



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

A IMPORTÂNCIA DO DIREITO AO DESCANSO E À DESCONEXÃO DOS TRABALHADORES NOS DIAS ATUAIS

ORIENTANDA: BÁRBARA EMILLY FERREIRA PAMPLONA

ORIENTADORA: PROFA. DRA. HELENA BEATRIZ DE MOURA BELLE

GOIÂNIA - GO
2024

BÁRBARA EMILLY FERREIRA PAMPLONA

**A IMPORTÂNCIA DO DIREITO AO DESCANSO E À DESCONEXÃO DOS
TRABALHADORES NOS DIAS ATUAIS**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS).

Profa. Orientadora Doutora Helena Beatriz de Moura Belle.

GOIÂNIA - GO
2024

BÁRBARA EMILLY FERREIRA PAMPLONA

**A IMPORTÂNCIA DO DIREITO AO DESCANSO E À DESCONEXÃO DOS
TRABALHADORES NOS DIAS ATUAIS**

Data da Defesa: _____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof: Doutora Helena Beatriz de Moura Belle Nota

Examinadora Convidada: Prof : Maria Nívea Taveira Nota

Dedico este trabalho a minha mãe Iolanda que sempre me apoiou em tudo que pôde, ao meu saudoso tio Ricardo, a minha tia do coração Luzia, todas as minhas tias Pamplonas e ao meu namorado Paulo, por acreditarem e incentivarem os meus estudos.

Sou grata ao senhor Jesus pela sua infinita bondade, por ter me dado força em todos os momentos e ter permitido a minha graduação, apesar das dificuldades e distância de casa. Este trabalho para mim é a prova de resiliência e que palavras negativas não me definem. Agradecimentos especiais à professora Maria Nívea Taveira, pela paciência e por ter me ensinado Direito do Trabalho com tanto amor, a minha mãe do coração Patrícia e à Isabella que foram amigas e se dispuseram do seu tempo para me ajudar com as minhas dúvidas e a todos que contribuíram de alguma forma, muito obrigada.

A IMPORTÂNCIA DO DIREITO AO DESCANSO À DESCONEXÃO DOS TRABALHADORES NOS DIAS ATUAIS.

Bárbara Emilly Ferreira Pamplona¹

Resumo: O presente estudo teve como objetivo analisar a importância do direito de descanso e à desconexão dos trabalhadores no contexto da jornada de trabalho no Brasil, considerando aspectos legais, sociais e de saúde laboral. Em um cenário no qual a legislação trabalhista estabelece normas e diretrizes para a jornada de trabalho, ainda há desafios significativos na efetivação desses direitos, influenciados por práticas arraigadas, demandas do mercado e paradigmas culturais. A pesquisa adotou a metodologia indutiva, bibliográfica, investigou-se a legislação brasileira, doutrinas, jurisprudências, revistas e artigos relacionados ao tema, bem como, alguns países que vem discutindo acerca da importância da regulamentação deste direito, técnica de observação da análise, as hipóteses levantadas em relação desconexão. Identificou-se que, embora existam dispositivos legais que visam proteger o trabalhador, a aplicação dessas normas enfrenta obstáculos como a falta de fiscalização adequada e a pressão por produtividade. No âmbito social, constatou-se uma cultura de labor excessivo e uma crescente invasão do ambiente pessoal dos trabalhadores pelo trabalho, ampliada pelo avanço tecnológico. Essa realidade impacta negativamente na saúde física e mental dos trabalhadores, demanda uma mudança cultural que valorize o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A análise também evidenciou a relação entre a falta de descanso adequado e o surgimento de doenças ocupacionais, estresse e redução da produtividade, faz-se menção há algumas profissões mais afetadas. Destaca-se a necessidade de ações concretas por parte dos legisladores, empregadores, empregados e da sociedade para promover uma cultura de respeito ao descanso e à desconexão fortalecer a fiscalização das normas trabalhistas e adotar medidas que garantam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal são passos fundamentais para assegurar a dignidade, saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Palavras-Chave: Jornada de Trabalho. Descanso. Desconexão. Trabalhador

¹Estudante de graduação

INTRODUÇÃO

No cenário contemporâneo do mundo do trabalho, o debate em torno do direito de descanso e à desconexão dos trabalhadores emerge como uma questão de relevância cada vez mais premente. A jornada de trabalho, marcada por intensas transformações impulsionadas pela globalização, avanços tecnológicos e novas modalidades de organização do trabalho, suscita reflexões profundas sobre a garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Em face desta premissa, o objetivo geral da presente pesquisa é avaliar acerca do direito à desconexão, e suas implicações na saúde do trabalhador, discute-se hipóteses de algumas profissões mais afetadas. Especifica-se as mudanças implementadas pela reforma trabalhista na jornada de trabalho como horas extras, férias, direito de descanso semanal remunerado, considera-se os aspectos legais, sociais e de saúde laboral do empregador em algumas profissões. Faz-se uma abordagem sobre o direito comparado em face das mudanças que estão a ocorrer em alguns países.

Nesta perspectiva, qual a importância de ter uma lei que regule o direito à desconexão no Brasil? A segurança jurídica, pois a ausência de regulamentação clara, pode levar a conflitos entre empregadores e empregados sobre a expectativa de disponibilidade fora do horário de trabalho. Uma lei específica, pode proporcionar diretrizes claras e evitar disputas judiciais, além de garantir que ambos os lados empregador e empregado entendam seus direitos e responsabilidades, bem como, a reflexão dos aspectos de saúde e bem-estar dos trabalhadores, quanto as questões legais e de produtividade.

Devido a alta demanda de trabalho, tem sido cada vez menor a qualidade de Descanso e aproveitamento do tempo livre, a grande maioria dos trabalhadores não consegue se desligar do ambiente de trabalho, o que predispõe o corpo humano ao estresse o que pode culminar doenças ocupacionais. Para a elaboração deste trabalho, adotou-se a metodologia indutiva, que incluiu uma análise de obras bibliográficas e documentais. Foram consultados diversos recursos, como livros, artigos, revistas e textos acadêmicos, além de se referenciar a legislação brasileira, utilizou-se a jurisprudência brasileira em face das ações trabalhistas e posicionamento doutrinário referente ao tema.

1 MUDANÇAS INTRODUZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA RELACIONADAS À JORNADA DE TRABALHO

De acordo com o artigo 4º caput, da Consolidação das Leis do Trabalho “a jornada de trabalho é definida como o período diário em que o empregado permanece à disposição do empregador, executando tarefas ou aguardando suas ordens” (Resende, 2021. p.1). Desta forma, a reforma trabalhista de 2017 foi aprovada em 13 de julho de 2017. A lei foi criada para modificar a CLT e afetou outras leis relacionadas aos direitos dos trabalhadores e deveres dos empregadores que estão conexas ao descanso e a desconexão que são as férias, horário de descanso, alimentação, carga horária, ações judiciais, além da possibilidade de fracionar as férias em três períodos. (Fia, 2018, p.1).

No tocante a jornadas de trabalho, conforme estabelecido no artigo 58 da CLT, o padrão compreende 8 horas diárias, totalizando 44 horas semanais, a menos que haja disposições diferentes em convenções coletivas. A mudança de até 12 horas por dia, seguidas de 36 horas de descanso, visa respeitar o limite semanal de 44 horas, bem como, a não consideração de troca de uniforme e higiene pessoal como serviço efetivo e a possibilidade de negociação de remunerações. Portanto, eis que a responsabilidade pelo registro da Jornada de Trabalho é do empregador, sobretudo quando houver mais de 20 empregados ou mais, conforme o §2º do artigo 74 da CLT.

Todavia, é recomendável que todos os empregadores, independentemente do número de empregados mantenham um controle da jornada de trabalho com um sistema de registro de ponto homologado pelo Ministério do Trabalho (Santos, 2018, p.1). Logo, a jornada de trabalho é formalmente categorizada de acordo com os seguintes critérios: a) Duração, que inclui a jornada ordinária correspondente a um período de 8 horas diárias e 44 horas semanais, b) Extraordinária que permite apenas 2 horas extras diárias; acerca dos períodos da Jornada de Trabalho, c) Diurno abrange horas das 5h às 22h, d) Noturno compreende os horários entre 22h e 5h, e f) Misto abarca a combinação dos dois períodos mencionados, conforme estabelecido no artigo 73, parágrafo 4º, da CLT (Martins, 2018, p.1)

Posto isto, o parágrafo único do artigo 67 da CLT destaca: “Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de

quadro sujeito à fiscalização”. Dessa forma, as leis trabalhistas visam garantir a saúde do empregado através de regras preventivas e higiênicas, o que demonstra a preocupação do legislador com o descanso do trabalhador.

Por exemplo, para setores com operações ininterruptas, como refinarias e siderúrgicas, setores que há possibilidade de jornadas de trabalho de 12 horas, seguidas de 36 horas de descanso. É importante frisar que esse modelo de jornada de trabalho sempre foi alvo de contestações e controvérsias a sua regulamentação que se deu com o advento desta referida lei. Ademais, no texto da lei da reforma trabalhista nos artigos 59-A, 59-B e 60, foram inseridas modificações relacionadas à adoção da Jornada 12x36 na CLT permitiu que fosse adotada mediante acordo Individual por escrito, antes era obrigatoriamente por negociação coletiva, a lei também autorizou que fosse aplicado a todas as categorias de trabalho o regime de 12x36.

Por conseguinte, algumas atividades externas incompatíveis com horários específicos estão excluídas das regras de controle de jornada. Em tal caso, essa já condição deve ser propriamente registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como no registro de empregados (Vieira, 2019, p.1). Deste modo, esses empregados não estão sujeitos a limitações na duração da jornada e, conseqüentemente, não têm direito a receber horas extras e o adicional correspondente, emprega-se este dispositivo a cargos de gerência, direção, chefia de departamentos ou filiais, desde que ocupem posições de gestão que envolvam autoridade para contratar e demitir empregados, aplicar advertências, suspender empregados e tenham subordinados sob sua responsabilidade. Entende-se, que esta é uma questão importante, isto devido ao fato que estes cargos são altamente atingidos pela falta de regulamentação da desconexão.

Não obstante, antes da reforma trabalhista os tribunais procediam pela invalidação da jornada de trabalho de 12x36, e este condenava os empregadores ao pagamento de horas extras adicionais aos empregados que ultrapassem o horário de serviço de 8 horas diárias e 44 horas semanais, valendo-se de diversas fundamentações, dentre as quais, a mais comum é de que, o empregado que trabalhasse nesse regime no seu dia de folga remunerada e estivesse trabalhando 12x36 seria inválido o seu serviço.

Além disso, com a inserção desses artigos na CLT e à Lei nº 5.889/73 do Decreto nº 73.626/74 de 8 de junho de 1974 Estatuto do Trabalhador Rural², instituiu-se mudanças no intervalo intrajornada e interjornada, entre a jornadas de trabalho e durante a jornada, com penalidades ao empregador para a não concessão ou concessão parcial. Resultará em indenização, que outrora era considerado hora extra. Em suma, essas mudanças na legislação trabalhista buscam adequar as regras à dinâmica das atividades econômicas e à modernização, que visam assegurar melhor qualidade de descanso do trabalhador.

A jornada de trabalho no Brasil com a reforma trabalhista proporcionou condições de trabalho e descanso aos empregados, que antes era invalidado. Por exemplo horas extras, estas compreendem-se como aquelas realizadas além da 8ª hora diária e da 44ª hora semanal. Anteriormente à reforma trabalhista, para compensar essas horas extras, era necessário negociar com sindicatos. Agora, pois o banco de horas oferece uma opção para que o empregado possa compensar essas horas extras com horas de descanso. Outrossim, se o período a ser compensado for superior ao mês corrente até seis meses, o acordo deverá ser obrigatoriamente por escrito, devendo ocorrer sua plena quitação em até doze meses.

O regime de tempo parcial regime teve suas regras alteradas em face da contratação de empregados. Exemplo: antes, a jornada de trabalho em tempo parcial era de até 25 horas semanais, com a reforma, essa jornada foi aumentada para 30 horas semanais, com a possibilidade de até 6 horas extras semanais para contratos que não excedam 26 horas semanais. Embora o art. 59, caput da CLT, dispõe que 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. Ressalta-se que essas medidas foram implementadas posteriores às constatações de que muitos acidentes de trabalho ocorriam devido ao excesso de fadiga dos trabalhadores. (Freitas, 2020, p.1).

² -Empregado rural é toda a pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário. A jornada de trabalho é de 44 horas semanais e 220 horas mensais.

Em relação a horas extras, destaca-se, que o piso passou de 20% para no mínimo 50% da hora normal trabalhada, um benefício de avanço, isto é, esse percentual pode variar de acordo com a convenção coletiva ou se as horas extras serão realizadas em feriados ou dias de descanso semanal remunerado.³ (Barros, 2021. p.1). No que tange as férias com a reforma trabalhista, para empregados em regime de tempo parcial passaram a seguir as mesmas regras daqueles contratados em tempo integral.

Consoante a importância do descanso do trabalhador à Revista Forbes⁴ (2023, p.1) disserta sobre as férias e à desconexão.

Férias também são o momento oportuno para descomprimir. As pressões do trabalho estimulam a elevação dos hormônios do estresse. Repouso também permite regular novamente essa balança hormonal que estava descompensada e que, se permanecer desregulada, pode afetar a saúde física.

Desta forma, durante as férias o empregado deve desconectar-se do ambiente de trabalho, é de suma importância que o empregado utilize as férias para seu descanso, ter tempo com a família, repor as energias para retornar ao trabalho com a mente descansada, para prevenir as incidências de doenças ocupacionais. A comparação entre a Legislação de 1943 da CLT e após a reforma trabalhista de 2017, nesta pesquisa é para analisar a evolução do direito brasileiro do trabalhador, com o avanço tecnológico se a lei que está vigente atualmente é legal e moral se é suficiente para acompanhar o desenvolvimento da sociedade, e identificar se há necessidade de regulamentar o direito à desconexão.

2 DIREITO DE DESCANSO SEMANAL REMUNERADO NO BRASIL.

No que concerne ao direito de descanso, o ordenamento jurídico brasileiro tem

⁴ Conforme estabelecido no artigo 62 da CLT, prediz que o empregado exercente de cargo de confiança, autoridade para contratar e demitir funcionários, aplicar advertências, suspender empregados e tenham subordinados sob sua responsabilidade, não terá direito ao recebimento de horas extras por não estar abrangido pelo regime de controle da jornada de trabalho.

pilares fundamentais no que tange à desconexão do trabalho, pois visa-se assegurar a saúde, o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores. Conforme o artigo 6º da CLT, estabelece como um dos princípios norteadores das relações de trabalho a busca pelo equilíbrio entre os interesses do empregador e do empregado, o que inclui a preocupação com a saúde e o bem-estar do trabalhador.

Além disso, diversas convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas pelo Brasil reforçam a importância do Direito de Descanso e estabelecem padrões mínimos a serem seguidos pelos países membros (Galiza, 2021, p.1). No entanto, apesar dos avanços legislativos, é necessário continuar a aprimorar e fiscalizar a aplicação dessas normas, a fim de assegurar que os trabalhadores possam desfrutar plenamente desse direito fundamental.

O descanso semanal remunerado (DSR), foi instituído pelo Decreto nº 21.186, de março de 1932, tornou-se obrigatório a partir da Constituição de 1946 e posteriormente incorporado à Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, inciso XV, defende que o repouso semanal é direito de todo trabalhador urbano e rural (Santos, 2018, p.1). Da mesma forma, está regulamentado no artigo 67 da CLT e assegura a todo empregado um período de 24 horas consecutivas a cada sete dias de descanso semanal, preferencialmente aos domingos, salvo, em casos de necessidade imperiosa do serviço ou conveniência pública podendo ser acordado entre as partes para benefício mútuo, sem possibilidade de divisão entre dias distintos.

Sobre o conceito do descanso semanal remunerado, disserta Araújo (2013, p.1).

o repouso semanal remunerado abrange as funções biológicas, sociais e econômicas, desempenha um papel crucial no ambiente de trabalho. Em sua função biológica, visa eliminar as causas de doenças ocupacionais e combater a fadiga física. Sob a ótica social, busca promover um convívio familiar mais harmonioso, enquanto, do ponto de vista econômico, almeja equilibrar o desemprego e aumentar a produtividade.

Outrossim, é importante ressaltar que qualquer instituição que proporcione algum tipo de descanso ao trabalhador, mesmo que mínimo, como o intervalo Intrajornada, está vinculada à norma de ordem pública de proteção ao trabalho. (Freitas, 2020, p.1⁵). Em virtude disso, deve obedecer a princípios que transcendem

⁵ Dispõe o Inciso XIV do artigo 7º, que a jornada de trabalho em turnos ininterruptos de

a legalidade, visa-se efetivar o princípio de proteção à dignidade do trabalho, proporcionar ao trabalhador seus necessários momentos de descanso, com a liberdade de desfrutá-los conforme a programação social de sua vida, isto é, está estritamente ligado à desconexão. De natureza igual, os feriados são considerados descansos remunerados e seguem a mesma regra. A Convenção da OIT, aprovada em 1957, discute o repouso semanal no comércio e nos escritórios, conforme entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3) em Recurso Ordinário Trabalhista. Uniformemente, o repouso semanal não apenas cumpre imperativos legais, bem como revela como um mecanismo fundamental para a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores, promovendo, assim, um ambiente laboral mais saudável e produtivo. (Vieira, p. 1, 2019)⁶

Evidencia-se que durante o período de descanso, é crucial que o trabalhador se desconecte do trabalho, se revela como um mecanismo fundamental para a preservação da saúde física e mental e para em uma redução de custos associados a absenteísmo, rotatividade de pessoal e tratamentos médicos. Um ambiente de trabalho mais saudável pode levar a menores gastos com saúde e benefícios relacionados. (Mendonça, p.1, 2020)

3 DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHADOR.

O direito à desconexão é uma questão relativamente nova no ordenamento jurídico brasileiro, emerge de diante o avanço das tecnologias, informação e comunicação, que permitem uma conexão constante com o trabalho, mesmo fora do horário habitual (Bueno⁷, 2022, p.1).

A princípio, o direito de não trabalhar nas palavras de (Souto Maior 2003, p.1)

Revezamento seja de seis horas, exceto por negociação coletiva. (Brasil, 1988, p.1) As disposições sobre esse tema na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) podem ser encontradas na Seção II, nos artigos 58 a 65.

Conforme a Orientação Jurisprudencial número 410 da Seção I de Dissídios Individuais do TST⁶, o desrespeito ao previsto implica o pagamento em dobro se o empregado for obrigado a trabalhar durante toda a semana.

pressupõe:

Direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.

Nessa circunstância, a utilização da tecnologia da informação e comunicação no trabalho é uma ferramenta de suma importância para a realização de tarefas de maneira mais rápida em locais diferentes do ambiente físico da empresa. As vantagens e facilidades proporcionadas por esse meio criam um cenário complexo de integração entre vida pessoal e profissional, torna-se difícil distinguir o momento em que uma termina para começar a outra. (Melo, 2023, p.122).

As palavras de Molina (2020, p.1) exemplifica o que é o excesso de trabalho:

Nas últimas décadas, filosofias humanistas, pesquisas médicas e sociológicas, demonstram um quadro de degradação física e mental pelo trabalho excessivo, indicando que o foco atual deve ser a busca do equilíbrio entre o trabalho e a vida social; o desgaste produtivo e o descanso; a vida comunitária e a intimidade, pessoal, afetiva e familiar, cujo segundo grupo de garantias fundamentais proporcionou a construção recente de um princípio geral de desconexão do trabalho, tutelando o descanso como um bem jurídico humano e fundamental.

Todavia, antes de desfrutar do lazer, é necessário desconectar-se do trabalho, pois, isso possibilita o exercício de diversos outros direitos que o indivíduo possui. (Melo, 2023, p.90). Pode ser interpretado à luz de outros dispositivos legais, como o direito à intimidade e à vida privada previsto na Constituição Federal de 1988. A invasão constante do ambiente de trabalho na esfera pessoal do trabalhador por meio de mensagens, *e-mails* ou chamadas fora do horário de expediente pode ser considerada uma violação desse direito.

Nessa elucidação, explanam Rodrigo Goldschmidt e Vivian Maria Caxambu Graminho (2020, p.1):

Verifica-se, portanto, que as tecnologias da informação e comunicação, ao invés de diminuir a jornada de trabalho, impõe uma realidade oposta, de forma que os trabalhadores deixam o ambiente de trabalho ao final do dia, porém, continuam conectados às atividades, acessando seus e-mail corporativos, analisando documentos, elaborando relatórios e planilhas, mantendo contato com clientes e chefia por aplicativos como Skype,

Messenger, WhatsApp, entre outros; o que reduz de forma significativa o período destinado ao descanso, ao convívio familiar e aos momentos de lazer. Além disso, a chamada uberização do trabalho agrava essa situação, pois os trabalhadores, talvez pelo medo do desemprego, acabam permanecendo mais conectados às plataformas digitais.

Compreende-se à desconexão pela garantia da dignidade da pessoa humana se fundamenta em direitos humanos, do direito à saúde, higiene e segurança do trabalhador nas palavras de (Vanessa Melo *apud* Melo e Leite, 2023, p.126).

Entende-se, por fim, o direito à desconexão como limite ao excesso de conectividade ao trabalho garantidor de sadia qualidade de vida ao trabalhador. É direito do empregado, em seus momentos de folga, férias, feriados, ou ao fim de sua jornada diária, de não estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente.

Além de que este princípio é fundamental para assegurar que os trabalhadores sejam tratados com respeito, justiça e consideração em todas as esferas de suas atividades profissionais. Este conceito é central para garantir que o ambiente de trabalho não apenas cumpra suas funções econômicas, mas também respeite e promova a integridade e os direitos humanos dos empregados. (Brasil, p.1,1988). No entanto, a aplicação dessas normas muitas vezes esbarra em desafios como a falta de fiscalização adequada e a pressão por produtividade, evidenciando a necessidade de uma constante revisão e aprimoramento do arcabouço legal para garantir a efetivação desse direito. Apesar de não haver uma legislação específica que trate diretamente do direito a desconexão no Brasil, alguns dispositivos legais e decisões judiciais têm abordado o tema, reconhecendo a necessidade de garantir períodos de descanso e desconexão para os trabalhadores.

Contudo, a recente decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região proferiu o seguinte acórdão que a violação ao lazer e o descanso do empregado é cabível a reparação civil conforme descrito na ementa.

DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO. ART. 223-C DA CLT. Nos termos do art. 223-B da CLT, o dano extrapatrimonial se configura quando há ofensa de ordem moral ou existencial à pessoa física ou jurídica, decorrente de ação ou omissão, sendo que a saúde e o lazer se encontram

elencados no rol dos bens juridicamente tutelados inerentes ao empregado (art. 223-C, CLT). Nesse aspecto, o direito à desconexão do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º, caput, e art. 7º, IV, da Constituição da República), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), pelas quais o labor não pode ser um fim em si mesmo, mas sim o meio para o trabalhador promover sua subsistência e satisfazer suas necessidades e anseios pessoais, sem prejuízo ao repouso e ao convívio familiar e social. Violado o direito do empregado de se desconectar do trabalho, privando-lhe do devido descanso e do lazer, é cabível a reparação civil, consoante artigos 186 e 927 do Código Civil. (TRT-3 - ROT: 00102857920215030043 MG 0010285-79.2021.5.03.0043, Relator: Mauro Cesar Silva, Data de Julgamento: 01/07/2022, Decima Turma, Data de Publicação: 04/07/2022.)

Sem embargo, em resposta a demanda crescente, algumas empresas têm adotado políticas internas que visam promover o direito à desconexão, estabelecendo limites claros para o uso de dispositivos eletrônicos de trabalho fora do horário de expediente e incentivando uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Percebe-se uma cultura de trabalho excessivo e uma crescente invasão do ambiente pessoal dos trabalhadores pelo trabalho, especialmente impulsionada pelo avanço tecnológico. Do ponto de vista da saúde laboral, fica evidente a relação entre a falta de descanso adequado e o surgimento de doenças ocupacionais, o aumento do estresse e a redução da produtividade. Neste entretempo, o artigo 12 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, diz que o “respeito pelo limite de horas de trabalho está intimamente relacionado ao conceito de saúde e qualidade de vida da pessoa”.

Sobretudo algumas categorias de trabalho são as mais afetadas pela hiperconexão⁸, mesmo com a reforma percebe-se no dia a dia que muitos desses direitos são violados, principalmente nas categorias, a seguir: os profissionais de TI, este mesmo com a regulamentação da duração do horário de trabalho no teletrabalho, por ele estar “à disposição” do empregador, as vezes com o celular corporativo, mesmo após o término do horário de trabalho, no seu intervalo, de almoço, recebe *email's*, mensagens no *whatsapp*, ligações, cobranças excessivas para entrega de produção, o que viola expressamente o seu direito de descanso e desconexão. (Panorama, 2018, p.1).

⁸ Hiperconexão, É a vontade de usar mais e mais dispositivos e consumir mais e mais dados que pode levar a um vício comparável à compulsão alimentar. E aí quando nos desconectamos, temos a sensação de que estamos incompletos, fora do mundo.

Enquanto, no trabalho presencial existem professores que não conseguem se desconectar das pendências da seculares, além de que, por vezes isto é impulsionado por alguns alunos não respeitam os finais de semanas dos docentes enviam mensagens, *email's*, e até fazem chamada de voz para tirar dúvidas quanto as atividades acadêmicas. (Silva, 2020, p. 86–91).

Nesse íterim, outra categoria de empregados, que é obrigatório sempre estarem conectados e precisam aderir à desconexão são os empregados de serviços essenciais que ficam de prontidão⁹, exemplo, os eletricitas, devido à alta demanda de serviços, principalmente nas grandes cidades com poucos profissionais que atuam na área. (Unieducar, 2021 p.1). Bem como, esta é uma profissão de risco, se este profissional não estiver em boas condições de descanso na atuação do serviço, pode colocar sua vida e dos demais em perigo. Outros como ferroviários, vigilantes e servidores de manutenção, também se incluem nessa colocação.

Nessa perspectiva, os profissionais que ficam de sobreaviso¹⁰, apesar de não ficarem nas dependências das empresas, e sim na sua casa esperando o chamado, estes também estão inclusos nas esferas da desconexão, exemplo prático: os médicos militares que fazem o sobreaviso durante o fim de semana, ficam em casa esperando o acionamento de militares ou dependentes. (1º Batalhão de comunicações, 2005, p.1). Precisam estar com o aparelho de celular, *whatsapp* sempre conectados para atender o chamado imediatamente.

Ademais, como já mencionada a categoria mais afetada com o avanço da tecnologia, e menos protegida pela legislação brasileira são os bancários, cargo de gerência, direção, chefia de departamentos ou filiais, esses são os que mais sofrem os efeitos da falta de desconexão, isto pois, respondem diretamente pelos problemas inerentes a responsabilidade que lhe é atribuída, é importante frisar que na categoria de bancários, tem-se um grande índice de doenças ocupacionais como ansiedade, burnout, depressão, síndrome do pânico, devido a “Sobrecarga de atividade, cobrança de produção e prazos, especialmente quando demandam esforços muito intensos ou impossíveis de serem realizados” (JUS, 2021, p.1).

Estudos mostram que trabalhadores descansados são mais produtivos e

⁹ Prontidão, quando o trabalhador está na empresa a serviço do empregador o adicional é maior, este recebe 2/3 (dois terços) de sua jornada.

¹⁰ Sobreaviso: a escala de será no máximo de 24 horas e serão contadas, para todos os efeitos, à razão de 1/3 (um terço) da sua hora normal de salário.

cometem menos erros. Ao regular o direito à desconexão, esta lei pode ajudar a garantir que os trabalhadores estejam descansados e, portanto, mais eficazes e produtivos durante suas horas de trabalho. (Mendonça, M, 2020, p.1).

Por consequência, uma questão levantada por (Vanessa Melo *apud* Ponzilac e Silva 2023, p. 125) em relação a quantidade de atividades que são passadas pelo empregador para serem realizadas em determinado período de tempo¹¹.

A atribuição de tarefas em nível desproporcionalmente superior ao tempo de trabalho produz, por consequência, a necessidade de realizá-las em outro período, destinado ao descanso, como os intervalos intra e interjornadas. A ¹²isso se acrescenta a facilidade de realizar essas tarefas nesses períodos proporcionadas pelos dispositivos tecnológicos de informação e comunicação, que permitem o acesso remoto correios eletrônicos ligados ao trabalho, por exemplo. Nesse sentido, a preservação do período de repouso mediante implementação do direito à desconexão exige também a regulação da carga de trabalho.

Nessa perspectiva, foi proposto pelo Senador Fabiano Contarato, o Projeto de Lei 4.044/2020, proposto pela busca de normatizar o direito à desconexão dos trabalhadores, especialmente diante dos avanços tecnológicos que têm impactado as relações de trabalho. Esse projeto têm como objetivo estabelecer disposições específicas sobre o direito do trabalhador à desconexão do seu trabalho, oferecer maior clareza e respaldo jurídico a essa questão. À vista disso a ampliação das ações legislativas o projeto reconhece que o Poder Legislativo tem a prerrogativa de ampliar suas ações para atualizar a CLT e mitigar possíveis abusos decorrentes do avanço tecnológico. Destaca-se que, inicialmente em 2011 uma medida foi tomada ao equiparar os meios informatizados de comando aos meios diretos de comando. No entanto, essa disposição legal se mostrou insuficiente para coibir abusos por parte dos empregadores.

Consequentemente, uma das propostas é modificação do conceito de sobreaviso, o projeto propõe a alteração do art. 244, § 2º, da CLT para consagrar em legislação o teor da Súmula 428 do TST, que atualizou o conceito de sobreaviso de acordo com os avanços tecnológicos. Isso implica de acordo com o projeto de lei reconhecer que o trabalhador em sobreaviso, mesmo que não esteja efetivamente a trabalhar, deve receber uma compensação pelo período em que fica à disposição do

empregador.

Percebe-se, que o mundo caminha cada vez mais rápido com a tecnologia e o mercado de trabalho sempre foi exigente, contudo, com o aumento do trabalho remoto e das tecnologias de comunicação, as fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal se tornaram mais difusas. Uma lei que regule o direito à desconexão é essencial para adaptar a Legislação Trabalhista as novas realidades do trabalho, onde os trabalhadores têm acesso contínuo aos dispositivos de comunicação da empresa. É fundamental que a nossa geração aprenda promover uma mudança cultural que valorize o equilíbrio entre vida profissional, pessoal.

Entretanto, o direito à desconexão é debatido amplamente em âmbito internacional, com o auxílio da OIT, visando regulamentar e regularizar todos os aspectos que possam propiciar aos trabalhadores acesso ao trabalho digno e que garanta segura a dignidade dos trabalhadores. (Silva, 2022, p.1). No contexto de mudança global nessa conjunção da desconexão, a Agenda 2030¹³ em seu Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8, prevê que os países se dediquem a promover o trabalho decente em suas diversas linhas.

Nesta premissa, a Revista do Tribunal Regional da 3ª Região alude sobre a desconexão em face do Direito Comparado, versa que:

A França foi o primeiro país europeu a integrar o direito à desconexão ao ordenamento jurídico, consagrado inicialmente pela jurisprudência e por acordos coletivos, o direito à desconexão traduz-se como o direito do empregado de não estar conectado às suas ferramentas digitais profissionais (computador, Ipad, smartphone, etc.) fora do horário de trabalho (QUINTON, 2017), a fim de que seja respeitada a jornada máxima de trabalho e períodos mínimos de repouso (RAY, 2016). O escopo do direito à desconexão, no direito francês, é garantir a fruição do direito à saúde, repouso, lazer e vida privada. A legislação francesa privilegiou o diálogo social para a implementação do direito de desconectar. O objetivo é que os atores sociais definam um direito à desconexão que se adapte à cultura da empresa, proporcione um equilíbrio entre os interessados, preserve a autonomia do trabalhador e os interesses do empregador, em torno de um tema complexo que é o direito ao repouso na era digital.

Além disso, a Revista (O Globo 2023 p.1) manifesta sobre a opinião de alguns países acerca da desconexão no ambiente de trabalho.

¹³. A Agenda 2030, nº8 prevemos um mundo de respeito universal dos direitos humanos e da dignidade humana, do Estado de Direito, da justiça, da igualdade e da não discriminação; do respeito pela raça, etnia e diversidade cultural; e da igualdade de oportunidades que permita a plena realização do potencial humano e contribua para a prosperidade compartilhada...

Foi lançado um documento pela Future Workforce Alliance, um fórum de políticos, líderes empresariais e acadêmicos focado em mudanças de políticas em resposta à transformação digital dos ambientes de trabalho. E se baseia no "direito de desconectar", um apelo para que os empregados possam "se desligar" das tarefas relacionadas ao trabalho e da comunicação eletrônica fora do horário comercial. É uma política já aplicada em vários estados-membros da UE, como França, Espanha e Bélgica, inclina-se para virar lei.

Neste ano de 2024, o governo da Austrália apresentou uma série de novas leis que incluem o direito aos trabalhadores de ignorar chamadas e mensagens injustificadas dos seus chefes fora do horário de trabalho sem penalização, com potenciais multas para os empregadores que violarem a regra. (O Globo, 2024, p.1). Efetivamente, o direito a desconexão é uma realidade que vem sendo discutida em diversos países. Vale ressaltar que nos dias de hoje o Brasil e demais países estão implementando a jornada de trabalho de quatro dias semanais, um grande avanço no que tange à desconexão dos trabalhadores.

Conforme preceitua o site (infomoney 2024.p1)

O projeto-piloto vai testar como pode funcionar uma semana laboral de quatro dias na prática. Nos últimos três meses, as companhias participantes puderam conhecer melhor a iniciativa, que começou em 2019 na Nova Zelândia e já se espalhou por vários países de Europa, África e Américas sob a gestão da comunidade 4-Day Week Global. São quase 500 companhias pelo mundo testando a modalidade de jornada em que o profissional continua recebendo 100% do salário, mas trabalha 80% do tempo e, em troca, se compromete a manter 100% de produtividade.

Em suma, essas medidas visam garantir uma maior proteção aos direitos dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito à desconexão do trabalho, frente aos desafios trazidos pela crescente tecnologização das relações laborais. Deve-se investir na promoção de ambientes de trabalho saudáveis, que respeitem o direito de desconexão e sua regulamentação, pois contribui para a prevenção de doenças e melhoria do clima organizacional e o aumento da satisfação e engajamento dos colaboradores. Regulamentar o direito à desconexão também impõe uma maior responsabilidade às empresas em termos de práticas de gestão de tempo e bem-estar dos empregados. Isso pode incentivar as empresas a adotar políticas mais humanizadas e socialmente responsáveis.

CONSIDERAÇÕES FINAIS.

No início da pesquisa, constatou-se que existem meios legais como férias, a flexibilidade da jornada de trabalho, o descanso semanal remunerado, que contribuem para qualidade do trabalhador. No entanto, atualmente todos estão diante da era digital, discutir sobre essa temática é necessário para o futuro. Confirmou-se que é necessário promover uma cultura de respeito ao descanso e à desconexão, e fortalecer a fiscalização das normas trabalhistas que já existem para o equilíbrio entre vida profissional, pessoal e assegurar a dignidade, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Diante disto, evidencia-se que o objetivo geral da pesquisa foi atendido, acerca da importância do direito à desconexão, percebeu-se como está conexo à dignidade da pessoa humana, pois compreende as funções biológicas, sociais, econômicas e desempenha um papel crucial no ambiente de trabalho. Os objetivos específicos aduziram que as mudanças introduzidas pela reforma trabalhista não foram suficientes para acompanhar a evolução da sociedade com a tecnologia, identificou-se que os impactos inerentes a ausência de descanso e desconexão são fatores que ajudam a promover uma cultura de hiperconexão e prejudicam os trabalhadores em diversos âmbitos, além de que podem acarretar doenças ocupacionais.

O estudo permitiu confirmar que é um tema que demanda a atenção no ordenamento jurídico brasileiro, conforme as hipóteses levantadas, verificou-se que é necessário ações concretas por parte dos legisladores, empregadores, empregados e da sociedade na sua totalidade e que implementar uma lei que regule o direito à desconexão no Brasil é fundamental para proteger os trabalhadores das demandas excessivas de trabalho, bem como, promover um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional, adaptar a legislação trabalhista conforme o advento das novas profissões. Ademais, essa medida pode contribuir para a produtividade sustentável, segurança jurídica e alinhamento com práticas internacionais.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Eduardo André Vargas de. **O repouso semanal remunerado no sistema de duração do trabalho: caracterização e hipóteses de remuneração**. Porto Alegre, 2013, p.1.

BARROS, Philipe Prado. **Jornada de trabalho com o advento da lei 13.467/2017**. P.66 - Monografia de Conclusão de Curso de Bacharel em Direito – FASIP– Faculdade de Sinop, 2021/2.

BRASIL, **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a dotada pela Resolução n.2.200-A (XXI) da Assembléia Geral das Nações Unidas**, em 16 de dezembro de 1966 e ratificada pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República 2023 Disponível em: ://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 12 de dezembro de 2023.

BRASIL. Estatuto do Trabalhador Rural de Lei nº4.214 de Março de 1963. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil>, acesso em 14 de março de 2024.

Batalhão de Comunicações, 1º - Horários e Especialidades. Disponível em: <https://1bcom.eb.mil.br/index.php/horario-pmed>. Acesso em: 23 abr. 2024.

BUENO, Rita de Cássia Ancelmo. **Tecnologias de informação e o direito à desconexão: um diálogo hispano-brasileiro sobre a proteção do teletrabalhador**. 2022. Disponível em: <https://repositorio.idp.edu.br/handle/123456789/4625>. Acesso em: 22 de março de 2024.

CARNEIRO, J.; LÚCIA, M. **“Sinto que estou sempre a falhar”**: o dano existencial decorrente da hiperconexão do teletrabalhador docente. Educação e Pesquisa, v. 49, 1 jan. 2023.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO D.O.U Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em 14 de março de 2024.

“DIREITO À DESCONEXÃO”: Austrália quer autorizar trabalhadores a ignorar ligações e mensagens do chefe após o expediente. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/mundo/epoca/noticia/2024/02/10/direito-a-desconexao-australia-quer-autorizar-trabalhadores-a-ignorar-ligacoes-e-mensagens-do-chefe-apos-o-expediente.ghtml>. Acesso em: 14 de março de 2024

“DIREITO DE SE DESCONNECTAR”: União Europeia avança em regras para o trabalho. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2023/07/direito-de-desconectar-uniao-europeia-avanca-em-regras-para-o-trabalho-remoto.ghtml>. Acesso em: 14 de março de 2024

FIA. Reforma Trabalhista: **O que é, Quando Surgiu e a Nova Lei**. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/reforma-trabalhista>. Acesso em: 14 de março de 2024

FORBES, Disponível em <https://forbes.com.br/forbessaude/2023/12/arthur-guerra-por-que-as-ferias-sao-tao-importantes-para-o-seu-bem-estar/> Acesso em: 14 de março de 2024.

FRANÇA, A. **Semana de 4 dias de trabalho começa a ser testada no Brasil**. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/semana-de-4-dias-de-trabalho-comeca-a-ser-testada-no-brasil-veja-empresas-participantes.desafios/amp>. Acesso em: 3 jun. 2024.

FREITAS, Vânia Vieira de. **Flexibilização da jornada de trabalho e o direito à saúde e a dignidade da pessoa humana do trabalhador**, Marília/SP p. 90 2020.

GALIZA, Lucas Gonçalves de Teletrabalho e a Convenção N ° 177 da OiT: **os limites e desafios da reforma Trabalhista para a proteção do Trabalho para a proteção do trabalhador Brasileiro**. 2021.
Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/28613>

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito Fundamental do Trabalhador**. Rio de Janeiro, 2020, p. 1.

JUS. **Conectando Pessoas à Justiça**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br>.

JUS. **Doenças ocupacionais dos bancários**. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/doencas-ocupacionais-dos-bancarios/1214681894> Acesso em: 22 de março de 2024.

MARTINS, Ana Beatriz Gama. **Jornada in Itinere e suas alterações frente à Lei 13.467/2017**, v. 14, n. 14 (2018).

MELO, Vanessa Melo. **Direito Humano à Desconexão no Teletrabalho**. [s.l.] Editora Marco Teorico, 2023.

MENDONÇA, M. **Os benefícios de um ambiente de trabalho saudável**. Disponível em: <https://www.soc.com.br/blog-de-sst/os-beneficios-de-um-ambiente-de-trabalho-saudavel/#:~:text=Isso%20porque%2C%20de%20acordo%20com>>. Acesso em: 7 abril. 2024.

PANORAMA POSITIVO, a **hiperconectividade nos dias atuais**. Disponível em: <https://www.meupositivo.com.br/panoramapositivo/a-hiperconectividade-nos-tempos-atuais> outubro de 2018, p.1. Acesso em: 22 de março de 2024.

Produtora Audiovisual de Vídeos Institucionais, Vídeos Corporativos, Documentários e Branded Content. **Efeitos da hiperconexão** Disponível em: <https://www.prosapress.com.br/blog/efeitos-da-hiperconexao> Acesso em: 12 abril. 2024. Acesso em: 14 de março de 2024 **Efeitos da hiperconexão**

POR EM PRÁTICA O PILAR EUROPEU DOS DIREITOS SOCIAIS Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=pt>. Acesso em: 22 de março de 2024.

REZENDE, C.; APARECIDA, A. **O trabalho em home office e suas repercussões nas relações de emprego**. repositorio.animaeducacao.com.br, 2021. p.1

ROCHA, 2024. p.1 **Como funciona o Regime de Prontidão e quais são os meus direitos**. Blog. Disponível em <https://www.bortolattoadvogados.com.br/blog/como-funciona-o-regime-de-prontidao-e-quais-sao-os-meus-direitos/38/>. Acesso em: 1 de abril de 2024.

SANDRO NAHMIA MELO; ROSENDO, K. **Direito à Desconexão do Trabalho**. [s.l.] LTr Editora, 2021.

SANTOS, Everton da Silva. **Inversão da hierarquia das normas trabalhistas: após a reforma trabalhista**, 2021, p.1.

SANTOS, Hélia Rosa dos. **Direito do Trabalho: Jornada de Trabalho e o Reflexo da Reforma Trabalhista**. Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Raízes, sob orientação da professora Angélica Gouveia Lima. Anápolis, 2018.

SILVA, M. B.; TAQUES, F. C. C. **A Disposição Virtual e o Direito à Desconexão Como Fator Gerador da Jornada Extraordinária dos Professores da Rede Privada de Ensino**. Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais, v. 20, n. 2, p. 86–91, 7 fev. 2020.

SILVA, Paulo César Alves da. **Do dano existencial nas relações de trabalho via Home Office no período de pandemia e o direito de desconexão**. 2022. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/250730> Acesso em: 1 de abril de 2024.

SOBREAVISO E PRONTIDÃO NO TRABALHO: você sabe diferenciar? Disponível em: <https://unieducar.org.br/blog/sobreaviso-e-prontidao-no-trabalho-voce-sabe-diferenciar>. Acesso em: 1 de abril de 2024.

TRABALHADOR.RURAL.características.Disponível em: <https://www.quiatrabalhista.com.br/guia/trabalhorural>. Acesso em: 12 de fevereiro de 2024.

TRABALHO E SOBREAVISO: **O Que é E Como Funciona Na Prática?** Disponível em: <https://genyo.com.br/trabalho-sobreaviso>. Acesso em: 12 de fevereiro de 2024.

VIERA, Luíza de Mello. **O controle de jornada no teletrabalho: a inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT**. 2019. Disponível em <http://hdl.handle.net/10183/221404> Acesso em: 12 de fevereiro de 2024.

ABSTRACT

Summary: The present study aimed to analyze the importance of workers' right to Rest and Disconnection in the context of the Working Day in Brazil, considering legal, social and occupational health aspects. In a scenario in which labor legislation establishes standards and guidelines for Working Hours, there are still significant challenges in realizing these rights, influenced by ingrained practices, market demands and cultural paradigms. The research adopted an inductive, bibliographical methodology, Brazilian legislation, doctrines, jurisprudence, magazines and articles related to the topic were investigated, as well as some countries that have been discussing the importance of regulating this right, analysis observation technique, the hypotheses raised regarding Disconnection. It was identified that, although there are legal provisions that aim to protect workers, the application of these standards faces obstacles such as the lack of adequate supervision and pressure for productivity. In the social sphere, there was a culture of excessive work and a growing invasion of workers' personal environment by work, amplified by technological advances. This reality negatively impacts the physical and mental health of workers and demands a cultural change that values the balance between professional and personal life. The analysis also highlighted the relationship between the lack of adequate rest and the emergence of occupational diseases, stress and reduced productivity, mentioning some professions that are most affected. It highlights the need for concrete actions on the part of legislators, employers, employees and society to promote a culture of respect for Rest and Disconnection, strengthening the supervision of labor standards and adopting measures that guarantee the balance between professional and personal life are steps fundamental to ensuring the dignity, health and well-being of workers.

Keywords: Working day. Rest. Disconnection. Worker