



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DO “DIREITO À DESCONEXÃO” NA
JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA:
ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAIS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS E SUPERIOR**

ORIENTANDA: MÔNICA LUANA LEANDRO DA SILVA
ORIENTADORA: PROFA. MA. TATIANA DE OLIVEIRA TAKEDA

GOIÂNIA-GO
2025

MÔNICA LUANA LEANDRO DA SILVA

**A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DO “DIREITO À DESCONEXÃO” NA
JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA:
ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAIS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS E SUPERIOR**

Artigo Científico apresentado à disciplina de Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Profa. Orientadora: MA. Tatiana de Oliveira Takeda.

GOIÂNIA-GO

2025

MÔNICA LUANA LEANDRO DA SILVA

**A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DO “DIREITO À DESCONEXÃO” NA
JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA:
ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAIS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS E SUPERIOR**

Data da Defesa: 04 de junho de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Profa.: MA. Tatiana de Oliveira Takeda

Nota

Examinador Convidado: Prof.: ME. Hélio Capel Galhardo Filho

Nota

A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DO “DIREITO À DESCONEXÃO” NA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA: ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAIS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS E SUPERIOR

Mônica Luana Leandro da Silva¹

RESUMO

O presente estudo analisa a possibilidade de aplicação do “Direito à Desconexão” na Justiça do Trabalho brasileira, com vistas à proteção da saúde mental do trabalhador. Este trabalho baseia-se em pesquisa bibliográfica com fundamento em normas jurídicas, doutrinas e jurisprudência, e estudo científicos, possibilitando a produção deste estudo. Os resultados indicaram que a implementação do “Direito à Desconexão” poderia reduzir o estresse e a ansiedade relacionada ao trabalho, promovendo um ambiente laboral mais saudável, bem como, verificou-se uma tendência do Judiciário a adotar medidas que garantam maior preservação do bem-estar e qualidade na vida profissional do trabalhador.

Palavras-chave: Direito à desconexão, Decisões judiciais, Saúde Mental, Saúde do trabalhador, Estresse laboral.

LA POSSIBILITÉ D’APPLIQUER LE « DROIT À LA DÉCONNEXION » DANS LES TRIBUNAUX DU TRAVAIL BRÉSILIENS: ANALYSE DES DÉCISIONS JUDICIAIRES DES TRIBUNAUX RÉGIONAUX ET SUPÉRIEURS

ABSTRAIT

La présente étude analyse la possibilité d’appliquer le « droit à la déconnexion » dans la Justice du Travail brésilienne, en vue de la protection de la santé mentale des travailleurs. Ce travail repose sur une recherche bibliographique, fondée sur des normes juridiques, des doctrines, des jurisprudences et des études scientifiques, ayant permis la réalisation de cette étude. Les résultats ont indiqué que la mise en œuvre du “Droit à la Déconnexion pourrait réduire le stress et l’anxiété liés au travail, en favorisant un environnement de travail plus sain. De plus, une tendance a été observée dans la jurisprudence à adopter des mesures garantissant une meilleure préservation du bien-être et de la qualité de la vie professionnelle des travailleurs.

Mots-clés: *Droit à la déconnexion, Décisions judiciaires, Santé mentale, Santé du travailleur, Stress au travail.*

¹ Acadêmica de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (monicaluana56@gmail.com).

SUMÁRIO

RESUMO.....	4
INTRODUÇÃO	6
1. O DIREITO À DESCONEXÃO.....	7
1.1 CONCEITO.....	7
1.2. EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO: BREVE HISTÓRICO.....	8
2. O DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ESTRATÉGIA PARA A PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	9
2.1 DIREITO À SAÚDE E SUA ESSENCIALIDADE.....	9
3. A APLICAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA.....	12
3.1 JULGADOS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS.....	12
3.2 JULGADOS DOS TRIBUNAIS SUPERIORES.....	15
3.3 ANÁLISE DOS PROJETOS DE LEI 6.038/2016, 4.044/2020, 4.567/2021.....	21
CONCLUSÃO.....	23
REFERÊNCIAS	25

INTRODUÇÃO

O tema do “Direito à Desconexão” tem importância no atual contexto das relações de trabalho, em que a tecnologia e a conectividade constante eliminam as fronteiras entre a jornada laboral e a vida privada.

A facilidade de acesso à dispositivos digitais impõem aos trabalhadores uma carga de trabalho que, muitas vezes, extrapola os limites saudáveis, gerando impactos direto à saúde mental e na qualidade de vida. O desafio consiste em estabelecer limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso, sem comprometer a produtividade das empresas nem o bem-estar dos empregados.

A regulamentação do “Direito à Desconexão” surgiu na França, em 2017, e tem sido debatida em outros países, demonstrando a necessidade de proteção legal diante das novas formas de trabalho.

No que pese o fato de que ainda não exista uma legislação específica sobre o “Direito à Desconexão” no Brasil, decisões dos Tribunais Regionais e Superior do Trabalho têm buscado garantir essa proteção com base nos princípios constitucionais e na valorização da saúde do trabalhador.

A saúde é entendida não apenas como a ausência de doenças, mas como um estado de completo bem-estar físico, mental e social. No ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 6º, reconhece a saúde como um direito social, e o artigo 7º, inciso XXII, assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Isso reforça a necessidade de preservar o equilíbrio físico e mental do trabalhador, inclusive fora do ambiente laboral.

Além disso, dados do Ministério da Previdência Social e reportagens jornalísticas apontam para um aumento significativo nos afastamentos por transtornos mentais relacionados ao trabalho, o que reforça a urgência da regulamentação do “Direito à Desconexão”.

A jurisprudência trabalhista vem reconhecendo os riscos psicossociais relacionados ao excesso de trabalho e à constante conectividade, reforçando a importância do tema.

Assim, o “Direito à Desconexão” vem se consolidando ao longo dos últimos anos, com legislações específicas, em países como a França, e discussões em diversas partes do mundo. No Brasil, o tema tem sido cada vez mais debatido, embora ainda falte uma legislação específica para garantir esse direito de forma clara e abrangente.

A Seção 1, abordará o conceito do direito à desconexão, seu breve histórico e sua evolução, com destaque para o direito francês e experiências em outros países que já implementaram normas específicas sobre o tema.

A Seção 2, discutirá o “Direito à Desconexão” como forma de proteção à saúde mental do trabalhador, destacando a essencialidade do equilíbrio entre trabalho e o descanso.

Por fim, a Seção 3, analisará a aplicação do “Direito à Desconexão” na Justiça do Trabalho brasileira, com foco na jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho.

Este trabalho baseia-se em pesquisa bibliográfica, com fundamento em normas jurídicas, doutrinas, jurisprudências e estudos científicos.

1. O DIREITO À DESCONEXÃO

1.1. CONCEITO

O conceito de “Direito à Desconexão” refere-se à possibilidade de não estar constantemente disponível e de não ser monitorado remotamente durante os períodos de descanso e recuperação, implicando, portanto, na necessidade de restringir o tempo dedicado ao trabalho (Gauriau, 2021).

Essa ideia começou a ganhar notoriedade na Europa, especialmente na França, onde foi reconhecido legalmente pela Lei nº 1088 de 2016, conhecida como “Lei *El Khomri*”, que estabeleceu o direito dos trabalhadores de ignorar comunicações laborais fora do expediente. Essa norma traduz-se como o direito do empregado de não estar conectado às suas ferramentas digitais profissionais fora do horário de trabalho (Gauriau, 2021; Ponzilacqua, 2022).

O conceito de Direito à Desconexão tem ganhado relevância nos últimos anos, especialmente com o advento da tecnologia e a globalização do trabalho, sendo amplamente debatido por juristas, sociólogos e psicólogos (Melo, Rodrigues, 2018).

Diante da nova realidade das relações de trabalho, tornou-se necessário desenvolver mecanismos de proteção ao trabalhador, sendo o Direito à Desconexão concebido como forma de garantir o repouso, reconhecido como um valor jurídico essencial à dignidade humana. Esse Direito garante ao trabalhador a não obrigatoriedade de permanecer disponível para demandas do trabalho fora do seu expediente, preservando sua saúde mental e bem-estar, impedindo que seu tempo livre seja invadido por demandas laborais facilitadas pela tecnologia (Gauriau, 2021).

Na Justiça do Trabalho brasileira, esse conceito tem sido atualizado para evitar abusos e pode gerar indenizações em casos de violação, especialmente quando há impactos negativos na qualidade de vida do trabalhador (Gauriau, 2021; Ponzilacqua; Silva, 2022).

1.2. EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO: BREVE HISTÓRICO

O Direito à Desconexão surge no contexto da evolução das tecnologias de comunicação que possibilitaram a constante conectividade entre empregadores e empregados, impactando diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores (Gauriau, 2021; Ponzilacqua; Silva, 2022).

Tal necessidade de regulamentação tornou-se evidente na França nos anos 2000, como uma resposta às consequências negativas do trabalho excessivo e à falta de descanso (Ponzilacqua; Silva, 2022).

O reconhecimento formal começou a partir de 2016, com a Lei *El Khomri*, na França. Esta legislação foi pioneira ao estabelecer que empresas com mais de 50 (cinquenta) funcionários deveriam criar mecanismos que garantissem ao trabalhador o direito de se desconectar das atividades laborais fora do expediente (França, 2017).

A lei visava evitar a sobrecarga de trabalho e o impacto negativo na saúde mental dos trabalhadores, buscando garantir o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (França, 2017).

O modelo francês inspirou vários outros países da União Europeia a considerar o Direito à Desconexão em suas legislações, refletindo uma preocupação crescente com os efeitos da hiperconectividade nas relações de trabalho (Ponzilacqua; Silva, 2022; Brizzi; Felker; Nascimento, 2022).

A partir de 2017, União Europeia, abriu discussão sobre esse tema que foi intensificada com a Comissão Europeia recomendando que seus membros adotassem leis que garantissem a desconexão dos trabalhadores fora do expediente (Gauriau, 2021; Brizzi; Felker; Nascimento, 2022).

No Brasil, a Lei nº 14.010 de 2020, que tratou das relações de trabalho durante a pandemia de COVID-19 teve como objetivo ajustar normas temporárias trazendo recomendações de práticas que respeita o tempo de descanso do trabalhador, mesmo sem uma regulamentação nacional acerca do assunto. Essa lei foi importante para ajudar a mitigar os efeitos da pandemia nas relações jurídicas de direito privado (Brizzi; Felker; Nascimento, 2022).

A proposta inicial para regulamentar o direito à desconexão no Brasil surgiu com o Projeto de Lei nº 6.038 de 2016. Esse projeto buscava modificar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), propondo a inclusão de um artigo que proibisse o empregador de exigir ou incentivar que o trabalhador se mantivesse conectado, fora do expediente, a dispositivos eletrônicos para atender demandas profissionais (Brizzi; Felker; Nascimento, 2022).

No cenário global, a preocupação com os efeitos da conectividade excessiva sobre o bem-estar dos trabalhadores tem se intensificado, à medida que os impactos psicossociais dessa realidade ganham destaque, refletindo a necessidade urgente de regulamentações que protejam a saúde mental no ambiente de trabalho (Brizzi; Felker; Nascimento, 2022).

2. O DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ESTRATÉGIA PARA A PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1. DIREITO À SAÚDE E SUA ESSENCIALIDADE

O Direito à Saúde, previsto no artigo 6º da Constituição Federal de 1988, é um direito social fundamental que assegura condições dignas de vida. No ambiente de trabalho, esse direito é reforçado pelo artigo 7º, que garante a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

No Brasil, o Direito à Desconexão não é explicitamente reconhecido pela legislação, mas pode ser inferido a partir do Direito à Saúde e ao Lazer, reconhecidos pelos artigos 196 e 217 da Constituição Federal de 1988.

Para se chegar às premissas constitucionais, é necessário a inclusão da criação de programas de prevenção e tratamento de problemas de saúde mental, a realização de avaliações de risco para identificar trabalhadores em situação de risco, a implementação de medidas para reduzir o estresse e a pressão no ambiente de trabalho, e a criação de um ambiente de trabalho saudável e produtivo (Brizzi; Felker; Nascimento, 2022).

O Sistema Único de Saúde (SUS), baseado nos princípios da universalidade e integralidade, desempenha um papel fundamental na promoção da saúde dos trabalhadores no Brasil. Ele garante acesso universal aos serviços de saúde e aborda a saúde de maneira holística, desde a prevenção até o tratamento de doenças. No contexto laboral, o SUS atua na prevenção de doenças ocupacionais, acompanhamento médico contínuo, reabilitação e promoção de ambientes de trabalho saudáveis (Brasil, 2025; Sato, 2005).

Além disso, o SUS realiza a fiscalização das condições de trabalho, identificando e monitorando riscos à saúde, com uma abordagem preventiva para proteger os trabalhadores, bem como adota uma abordagem integrada, com ações tanto de assistência individual para o tratamento de agravos quanto de medidas coletivas voltadas para a prevenção, promoção da saúde e vigilância dos ambientes e processos laborais (Brasil, 2025; Sato, 2005).

Embora o Direito à Desconexão não esteja explicitamente mencionado na Constituição, pode ser defendido como uma extensão do Direito à Saúde e dos direitos trabalhistas, visando a proteção da saúde mental dos trabalhadores em um ambiente de trabalho moderno (Mel; Rodrigues, 2018).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde mental como sendo "um estado de bem-estar em que o indivíduo realiza suas capacidades, pode lidar com o estresse normal da vida, pode trabalhar de forma produtiva e pode contribuir para sua comunidade" (OMS, 2024).

A falta de desconexão com o trabalho pode levar a problemas graves de saúde mental, como estresse e ansiedade, além de diminuir a qualidade de vida e o bem-estar dos trabalhadores (Demerouti *et al.*, 2001; Oliveira *et al.*, 2024).

A regulamentação da jornada de trabalho é considerada um forte aliado na prevenção de doenças mentais dos trabalhadores, uma vez que o aumento da carga de trabalho, aliado à constante pressão por metas, tem levado muitos profissionais a enfrentar o adoecimento mental (Brasil, 2011; Oliveira *et al.*, 2024).

Em resumo, uma jornada de trabalho equilibrada e uma cultura organizacional que valorize a saúde mental são essenciais para criar um ambiente de trabalho saudável e produtivo, beneficiando tanto os colaboradores quanto as empresas.

Dados do Ministério da Previdência Social sobre afastamentos do trabalho em 2024 revelam que, quase meio milhão dos afastamentos registrados foram relacionados à saúde mental. O maior número em pelo menos dez anos, com um aumento de 68% em relação a 2023 (G1, 2024).

De acordo com pesquisa realizada pelo Ministério da Previdência Social, os Estados de São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro tiveram os maiores números absolutos de licenças médicas relacionadas à saúde mental. Entretanto, os maiores índices proporcionais foram verificados no Distrito Federal, em Santa Catarina e no Rio Grande do Sul, ao considerar o número de afastamentos em relação à população local (G1, 2024).

É fundamental que os empregadores e legisladores reconheçam os desafios impostos pelas novas dinâmicas laborais e atuem proativamente na implementação de estratégias que promovam práticas equilibradas entre as demandas do trabalho e o bem-estar dos trabalhadores, valorizando uma cultura organizacional saudável,

sustentável e comprometida com a qualidade de vida dos indivíduos (Oliveira *et al.*, 2024).

A recente atualização da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), que estabelece disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho, representa um avanço significativo na proteção da saúde mental dos trabalhadores, pois obriga as empresas a implementar medidas sistemáticas para identificar, avaliar e controlar riscos psicossociais, como sobrecarga de trabalho, ambientes tóxicos, assédio moral e sexual. Com isso, as organizações deverão realizar avaliações contínuas desses riscos, promovendo ambientes laborais mais saudáveis e seguros, em consonância com os princípios da prevenção (BRASIL, 2024).

Dessa forma, a atualização da NR-01 e as medidas correlatas representam um marco na ampliação do escopo da saúde e segurança do trabalho no Brasil, incorporando de forma mais efetiva a dimensão psicossocial e evidenciando a responsabilidade das empresas na promoção de ambientes laborais saudáveis, seguros e respeitosos (BRASIL, 2024).

3. A APLICAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA

3.1. DOS JULGADOS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS

A questão do Direito à Desconexão no Brasil está em ascensão, especialmente com o aumento do uso de tecnologias digitais no ambiente de trabalho. Embora o Brasil ainda não tenha uma legislação específica como a Lei *El Khomri*, da França, os tribunais trabalhistas têm sido chamados a se pronunciar sobre o tema.

A seguir, apresenta-se um panorama da evolução da aplicação desse direito na Justiça do Trabalho Brasileira, com alguns exemplos de decisões dos Tribunais Regionais.

Em 2020, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, via de decisão no Processo nº 0010525-22.2020.5.03.0005, foi um dos primeiros tribunais a lidar com o

conceito de desconexão no Brasil, em um caso envolvendo um trabalhador que foi cobrado a responder e-mails fora do expediente. A seguir, a ementa do julgamento:

EMENTA: VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL. A supressão de tempo para que o trabalhador se realize, como ser humano, pessoal, familiar e socialmente é causadora de danos morais. Viver não é apenas trabalhar; é conviver; é relacionar-se com seus semelhantes na busca do equilíbrio interior e exterior, da alegria, da felicidade e da harmonia, consigo próprio, assim como em toda a gama das relações sociais materiais e espirituais. Quem somente trabalha, dificilmente é feliz; também não é feliz quem apenas se diverte; a vida é um ponto de equilíbrio entre o trabalho e o lazer, de modo que as férias, por exemplo, constituem importante instituto justralhista, que transcende o próprio Direito do Trabalho. Com efeito, configura-se o dano moral, com coloração existencial, quando o empregado tem ceifada a oportunidade de dedicar-se às atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o lazer, a cultura, vilipendiado ficando o princípio da dignidade da pessoa humana - artigo 1º, III, CRF. Consoante Sartre, "Ter, fazer e ser são as categorias cardeais da realidade humana. Classificam em si todas as condutas do homem" (O Ser e o Nada), sem as quais, acrescento, em sua comunhão, carece a pessoa humana daquilo que o mesmo filósofo denominou de "transcendência-faticidade". Nos casos de jornadas de trabalho extenuantes, o trabalhador é explorado exaustiva, contínua e ininterruptamente, retirando do prestador de serviços a possibilidade de se organizar interiormente e externamente como pessoa humana, sempre e sempre em permanente evolução, desprezado ficando, de conseguinte, o seu projeto de vida. A sociedade industrial pós-moderna tem se pautado pela produtividade, pela quantidade e pela qualidade, pela multifuncionalidade, pelo sistema just in time, pela competitividade, pela disponibilidade full time, pela conexão permanente e pelas metas, sob o comando, direto e indireto, cada vez mais intenso e profundo do tomador de serviços, por si ou por empresa interposta. Nessas circunstâncias, consoante moderna doutrina, desencadeia-se o dano moral com conotação existencial, de cunho nitidamente extrapatrimonial (TRT3; 1ª Turma; Processo nº 0010525-22.2020.5.03.0005 (RO); Relator Luiz Otávio Linhares Renault; Julgado em 16/08/2021; Publicado em 18/08/2021)

O empregado alegou que seus períodos de descanso e convívio familiar eram prejudicados, pois permanecia à disposição da empresa em regime de sobreaviso sendo acionado para trabalhar durante madrugadas, fins de semana e férias. Ele argumentou que essa situação violava seu Direito à Desconexão e solicitou indenização por danos morais.

Embora o Brasil ainda não tenha uma regulamentação formal sobre o direito à desconexão, o Tribunal aplicou os princípios da CLT e a proteção à saúde do trabalhador, determinando que o empregador deve evitar sobrecarga e garantir períodos de descanso efetivos, livres de demandas laborais.

Essa decisão foi um passo importante para o reconhecimento do Direito à Desconexão no país. No ano de 2021, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região Processo nº 0010285-79.2021.5.03.0043. A seguir, a ementa do julgamento:

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. (TRT3; 10ª Turma; Processo nº 0010285-79.2021.5.03.0043. Relator Mauro César Silva. Julgado em 01/07/2022; Publicado em 04/07/2022).

A decisão reforça a importância do Direito à Desconexão do trabalho, reconhecendo-o como um elemento essencial para a saúde e o lazer do empregado. O tribunal entendeu que a violação desse direito, ao impedir o trabalhador de desfrutar de descanso e lazer, configura dano moral, passível de reparação civil.

A fundamentação da decisão se baseia nos artigos 223-B e 223-C da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que abordam o dano extrapatrimonial e os bens juridicamente tutelados do empregado. Além disso, está alinhada com os princípios constitucionais que garantem os direitos à saúde, ao lazer e à dignidade da pessoa humana, conforme previsto na Constituição Federal.

Dessa forma, o Tribunal concluiu que a empresa, ao não respeitar o direito do empregado de se desconectar, concluiu que a empresa pode ser responsabilizada civilmente por não respeitar o direito do empregado à desconexão, devendo indenizá-lo por danos morais. Assim, observa-se que a aplicação do Direito à Desconexão no Brasil tem evoluído, mesmo sem uma legislação específica, com a Justiça do Trabalho reconhecendo a importância de garantir períodos adequados de descanso aos trabalhadores, livres de demandas laborais.

A Justiça do Trabalho brasileira tem, progressivamente, reconhecido a importância de garantir ao trabalhador períodos adequados de descanso, livres de qualquer demanda relacionada ao trabalho.

As decisões judiciais analisadas demonstram uma tendência crescente em reconhecer que a sobrecarga de trabalho, especialmente no ambiente digital, impacta diretamente a saúde do trabalhador e compromete sua qualidade de vida.

Embora o Brasil ainda não conte com uma legislação específica como a francesa Lei *El Khomri*, mas as decisões judiciais indicam que, com o aumento do trabalho remoto e a pressão pela conectividade constante, o Direito à Desconexão tornará um tema cada vez mais debatido e regulamentado nas cortes trabalhistas.

Do exposto, verifica-se a possibilidade de, nos próximos anos, o país adotar uma legislação formal para garantir esse direito de maneira mais ampla.

3.2. DOS JULGADOS DOS TRIBUNAIS SUPERIORES

Em 2017, o Processo nº 2058-43.2012.5.02.0464, julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), é um exemplo significativo que aborda questões relacionadas ao direito do trabalhador à desconexão e à proteção de seus direitos fundamentais.

Neste caso, o TST reafirmou a importância do respeito ao tempo de descanso e à vida pessoal do empregado, considerando que a incessante exigência de disponibilidade por parte do empregador pode configurar uma violação dos direitos trabalhistas e da dignidade da pessoa humana. A seguir, a ementa do julgamento:

EMENTA:AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. JORNADA DE TRABALHO. HORAS DE SOBREVISO. O regime de sobreaviso caracteriza-se como o tempo, previamente ajustado, em que o empregado permanece, fora do horário normal de serviço, à disposição do empregador, no aguardo de eventual chamada para o trabalho. Tal situação importa diminuição ou cerceamento da liberdade de dispor do seu próprio tempo, pois a constante expectativa de ser chamado ao serviço no momento de fruição do seu descanso, seja em casa ou em qualquer outro lugar que possa vir a ser acionado por meios de comunicação, impede que desempenhe as suas atividades regulares. A regra do artigo 244, § 2º, da CLT deve ser compreendida à luz da realidade da época de sua edição, nos idos de 1943, quando os meios de comunicação eram rudimentares e, por isso, era exigida a permanência do empregado em sua casa, a fim de ser localizado de maneira mais rápida. Hoje, porém, é possível que o trabalhador tenha certa mobilidade e, ainda assim, seja prontamente contatado pela empresa, por meio de pager, celular ou outros recursos tecnológicos. Nesse

sentido é a Súmula nº 428 do TST. Na hipótese, o quadro fático delineado no acórdão regional comprova, efetivamente, a ocorrência de restrição à liberdade do autor, já que, quando escalado em regime de plantão, deveria ficar com o telefone celular e notebook disponíveis a fim de prestar suporte técnico ao cliente que necessitava. Incidência do artigo 896, §§ 4º e 5º, da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na "[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral". Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que "o autor permaneceu conectado, mentalmente, ao trabalho durante os plantões, que ocorriam 14 dias seguidos. Além de cumprir sua jornada, o autor permanecia à disposição da empresa, chegando a trabalhar de madrugada em algumas ocasiões, como no dia 06/01/2008, por exemplo, em que trabalhou das 2h às 5h, no dia 27 do mesmo mês, das 4h40min às 11h30min (fl. 416), e no dia 13/09/13, das 0h às 3h30min (fl. 418)." A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. Para Jorge Luiz Souto Maior, "quando se fala em 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." Não fossem suficientes as argumentações expostas e a

sustentação doutrinária do reconhecimento do direito aludido, há que se acrescentar o arcabouço constitucional que ampara o direito ao lazer, com referência expressa em vários dispositivos, a exemplo dos artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227. O “Direito à Desconexão” certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço. Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior. Finalmente, a proteção não se limita ao direito interno. Mencione-se, na mesma linha, diversos diplomas normativos internacionais, que, ou o reconhecem de modo expresso, ou asseguram o direito à limitação do número de horas de trabalho, ora destacados: artigos 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936); XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; e 7º, g e h do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), os dois últimos ratificados pelo Brasil. Nesse contexto, mostra-se incontroversa a conduta antijurídica da empresa que violou direito fundamental decorrente de normas de ordem pública. Os danos causados, pela sua natureza *in re ipsa*, derivam na própria natureza do ato e independem de prova. Presente o nexo de causalidade entre este último e a conduta patronal, está configurado o dever de indenizar. Agravo de instrumento a que se nega provimento. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO DECISÃO GENÉRICA. INÉRCIA DA PARTE, QUANTO À OPOSIÇÃO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE REVISÃO. O Tribunal Regional não especificou os parâmetros concretos que o levaram a manter a sentença que fixou a indenização por danos morais em R\$25.000,00. Diante da omissão da Corte a quo, caberia a oposição de embargos de declaração, a fim de que explicitasse os fundamentos que conduziram ao valor arbitrado e demonstrasse a proporcionalidade com relação à extensão do dano. Como a parte não tomou tal providência afigura-se inviável o exame da tese recursal, no sentido de que não há razoabilidade no montante da indenização. Incidência da Súmula nº 297 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(TST; 7ª Turma, processo nº AIRR: 20584320125020464; Relator Cláudio Mascarenhas Brandão Julgado em 18/10/2017; Publicado em 27/10/2017)

O TST destacou que o regime de sobreaviso prejudica a liberdade e a saúde do empregado, devido à constante expectativa de ser chamado ao trabalho. Para a responsabilização civil do empregador por danos morais, é necessário comprovar conduta culposa, dano e nexo causal. No caso em questão, ficou claro que o trabalhador estava frequentemente conectado ao trabalho, comprometendo seu direito ao lazer. A indenização de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais) foi considerada insuficiente, pois a parte não apresentou embargos de declaração para justificar o valor.

Assim, o TST reafirmou a importância do Direito à Desconexão e à saúde do trabalhador, negando provimento ao agravo de instrumento e mantendo a decisão anterior que reconheceu a violação dos direitos do empregado.

Entretanto, o Processo nº 0021330-77.2016.5.04.0221, julgado pelo TST, trouxe novas interpretações. A seguir, a ementa do julgamento:

Ementa: A) AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1.INTERVALO INTRAJORNADA. MOTORISTA. ATIVIDADE EXTERNA. IMPOSSIBILIDADE DE FISCALIZAÇÃO. ÔNUS DA PROVA. MOTIVAÇÃO POR ADOÇÃO DOS FUNDAMENTOS DA DECISÃO RECORRIDA. TÉCNICA PER RELATIONEM. A decisão regional fica mantida por seus próprios fundamentos, registrando-se que a motivação por adoção dos fundamentos da decisão recorrida não se traduz em omissão no julgado ou em negativa de prestação jurisdicional - até mesmo porque transcritos integralmente. Isso porque a fundamentação utilizada pela instância ordinária se incorpora à decisão proferida pela Corte revisora - e, portanto, a análise dos fatos e das provas, bem como do enquadramento jurídico a eles conferido. Dessa forma, considerando-se que o convencimento exposto na decisão recorrida é suficiente para definição da matéria discutida em Juízo, com enfrentamento efetivo dos argumentos articulados pela Parte Recorrente, torna-se viável a incorporação formal dessa decisão por referência. Ou seja, se a decisão regional contém fundamentação suficiente - com exame completo e adequado dos fatos discutidos na lide e expressa referência às regras jurídicas que regem as matérias debatidas -, a adoção dos motivos que compõem esse julgamento não implica inobservância aos arts. 93, IX, da CF/88; e 489, II, do CPC/2015. Assim, a prolação de julgamentos pela técnica da motivação relacional não viola os princípios e garantias constitucionais do devido processo legal (art. 5º, LIV), do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, LV), além de preservar o direito à razoável celeridade da tramitação processual (art. 5º, LXXVIII). Revela-se, na prática, como ferramenta apropriada de racionalização da atividade jurisdicional. Nesse sentido, inclusive, posiciona-se a jurisprudência desta Corte Superior e do STF, segundo a qual a confirmação integral da decisão agravada não implica ausência de fundamentação, não eliminando o direito da parte de submeter sua irresignação ao exame da instância revisora. Agravo de instrumento desprovido no tema. 2. HORAS EXTRAS. MOTORISTA. TEMPO DE ESPERA. PRECEDENTE VINCULANTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADI 5322. INCONSTITUCIONALIDADE DO INSTITUTO. VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS. DIREITO À DESCONEXÃO. PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO COMO METANORMAS DO DIREITO DO TRABALHO. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. CONCENTRAÇÃO DOS RISCOS DO EMPREENDIMENTO NA FIGURA DO EMPREGADOR. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 7º, XIII e XVI, da Constituição Federal, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido no tema. B) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. HORAS EXTRAS. MOTORISTA. TEMPO DE ESPERA. PRECEDENTE VINCULANTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADI 5322. INCONSTITUCIONALIDADE DO INSTITUTO. VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS. DIREITO À DESCONEXÃO. PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO COMO METANORMAS DO DIREITO DO TRABALHO. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. CONCENTRAÇÃO DOS RISCOS DO EMPREENDIMENTO NA FIGURA DO EMPREGADOR. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 5322, declarou a inconstitucionalidade de

expressões constantes de parágrafos do art. 235-C da CLT, a fim de considerar contrárias à Constituição Federal todas as limitações de contagem da duração do trabalho dos motoristas profissionais que dela excluam o período em que o empregado tenha permanecido aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período despendido pelo empregado com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias. A tais períodos, o § 8º do art. 235-C da CLT confere a nomenclatura "tempo de espera". Na ADI 5322, o STF, em relação a tal dispositivo, declarou inconstitucional o trecho "não sendo computadas como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias". A Suprema Corte chancelou a tese, doravante de observância obrigatória (arts. 102, § 2º, Constituição Federal e 927, I, CPC), de que o instituto "tempo de espera", ao ser desconsiderado do cômputo da jornada de trabalho e remunerado em patamar significativamente inferior à hora normal de trabalho (nos termos do § 9º do art. 235-C da CLT, declarado inconstitucional na íntegra por meio da ADI 5322), ocasiona violação do art. 7º, XIII e XVI, da Constituição Federal, na medida em que permite a imposição de permanência do motorista profissional empregado no veículo ou em localidades específicas, em situações alheias ao controle do trabalhador e decorrentes da natureza do serviço. O processo de carga e descarga de mercadorias e a sujeição a fiscalizações em barreiras fiscais ou alfandegárias são circunstâncias integrantes das rotinas normais de trabalho dos motoristas profissionais e integram o complexo de riscos inerentes à atividade do empregador, pelos quais este responde objetivamente (art. 927, parágrafo único, Código Civil). Ademais, a subordinação, contraposta ao poder de comando do empregador, retira do controle do motorista o tempo de duração do trajeto entre o local da carga e o da descarga, já que os trechos e destinos são determinados pelo empregador, como consequência do regular manejo de seu poder de organização. Impedir o cômputo do "tempo de espera" na jornada de trabalho do motorista significa verdadeira transferência dos riscos da atividade ao empregado, o que representa violação à lógica da alteridade do contrato de trabalho, já que os riscos do empreendimento são calculados e suportados unicamente pelo empregador (art. 2º da CLT). Afinal, o motorista empregado não detém qualquer meio de controle sobre a duração dos processos de carga, descarga e fiscalização, cuja execução depende de condutas de terceiros, não raras vezes acompanhadas de situações imprevistas que prolongam tais processos por períodos maiores que o ordinariamente esperado. Mesmo que o motorista, em parte de sua carga horária diária, permaneça fora do veículo ou dedicado a atividades secundárias, que não compreendam a condução do veículo, encontra-se ele à disposição do empregador. Nesse sentido, o art. 4º, caput, da CLT dispõe que se considera tempo de serviço efetivo "o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens". Ademais, o § 2º do art. 4º da CLT, ao introduzir enumeração de situações impeditivas do cômputo da jornada de trabalho, condiciona tal impedimento à escolha própria do empregado por vivenciar tais situações, como as práticas religiosas (art. 4º, § 2º, I, CLT). O art. 3º, parágrafo único, da CLT, ao impedir distinções indevidas relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, ou entre o trabalho intelectual, técnico e manual, instituiu postulado normativo específico do Direito do Trabalho, também compreendido como metanorma trabalhista, cuja força normativa foi constitucionalizada no art. 7º, XXX, da Constituição Federal de 1988 (princípios da igualdade e da não discriminação). Afinal, toda norma trabalhista, inclusive as afetas a quaisquer profissionais específicos, deve receber interpretação que rechace todas as formas de discriminação negativa (Convenção 111 e Recomendação 111, ambas da OIT). No caso dos motoristas profissionais, a discriminação negativa residia na ausência de integração do "tempo de espera" às suas jornadas de trabalho, porque, relativamente a outros profissionais, eventuais períodos de espera por providências de terceiros seriam computados como tempo de efetivo serviço

ao empregador. A circunstância de manter-se o empregado vinculado a obrigações inteiramente decorrentes de seu contrato de trabalho e úteis ou proveitosas ao empregador (como a espera pelos processos de carga, descarga ou fiscalização empreendidos por terceiros), sem que o período correspondente fosse computado em sua jornada de trabalho, representa vulneração do seu direito à desconexão, constitucionalmente apoiado no art. 7º, XIII a XVI, da Constituição Federal. O comprometimento do direito do empregado à desconexão de suas responsabilidades laborais é condicionado ao fator de ser extraordinário e temporário, por ocasião de prestação de horas extraordinárias (art. 7º, XVI, Constituição Federal), com limitação a duas horas (art. 59, caput, CLT) ou de compensação de jornada mediante negociação coletiva de trabalho (art. 7º, XIII, Constituição Federal). Fora dessas condições, qualquer limitação ao “Direito à Desconexão” do empregado é irrazoável, conferindo materialidade à violação constitucional. O labor em jornadas de trabalho extenuantes representa séria ameaça a valores caros ao Direito do Trabalho, uma vez que a limitação da jornada é intrinsecamente conectada à Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho de OIT (1998): proibição do trabalho forçado ou obrigatório. Ademais, a limitação razoável das horas de efetivo trabalho consiste em direito humano social fundamental, descrito na Declaração Universal de Direitos Humanos (art. 24) e normativamente imposto no Protocolo de San Salvador (art. 7º, g). Ainda, o direito à limitação razoável da jornada de trabalho é previsto no art. 7º do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC). Esse diploma, ao lado do Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos (PIDCP) e da Declaração Universal de Direitos Humanos, forma a chamada Carta Universal de Direitos Humanos, a qual, mediante imperatividade normativa decorrente de incorporação ao direito interno (PIDESC e PIDCP) ou coercibilidade oriunda do direito internacional consuetudinário (Declaração Universal de Direitos Humanos), cria obrigações internacionais aos Estados-Membros das Nações Unidas, como a República Federativa do Brasil. Ainda, a limitação razoável da jornada de trabalho consiste em um dos principais mecanismos de concretização do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) n. 8 da Agenda 2030 da ONU: promoção do pleno emprego e do trabalho decente. Registre-se que a inobservância da limitação constitucional à duração do trabalho dos motoristas profissionais, para além dos prejuízos comumente provocados a todo trabalhador que extrapole sua jornada de trabalho, consubstancia riscos graves à vida e à integridade física de toda a sociedade, uma vez que os efeitos deletérios da prorrogação habitual e excessiva da jornada de trabalho dos motoristas expõem a perigo todas as pessoas que possam utilizar-se dos mesmos trechos rodoviários pelos quais o mesmo motorista prejudicado percorra. Logo, em face dos motoristas profissionais, o esgotamento físico e mental configura conduta ainda mais reprovável. Portanto, tendo o STF, na ADI 5322, declarado a inconstitucionalidade de parágrafos e trechos constantes do art. 235-C da CLT, que se referiam ao “tempo de espera”, em sede de controle concentrado de constitucionalidade, é imperiosa a observância do julgamento proferido pela Suprema Corte. Assim, a decisão do Tribunal Regional, ao manter a sentença no sentido de considerar válida a remuneração reduzida do período de trabalho considerado “tempo de espera”, inclusive em caráter indenizatório, violou o art. 7º, XIII e XVI, da Constituição Federal, que são parcelas das fontes constitucionais do direito à desconexão. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST; 4ª Turma; Processo nº RRAg: 00213307720165040221; Relator: Mauricio Godinho Delgado; Julgado em 09/10/2024; Publicado em 18/10/2024).

Em suma, o TST considerou inconstitucional a prática de não contabilizar o "tempo de espera" como parte da jornada de trabalho dos motoristas, reconhecendo a violação de direitos fundamentais. Além disso, a decisão reforça a responsabilidade do empregador em proteger os direitos dos trabalhadores, invalidando a remuneração reduzida para esse período. Além disso o Tribunal enfatiza a importância do Direito à Desconexão, que assegura ao trabalhador o afastamento das atividades laborais fora do expediente, e se opõe a práticas que transferem riscos ao empregado.

Embora o Direito à Desconexão esteja sendo progressivamente reconhecido nas decisões do TST, ainda não há uma legislação específica que o regule de forma uniforme, o que leva o mesmo a fundamentar suas decisões em princípios constitucionais, como a Dignidade da Pessoa Humana, o Direito à Saúde e a Proteção ao Descanso, garantindo que os trabalhadores tenham um repouso efetivo, livre de demandas fora do expediente.

Por fim, com o crescimento do trabalho remoto e a evolução das relações laborais, espera-se que o Direito à Desconexão se torne cada vez mais presente nas decisões judiciais e que, no futuro, uma legislação específica seja proposta para regulamentar essa questão de maneira abrangente e necessária.

3.3 ANÁLISE DOS PROJETOS DE LEI nº 6.038/2016, nº 4.044/2020, nº 4.567/2021:

Os Projetos de Lei (PL) nº 6.038/2016, nº 4.044/2020 e nº 4.567/2021, todos com foco no Direito à Desconexão e na proteção da saúde do trabalhador no contexto das novas formas de trabalho, especialmente com o uso de tecnologias digitais, buscam regulamentar as condições de trabalho para garantir que os trabalhadores possam se desconectar de suas atividades laborais fora do horário de expediente, preservando sua saúde física e mental.

O Projeto de Lei nº 6.038/2016, de autoria do Senador José Medeiros (PL/MT), propõe alterações na CLT para regulamentar o Direito à Desconexão, especialmente em razão do avanço das tecnologias. O objetivo principal da proposta é garantir que os trabalhadores possam desconectar-se de suas obrigações profissionais fora do horário de trabalho, assegurando a preservação da saúde mental e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Senado Federal, 2016).

A justificativa do PL destaca a pressão a que os trabalhadores têm sido submetidos, principalmente devido ao uso constante de smartphones e aplicativos de mensagens, que têm invadido o tempo de descanso e lazer. A proposta busca assegurar que o trabalhador não seja acionado fora da jornada de trabalho, evitando o risco de adoecimento mental e esgotamento físico (Senado Federal, 2016).

Atualmente, o PL 6.038/2016 está em tramitação nas comissões do Senado, sem avanços significativos para votação em Plenário.

Por sua vez, o Projeto de Lei nº 4.044/2020, de autoria do Senador Fabiano Contarato (REDE/ES), propõe alterar o § 2º do art. 244 e acrescentar o § 7º ao art. 59, além dos arts. 65-A, 72-A e 133-A, todos da CLT, com a finalidade de regulamentar o Direito à Desconexão no trabalho (Senado Federal, 2020). O objetivo central é garantir ao trabalhador o direito de fruir seu tempo de descanso sem a constante pressão de ser contatado pelo empregador, especialmente em um cenário de avanço tecnológico que permite a comunicação digital permanente.

A justificativa do PL é clara ao apontar os impactos negativos para a saúde física e mental do trabalhador, que, com o uso de ferramentas telemáticas como smartphones e aplicativos de mensagens, tem sido chamado para cumprir tarefas fora da jornada de trabalho. O projeto visa proteger o descanso do trabalhador, proibindo o contato com o empregador fora do horário laboral, salvo em situações urgentes ou excepcionais, acordadas previamente em convenção ou acordo coletivo. A proposta também inclui a atualização do conceito de “sobreamo”, prevendo remuneração proporcional durante esse período, e a revogação de dispositivos da CLT que excluem trabalhadores em regime de teletrabalho do controle de jornada (Senado Federal, 2020).

O PL nº 4.044/2020 se encontra em tramitação no Senado, aguardando a designação de um novo relator na Comissão de Comunicação e Direito Digital (CCDD), após o encerramento da relatoria anterior em 2025. O projeto ainda não avançou para votação em plenário.

Por fim, o Projeto de Lei nº 4.567/2021, também de autoria do Senador Fabiano Contarato, visa regulamentar o Direito à Desconexão no ambiente de trabalho, com ênfase no uso de tecnologias digitais para garantir o direito do trabalhador ao descanso. Assim como os outros projetos mencionados, o PL busca estabelecer restrições ao uso de meios digitais para contatar o trabalhador fora do

horário de expediente, permitindo o contato apenas em situações emergenciais. Além disso, o projeto prevê que os trabalhadores sejam removidos de grupos de mensagens corporativas durante as férias, garantindo sua desconexão completa (Senado Federal, 2021). Tal proposta também busca garantir que os trabalhadores em regime de teletrabalho tenham os mesmos direitos dos trabalhadores presenciais, como a limitação da jornada de trabalho e o pagamento de horas extras. A proposta pretende ainda regulamentar de forma mais robusta a condição de "sobreaviso", considerando a permanência do trabalhador à disposição do empregador fora do local de trabalho, mas à espera de ser chamado a qualquer momento (Senado Federal, 2021).

Tal projeto também está em tramitação no Senado, em uma fase semelhante ao PL nº 4.044/2020, aguardando análises e discussões nas comissões competentes.

CONCLUSÃO

A discussão sobre o Direito à Desconexão é relevante e pode levar a futuras legislações que reconheçam formalmente a necessidade de desconexão no ambiente de trabalho. Essa assertiva mostra a importância de se garantir ao trabalhador o direito de se afastar das pressões e exigências do trabalho, especialmente nas situações em que a tecnologia torna esse afastamento mais difícil.

O conceito de Direito à Desconexão tem ganhado destaque como uma necessidade fundamental para a saúde mental dos trabalhadores, especialmente em um contexto de crescente conectividade e pressão para estar sempre disponível.

A hiperconexão imposta pelas tecnologias digitais impõe aos empregados um estado de constante alerta, prejudicando não apenas sua saúde física e mental, mas também a qualidade de suas relações sociais e familiares.

Embora países europeus tenham implementado legislações específicas que garantem esse direito e sirvam de exemplo positivo o Brasil ainda carece de uma regulamentação formal abrangente.

Para que a situação atual evolua para o ideal de proteção ao trabalhador, é imprescindível que o Brasil desenvolva uma legislação clara e eficaz que reconheça

e regule o Direito à Desconexão, semelhante ao que foi estabelecido pela Lei *El Khomri*, na França.

Essa legislação deve estabelecer diretrizes objetivas sobre a comunicação fora do horário de trabalho, garantindo ao empregado o direito de se desconectar sem o temor de sofrer sanções ou prejuízos em sua carreira.

Paralelamente, é essencial que as empresas fomentem uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, adotando práticas concretas de incentivo à desconexão.

A construção desse cenário ideal requer a implementação de políticas internas empresariais que prevejam a limitação do uso de meios de comunicação laborais fora do expediente, salvo em situações excepcionais, e promovam programas de conscientização e treinamentos voltados para a importância da desconexão. É também fundamental estabelecer mecanismos periódicos de monitoramento e avaliação da eficácia dessas políticas, com base no feedback dos trabalhadores.

O apoio governamental, nesse contexto, é igualmente vital, tanto na criação de leis específicas quanto na promoção de campanhas de conscientização social sobre os riscos da hiperconectividade e a importância do respeito aos períodos de descanso.

Nesse cenário, merece destaque o Projeto de Lei nº 4.044/2020, atualmente em tramitação no Senado Federal. A proposta legislativa é, em sua essência, benéfica e representa um avanço importante na proteção do trabalhador brasileiro diante dos novos desafios impostos pela era digital.

Entretanto, é possível apontar que a efetividade da futura lei dependerá de regulamentação complementar e da fiscalização adequada, uma vez que, sem medidas efetivas de conscientização e fiscalização, há o risco de que o “Direito à Desconexão” se torne apenas uma previsão formal sem concretude prática.

É crucial implementar políticas que definam claramente a separação entre o tempo profissional e pessoal para prevenir problemas como estresse, ansiedade e burnout. Iniciativas que promovam ambientes de trabalho saudáveis beneficiam tanto a saúde dos empregados quanto a produtividade das organizações.

Em conclusão, a regulamentação do Direito à Desconexão no Brasil não é apenas desejável, mas urgente, constituindo-se em elemento essencial para a proteção da saúde, do bem-estar e da produtividade sustentável dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BBC BRASIL. **O Brasil enfrenta uma epidemia de 'burnout'. 2024.** Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cnk4p78q03vo>. Acesso em: 3 abr. 20

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei da Câmara nº 6.038, de 2016.** Acrescenta o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Autoria: Angela Albino. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2095458>. Acesso em: 29 set. 2022.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei da Câmara nº 4.567, de 2021.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para instituir o direito à desconexão do trabalhador e do funcionário público, para regular o uso de ferramentas digitais após a jornada diária e após os dias úteis. Autoria: Marcelo Freixo. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2313317>. Acesso em: 29 set. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Lei garante equiparação entre trabalho à distância e presencial. Senado Federal, 19 dez. 2011. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2011/12/19/lei-garante-equiparacao-entre-trabalho-a-distancia-e-presencial>. Acesso em: 12 maio. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.010, de 10 de junho de 2020.** Dispõe sobre o regime jurídico emergencial e transitório das relações jurídicas de Direito Privado. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 jun. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14010.htm. Acesso em: 2 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.010, de 10 de junho de 2020.** Dispõe sobre o regime jurídico emergencial e transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Covid-19). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 12 jun. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/lei/l14010.htm. Acesso em: 10 maio. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Dia Nacional da Saúde.** Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/05-8-dia-nacional-da-saude/>. Acesso em: 15 abr. 2025.
BRASIL. Saúde do Trabalhador. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svsa/saude-do->

trabalhador#:~:text=A%20Sa%C3%BAde%20do%20Trabalhador%20%C3%A9,submetidos%20aos%20riscos%20e%20agravos. Acesso em: 12 maio. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Governo Federal atualiza NR-01 para incluir riscos psicossociais e reconstitui Comissão do Benzeno**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Setembro/governo-federal-atualiza-nr-01-para-incluir-riscos-psicossociais-e-reconstitui-comissao-do-benzeno>. Acesso em: 6 jun. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.044, de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o “Direito à Desconexão” do trabalho. Autoria: Senador Fabiano Contarato (REDE/ES). Senado Federal. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (10ª Turma)**. Processo nº 0010285-79.2021.5.03.0043. Relator: Mauro César Silva. Julgado em: 01/07/2022; Publicado em: 04/07/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/387542632/processo-n-0010285-7920215030043-do-trt-3>. Acesso em: 09 abr. 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (1ª Turma)**. Processo nº 0011067-61.2014.5.03.0163 (RO). Relator: Luiz Otávio Linhares Renault. Julgado em: 31/08/2015; Publicado em: 04/09/2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1266133021>. Acesso em: 09 abr.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma)**. Processo nº 0010525-22.2020.5.03.0005. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Julgado em: 09/10/2024; Publicado em: 18/10/2024. <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/785912007/>. Acesso em: 09 abr.2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma)**. Processo nº AIRR: 20584320125020464. Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão. Julgado em: 18/10/2017; Publicado em: 27/10/2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/514456120>. Acesso em: 09 abr.2025.

BRIZZI, Arthur; FELKER, Maitê Caurio; NASCIMENTO, Valéria Ribas do. **Direito à desconexão na sociedade em rede: análise dos projetos de lei brasileiros à luz da resolução do parlamento europeu**. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE, 6., 2022, Santa Maria. *Anais [...]*. Santa Maria: UFSM, 2022. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2022/11/1.2.pdf>. Acesso em: 12 maio 2025.

FRANÇA. **Lei nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016**. Relativa ao trabalho, à modernização do diálogo social e à proteção do emprego. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213>. Acesso em: 02 abr. 2025.

G1. **Afastamentos do trabalho por transtornos mentais batem recorde em 2024, aponta Ministério da Previdência Social.** G1, 2024a. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2025/03/15/afastamentos-do-trabalho-por-transtornos-mentais-batem-recorde-em-2024-aponta-ministerio-da-previdencia-social.ghtm>. Acesso em: 2 abr. 2025.

G1. **Estados com mais licenças médicas por saúde mental em 2024.** G1, 2024b. Disponível em: <https://g1.globo.com/saude/noticia/2024/03/15/estados-com-mais-licencas-medicas-por-saude-mental-em-2024.ghtml>. Acesso em: 3 abr. 2025.

GAURIAU, Rosane. Direito à Desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, 2021.** Disponível em: <https://revista.trt18.jus.br/index.php/revista/article/view/23/27>. Acesso em: 08 mai. 2025.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (INSS). **Cuidados com a saúde mental podem ser amparados pela Previdência. 2024.** Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/noticias/cuidados-com-a-saude-mental-podem-ser-amparados-pela-previdencia>. Acesso em: 3 abr. 2025.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à Desconexão do trabalho.** São Paulo: LTr, 2018, 112p. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179930/2019_pinto_roberto_direito_desconexao.pdf. Acesso em: 02 abr. 2025.

OLIVEIRA, Monalisa Maria Leandro da Silva et al. Qualidade de vida no trabalho de profissionais da saúde durante a pandemia da covid-19. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 77, p. e20230461, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/BvprTg5nJbz8WWDZffyWNdL/?lang=pt>. Acesso em: 10 mai. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Saúde mental.** 2024 Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/saude-mental>. Acesso em: 2 abr. 2025.

PESSOA, Jael Nogueira; ALBUQUERQUE FILHO, Belmiro Cavalcante de. Trabalho remoto e a luta pela desconexão em um cenário de pressão contínua. **Revista Políticas Públicas & Cidades**, v. 13, n. 2, p. e1297-e1297, 2024. Disponível em: <https://journalppc.com/RPPC/article/view/1297>. Acesso em: 11 mai. 2025.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O “Direito à Desconexão” do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Revista Direito e Práxis**, v. 13, n. 1, p. 196–221, jan./mar. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/vTD5ZcbfDK8Z73whxrfK7kG/>. Acesso em: 13 maio 2025.

SATO, Leny. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 10, n. 4, p. 869-878, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/rNNzNMDBjbR5dS8LCN86p4M/>. Acesso em: 3 abr. 2025.