em que pese a facilidade e a efetividade do envio de mensagens pelos empregadores aos funcionários por estes instrumentos, a imediatidade do recebimento de comunicados fora do horário de trabalho pode acarretar inúmeros prejuízos à saúde do trabalhador. Em face da imediatividade instalada, o trabalhador pode exercer o seu labor de forma eletrônica e controlada em qualquer local, sendo uma consequência que permite ao empregador, mesmo que à distância, controlar seus empregados por intermédio dos meios tecnológicos de supervisão. Dessa forma, a tecnologia verificou-se instalada na relação trabalhista por meio do teletrabalho que, de acordo com Domenico de Masi, é:

Um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são necessariamente sempre de natureza informática (MASI, 2000, p. 204).

A utilização do meio tecnológico alterou de forma imediata a relação laboral, assim como fez com que o controle de jornada ocorresse, até mesmo fora do local físico de trabalho, assim, cria-se a ideia do teletrabalho. Ao abordar a conceituação de teletrabalho, primordialmente, encontra-se o que foi delimitado pelo material educativo produzido pelo Tribunal Superior do Trabalho:

Teletrabalho é a modalidade de trabalho realizada fora das dependências do empregador, com a utilização de recursos tecnológicos e que não se enquadram na ideia de trabalho externo, isto é, do trabalho que, em razão de sua natureza, é desempenhado em locais externos, como é o caso de motoristas, representantes, vendedores, etc. Assim, as principais características são: 1 - Trabalho prestado, na maior parte do tempo, fora das dependências do empregador; 2 - Utilização de recursos tecnológicos; 3 - Não ser trabalho externo (SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DO TST, 2020, p. 8).

Ainda nessa senda, conforme leciona Luiz de Pinho Pedreira Silva, de forma mais objetiva e direcional, teletrabalho é “a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da rede principal da empresa, de forma telemática” (SILVA, 2018, p. 584). O teletrabalho tem como características dois elementos primordiais, conforme leciona Valentim, que são: o uso da tecnologia, e a redução do contato com os colegas de trabalho, ou seja, o serviço pode ser em qualquer lugar adotado pelo empregado (VALENTIM, 1999, p. 526, *apud* CASSAR, 2017, p. 660).

Em razão do avanço tecnológico das mídias no mundo globalizado, a Lei 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista, teve por bem incluir e conceituar o teletrabalho no ordenamento trabalhista (MOURA, 2018, p. 175). Por meio do artigo 75-B, a legislação conceitua o teletrabalho pelo próprio critério da preponderância do trabalho executado que, por sua própria natureza, é aquele que não está vinculado ao estabelecimento empresarial (MOURA, 2018, p. 177). As atividades desenvolvidas são executadas remotamente, isto é, o trabalhador não precisa estar fisicamente nas dependências da empresa. Fato é que, apesar da recente regulamentação, o novo artigo está longe de responder às principais controvérsias existentes no mundo trabalhista, conforme menciona a autora.

O teletrabalho remoto é uma realidade dos nossos tempos. A facilidade de acesso a equipamentos de informática e a rede mundial de computadores, e, principalmente, a evolução das tecnologias móveis – como celulares e tablets – intensificou a realização de tarefas fora do estabelecimento empresarial e, conseqüentemente, do âmbito de vigilância do empregador. A necessidade de regulamentação do trabalho remoto, ora implementada pela introdução do Capítulo II-A da CLT, atende às novas formas de trabalho que surgem a cada dia. É o encontro da lei com a realidade virtual. Novas profissões, funções, trabalhos, empresas, surgem e desaparecem no mundo virtual. A legislação da década de 40, elaborada para um país ruralista-industrial, não tinha mais como atender às demandas do trabalho contemporâneo. [...] a regulamentação, ainda incipiente, está longe de responder às principais controvérsias na rede virtual de empregados, trabalhadores, empregadores, parceiros, etc. Como resolver a problemática do tempo à disposição do empregador, do ambiente de trabalho, das férias, e tantas outras? O legislador deu o primeiro passo, mas muito ainda está por vir (MOURA, 2018, p. 176).

Portanto, faz-se observar que o avanço tecnológico no atual mundo globalizado trouxe para o cotidiano trabalhista novas problemáticas de cunho importante e, conseqüentemente, essa possibilidade de total e necessária disposição de se estar constantemente interligado e acessível afeta diretamente as proteções sociais do trabalhador, tal como a limitação de jornada.

Cria-se, assim, uma problemática por causa da falta de desconexão laboral que, com o passar do tempo, acarreta inúmeros prejuízos de ordem emocional e física, uma vez que o trabalhador não consegue se desligar do seu labor (LARANJEIRA, 2000, p. 14-19).

### **3. CONTEXTUALIZANDO O DIREITO À DESCONEXÃO NO TRABALHO**

Com os novos avanços, pausar está cada vez mais difícil. O ritmo de vida acompanha o ritmo da desconexão e, por essa razão, não é mais possível que uma pessoa esteja desconectada do mundo virtual. Ocorre que toda essa desconexão traz conseqüências nas relações laborais, visto que é impraticável desconectar-se dos empregadores e dos assuntos relacionados às atividades da empresa, mesmo fora do ambiente laboral.

Muitos trabalhadores vivem uma jornada exaustiva, ultrapassando a própria limitação jurídica, sendo acionados pelo empregador a todo o momento, fora do ambiente de trabalho e da

carga horária, por meio de mensagens eletrônicas, ligações são por celular ou *e-mail*, fazendo com que o obreiro não se desconecte do trabalho.

O direito de se desconectar não é um tema novo nas discussões do direito do trabalho juslaboristas, porém há apenas pouco tempo vem ganhando espaço para ser debatido e também compreendido como um direito fundamental de todo trabalhador. Portanto, a definição ainda é aberta pela doutrina. A expressão está ligada diretamente ao direito fundamental à limitação da jornada de trabalho que tem sido impactada e dificultada pelo excessivo uso das tecnologias no ambiente laboral (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 37). Dessa forma, o autor descreve como a utilização do tempo integral afeta o convívio individual de cada trabalhador. (MASI, 2000, p. 328).

O trabalho oferece sobretudo a possibilidade de ganhar dinheiro, prestígio e poder. O tempo livre oferece sobretudo a possibilidade de introspecção, de jogo, de convívio, de amizade, de amor e de aventura. Não se entende por que o prazer ligado ao trabalho deveria acabar com a alegria do tempo livre.

Assim, o excesso de conectividade à disposição do empregador em períodos sem restrição, em qualquer que seja o ramo de atividade empresarial desenvolvida, é prejudicial à vida do trabalhador, violando normas de higiene, meio ambiente e saúde dos empregados e, por conseguinte, afronta direitos fundamentais, tais como o direito ao lazer, à privacidade, ao descanso, ao não trabalho, e à limitação da jornada – o que gera inexoravelmente doenças e estresse ao empregado. Segundo Vólia Bomfim Cassar, o direito a desconectar significa:

O trabalhador tem direito à << desconexão >>, isto é, a se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado (CASSAR, 2017, p. 660).

Observa-se que o direito à desconexão é o direito do empregado de usar seu tempo fora do ambiente de trabalho para atividades pessoais, familiares ou outras de interesse e que não estejam relacionadas ao trabalho. Em suma, é o direito de não trabalhar fora do seu horário de expediente, bem como de não ter interrompido os seus horários livres e de férias, ou seja, é o direito do obreiro de se afastar completamente e se desligar do seu trabalho.

O direito à desconexão pode ser considerado um direito social, uma vez que se encontram no rol que é exemplificativo dos artigos 6º e 7º da Constituição Federal de 1988, em que estão previstos os mais relevantes direitos sociais, dentre eles o direito ao trabalho, à saúde, ao lazer e outros igualmente relevantes. Nessa perspectiva, é possível afirmar que o direito à desconexão laboral é oriundo do direito fundamental e social do trabalhador, visto sua percepção do direito à jornada laboral de 8 horas diárias e 44 horas semanais (NOVELINO; DA CUNHA, 2018, p. 193).

Com efeito, o direito à desconexão pode ser entendido como um direito que se depreende de diversos direitos fundamentais, visto que se esse não for observado, fere as garantias fundamentais do trabalhador e demais direitos sociais contidos na legislação trabalhista, assim como fere diretamente a limitação da jornada de trabalho. Mediante fato, é necessário tecer comentários em decorrência do direito comparado da legislação francesa, com relação ao direito de desconexão do Brasil, tendo como foco as perspectivas de uma implementação na legislação brasileira de um arcabouço normativo favorável ao direito de se desconectar do ambiente laboral e ter uma jornada de trabalho compatível com o trabalho decente.

### 3.1 **Direito comparado: a desconexão do trabalho francês – perspectivas de implementação no direito brasileiro**

A partir das mudanças introduzidas pelo mundo digital na prestação de serviço pelo trabalhador, surgiram novas questões referentes à limitação do direito ao trabalho decente, direito este conquistado após diversas lutas e muita resistência. A situação fática torna tênue a fronteira entre a vida profissional e a vida pessoal, visto que dificulta o controle do tempo de trabalho, fazendo surgir nos sistemas jurídicos a necessidade do reconhecimento de um direito à desconexão.

A partir dessa mudança atual nas relações laborais, faz-se necessário uma análise do direito comparativista do Brasil e da França, em face da aplicação do instituto jurídico relativo à desconexão do trabalho. Assim, sob a perspectiva sociojurídica, busca-se evidenciar as limitações práticas do instituto nas relações de trabalho na França e os fatores que dificultam a aplicação do direito, tanto no país de origem quanto no Brasil.

No direito francês, O *Code du Travail* francês, em seu art. L. 3121-1, estabelece que o tempo efetivo de serviço é aquele durante o qual o trabalhador está à disposição do empregador e cumpre as suas diretivas sem poder participar livremente de suas ocupações pessoais (FRANÇA, 2016).

A lei francesa nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, regulamentou uma série de modificações relativas à legislação trabalhista no país, dentre as quais se encontra a inserção expressa de um dispositivo que garante o direito à desconexão do trabalho, previsto no art. 55. Dessa forma, a positivação do referido direito na França teve por objetivo primordial “reconhecer o direito à desconexão, a fim de permitir aos trabalhadores uma melhor conciliação entre suas vidas profissionais e pessoais” (FRANÇA, 2016), de modo a garantir períodos de desconexão nos momentos de descanso, lazer e, conseqüentemente, o direito ao trabalho decente.

O *Code du Travail* também trata da negociação coletiva, visto que acaba por obrigar como conteúdo da negociação anual, sobre qualidade de vida ambiental laboral, a previsão de procedimentos necessários para o exercício do direito à desconexão. (FRANÇA, 2016).

Em decorrência do direito comparado no Brasil, a discussão sobre o direito à desconexão encontra óbices nos conceitos jurídicos e culturais vigentes. Como efeito, a tutela do direito em questão esbarra na concepção do trabalho como identificador da condição humana e elemento de socialização do indivíduo em uma sociedade que se baseia na divisão do trabalho (SOUTO MAIOR, 2003).

Dessa feita, o direito à desconexão no Brasil, diferentemente da França, que é regulamentado de forma específica, está sendo extraído no ordenamento jurídico nacional a partir da interpretação conjunta dos seguintes dispositivos constitucionais, não se podendo negar a sua consagração implícita: artigos 1º, III e IV; 5º, X; 6º; 7º, XIII e XXII; 170; 205 a 214; 225; 226; 227 e 229 (BRAGA, 2015), além do art. 7º, inciso XXII, da CF/88 (BRASIL, 2016), que prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho como direito social. Isto é, no Brasil, a legislação ainda não procedeu com a exclusividade do direito à desconexão do trabalho, utilizando-se a analogia já existente em decorrência do direito ao ambiente laboral digno.

Com base no estudo comparado do direito da França e do direito do Brasil, o direito à desconexão do trabalho foi positivado no ordenamento jurídico francês, como forma de garantir o descanso e o trabalho digno do trabalhador na era da tecnologia. Já no Brasil, a implementação desse direito (de se desconectar) ainda encontra dificuldades no contexto social, sendo que a garantia do direito atualmente se dá nos Tribunais, quando as demandas são

judicializadas com fundamento nas normas de proteção da duração do trabalho, consagradas na Constituição Federal.

Assim, observa-se que no direito brasileiro ainda é necessário demandar no sistema judiciário para que o direito à desconexão do labor seja observado<sup>2</sup>, não existindo, ainda, como na França, um dispositivo que consegue a necessidade e o direito de descanso, em meio às mudanças tecnológicas da sociedade contemporânea. É o atraso legislativo, que precariza o trabalhador e reflete na não observância do direito ao trabalho digno.

#### **4. OS IMPACTOS NA PROTEÇÃO SOCIAL: O DESRESPEITO À LIMITAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

Primeiramente, é de se expor que a proteção social é conceituada como o conjunto de serviços, programas, projetos e benefícios estruturados para prevenir situações de vulnerabilidade e risco social, buscando a inserção dos direitos sociais elencados na Constituição Federal (BALL; MAINARDES, 2019). Assim, a jornada de trabalho é tida como um direito estritamente interligado à própria proteção social, pois visa garantir a dignidade do trabalhador em face da sua vulnerabilidade perante o empregador. A jornada de trabalho é o período de tempo da vida em que o empregado deve permanecer à disposição do empregador para trabalhar, visto o poder diretivo do empregador. Leciona Carlos Henrique Bezerra que “as razões para a limitação da duração do trabalho são de ordem biológica, social, econômica, religiosa e familiar” (LEITE, 2019, p. 556).

As regras de medicina e segurança do trabalho perpassam pelas condições laborais do ambiente e também dos períodos de descanso dos trabalhadores, uma vez que a jornada de trabalho precisa ser respeitada conforme estipula a própria legislação. Para Cassar (2017, p. 601), o direito à segurança do trabalho se fundamenta em três aspectos: biológicos, sociais e econômicos. A exposta autora explica que:

O fator biológico, que o excesso de trabalho causa fadiga, estresse, cansaço ao trabalhador, o que danifica sua saúde física e mental. Quanto ao aspecto social, a carga extensa do horário esmaece a relação do trabalhador com a família e os amigos, excluindo-se socialmente. Por fim, em relação ao aspecto econômico, o cansaço e estresse resultam em baixa produtividade (CASSAR, 2017, p. 601).

Com o claro intuito de melhorar a condição social de todos os trabalhadores, a Constituição Federal no seu artigo 7º, inciso XIII, prevê a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais facultadas, a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Assim, segundo José Eduardo Faria:

O alcance e a força do Direito do Trabalho têm sido afetados pela volatilidade e mobilidade dos capitais e pelas mudanças ocupacionais e organizacionais subjacentes ao fenômeno da globalização econômica. De fato, ao lado da crescente informatização, terceirização e flexibilidade operativa, encontra-se também a valorização das formas novas de remuneração com base na produtividade. Neste último caso, a ideia prevalente é a de que o incremento do ganho (ou sua manutenção, com a manutenção do emprego)

---

<sup>2</sup> O ordenamento jurídico brasileiro ainda não possui legislação específica sobre o direito à desconexão. Apesar de a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prever limites à jornada e garantias de descanso (BRASIL, 1943), não há previsão expressa sobre a desconexão digital. Existem discussões doutrinárias e projetos legislativos, como o Projeto de Lei nº 4860/2019, que visam tratar do tema no contexto do teletrabalho e da hiperconectividade.

se relaciona diretamente com o maior envolvimento pessoal do trabalhador. A valorização da produtividade, do desempenho, dos critérios de mérito, da competição e da concorrência pressionam os trabalhadores à disponibilidade exaustiva ou, quando menos, é comprometedora com o passar do tempo de uma vida que possa se afirmar sob o primado da liberdade (FARIA, 2009. p. 187).

A problemática desenvolvida pelo artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho se situa nas reflexões sobre o desempenho constitucional dos direitos sociais e sobre a eficiência da proteção cabível à pessoa do trabalhador. Quando a Carta Magna prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, XXII), “também empresta maior projeção ao tema da duração de jornada, deixando evidente o caráter de saúde pública, para além, portanto, das questões estritamente econômicas” (DELGADO, 2011, p. 833-834).

Ainda, segundo Maurício Delgado, (DELGADO, 2011, p. 854).

A modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotado na empresa. Assim como a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada <<infortunistica do trabalho>>.

Assim, a Constituição da República prioriza que o trabalhador tenha trabalho, descanso e lazer/estudo, sendo sua jornada diária dividida em oito horas de trabalho, oito horas de descanso e oito horas de lazer/estudo. E as horas suplementares da jornada serão exceção, isto é, somente em casos que realmente é imperiosa a realização de jornada complementar. Essa orientação do Constituinte não vem sendo observada, em especial com a entrada da tecnologia e sua falta de desconexão laboral, o que acarreta inúmeras situações de mal estar e doenças aos trabalhadores.

## **5. DOENÇAS OCASIONADAS PELA FALTA DE DESCONEXÃO NO TRABALHO**

Trabalho é meio de subsistência e um caminho para a própria qualidade humana. Acontece que, devido à falta de desconexão laboral enfrentada pelos trabalhadores, o princípio da dignidade humana fica comprometido.

Ocorre que as mudanças sociais, culturais e tecnológicas são contínuas e estão acontecendo de forma rápida. Assim, a intensidade de ter tudo rápido e a clara impossibilidade de se acompanhar o frenético ritmo das mudanças, gera uma extrema ansiedade e angústia que afetam diretamente a saúde física e mental do trabalhador.

Em sua pesquisa, Silva (2013) afirma que a falta de tempo causa níveis de estresse altíssimos, assim como as condições de trabalho impostas aos trabalhadores e o uso intensificado das tecnologias são os principais causadores de doenças na atual realidade vivida pela sociedade (SILVA, 2013, p. 25).

A sobrecarga de atividades no trabalho é considerada como um dos motivos que leva ao estresse no ambiente de trabalho. Isso acontece devido às exigências que são impostas no ambiente e que sempre ultrapassam nosso limite de capacidade de adaptação.

Os quatro fatores que resultam na sobrecarga no trabalho são: urgência do tempo; responsabilidade excessiva; falta de apoio; expectativas contínuas de nós mesmos e daqueles que estão à nossa volta. [...] Ainda relativo aos fatores causadores de estresse aponta-se as consequentes inovações tecnológicas, aliadas à velocidade das mudanças no processo produtivo, fazendo com que as pessoas desenvolvam competências e habilidades. Assim, as pessoas são solicitadas a se adaptarem às novas exigências impostas no mercado de trabalho, aperfeiçoando-se sempre gerando a cada mudança a sensação de incapacidade.

Assim, a total conexão presente nos trabalhos de hoje em dia, por conta da necessidade imposta pela globalização da tecnologia, faz com que o trabalhador não tenha seu descanso e, assim, a recuperação de suas potencialidades físicas e mentais, o que, conforme leciona Oliveira, prejudica diretamente o obreiro.

O direito à desconexão surge sob o invólucro dos novos tempos. A disseminação das tecnologias torna possível seja o trabalhador subordinado (teletrabalhador ou não) contatado instantaneamente mesmo em seus períodos de repouso, ocasionando-lhe embaraço na fruição plena do direito fundamental ao descanso (indispensável à recuperação de suas potencialidades física e psíquica), interferindo também na fruição do direito fundamental social ao lazer, circunstâncias que, se reiteradamente renovadas, geram pretensão passível de ser apresentada judicialmente no sentido de exigir-se que o tomador de serviços se abstenha de protagonizar atos dessa natureza, com a cominação de multa para a hipótese de descumprimento e, se for o caso, indenização por dano de natureza extrapatrimonial. Referidas medidas não afastam, contudo, a incidência do pagamento de consectários trabalhistas típicos (horas extras, sobreaviso ou prontidão) que também forem devidos, a depender do caso concreto (OLIVEIRA, 2010, p. 33).

O trabalho pode gerar riscos às pessoas, causando mal-estar e até a morte. Por vezes, em razão do alto índice da falta de desconexão no trabalho, ocorre o adoecimento do trabalhador, visto que é por meio da forma como o trabalho se organiza que se determina a saúde das pessoas que ali laboram (OLIVEIRA, 2010).

Com o alto índice de exigência do trabalho, a falta de limite para o fim dessa jornada laboral e a instalada cultura da cobrança de forma estrita para não se desligar do trabalho, em face da justificativa da onda da tecnologia, o trabalho se tornou um acessório constante do trabalhador, pois vai com ele a qualquer local e momento.

Nesse cenário, observa-se o grande aumento dos transtornos psicológicos atuais, quais são: a perda do sentido do trabalho; depressão; grande medo e insegurança; ansiedade em altos níveis; bipolaridade; síndrome de *Burnout*. Este último, mais recente, é gerado pelo excesso de trabalho que leva o trabalhador a uma exaustão mental e física. Dentre esses transtornos, a depressão é considerada a doença do século XXI. A Associação Brasileira de Psiquiatria estima que de 20% a 25% da população já teve, possui ou terá quadro depressivo.

Existem dados que demonstram que 35% a 40% dos trabalhadores estão adoecendo por transtornos psíquicos, sendo que, até 2020, a depressão será a maior causa de doenças do mundo na relação laboral. Além das doenças psíquicas, o trabalhador sujeito a um ambiente de trabalho sem limite de jornada e sem qualquer direito ao descanso laboral leva impactos do ambiente de trabalho para a parte familiar e social, visto a facilidade de se conectar ao trabalho em qualquer lugar e momento.

Dessa feita, assegurar o direito à desconexão, com base em tudo o que foi exposto no referido artigo, é garantir e resguardar os direitos sociais trabalhistas dos proletários. A exposta ideia também é sedimentada pela decisão do Tribunal Superior do Trabalho, já que nela

consta que o trabalhador que permaneceu conectado mentalmente ao labor tem direito a ser indenizado, visto que a falta de desconexão no trabalho caracteriza a precarização de direitos trabalhistas. A decisão relata que a exigência para que o empregado esteja conectado por meio de meios tecnológicos, após o final da sua jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão, sendo por certo que, presente o nexo de causalidade entre este último e a conduta patronal, está configurado o dever de indenizar (BRASIL, 2007).

O direito de velar pela integridade, saúde e higiene física e psíquica do trabalhador é garantir a dignidade da pessoa humana que está fundamentada no artigo 1º, III da Constituição Federal. Ou seja, aferir direito à desconexão do labor é preservar a saúde e integridade psíquica do empregado. Assim, o uso abusivo e desordenado das novas tecnologias tem adoecido gradativamente os trabalhadores e, conseqüentemente, enfraquecido a relação trabalhista.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Procurou-se, por meio do estudo proporcionado por este artigo, apresentar relevante tema que gera uma preocupação atual, que é o uso abusivo e descoordenado das tecnologias de comunicação, ao ponto de romper os limites e confundir o labor e a vida pessoal dos trabalhadores, sendo necessário dar origem à expressão “direito à desconexão” e observar a sua fundamentalidade — e no Brasil, positivar e cumprir em decorrência da saúde e segurança do obreiro.

Intentou-se identificar as consequências causadas pelo excesso da jornada de trabalho e as doenças, por conseguinte, ocasionadas, com o objetivo de justificar a importância e a aplicabilidade do já denominado “direito à desconexão” no ambiente laboral. Restou constatada a gravidade da exploração precarizada do tempo do trabalhador, que vende a sua qualidade de vida em prol de uma interatividade sem limites, que configura uma jornada de trabalho totalmente vinculada aos usos tecnológicos excessivos. A desconexão laboral é uma subordinação contemporânea com jornadas extensas e conexão em tempo integral.

Os vetores da tecnologia da informação e da globalização afetam diretamente as relações trabalhistas, configurando a desconexão laboral gerada pelas tecnologias que invadiram por completo o ambiente laboral, trazendo consigo o desrespeito ao direito fundamental extraído da Constituição Federal, que é a limitação de jornada do trabalhador.

Restou concluído que a ausência de desconexão ao trabalho produz consequências graves que afetam a dignidade, a vida privada, a saúde, e o próprio direito ao lazer dos trabalhadores, que não podem mais escolher separar a vida profissional de sua vida privada. A gravidade da má gestão empresarial realizada quanto à não limitação da jornada de trabalho laboral, e quanto ao mau uso das tecnologias, acarreta aos trabalhadores doenças de ordem física e, principalmente, psíquica. A não limitação da jornada de trabalho coloca o trabalhador na posição de “máquina”, afetando diretamente a sua saúde. Dessa maneira, percebe-se que se trata de um trabalho precarizado, propagandeado como um avanço tecnológico.

O direito à desconexão precisa ser estudado e aplicado mais ampla e profundamente, a fim de que seja garantido o direito fundamental da duração da jornada laboral nos limites constitucionais, com o objetivo de construir uma sociedade de indivíduos saudáveis que usufruam de suas vidas de maneira, minimamente, digna.

Neste ínterim, tendo a utilização do direito comparado, constatou-se que a interação do trabalhador com o meio técnico modifica a forma de organização laboral, alterando o grau de autonomia e de independência do empregado e a quantidade de informações que o indivíduo recebe e tem que processar.

Há, nesse sentido, o desenvolvimento de uma forma de controle do trabalhador mais eficiente e, ao mesmo tempo, sutil. Sendo que o direito trabalhista brasileiro está atrasado no contexto de regulamentar e fornecer ao trabalhador um trabalho digno e o direito ao descanso. Assim, o Brasil tem como necessidade ter o direito Francês como parâmetro e regulamentar o direito à desconexão, além de implementá-lo no cotidiano do ambiente laboral.

Em suma, o direito à desconexão é o fator principal da proteção social do direito trabalhista, visto que a sua não observância desrespeita diretamente os direitos fundamentais pertinentes às normas de saúde, higiene, medicina e segurança do trabalho descritas na Constituição da República Federativa do Brasil, especialmente ao estabelecer regras e normativas que delimitam a jornada, o direito ao descanso e a férias, e também a redução dos riscos inerentes ao trabalho, o que está exposto e, por conseguinte, assegurado, no artigo 7º, incisos XIII, XV, XVII e XXII da texto constitucional.

Nesse sentido, a desconexão do trabalho permite que o labor seja exercido com sensibilidade e combata a precarização e a desumanização exercidas pelo mercado de trabalho atual, que têm parte causada pela intensidade das jornadas laborais, operadas pelo uso desenfreado dos meios de tecnologia para acionar e controlar a vida laboral dos funcionários. Isto é, a falta de desconexão do labor opera como fator elementar na incolumidade física e psíquica do trabalhador, desrespeitando o direito constitucional da saúde e segurança do trabalho, visto o não respeito aos limites da jornada laboral previstas e garantidas pela Constituição Federal. Sendo assim, se desconectar é um direito social de todo trabalhador e descansar é parte essencial de um trabalho digno e humano.

Fato é que, em decorrência do avanço tecnológico, se desconectar do trabalho está cada dia mais difícil. O trabalhador tem o direito à desconexão assegurado, ou seja, não precisa estar disponível a qualquer tempo para o seu empregador, exemplo disso são os intervalos inter e intrajornada, as férias e o descanso semanal remunerado, os quais são essenciais para garantir a saúde física e psíquica do trabalhador e também influencia diretamente nas relações de trabalho e no mantimento de um meio ambiente laboral mais saudável.

Dessa forma, quando os avanços informatizados não observam os direitos sociais laborais dos trabalhadores, que estão consagrados na Constituição Federal em seus artigos 6º e 7º, não estabelecendo o limite constitucional de jornada, é diretamente ferida a proteção social destes trabalhadores, incorrendo diversos ônus ao trabalhador e, por consequência, também interferindo em sua produtividade.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. 2.ed. LTr: São Paulo, 2016, p. 120.

BALL, Stephen; MAINARDES, Jefferson. *Políticas Educacionais questões e dilemas*. Cortez Editora: São Paulo, 2019, p. 288.

BRAGA, Eduardo Souza. *Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador Dissertação*. Mestrado em Direito – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. *Processo nº TST-AIRR-2058-43.2012.5.02.0464*. Brasília, 12 out. 2007. Disponível em: [tst.jus.br](http://tst.jus.br). Acesso em: 12 set. 2023.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidente da República, 2016. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 02 dez. 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 14.ed. Método: São Paulo, 2017, p. 1480.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10.ed. LTr: São Paulo, 2011, pp. 833-834.

FARIA, José Eduardo. “Pluralismo jurídico e regulação (oito tendências do direito contemporâneo)”. *Revista da Escola da Magistratura do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, n.2 (semestral), 2009, p. 187. Disponível em: [https://www.academia.edu/4016877/Pluralismo\\_jur%C3%ADdico\\_e\\_ordem\\_normativa\\_transi%C3%A7%C3%B5es\\_e\\_pontos\\_nodais](https://www.academia.edu/4016877/Pluralismo_jur%C3%ADdico_e_ordem_normativa_transi%C3%A7%C3%B5es_e_pontos_nodais). Acesso em: 12 set. 2023.

FRANÇA. *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016*. Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. 2016. Disponível em: [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi\\_no2016-1088\\_du\\_8\\_aout\\_2016\\_version\\_initiale.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi_no2016-1088_du_8_aout_2016_version_initiale.pdf). Acesso em: 12 dez. 2024.

LARANJEIRA, Sônia Maria Guimarães. *As transformações do trabalho num mundo globalizado*. *Sociologias*, v.2, n. 4, 2000, pp. 14-19. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n4/socn4a02.pdf>. Acesso em: 12 out. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11.ed. Saraiva: São Paulo, 2019, p. 776.

MASI, Domenico de. *O ócio criativo*. Tradução: Léa Mazi. Sextante: Rio de Janeiro, 2000, p. 352.

MOURA, Marcelo. *Consolidação das Leis do Trabalho para concursos*. 8.ed. JusPODIVIM: Salvador, 2018, p. 1392.

NOVELINO, Marcelo.; DA CUNHA, Dirley. *Constituição Federal para Concursos*. 9.ed. JusPODIVIM: São Paulo, 2018, p. 1006.

OLIVEIRA, Christiana D’arc Damasceno. “Direito à desconexão do trabalhador: repercussão no atual contexto trabalhista”. *Revista LTr*, v.74, n.10, 2010, p. 1180-1188.

PINTO, Álvaro Vieira. “O conceito de tecnologia”. *Revista LTr*, v. 1, 2018, p.220-228.

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DO TST. *Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver*. *Tribunal Superior do Trabalho*: Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815#:~:text=Considera%2Dse%20teletrabalho%20a%20presta%C3%A7%C3%A3o,se%20constituam%20como%20trabalho%20externo>. Acesso em: 21 dez. 2023.

SILVA, Karina Ramos da. *O estresse no ambiente de trabalho: causas, consequências e prevenções*. 2013. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Direito). Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis. São Paulo, 2013. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1011261124.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2023.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. “O Teletrabalho”. *Revista LTr*, v. 64, n. 5, 2018, p. 33-42.

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

Recebido em:29/01/2025

Aceito para publicação em:30/06/2025