

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

Bruna Moreira Corleta

O direito à desconexão do teletrabalhador em sistema de *home office*

Porto Alegre

2024

Bruna Moreira Corleta

O direito à desconexão do teletrabalhador em sistema de *home office*

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Valdete Souto Severo.

Porto Alegre

2024

Bruna Moreira Corleta

O direito à desconexão do teletrabalhador em sistema de *home office*

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Valdete Souto Severo.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Valdete Souto Severo (Orientadora)

Prof. Leandro de Amaral Dorneles de Dorneles

Prof.^a Luciane Toss

RESUMO

O presente trabalho analisou o direito à desconexão laboral sob a perspectiva de sua garantia em um cenário de crescente avanço tecnológico, marcado pela inserção de novas tecnologias no mundo do trabalho. A sociedade contemporânea é caracterizada pela presença de fatores decorrentes da hiperconectividade digital, promovida por instrumentos como computadores, *notebooks* e *smartphones*. Esta hiperconectividade afeta substancialmente as relações de trabalho, especialmente aquelas desenvolvidas na modalidade de teletrabalho e em sistema de *home office*, tendo em vista que este proporciona a confusão entre as esferas da vida privada e profissional, dificultando a efetiva desconexão do labor. A violação do direito à desconexão laboral resulta em excesso de trabalho, ocasionando graves consequências para os trabalhadores, principalmente no que se refere à saúde física e mental. Além disso, impacta toda a sociedade e fere a Dignidade da Pessoa Humana, princípio central do ordenamento jurídico brasileiro. A legislação trabalhista brasileira, seguindo uma tendência neoliberal flexibilizadora, mostra-se insuficiente à efetiva garantia deste direito e, apesar das severas consequências, age na contramão da lógica protetiva do Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Direito à desconexão laboral. Jornada de trabalho. Hiperconexão digital. Teletrabalho. *Home office*.

ABSTRACT

This paper analyzed the right to disconnect from work from the perspective of its assurance in a scenario of growing technological advancement, marked by the integration of new technologies into the world of work. Contemporary society is characterized by factors resulting from digital hyperconnectivity, driven by instruments such as computers, laptops, and smartphones. This hyperconnectivity significantly affects work relationships, especially those developed in telecommuting and home office arrangements, considering that they blur the boundaries between private and professional life, hindering effective disconnection from work. Violating the right to disconnect from work results in overwork, causing serious consequences for workers, particularly in terms of physical and mental health. Furthermore, it impacts society as a whole and violates the Dignity of the Human Person, a central principle of the Brazilian legal system. The Brazilian labor legislation, following a neoliberal trend of flexibility, proves inadequate in effectively guaranteeing this right and, despite severe consequences, acts contrary to the protective logic of Labor Law.

Keywords: Right to disconnect from work. Working hours. Digital hyperconnectivity. Telecommuting. Home office.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho;

OIT - Organização Internacional do Trabalho;

OMS - Organização Mundial da Saúde;

TICs - Tecnologias da Informação e Comunicação.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL	10
2.1 LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO	10
2.2 DIREITOS FUNDAMENTAIS E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA...14	
3 O TELETRABALHADOR EM HOME OFFICE	21
3.1 REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E HIPERCONNECTIVIDADE	21
3.2 A VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL	27
4 DIREITO BRASILEIRO	37
4.1 O TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO	37
4.2 FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS E PROIBIÇÃO DO RETROCESSO .39	
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	45
REFERÊNCIAS	47

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende abordar a importância de garantir o direito à desconexão aos trabalhadores em sistema de *home office*, bem como os reflexos de sua violação diante de uma sociedade marcada pelos impactos de novas tecnologias digitais. Busca, também, compreender se a legislação trabalhista brasileira vem tratando o tema de maneira adequada e efetiva.

Ao longo dos anos, avanços tecnológicos vêm revolucionando o modo de produção capitalista e, conseqüentemente, a estrutura da sociedade como um todo. Dessa forma, o aprimoramento e a expansão das tecnologias da informação e comunicação (TICs) influenciaram significativamente a maneira de viver das pessoas, alterando sua forma de agir, pensar e até mesmo de perceber o tempo. Sendo marcada por uma conectividade quase que ininterrupta, esta nova realidade é instrumentalizada por computadores, *notebooks* e, especialmente, *smartphones*.

Este cenário não impactou apenas o meio social, mas também a organização e execução do trabalho, gerando reflexos nas relações laborais. A incorporação de recursos digitais no ambiente laboral, ao facilitar a comunicação instantânea entre empregado e empregador, fomentou novas formas de prestação de serviços e permitiu a expansão de modalidades como o teletrabalho.

No ano de 2020, com a necessidade de adoção de medidas emergenciais pela incidência da pandemia de coronavírus (Covid-19), houve um aumento exponencial na adoção do teletrabalho em sistema de *home office*. Diante disso, emerge a preocupação com os efeitos da hiperconectividade laboral na vida destes trabalhadores específicos.

Evidencia-se, assim, a relevância de explorar a problemática referente à garantia do direito à desconexão dos teletrabalhadores em sistema de *home office*, justificando-se pela necessidade de proteção de um direito fundamental historicamente conquistado pela classe trabalhadora: a limitação da jornada de trabalho.

Com este objetivo, buscou-se observar, primeiramente, o sistema de exploração do tempo pelo capital e a evolução do direito à limitação da jornada de trabalho, a fim de compreender a noção de direito à desconexão laboral e sua estreita relação com a Dignidade da Pessoa Humana. No segundo capítulo, são examinados os impactos da revolução digital e da hiperconectividade na realidade contemporânea

e, principalmente, nas relações laborais. Ainda neste capítulo, trata-se das consequências da violação ao direito à desconexão, expondo os reflexos gerados na vida dos trabalhadores e na sociedade como um todo. No último capítulo, é realizada a análise da legislação trabalhista brasileira referente ao teletrabalho, bem como das alterações legislativas recentes e da sua efetividade (ou não) em garantir o direito à desconexão laboral. A metodologia utilizada compreendeu uma pesquisa de natureza básica e qualitativa, a partir da revisão bibliográfica de livros, artigos e demais publicações científicas acerca do tema.

2 O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL

2.1 LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As questões relativas à limitação da jornada de trabalho são essenciais para o entendimento do direito à desconexão laboral. Desse modo, faz-se necessário compreender, primeiramente, o sistema de exploração do tempo pelo capital.

Ao longo de sua obra, Marx expõe a lógica capitalista pela qual a força de trabalho é valorada, como qualquer outra mercadoria, pelo tempo de trabalho necessário à sua produção¹. Assim, na relação entre capital e trabalho, o tempo de vida do trabalhador é tratado como um objeto de troca. Nesse sentido, as palavras de João Leal Amado:

Quando celebra um contrato de trabalho, o trabalhador não vende o seu corpo ao empregador. Nem, decerto, a sua alma. Mas talvez se possa dizer que aquele vende o seu tempo, *rectius*, vende parte do seu tempo. Na escravidão, o que se compra é o próprio sujeito, é o homem, ao passo que no trabalho assalariado é a sua energia (a sua energia muscular e a sua energia mental, as suas energias físicas e psíquicas), o que representa tempo de vida, tempo do homem².

Sendo assim, “o tempo durante o qual o trabalhador trabalha é o tempo durante o qual o capitalista consome a força de trabalho que comprou do trabalhador”³. Nessa perspectiva, ao admitir a exploração e disponibilidade do tempo de vida, o sistema capitalista o aliena dos trabalhadores, em uma lógica que os instrumentaliza como força de trabalho para a produção.

Desse modo, é usurpado o tempo para o desenvolvimento físico, pessoal e social. Tendo suas forças voltadas à valorização do capital, o trabalhador é privado do convívio social, do crescimento intelectual, do cuidado com a própria saúde física e psicológica, bem como de suas práticas religiosas e até mesmo do descanso necessário para a restauração da própria força de trabalho objeto de alienação.

¹ MARX, Karl. **O Capital**. Livro I: O processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

² AMADO, João Leal. **Tempo de trabalho e tempo de vida**: sobre o direito à desconexão profissional. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 52, 2018, p. 255.

³ MARX, Karl. **O Capital**. Livro I: O processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 392.

Diante dessa realidade, Marx denunciou que o capital não tem “a mínima consideração pela saúde e duração da vida do trabalhador, a menos que seja forçado pela sociedade a ter essa consideração”⁴. A criação de um limite à jornada de trabalho é, portanto, produto de uma longa luta entre classes (capitalista e trabalhadora):

A limitação da jornada de trabalho constitui conquista histórica da classe trabalhadora. Com efeito, nos primórdios do sistema de produção capitalista as jornadas de trabalho eram extenuantes, chegando muitas vezes a dezesseis horas. Com a organização da classe trabalhadora, o surgimento dos sindicatos e as pressões sociais do proletariado, o Estado cedeu às reivindicações obreiras e passou a limitar a jornada de trabalho, de forma a civilizar as relações de trabalho sob o aspecto da mensuração da quantidade de trabalho prestado⁵.

Esses movimentos reivindicatórios se deram em um contexto de jornadas extremamente prolongadas, principalmente para mulheres e crianças. Exemplo disso era a jornada de trabalho de 12 a 16 horas, existente na maioria dos países da Europa, em meados de 1800⁶. A maior reivindicação era em prol da jornada de oito horas.

A conquista da regulação da jornada de trabalho foi árdua para os trabalhadores, sendo fruto de uma luta extremamente duradoura e que, até hoje, persiste como pauta de reivindicações. Conforme Marx, as primeiras concessões obtidas pela classe trabalhadora, na Inglaterra, permaneceram “puramente nominais” por décadas (de 1802 a 1833), haja vista que o Parlamento aprovou leis trabalhistas, mas não se preocupou com o efetivo cumprimento destas⁷.

Em Chicago, nos Estados Unidos, milhares de operários protestavam pela jornada de oito horas, no dia 1º de maio de 1886, quando foram vítimas de repressão policial, resultando em dezenas de manifestantes feridos e mortos. Nas palavras de Luciano Martinez, tornando-se “um símbolo da luta obreira”, a data foi decretada como o Dia Internacional dos Trabalhadores, pelo Congresso Operário Internacional, em Paris, no ano de 1889⁸.

⁴ MARX, Karl. **O Capital**. Livro I: O processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013, p.432.

⁵ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Método, 2023, p. 356.

⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012.

⁷ MARX, Karl. **O Capital**. Livro I: O processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações Individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. Saraiva, 2023.

Em 1891, a Encíclica *Rerum Novarum*, pelo Papa Leão XIII, se preocupou com a limitação da jornada, a fim de que “o trabalho não fosse prolongado por tempo superior ao que as forças do homem permitissem”. Entretanto, somente a partir de 1915 é que a jornada de oito horas foi se generalizando na maioria dos países⁹. A 1ª Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi editada em 1919, limitando a duração do trabalho nas indústrias em 8 horas diárias e 40 horas semanais¹⁰.

No Brasil, as primeiras normas limitadoras do tempo de trabalho também enfrentaram dificuldades para serem postas em prática, uma vez que eram constantemente ignoradas no dia a dia dessas relações sociais. Até mesmo a jornada de oito horas, confirmada pela Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, foi ameaçada e praticamente abolida durante o período da Ditadura Militar¹¹.

Nesse cenário conflituoso entre a legislação e a realidade prática, a Constituição de 1988 teve a inclusão de novos direitos garantidos pela participação ativa dos trabalhadores, tais como a redução da carga semanal de trabalho¹². Evidente, portanto, a importância da limitação de jornada como uma conquista histórica e social da classe trabalhadora, tanto internacionalmente quanto no âmbito nacional.

A necessidade dessa limitação é corroborada por fundamentos diversos, dentre os quais se encontram aspectos biológicos, econômicos e sociais. Conforme Ricardo Resende, jornadas excessivas aumentam a incidência de doenças ocupacionais e facilitam a ocorrência de acidentes de trabalho (biológico), afastam o trabalhador do convívio com outras pessoas (social) e, além disso, levam à queda do rendimento e produtividade (econômico)¹³.

No mesmo sentido, Luciano Martinez sustenta que a divisão equilibrada entre tempo de trabalho e de descanso permite que o trabalhador se recomponha física e mentalmente, tenha tempo para convivência familiar, lazer, distração e entretenimento e, ainda, seja justa a divisão do trabalho¹⁴. Bezerra Leite acrescenta que os períodos

⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012.

¹⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. Saraiva, 2023.

¹¹ SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do direito diante das possibilidades de superação da forma capital**. São Paulo: Escola Superior de Advocacia OAB SP, 2020.

¹² Idem.

¹³ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Método, 2023.

¹⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações Individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. Saraiva, 2023.

de descanso, ao proporcionarem a possibilidade de convívio social, contribuem para a satisfação pessoal do trabalhador, reduzindo os riscos de desenvolvimento de doenças psicológicas como a depressão e a síndrome de *Burnout*¹⁵.

Desse modo, o direito à desconexão emerge como uma consequência e, ao mesmo tempo, como garantia à limitação da jornada de trabalho. Jorge Luiz Souto Maior foi o responsável por introduzir, no Brasil, o debate acerca da necessidade de garantia desse direito, o definindo como “um direito do homem de não trabalhar” ou de “se desconectar do trabalho”, a fim de preservar a existência de uma vida individual e saudável, como defesa à personalidade do trabalhador¹⁶.

Nessa orientação, João Leal Amado identifica tal direito, também, como uma garantia do período de descanso do trabalhador, sendo este o tempo de vida não alienado nem entregue ao empregador, mas sim de autodisponibilidade ou “a porção livre da sua existência”:

O período de descanso equivale, deve equivaler, a um período de *do not disturb* patronal! Um período, pois, em que o trabalhador deve ser deixado em paz pelo empregador, para descansar ou para se dedicar, livremente, a outras dimensões da sua vida. Não é sobre o trabalhador que recai o ônus de colocar o dístico *do not disturb!* na porta do seu quarto, assim exercendo um qualquer “direito à desconexão profissional” (ao jeito de um *buzz off!* dirigido ao empregador). Pelo contrário, a obrigação de não perturbar, de não incomodar, recai sobre a empresa. O trabalhador goza, assim, de um “direito à não conexão” (dir-se-ia: de um *right to be let alone* por parte da empresa, de um *do not disturb!* resultante do contrato de trabalho e da norma laboral aplicável¹⁷.

Assim, o direito à desconexão se configura, para o empregador, como um “dever de não conexão fora da jornada de trabalho”¹⁸, estabelecendo um limite entre vida profissional e pessoal do trabalhador. Além disso, é um meio de proteção de diversos outros direitos fundamentais do trabalhador enquanto pessoa, tais como à privacidade, saúde, lazer. Desse modo, o direito à desconexão laboral está

¹⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. Saraiva, 2023.

¹⁶ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, 2003.

¹⁷ AMADO, João Leal. **Tempo de trabalho e tempo de vida**: sobre o direito à desconexão profissional. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 52, 2018, p. 263.

¹⁸ Idem.

intimamente relacionado com o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, conforme será analisado.

2.2 DIREITOS FUNDAMENTAIS E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Para melhor compreender a estreita relação existente entre o direito à desconexão e a Dignidade da Pessoa Humana, é imprescindível a abordagem deste princípio e de alguns dos direitos fundamentais envolvidos nas relações trabalhistas brasileiras.

A Constituição Federal de 1988 inovou ao alçar a Dignidade da Pessoa Humana ao núcleo do sistema constitucional brasileiro, transformando-a em princípio fundamental de todo o ordenamento jurídico do país¹⁹. Além disso, incluiu os direitos dos trabalhadores no rol de direitos fundamentais, maximizando a importância destes e alterando as bases do Direito do Trabalho, ao reconhecer a sua centralidade e preferência em relação aos direitos individuais²⁰.

Nessa linha, o direito ao trabalho – agora fundamental – ligado ao princípio da Dignidade Humana, demonstram a preocupação com a efetividade dos demais direitos fundamentais também nas relações laborais, bem como com a proteção do trabalhador enquanto ser humano. Ademais, o constituinte conferiu especial proteção aos trabalhadores ao prever direitos específicos laborais, do art. 7º ao 11 da Carta Magna²¹.

Dentre os direitos fundamentais específicos dos trabalhadores, estão a limitação de jornada (art. 7º, incisos XIII e XIV), o descanso semanal remunerado (art. 7º, inciso XV), o pagamento de hora extra (art. 7º, inciso XVI) e o gozo de férias anuais remuneradas (art. 7º, inciso XVII), todos intimamente relacionados com o direito do trabalhador de desconectar-se da atividade laboral.

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, n. 2, 2007.

²⁰SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do direito diante das possibilidades de superação da forma capital**. São Paulo: Escola Superior de Advocacia OAB SP, 2020.

²¹GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

Para além dos direitos específicos, os trabalhadores também têm direitos inespecíficos assegurados pelo sistema constitucional. Para entender a existência e aplicação destes, é essencial a reflexão acerca da ideia de Dignidade Humana que, como anteriormente mencionado, é defendida como base de todo o ordenamento jurídico brasileiro.

Esta noção de dignidade parte do pressuposto de que “o homem, em virtude tão-somente de sua condição humana e independente de qualquer circunstância, é titular de direitos que devem ser reconhecidos e respeitados por seus semelhantes e pelo Estado”²². Em vista disso, Sarlet esclarece que tal concepção implica na existência de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, garantindo condições existenciais mínimas para uma vida saudável²³.

Nessa perspectiva, “sem que se reconheçam à pessoa humana os direitos fundamentais que lhe são inerentes, em verdade estar-se-á negando-lhe a própria dignidade”²⁴. Destaca-se que o indivíduo, ao adentrar numa relação de trabalho, leva consigo todos os seus direitos fundamentais, que devem ser garantidos em prol da preservação de sua dignidade enquanto pessoa. Tal afirmativa é sustentada pela teoria da aplicabilidade direta ou eficácia imediata dos direitos fundamentais.

A teoria supracitada é a mais aceita pela doutrina pátria e defende a existência de uma vinculação direta dos direitos fundamentais nos conflitos oriundos entre sujeitos particulares, assim como nas relações entre o indivíduo e o Estado²⁵. Dessa forma, os direitos inespecíficos dos trabalhadores podem ser definidos como aqueles atribuídos a todas as pessoas, como os direitos da personalidade, e que possuem aplicação imediata nas relações laborais²⁶.

²² DACHERI, Emanuelli; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **O impacto da tecnologia nas relações de trabalho**: uma análise à luz da teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais inespecíficos dos trabalhadores. Rev. de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais, Maranhão, v. 3, n. 2, 2017, p. 77.

²³ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 9ª ed., 2011.

²⁴ Idem, p. 48.

²⁵ DACHERI, Emanuelli; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **O impacto da tecnologia nas relações de trabalho**: uma análise à luz da teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais inespecíficos dos trabalhadores. Rev. de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais, Maranhão, v. 3, n. 2, 2017.

²⁶ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

Entendendo, portanto, pela aplicabilidade desses direitos, cabe mencionar alguns deles a fim de aclarar o seu vínculo com o direito à desconexão. Dentre os principais, estão o direito ao lazer, à saúde, à vida, à privacidade e à educação.

O direito ao lazer, assegurado no art. 6º da Constituição Federal, está intimamente relacionado com diversos outros direitos fundamentais, sendo também um dos principais fundamentos do direito à desconexão laboral. Isso se dá por tratar-se de um direito do trabalhador de dispor livremente do seu tempo quando fora dos limites da jornada de trabalho²⁷. Nesse sentido:

O direito ao lazer com relação ao direito do trabalho seria o direito que proporciona liberdade para que o trabalhador realize outras atividades, diversas das laborativas, na tentativa de fazer com que seja excluída a ideia de que é um objeto do mercado econômico. De tal modo, pode-se dizer que o direito ao lazer se reporta ao direito à desconexão, que significa o desligamento do trabalho na tentativa de proteger os direitos fundamentais e garantir a dignidade humana²⁸.

Ademais, o lazer possui, como fundamento implícito, o direito à saúde (art. 6º, Constituição Federal), uma vez que possibilita a preservação e recuperação da sanidade física e psíquica do trabalhador²⁹. Nessa lógica, visto como um tempo livre das exigências laborais, também se relaciona com o direito ao descanso, disciplinado no art. 7º, incisos XV e XVII da Constituição, que estabelecem o repouso semanal remunerado e o direito a férias anuais remuneradas.

Destaca-se a interdependência entre o direito à saúde e à vida, ambos direitos inespecíficos dos trabalhadores, haja vista que o direito à saúde é, em última instância, o direito à incolumidade física e psíquica e, conseqüentemente, à preservação da vida³⁰.

Voltando à relação entre os direitos inespecíficos e a Dignidade Humana, salienta-se que esta pressupõe, também, o reconhecimento e proteção da identidade pessoal do indivíduo, através do livre desenvolvimento da personalidade e do respeito

²⁷ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

²⁸ PARMEGIANE, Daniele. **Dano Existencial**: análise da jornada excessiva de trabalho e o teletrabalho sob a ótica da dignidade da pessoa humana. Curitiba: CRV, 2020, p. 85.

²⁹ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

³⁰ Idem.

aos direitos de personalidade no geral. Assim, evidenciam-se os direitos à privacidade, intimidade e liberdade³¹.

O direito à privacidade tem o objetivo de garantir a mínima interferência possível de estranhos na esfera privada ou íntima do sujeito³². Sendo assim, a fronteira entre a vida privada e a vida profissional do trabalhador deve ser respeitada, a fim de possibilitar o seu livre desenvolvimento.

O direito à privacidade consiste num direito a ser deixado em paz, ou seja, na proteção de uma esfera autônoma da vida privada, na qual o indivíduo pode desenvolver a sua individualidade, inclusive e especialmente no sentido da garantia de um espaço para seu recolhimento e reflexão, sem que ele seja compelido a determinados comportamentos socialmente esperados³³.

Observa-se, portanto, que a intimidade e a privacidade estão fortemente vinculadas com o direito à liberdade. O indivíduo, quando passa a integrar uma relação de trabalho, não abdica da totalidade desse direito, mas apenas de parte dele para se subordinar ao poder empregatício. Dessa forma, esse poder conferido ao empregador não deve, de maneira alguma, afetar as liberdades individuais dos trabalhadores, tampouco atingir a vida extraprofissional desses³⁴.

Atualmente, entretanto, a ideia de dignidade não se reduz apenas a essa dimensão particular, mas comporta também valores que se projetam socialmente e dizem respeito à afirmação social do ser humano³⁵. Dentre os principais instrumentos para essa afirmação, desponta o já mencionado direito ao trabalho, haja vista que é por meio dele que, teoricamente, o trabalhador garante as condições existenciais mínimas para uma vida saudável e digna³⁶, bem como garante o mínimo de poder social em uma realidade desigual, em que a maioria da população é destituída de

³¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 9ª ed., 2011.

³² GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

³³ SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 490.

³⁴ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

³⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, n. 2, 2007.

³⁶ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **O direito (fundamental) de desconexão como instrumento de proteção e garantia dos direitos fundamentais do trabalhador**. Direitos Fundamentais & Justiça. Belo Horizonte, ano 14, n. 43, 2020.

riqueza e de outros meios lícitos para seu alcance³⁷. Destaca-se que este é um ideal que, muitas vezes, não se concretiza na realidade de boa parte dos brasileiros.

Frisa-se que, em uma sociedade centrada na relação que se estabelece entre capital e trabalho, o último não se configura como uma escolha, mas sim um elemento fundamental para a sobrevivência: é preciso trabalhar para garantir os meios necessários à subsistência material³⁸. Nesse sentido, Karl Marx identificou o trabalho realizado pelo proletário como obrigatório:

O trabalhador, portanto, só se sente à vontade em seu tempo de folga, enquanto no trabalho se sente contrafeito. Seu trabalho não é voluntário, porém imposto, é *trabalho forçado*. Ele não é a satisfação de uma necessidade, mas apenas um meio para satisfazer outras necessidades³⁹.

Além disso, observa-se que o ser humano, enquanto ser político e social, possui múltiplas facetas além de “trabalhador”. Nessa linha, a redução da pessoa unicamente ao seu trabalho se configuraria como uma forma de objetificação inadmissível sob o ponto de vista da dignidade humana.

Seguindo essa lógica, para que o trabalhador possa viver fora do trabalho e, inclusive, desenvolver as outras áreas da sua vida, é necessário que seja garantido um tempo livre das atividades profissionais. A educação, por exemplo, é essencial para esse desenvolvimento, tratando-se de um direito fundamental de todos e que necessita de tempo para ser plenamente exercido.

O direito à educação é garantido pelo artigo 205, da Constituição Federal, que explicita a sua finalidade de pleno desenvolvimento da pessoa, bem como seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. Evidencia-se, portanto, a importância desse direito para a inserção do indivíduo na sociedade como cidadão, e não mero objeto do capital.

³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, n. 2, 2007.

³⁸ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

³⁹ MARX, Karl. **Manuscritos Econômicos Filosóficos**. Disponível em:

<<https://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/cap01.htm>> Acesso em: jan.2024.

O pleno exercício da cidadania, por sua vez, relaciona-se com a efetiva participação política e social. No mesmo sentido, “a liberdade pessoal, como expressão da autonomia da pessoa humana (e, portanto, de sua dignidade) reclama a possibilidade concreta de participação na formação da vontade geral”⁴⁰. Ademais, o indivíduo deve ter garantidos o acesso à cultura, o convívio familiar e demais meios de inserção social, levando-se em conta que todos demandam disponibilidade de tempo para concretização.

Sabe-se que esses direitos não são garantidos a boa parte do povo brasileiro, sendo mesmo difícil falar em cidadania num país tão desigual. Ainda assim, é certo que sem tempo de vida (de qualidade) fora do trabalho, é impossível sequer cogitar acesso a esses elementos importantes para uma vida saudável, como o convívio familiar e a cultura.

Observa-se, portanto, que o tempo é fator primordial para que diversos direitos fundamentais, específicos e inespecíficos, sejam de fato garantidos. Evidencia-se, por isso, o papel garantidor que o direito à desconexão objetiva exercer, uma vez que tem, como principal finalidade, proteger a vida extraprofissional do trabalhador.

Entende-se, portanto, que o direito à desconexão é um direito fundamental implícito e que tem como escopo garantir a efetividade de outros direitos fundamentais (direito à saúde, ao lazer, à vida privada, entre outros). Isto é, possui duplo caráter, pois, além de um direito, é também uma garantia fundamental⁴¹.

Esse direito permite que os sujeitos se desconectem totalmente de suas atividades laborais, a fim de que usufruam dos direitos fundamentais que lhe são assegurados constitucionalmente⁴². Por conseguinte, “negar aos trabalhadores o direito à desconexão, é privar-lhes de seus direitos fundamentais básicos, como o direito ao lazer, à saúde, à vida, à liberdade, entre outros”⁴³.

⁴⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 9ª ed., 2011, p. 51.

⁴¹ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **O direito (fundamental) de desconexão como instrumento de proteção e garantia dos direitos fundamentais do trabalhador**. Direitos Fundamentais & Justiça. Belo Horizonte, ano 14, n. 43, 2020, p.205.

⁴² Idem.

⁴³ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p.92.

Souto Maior, ao abordar o tema, aponta a contradição existente na ideia de que o trabalho dignifica o homem: ao mesmo tempo em que essa noção é predominante na filosofia moderna e em vários ordenamentos jurídicos, percebe-se que, sob outro ângulo, “é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada”⁴⁴.

Percebe-se, portanto, que a desconexão laboral é essencial para que o trabalho cumpra o seu papel dignificante e possibilite a afirmação do indivíduo perante a sociedade. Sem essa garantia, a atividade laboral não passa de mero dever e instrumento de exploração do tempo de vida pelo capital. Nesse sentido, as palavras de Almeida e Severo:

O direito à desconexão apresenta-se, portanto, como condição de possibilidade para que o próprio trabalhar se manifeste socialmente também como um direito fundamental, e não apenas como um dever. Dito de outra forma, somente a partir da limitação do tempo de trabalho humano é que podemos perceber esse trabalho como um direito social fundamental e não apenas como ato de exploração⁴⁵.

Figurando, então, como um importante instrumento de efetivação dos direitos fundamentais e da Dignidade Humana, o desrespeito ao direito à desconexão laboral ocasiona diversos reflexos negativos na vida do trabalhador, bem como na sociedade em geral. Tais consequências atingem gravemente os trabalhadores em regime de teletrabalho e *home office*, conforme será demonstrado no capítulo a seguir.

⁴⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, 2003, p.1.

⁴⁵ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p.10.

3 O TELETRABALHADOR EM HOME OFFICE

3.1 REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E HIPERCONNECTIVIDADE

Os avanços tecnológicos, ao longo dos anos, revolucionaram o modo de produção capitalista e, conseqüentemente, a estrutura da sociedade como um todo. Dessa forma, o advento de novas tecnologias tem impacto direto no mundo do trabalho e na dinâmica das relações laborais.

Nesse sentido, Klaus Schwab defende a ocorrência, da segunda metade do século XVIII até os dias de hoje, de três revoluções industriais relacionadas a novas tecnologias: a primeira, entre 1760 e 1840, marcada pela construção de ferrovias e pela invenção da máquina a vapor; a segunda, com início no final do século XIX, caracterizada pelo advento da eletricidade e da linha de montagem; a terceira, iniciada na década de 1960, impulsionada pelo desenvolvimento da computação e também denominada “revolução digital”⁴⁶.

Schwab ainda sustenta que, a partir dessa revolução digital, encontra-se em desenvolvimento uma quarta revolução ou “Indústria 4.0”, cuja caracterização se dá por uma *internet* “mais ubíqua e móvel”⁴⁷. Tal convicção é justificada por três fatores: (a) a velocidade acelerada com que essa revolução evolui comparada às anteriores, sendo resultado de um mundo multifacetado e interconectado; (b) a amplitude e profundidade com que, combinando várias tecnologias, proporciona mudanças na sociedade e nos indivíduos; (c) o impacto sistêmico, ou seja, a capacidade de transformar sistemas inteiros.

Destaca-se que essas revoluções não acontecem de maneira uniforme em todo o mundo, tendo em vista que as realidades econômicas e sociais dos países são expressivamente distintas e isso faz com que a inserção de novas tecnologias se dê de maneira desigual. O foco deste tópico, portanto, não é discutir a ocorrência ou não de uma quarta revolução, mas sim evidenciar as transformações que essa nova era digital vem ocasionando na sociedade em geral e que refletem na realidade brasileira, especialmente na dinâmica do trabalho.

⁴⁶ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019.

⁴⁷ Idem, p. 20.

O inegável avanço tecnológico dos últimos anos, caracterizado pelo aprimoramento e expansão das tecnologias da informação e comunicação (TICs), bem como pelo crescente número de interações via *internet* e aperfeiçoamento da computação, influenciou diretamente a forma de vida das pessoas⁴⁸. A inserção desses meios tecnológicos alterou a forma de agir e pensar dos indivíduos, modificando padrões de consumo e impactando significativamente o âmbito político e econômico⁴⁹.

Nesta nova sociedade, o comportamento humano é moldado por informações que repercutem em uma velocidade jamais vista, considerando que “a *internet* interliga a comunicação em todo o mundo e permite a circulação instantânea de texto, imagens e sons”⁵⁰. Dentre os mais relevantes instrumentos dessa transformação, estão os *smartphones*, que viabilizam amplamente o acesso à *internet* e facilitam, cada vez mais, uma conectividade quase em tempo integral. Nesse contexto, as palavras de Rodrigo Goldschmidt e Vivian Maria Caxambu Graminho:

A revolução tecnológica é, portanto, marcada pela velocidade com que as mudanças ocorrem e também pela rapidez no processamento das informações, produtividade célere e em larga escala, globalização da economia. Essa nova etapa da sociedade, é marcada pela mudança do modo de comunicação das pessoas, interconexão de redes e ausência de limites geográficos⁵¹.

Esta instantaneidade propiciada pela tecnologia atual faz com que a maioria das pessoas se habituem a um ritmo acelerado de vida, onde a sensação de urgência é constante. Observa-se, portanto, uma verdadeira revolução na forma com que o ser humano percebe a passagem do tempo, de maneira cada vez mais imediatista:

Toda essa nova realidade é o desdobramento de uma sociedade que passa a exigir do mercado, informação, produção e disponibilização de produtos e serviços de forma constante, demonstrando uma nova maneira de sentir o tempo. Esse paradigma, completamente diferente de períodos anteriores da

⁴⁸ MELO, Vanessa Siqueira. **Direito Humano à Desconexão no Teletrabalho**. Uberlândia: Marco Teórico, 2023.

⁴⁹ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

⁵⁰ Idem, p.54.

⁵¹ Idem, p.68.

história, evidencia-se com a idealização de urgência percebido na sociedade contemporânea⁵².

Este ritmo acelerado é percebido em diversas áreas da existência humana na contemporaneidade, desencadeando reflexos não apenas no meio social, mas também na organização e execução do trabalho. Desse modo, gera efeitos que afetam profundamente a vida dos trabalhadores, os quais serão discutidos mais adiante.

A revolução informacional e tecnológica, ao incorporar recursos digitais para mediar as relações humanas, expandiu as possibilidades de trabalho em espaços não necessariamente físicos, criando estruturas laborais e transformando os modelos clássicos⁵³. Nesse contexto, inserem-se modalidades como o teletrabalho.

Segundo Luciano Martinez, o teletrabalho caracteriza-se como uma “organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento”⁵⁴. Adverte-se que, em razão da velocidade com que ocorre o desenvolvimento tecnológico, o conceito doutrinário de teletrabalho é bastante amplo, tendo em vista o constante surgimento de novas ferramentas dessa modalidade⁵⁵.

Destaca-se, então, que a realização do teletrabalho não se limita à *internet*. Inclusive, quando se remonta à origem desse modelo de trabalho, é considerada a invenção do telégrafo óptico, equipamento transmissor de mensagens à distância para a execução de tarefas na prestação de serviços⁵⁶. Portanto, conforme os meios tecnológicos foram evoluindo, a definição de teletrabalho também se modificou⁵⁷. Sem desconsiderar esse fato, observa-se que:

⁵² MELO, Vanessa Siqueira. **Direito Humano à Desconexão no Teletrabalho**. Uberlândia: Marco Teórico, 2023, p.69.

⁵³ Idem.

⁵⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações Individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. Saraiva, 2023, p.144.

⁵⁵ NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde do trabalhador**. Belo Horizonte: RTM, 2018.

⁵⁶ FILHO, José Claudio Monteiro de Brito; ROTHFUCHS, João Vicente; PEREIRA, Sarah Gabay. **Teletrabalho e a pandemia no Brasil: uma análise durante e após a covid-19**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 227, p. 169 – 195, 2023.

⁵⁷ MELO, Vanessa Siqueira. **Direito Humano à Desconexão no Teletrabalho**. Uberlândia: Marco Teórico, 2023.

Ainda que se possa encontrar diversas definições ao longo dos anos, tem-se como ponto de coerência entre elas que o teletrabalho está ligado a realização do trabalho por meio do uso de tecnologias da informação e da comunicação com a localização geográfica diversa ou não daquela a qual se encontra a empresa⁵⁸.

Assim, há dois requisitos fundamentais para a configuração do teletrabalho: distância e tecnologia⁵⁹. Frisa-se que os aspectos normativos do instituto e a sua evolução no regramento trabalhista brasileiro serão discutidos no próximo capítulo.

Com a citada revolução digital e as exigências imediatistas atuais, o desenvolvimento do teletrabalho costuma se dar por meio de ferramentas como computadores, *notebooks* e *smartphones*, com frequente utilização de aplicativos de conversas, como o *WhatsApp*, para intermediar a relação entre trabalhador e empregador⁶⁰. Nesse cenário, percebe-se a possibilidade de o trabalho acompanhar o trabalhador a qualquer tempo e em qualquer lugar.

João Leal Amado afirma que essa realidade gera um complexo desafio para o Direito do Trabalho, tendo em vista que “agora, o modelo é o de um trabalhador conectado e disponível 24 horas, pois a tecnologia permite a conexão por tempo integral (hiperconexão), potenciando situações de quase escravização do trabalhador”⁶¹. Percebe-se que essa disponibilidade viola diretamente o direito à desconexão laboral, uma vez que culmina na invasão do tempo que deveria ser dedicado à vida pessoal.

Jorge Luiz Souto Maior, anos atrás, ao fazer um paralelo entre a tecnologia e o trabalho, denunciou contradições que até hoje mostram-se pertinentes: o homem tem receio de que a tecnologia roube o seu trabalho, mas é ela que tem escravizado o homem; a tecnologia proporciona uma possibilidade quase infinita de se informar e estar atualizado, mas é esta mesma tecnologia que escraviza o homem aos meios de

⁵⁸ MELO, Vanessa Siqueira. **Direito Humano à Desconexão no Teletrabalho**. Uberlândia: Marco Teórico, 2023, p.78.

⁵⁹ NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde do trabalhador**. Belo Horizonte: RTM, 2018.

⁶⁰ SILVA, Leda Maria Messias da; TAKESHITA, Leticia Mayumi Almeida. **O teletrabalho e o direito à desconexão no home office em tempos de pandemia**. Revista de Direito Sanitário, São Paulo, v.22, n.2, 2022, p.03.

⁶¹ AMADO, João Leal. **Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 52, 2018, p. 260.

informação, os transformando em uma necessidade para não perder espaço no mercado de trabalho⁶².

Nota-se que a hiperconectividade e a dependência virtual, abordadas pelos autores supracitados, são problemas cada vez mais frequentes na atualidade, haja vista as inúmeras ferramentas facilitadoras dessa conexão em tempo integral. No âmbito das relações laborais, os teletrabalhadores são significativamente afetados, uma vez que a própria natureza do teletrabalho, ao contar com o uso dessas ferramentas que podem ser acionadas a qualquer tempo, dificulta a efetiva desconexão profissional, gerando uma sensação de disponibilidade contínua para o labor:

Os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho. Fazer refeição ou tirar férias com uma linha direta com o superior hierárquico, ainda que o aparelho não seja acionado concretamente, estando, no entanto, sob a ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa a negação plena do descanso⁶³.

O *home office* é uma das modalidades de teletrabalho especialmente vulneráveis à hiperconexão laboral. Com a chegada e o avanço da pandemia de coronavírus (Covid-19), no ano de 2020, governos de todo o mundo passaram a adotar medidas emergenciais que refletiram na vida social, bem como no funcionamento de indústrias, comércios, escolas, empresas e, especificamente, no modo de desenvolvimento do trabalho diário⁶⁴. Nesse contexto, o teletrabalho em sistema de *home office* cresceu exponencialmente, pois inúmeros empregadores o adotaram visando a não interrupção da prestação de serviços, a redução de despesas e a proteção do capital⁶⁵.

⁶² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, 2003.

⁶³ Idem, p.17.

⁶⁴ SANTOS, Poliana Ribeiro dos; PADILHA, Norma Sueli. **O Home que virou office: saúde mental no meio ambiente do trabalho e o direito à desconexão no contexto de pandemia**. Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional. Curitiba, vol. 13, n. 25, p. 291-311, 2021.

⁶⁵ VELASCO, Caroline de Cássia Francisco Buosi; PAIXÃO, Julia Maria Pires; SILVA, Lucas Daniel Velasco da. **O home-office como potencializador da síndrome de burnout e o direito a**

Também chamado de “escritório em casa” ou “teletrabalho domiciliar”, caracteriza-se pela realização das atividades profissionais no domicílio ou ambiente familiar do teletrabalhador, por meio de instrumentos telemáticos ou informatizados. Nesse sentido, Talita Nunes destaca que não é apenas a residência do trabalhador que configura essa hipótese de trabalho, mas qualquer ambiente que sirva como extensão de sua moradia, ainda que por poucos dias, como um sítio ou uma casa de campo, por exemplo⁶⁶.

Por um lado, esse sistema pode apresentar diversas vantagens, tais como a economia do tempo de deslocamento, a flexibilidade de horário e a diminuição de distrações com conseqüente aumento da produtividade no trabalho⁶⁷. Idealmente, havendo equilíbrio entre vida doméstica e profissional, proporciona diminuição do estresse, maior disponibilidade para a família, redução de despesas, mais tempo livre e bem-estar⁶⁸.

Entretanto, a realidade diverge desse desenho ideal e, na prática, tais vantagens raramente são percebidas pelos trabalhadores. Com frequência, a transformação da residência em local de trabalho, por ocasionar uma maior dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal, implica na ausência de limitação do tempo dedicado ao labor⁶⁹. Esta confusão entre ambientes essencialmente diversos, combinada com a necessária utilização de meios digitais, pode resultar em um teletrabalhador hiperconectado e à disposição permanente do trabalho.

Observa-se, no entanto, que não se pode culpabilizar o avanço tecnológico por todos os problemas resultantes desta conectividade excessiva, pois tal conclusão seria superficial em demasia. Nesse sentido, as palavras de Jorge Luiz Souto Maior:

desconexão como medida preventiva. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do trabalho, v. 8, n. 1, p.01 – 21, 2022.

⁶⁶ NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho:** escravidão tecnológica e impactos na saúde do trabalhador. Belo Horizonte: RTM, 2018.

⁶⁷ RIBEIRO, Bianca Fernandes. et al. **Síndrome de burnout:** relação entre home office e a cultura de alta performance. Artigo apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso na graduação em Psicologia, como requisito parcial para obtenção do título de Psicólogo pela Universidade Unisociesc, 2022.

⁶⁸ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho.** São Paulo: LTr, 2014.

⁶⁹ Idem.

É bom que se diga, também, que não é o caso de se amaldiçoar o avanço tecnológico. Este é inevitável e, em certa medida, tem sido benéfico à humanidade (em muitos aspectos). O desafio, sob este prisma, é buscar com que a tecnologia esteja ao serviço do homem e não contra o homem⁷⁰.

Por isso, é indispensável a consideração dos aspectos sociais e econômicos que contribuem para a vulnerabilidade do trabalhador nessa nova era digital. No Brasil, fatores como a desigualdade social e o desemprego são determinantes para a sujeição dos indivíduos a relações laborais que afrontam seus direitos e prejudicam sua vida pessoal, uma vez que o simples fato de ter um emprego pode ser visto, por muitos brasileiros, como um privilégio:

[...] o grande problema, para a maioria dos trabalhadores, é este: como exercer, realmente, esse “direito à desconexão”, num tempo de concorrência global e desenfreada? Como ousar desligar e desconectar-se, como premir o botão off, numa época marcada pelo excesso de trabalho de alguns, mas também pelo desemprego de muitos? Neste contexto, ousar desconectar-se pode implicar, a curto ou médio prazo, ser desligado da empresa... E o receio da perda do emprego, a luta infrene para escapar às agruras do desemprego, ou, mesmo que em moldes menos drásticos, a simples preocupação em assegurar que os canais permanecem abertos para uma eventual progressão na carreira (promoções, p. ex.), tudo isto redundam em que o trabalhador, mesmo se fatigado, desgastado, perturbado, contrariado, devassado, no limiar do esgotamento, sem tempo para si e para os seus, não ousará desconectar-se. Esse é, simplesmente, um luxo a que ele não poderá dar-se⁷¹.

Portanto, para que melhor se compreenda a relevância de efetivamente garantir o direito à desconexão laboral e a tecnologia não se converta em um instrumento facilitador de seu descumprimento, importa evidenciar as graves consequências de sua violação para o teletrabalhador e a sociedade como um todo.

3.2 A VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL

Apesar de, conforme citado em capítulo anterior, haver a previsão constitucional de diversos direitos fundamentais que visam a proteção dos

⁷⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, 2003, p.03.

⁷¹ AMADO, João Leal. **Tempo de trabalho e tempo de vida**: sobre o direito à desconexão profissional. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 52, 2018, p. 262.

trabalhadores, a realidade demonstra que esses, muitas vezes, não são efetivados. Mesmo que a luta pela redução da jornada tenha resultado em significativas conquistas da classe trabalhadora, ainda há muitos casos de exploração desmedida da força de trabalho no Brasil e no mundo. Levantamento do Ministério Público do Trabalho (MPT) revelou que, no ano de 2020, houve um aumento de 4.205% no número de denúncias por excesso de trabalho e jornada⁷². Já uma pesquisa realizada em janeiro de 2022, apontou que 43% dos trabalhadores brasileiros alegam estar com sobrecarga de trabalho⁷³.

Para abordar as consequências dessas jornadas excessivas, é imprescindível considerar os efeitos da hiperconectividade digital, uma vez que esta é uma determinante característica da sociedade presente e, por isso, reflete diretamente nas relações de trabalho. Em vista disso, dois elementos desta realidade merecem especial atenção: o ritmo acelerado e o imediatismo. A relevância de tais aspectos se dá porque “essa urgência da vida contemporânea invade o ambiente de trabalho para determinar a necessidade de especialização contínua, de controle contínuo, de conexão contínua”⁷⁴.

Estas imposições da contemporaneidade estimulam o desenvolvimento de um ambiente laboral de constante pressão, no qual os indivíduos ficam suscetíveis a uma autocobrança intensa e permanente. Byung-Chul Han observou o sofrimento que pode ser gerado nos trabalhadores que vivenciam essa situação:

O sentimento de ter alcançado uma meta definitiva jamais se instaura [...] A coação do desempenho força-o a produzir cada vez mais. Assim, jamais encontra um ponto de repouso da gratificação. Vive constantemente num sentimento de carência e de culpa⁷⁵.

⁷² ROCHA, Rosely. **MPT registra aumento de 4.205% nas denúncias de excesso de trabalho e jornada**. CUT, 2021. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/mpt-registra-aumento-de-4-205-nas-denuncias-de-excesso-de-trabalho-e-jornada/>>. Acesso em: 20 de dez. de 2023.

⁷³ MIRANDA, Rodrigo. **43% dos trabalhadores brasileiros alegam sobrecarga de trabalho**. CFA, 2022. Disponível em: <<https://cfa.org.br/43-dos-trabalhadores-brasileiros-alegam-sobrecarga-de-trabalho/>>. Acesso em: 20 de dez. de 2023.

⁷⁴ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p.40.

⁷⁵ HAN, Byung Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015, p. 85-86.

Han descreve essa “sociedade do desempenho” como um produto do sistema capitalista que, segundo ele, substituiu a exploração estranha pela exploração própria, a fim de acelerar o processo.

A partir de um certo nível de produção, a autoexploração é essencialmente mais eficiente, muito mais produtiva que a exploração estranha, visto que caminha de mãos dadas com o sentimento da liberdade. A sociedade de desempenho é uma sociedade de autoexploração. O sujeito de desempenho explora a si mesmo, até consumir-se completamente (burnout)⁷⁶.

Ademais, o autor aponta que a realidade atual é caracterizada pela existência de um “campo de trabalho móvel”, propiciado por *smartphones* e *laptops* que impossibilitam o estabelecimento de uma clara separação entre o trabalho e o não trabalho, facilitando esta exploração desmedida do trabalhador⁷⁷. Observa-se, portanto, que o teletrabalhador em sistema de *home office* está especialmente suscetível a esta autoexploração destrutiva, uma vez que a plena desconexão laboral se torna ainda mais difícil quando este campo de trabalho móvel é instalado dentro do ambiente doméstico. Uma pesquisa realizada no ano de 2021, pela Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA-USP) e pela Fundação Instituto de Administração (FIA), mostrou que muitos brasileiros estavam trabalhando mais horas de casa do que se estivessem no regime presencial: 45% dos entrevistados mantinham-se trabalhando por mais de 45 horas e, desse número, 23% alegaram trabalhar entre 49 e 70 horas por semana⁷⁸.

O excesso de trabalho e a disponibilidade contínua podem ocasionar impactos diversos na vida desses trabalhadores, inclusive no âmbito profissional. O cansaço, a ansiedade e os sentimentos de frustração e incompetência são algumas das mazelas oriundas da sobrecarga laboral que refletem diretamente na produtividade daquele

⁷⁶ HAN, Byung Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015, p. 101.

⁷⁷ Idem.

⁷⁸ JANKAVSKI, André. **Brasileiros querem manter home office, mas temem excesso de trabalho, diz estudo**. CNN, 2021. Disponível em: < <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/maioria-aprova-o-home-office-mas-ha-preocupacao-com-excesso-de-trabalho/>>. Acesso em: 21 de dez. de 2023.

trabalhador afetado e podem provocar até mesmo o declínio na qualidade de tarefas realizadas⁷⁹.

Na esfera pessoal, o trabalhador tem as suas relações sociais severamente lesadas, visto que é privado do tempo que possibilitaria a sua convivência com amigos e familiares. Além disso, a ausência de desconexão do trabalho inviabiliza a participação em atividades culturais, sociais, recreativas e educacionais, afastando completamente a qualidade de vida e causando prejuízos à dimensão essencial do ser humano⁸⁰. As palavras de Jorge Souto Maior demonstram a necessidade de atentar para esses aspectos:

Visto de outro modo, é possível considerar que o não-trabalho nos dias presentes é até mesmo fator de resgate da natureza humana [...] Se não for, portanto, por uma questão de responsabilidade social, que se pense no problema da desconexão do trabalho, então, como uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar... Não se adquire a plenitude do ser sem o sentimento⁸¹.

Nessa linha, o afastamento das atividades laborais é essencial para que o trabalhador se recomponha dos desgastes gerados pelo trabalho, mas não se resume a isso, pois “também propicia tempo de fruição de convivência familiar e períodos de lazer, considerando sua natureza humano-social que o distingue enquanto ser pensante e emocional dos demais seres vivos”⁸². Portanto, o direito à desconexão deve ser considerado e defendido sob uma perspectiva de humanização do trabalhador, que não necessita apenas resgatar a força de trabalho, como se fosse uma máquina, mas sim existir plenamente enquanto ser humano.

⁷⁹ LEITE, Susi Janaina. **Os impactos do excesso da jornada de trabalho na saúde do trabalhador: flexibilização ou escravidão contemporânea?** São Paulo: Dialética, 2023.

⁸⁰ VELASCO, Caroline de Cássia Francisco Buosi; PAIXÃO, Julia Maria Pires; SILVA, Lucas Daniel Velasco da. **O home-office como potencializador da síndrome de burnout e o direito a desconexão como medida preventiva.** Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do trabalho, v. 8, n. 1, p.01 – 21, 2022.

⁸¹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, 2003, p.20.

⁸² ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática.** Revista de Direito do Trabalho, vol. 169/2016, p. 113 – 126, 2016, p. 04.

Acrescenta-se, ainda, que a hiperconexão laboral perturba o pleno desenvolvimento pessoal do trabalhador, pois frustra seus projetos de vida e compromete a sua liberdade de escolha, visto que não resta tempo para outras atividades que não as do trabalho⁸³. Nesse sentido, Jair Aparecido Cardoso afirma que o cerceamento à liberdade de programação da vida ocasiona vazio existencial ao indivíduo que renuncia forçadamente ao seu direito de escolha, causando reflexos e prejuízos psicológicos que, frequentemente, estão relacionados a um elevado grau de baixa estima pessoal⁸⁴.

Retomando a questão referente às relações interpessoais prejudicadas, destaca-se que o *home office* pode acarretar o isolamento social e profissional dos trabalhadores, pois os priva das possibilidades de socialização que um ambiente laboral físico normalmente oferece⁸⁵. A apropriação do espaço familiar pelo labor e a interrupção da socialização com colegas de trabalho podem provocar sensação de isolamento e eventual ausência de pertencimento à empresa, desvantagens estas que foram identificadas em estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁸⁶.

A harmonia entre o trabalho e a vida pessoal é essencial para salvaguardar o equilíbrio psicofísico dos indivíduos⁸⁷. Desse modo, os desequilíbrios citados até então evidenciam que o excesso de trabalho e a instabilidade do ambiente laboral podem oferecer graves riscos à saúde do trabalhador. Conforme a OMS, “saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou enfermidade”⁸⁸.

⁸³ ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 169/2016, p. 113 – 126, 2016.

⁸⁴ CARDOSO, Jair Aparecido. **O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho**. RIL Brasília a. 52 n. 207 jul./set. 2015 p. 7-26, 2015.

⁸⁵ VELASCO, Caroline de Cássia Francisco Buosi; PAIXÃO, Julia Maria Pires; SILVA, Lucas Daniel Velasco da. **O home-office como potencializador da síndrome de burnout e o direito a desconexão como medida preventiva**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do trabalho, v. 8, n. 1, p.01 – 21, 2022.

⁸⁶ OIT e OMS divulgam documento de orientação sobre teletrabalho saudável. Nações Unidas Brasil, 2022. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/171273-oit-e-oms-divulgam-documento-de-orientacao-sobre-teletrabalho-saudavel/>>. Acesso em: 21 de dez. de 2023.

⁸⁷ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

⁸⁸ FERRAZ, Flavio Carvalho; SEGRE, Marcos. **O conceito de saúde**. Revista de Saúde Pública. vol. 31. n. 5. São Paulo, out. 1997.

No que se refere à saúde física, verifica-se que o organismo humano, quando em atividade, queima as energias acumuladas numa maior proporção, gerando desgaste. Dessa forma, o esforço adicional aplicado no trabalho extraordinário gera o acionamento do consumo das reservas de energia e provoca o aceleração da fadiga, deixando o trabalhador exausto ou esgotado⁸⁹. A fadiga, enquanto esgotamento provocado pelo excesso de trabalho físico ou mental, reduz a potência muscular, induz ao desconforto e dor e, a longo prazo, contribui para o desenvolvimento de distúrbios e lesões⁹⁰.

Além disso, não havendo o descanso necessário para a recuperação da fadiga, pode suceder a conversão em fadiga crônica, levando a doenças que conduzem à incapacidade e até mesmo à abreviação da vida. Dessa maneira, observa-se como a inexistência de desconexão laboral pode resultar em doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, podendo causar até a morte do trabalhador⁹¹.

Com o impacto tecnológico na dinâmica do trabalho e o conseqüente aumento da pressão sobre os trabalhadores, desenrolou-se uma significativa transformação no que se refere aos reflexos do trabalho na saúde: se antes eram centrados em conseqüências físicas, agora as mentais assumem ampla relevância⁹². Estudo realizado em novembro de 2021 apontou que, durante a pandemia, 62% das pessoas estavam mais ansiosas e estressadas com o trabalho do que antes, quando este era presencial⁹³.

O excesso de trabalho, impedindo o indivíduo de planejar a própria vida e rotina ao submetê-lo a um contato constante e ininterrupto com o labor, sujeita-o a uma alta carga de estresse. Quando esta situação atinge um trabalhador em *home office*, há agravantes como a hiperconectividade digital e a confusão entre o ambiente de trabalho e o ambiente doméstico, que podem resultar em graves prejuízos psicológicos e doenças ocupacionais, como as síndromes conhecidas como *Karoshi*, *Sobrevivente* e *Burnout*.

⁸⁹ LEITE, Susi Janaina. **Os impactos do excesso da jornada de trabalho na saúde do trabalhador: flexibilização ou escravidão contemporânea?** São Paulo: Dialética, 2023.

⁹⁰ BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho.** Rev. TST, Brasília, vol. 75, nº 2, 2009.

⁹¹ LEITE, Susi Janaina. **Os impactos do excesso da jornada de trabalho na saúde do trabalhador: flexibilização ou escravidão contemporânea?** São Paulo: Dialética, 2023.

⁹² Idem.

⁹³ TOBIAS, Paulo Balint. **Brasileiros estão mais estressados no home office.** LinkedIn, 2021. Disponível em: <<https://www.linkedin.com/news/story/brasileiros-est%C3%A3o-mais-estressados-no-home-office/>>. Acesso em: 19 de nov. de 2023.

Traduzido do idioma japonês, *Karoshi* significa “morte por excesso de trabalho”. Trata-se de um grave problema social que atinge os países inseridos em uma cultura laboral de maior rendimento, ou seja, com modelo de mais produtividade em menor custo. O resultado, para os trabalhadores, é o sofrimento de danos à saúde psíquica oriundos da excessiva jornada de trabalho, que levam a óbitos por esgotamento e, inclusive, suicídio⁹⁴. O Brasil não está isento dos efeitos desta síndrome, principalmente pela crescente tendência à flexibilização dos direitos trabalhistas, que será analisada no próximo capítulo.

O desenvolvimento da síndrome do sobrevivente decorre de um contexto social e econômico ameaçador para os trabalhadores, marcado pela insegurança no trabalho e, especialmente, pela ameaça do desemprego. Nesse caso, os trabalhadores têm ciência dos riscos e situações a que são submetidos em condições de trabalho degradantes, tais como o excesso de jornada, mas o receio de perder o único meio de subsistência própria e da família os faz permanecer reféns da relação laboral. Assim, mesmo que doentes física ou mentalmente, continuam submetidos às mesmas condições prejudiciais, pelo latente instinto de sobrevivência⁹⁵. Reitera-se que esta situação não é estranha à realidade brasileira na qual, como abordado em capítulo anterior, o simples fato de ter um trabalho é muitas vezes considerado como um privilégio.

Em novembro de 2023, o Ministério da Saúde divulgou atualização da lista de doenças relacionadas ao trabalho, incluindo o *Burnout*⁹⁶. A Organização Mundial da Saúde (OMS) já havia reconhecido esta relação em 2022, classificando a síndrome como doença ocupacional. Entendida como a “síndrome do esgotamento profissional”, caracteriza-se como um “distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento intenso físico e mental, que ocorre no âmbito do trabalho e que acomete profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes”⁹⁷.

⁹⁴ LEITE, Susi Janaina. **Os impactos do excesso da jornada de trabalho na saúde do trabalhador: flexibilização ou escravidão contemporânea?** São Paulo: Dialética, 2023.

⁹⁵ Idem.

⁹⁶ Ministério da Saúde atualiza lista de doenças relacionadas ao trabalho após 24 anos. **Gov.br, 2023**. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/ministerio-da-saude-atualiza-lista-de-doencas-relacionadas-ao-trabalho-apos-24-anos/>>. Acesso em: 2 de jan. de 2024.

⁹⁷ VELASCO, Caroline de Cássia Francisco Buosi; PAIXÃO, Julia Maria Pires; SILVA, Lucas Daniel Velasco da. **O home-office como potencializador da síndrome de burnout e o direito a desconexão como medida preventiva**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do trabalho, v. 8, n. 1, p.01 – 21, 2022.

Três componentes principais foram identificados na síndrome de *Burnout*: a) exaustão emocional, provocando sentimentos de sobrecarga e esgotamento dos recursos emocionais e físicos do trabalhador; b) despersonalização ou cinismo, com a incorporação de uma postura negativa, hostil ou excessivamente distante em relação aos aspectos do trabalho; c) sensação de ineficácia ou perda da realização pessoal, referindo-se a sentimentos de incompetência e frustração profissional⁹⁸. Ademais, observou-se que os trabalhadores acometidos por *Burnout* apresentam comportamentos desfavoráveis à vida em sociedade, tais como irritabilidade, aborrecimento, rigidez e inflexibilidade⁹⁹.

Além disso, os trabalhadores diagnosticados podem apresentar dores musculares, problemas respiratórios, enxaqueca, distúrbios do sono, transtornos cardiovasculares, alterações na memória, disfunções sexuais, lentificação do pensamento, incapacidade para relaxar e aumento do consumo de substâncias como o álcool e o tabaco, dentre outros¹⁰⁰. Evidencia-se, portanto, que a patologia pode gerar diversos reflexos negativos em todos os âmbitos da existência do trabalhador, tendo em vista que este não declina apenas a qualidade de seu trabalho, mas também de sua vida e de pessoas próximas. Acrescenta-se, ainda, a necessidade de lidar com repercussões financeiras provenientes do gasto com tratamentos, que podem dificultar ou inviabilizar o sustento próprio e de seus familiares¹⁰¹.

O adoecimento dos trabalhadores pode ocasionar acidentes de trabalho e afastamentos previdenciários por doenças ocupacionais. Pesquisas realizadas pelo Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho do Ministério Público do Trabalho (MPT) sinalizaram que, a partir de 2020, os auxílios-doença por depressão, ansiedade, estresse e outros transtornos mentais e comportamentais cresceram 30%¹⁰². Com isso, percebe-se que o próprio empregador, ao sujeitar os empregados a jornadas excessivas, tem reflexos prejudiciais ao seu ambiente organizacional,

⁹⁸ MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. **Job Burnout**. Annual Review of Psychology, v. 52, p. 397-422, 2001, p. 399.

⁹⁹ OLIVEIRA, Luis P. F. de; TOURINHO, Luciano de O. Souza. **Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 3, p. 1-37, 2020.

¹⁰⁰ VELASCO, Caroline de Cássia Francisco Buosi; PAIXÃO, Julia Maria Pires; SILVA, Lucas Daniel Velasco da. **O home-office como potencializador da síndrome de burnout e o direito a desconexão como medida preventiva**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do trabalho, v. 8, n. 1, p.01 – 21, 2022.

¹⁰¹ LEITE, Susi Janaina. **Os impactos do excesso da jornada de trabalho na saúde do trabalhador: flexibilização ou escravidão contemporânea?** São Paulo: Dialética, 2023.

¹⁰² Idem.

como o custo para complementação ou substituição na realização das atividades do trabalhador adoecido e afastado¹⁰³. Marx já explanava esta contradição:

[...] se o prolongamento antinatural da força de trabalho, que o capital tem necessariamente por objetivo em seu impulso desmedido de autovalorização, encurta o tempo de vida do trabalhador singular e, com isso, a duração de sua força de trabalho, torna-se necessária uma substituição mais rápida dos trabalhadores que foram desgastados e, portanto, a inclusão de custos de depreciação maiores na reprodução da força de trabalho, do mesmo modo como a parte do valor a ser diariamente reproduzida de uma máquina é tanto maior quanto mais rapidamente ela se desgaste. Uma jornada de trabalho normal parece, assim, ser do próprio interesse do capital¹⁰⁴.

A violação do direito à desconexão laboral, além de provocar inestimáveis danos aos trabalhadores, também promove o retrocesso social. Sem que se garanta tempo livre para o lazer, convívio familiar, desenvolvimento pessoal, educacional, cultural e político, o trabalhador torna-se apenas um vendedor de sua força de trabalho e não assume seu papel como ser social e participante ativo da sociedade.

Trata-se do reconhecimento de que uma sociedade de pessoas que trabalham até extenuar suas forças ou que permanecem “conectadas” durante todo o tempo em que estão acordadas, é uma sociedade de zumbis, de homens que não tem tempo para pensar, refletir, reclamar e, o que é mais importante: para modificar o mundo a sua volta¹⁰⁵.

Verifica-se que parte da população adoecida e sem possibilidade de desenvolvimento retrocede a sociedade como um todo, seja pela precariedade do ambiente de trabalho, seja pela exclusão social.

Inexoravelmente, quando se tem uma classe trabalhadora adoecida, tem-se, também, uma sociedade desigual, e, conseqüentemente, o princípio da

¹⁰³ LEITE, Susi Janaina. **Os impactos do excesso da jornada de trabalho na saúde do trabalhador: flexibilização ou escravidão contemporânea?** São Paulo: Dialética, 2023.

¹⁰⁴ MARX, Karl. **O Capital**. Livro I: O processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 428.

¹⁰⁵ SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do direito diante das possibilidades de superação da forma capital**. São Paulo: Escola Superior de Advocacia OAB SP, 2020, p. 243.

dignidade humana é violado, pois não se pode ter dignidade sem trabalho, sem lazer, sem alimentação, sem condições mínimas de sobrevivência, e esse cenário de excesso de jornada faz com que a classe trabalhadora seja apenas expectadora de sua força de trabalho, e não participante da relação (laboral) oriunda desta, o que a exclui da oportunidade de desenvolvimento social, que é um dos pilares do princípio da dignidade da pessoa humana¹⁰⁶.

Conclui-se, portanto, que a ausência de efetiva garantia do direito à desconexão laboral resulta na violação de diversos direitos fundamentais, pois o excesso de trabalho gera severas consequências à vida do trabalhador. Quando se trata do teletrabalhador em *home office*, a vulnerabilidade a estes efeitos é agravada por circunstâncias como a hiperconectividade digital, que pode sujeitar a um tempo de disponibilidade indeterminado. Por fim, esta situação reflete em toda a sociedade e viola gravemente a Dignidade da Pessoa Humana, princípio fundamental do ordenamento jurídico brasileiro.

¹⁰⁶ LEITE, Susi Janaina. **Os impactos do excesso da jornada de trabalho na saúde do trabalhador: flexibilização ou escravidão contemporânea?** São Paulo: Dialética, 2023, p.116.

4 DIREITO BRASILEIRO

4.1 O TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO

A Lei nº 13.467/2017 acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o Capítulo II-A, disciplinando o teletrabalho. Assim, a definição legal da modalidade foi determinada no art. 75-B:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços **preponderantemente fora das dependências do empregador**, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo¹⁰⁷. **(grifado)**

Entretanto, a Lei nº 14.442/2022 fez alterações neste artigo, que passou a ter a seguinte redação:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, **de maneira preponderante ou não**, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo¹⁰⁸. **(grifado)**

Além disso, ressalta que “o comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto”. Dentre as inovações da referida lei, destaca-se a inclusão do parágrafo quinto ao artigo supratranscrito, que dispõe:

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado **não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão**

¹⁰⁷ BRASIL. **Decreto-lei 5.452**, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 02 dez. 2023.

¹⁰⁸ Idem.

ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho¹⁰⁹. (grifado)

Observa-se, ainda, que o parágrafo segundo do mesmo artigo admite a possibilidade de o empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. Atenta-se para o fato de que o artigo 62, III, da CLT, também alterado pela Lei nº 14.442/2022, exclui estes empregados do controle de jornada. Ressalta-se que a redação anterior deste inciso, incluído pela Lei nº 13.467/2017, já excluía os teletrabalhadores. A aplicação do artigo 62, como um todo, é polêmica e bastante criticada pela doutrina, conforme se verá adiante.

No que se refere ao direito à desconexão, este ainda não é positivado no ordenamento jurídico brasileiro. Entretanto, encontra-se em tramitação legislativa o Projeto de Lei nº 4.044, de 2020, que objetiva alterar a CLT para dispor sobre o tema, disciplinando o teletrabalho quanto às regras da jornada de trabalho, períodos de descanso e férias. Propõe a alteração do parágrafo segundo do artigo 244, que passaria a seguinte redação:

§ 2º Considera-se de "sobreaviso" o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por **instrumentos telemáticos ou informatizados**, permanecer em regime de plantão ou equivalente, **aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso**. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário-hora normal¹¹⁰. **(grifado)**

Nota-se que a referida modificação possibilitaria o reconhecimento do tempo à disposição do trabalhador, levando em consideração os mecanismos de controle atuais ("instrumentos telemáticos ou informatizados"). Além disso, propõe acrescentar os artigos 65-A, 72-A e 133-A, versando especificamente sobre o direito à desconexão, nos seguintes termos:

¹⁰⁹ BRASIL. **Decreto-lei 5.452**, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 02 dez. 2023.

¹¹⁰ BRASIL. **Projeto de Lei nº 4044 de 2020**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: jan. 2024.

Art. 65-A As disposições deste Capítulo aplicam-se aos casos de teletrabalho, ainda que esta modalidade seja realizada de forma parcial, **incluída qualquer comunicação entre empregador e empregado atinente ao trabalho e realizada através de ferramentas telemáticas.**

Art. 72-A Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, **o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática**, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária.

§ 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional.

§ 2º As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva.

Art. 133-A Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho.

§ 1º O empregador poderá adicionar o empregado aos grupos de trabalho e o empregado reinstalará as aplicações de internet somente após o período de gozo das férias.

§ 2º As disposições desse artigo abarcarão **outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas. (grifado).**

Percebe-se que o PL 4.044/2020 leva em conta as preocupações expostas no capítulo anterior, como o desenvolvimento tecnológico e a hiperconectividade digital. Na justificção do projeto, é mencionado que “o teletrabalho é uma modalidade que, sem a devida regulamentação, pode criar confusão entre a vida privada e a vida profissional do indivíduo” e advertido que as ferramentas tecnológicas têm sido utilizadas rotineiramente pelos empregadores “como se os trabalhadores estivessem à sua disposição a todo momento”.

Apesar da iniciativa, observando as disposições da CLT, modificadas pelas leis 13.467/2017 e 14.442/2022, o que se percebe é uma legislação vigente marcada pelo anacronismo, pela flexibilização de direitos fundamentais dos trabalhadores e, conseqüentemente, pelo retrocesso social.

4.2 FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS E PROIBIÇÃO DO RETROCESSO

A Lei nº 13.467/2017 evidenciou, no Brasil, a tendência crescente de flexibilização de direitos da classe trabalhadora. As alterações posteriores, como as proporcionadas pela Lei nº 14.442/2022, não deixaram de seguir essa tendência.

Exemplo disso se dá pelo já mencionado artigo 62, da CLT, que exclui teletrabalhadores do controle da jornada de trabalho, violando garantia constitucionalmente assegurada.

A flexibilização, para os seus defensores, trata-se de uma “quebra da rigidez das normas” com o objetivo de “preservar a saúde das empresas e a continuidade dos empregos”¹¹¹, o que denuncia uma clara influência do discurso neoliberal e do empresariado.

Alguns doutrinadores consideram importante diferenciar “flexibilização” de “desregulamentação”. Nesse sentido, alegam que a flexibilização pressupõe a atuação estatal (ainda que mínima), enquanto a desregulamentação retira completamente a proteção do Estado ao trabalhador, permitindo que a autonomia privada regule amplamente as relações de trabalho¹¹².

Jean-Claude Javillier reconhece três espécies de flexibilizações: a) de proteção, que visa a adaptação sempre em sentido favorável aos trabalhadores; b) de adaptação, construída por meio de negociações coletivas, com objetivo de preservar interesses maiores como a manutenção do emprego; c) de desregramento, que consiste na quebra da rigidez da legislação do trabalho por via legal, sendo considerada como contrária ao interesse dos trabalhadores e um obstáculo à melhoria de suas condições sociais¹¹³.

Ainda é defendida a existência de três correntes a respeito da flexibilização, sendo elas a flexibilista, a antiflexibilista, e a semiflexibilista. A primeira defende que o direito do trabalho passa por fases distintas, sendo uma delas a adaptação à realidade dos fatos por meio de convenções coletivas, que podem assegurar melhores condições de trabalho ou situações *in pejus* (quando a economia está normal, aplica-se a lei; na fase em que ela apresenta crises, pode haver flexibilização, inclusive para pior). A segunda afirma que a flexibilização do Direito do Trabalho é nociva para os trabalhadores, consistindo em uma forma de eliminar conquistas históricas e reduzir direitos trabalhistas. A última prega a observância da autonomia privada coletiva, ou

¹¹¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. Saraiva, 2023, p. 682.

¹¹² LEITE, Susi Janaina. **Os impactos do excesso da jornada de trabalho na saúde do trabalhador: flexibilização ou escravidão contemporânea?** São Paulo: Dialética, 2023.

¹¹³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. Saraiva, 2023.

seja, a flexibilização seria realizada apenas por meio de convenções ou acordos coletivos¹¹⁴.

Entretanto, na prática, o que se percebe é a utilização do rótulo de “flexibilização” para promover a supressão de direitos indisponíveis previstos na Constituição Federal, resultando em jornadas extenuantes, violação da qualidade de vida e da saúde física e mental do trabalhador e da dignidade humana¹¹⁵. Conforme apontado, este é o caso das alterações promovidas pela Lei nº 13.476/2017:

A reforma trabalhista prevista na Lei nº 13.476/2017 reforça vertente ideológica [...] de desregulamentação dos direitos sociais e de flexibilização acentuada das relações de trabalho, ao prever, em diversos de seus dispositivos, mecanismos de supressão ou de redução do patamar de proteção social e de acentuada desarticulação dos direitos e garantias fundamentais trabalhistas¹¹⁶.

Observa-se a proibição do retrocesso social no artigo 7º, caput, da Constituição Federal, ao deixar claro que os direitos ali referidos não excluem outros, desde que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores. Nesse sentido, “proibir o retrocesso social é assumir um compromisso de constante avanço em termos de proteção, ou seja, o compromisso de afirmar uma nova racionalidade, que seja solidária e inclusiva” e, dessa forma, têm-se que “ou a medida legislativa preserva a conquista social já alcançada e afirmada em nível constitucional ou ela representa, necessariamente, um retrocesso”¹¹⁷.

A síntese da noção de proteção, no que concerne à dinâmica das interações normativas do Direito do Trabalho, encontra-se na diretriz da aplicação da norma mais favorável, decorrência direta do princípio da proteção, positivada constitucionalmente no caput do art. 7º da Constituição. Sendo assim, a ideia de proteção do trabalhador, ao menos no que diz respeito à análise da dinâmica das normas trabalhistas, exige sempre avanço, jamais retrocesso,

¹¹⁴ LEITE, Susi Janaina. **Os impactos do excesso da jornada de trabalho na saúde do trabalhador: flexibilização ou escravidão contemporânea?** São Paulo: Dialética, 2023.

¹¹⁵ LEITE, Susi Janaina. **Os impactos do excesso da jornada de trabalho na saúde do trabalhador: flexibilização ou escravidão contemporânea?** São Paulo: Dialética, 2023.

¹¹⁶ DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n.13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 73.

¹¹⁷ SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do direito diante das possibilidades de superação da forma capital.** São Paulo: Escola Superior de Advocacia OAB SP, 2020, p. 266.

independentemente da norma ou da fonte normativa em questão. Não se pode proteger desprotegendo, ou seja, suprimindo direitos que servem para melhorar as condições sociais, em qualquer nível que se considere. Não existe proteção mínima, apenas proteção eficiente ou ineficiente. Qualquer passo em sentido contrário à proteção (e aqui não importa o tamanho do passo), será uma supressão de proteção e, portanto, uma negação à própria lógica do Direito do Trabalho¹¹⁸.

O princípio da proteção, portanto, não é compatível com a flexibilização de direitos garantidos à classe trabalhadora, tendo em vista a precarização que esta promove às condições de trabalho. Almeida e Severo esclarecem que a doutrina jurídica, para refrear o ataque que os trabalhadores vêm sofrendo em seus direitos, construiu a ideia de um “núcleo essencial” de direitos sociais e passou a sustentar que somente seriam consideradas inconstitucionais as violações a este núcleo específico. Criticando esta postura, advertem que “quando se trata de direitos sociais, não se deve proteger apenas um núcleo essencial, mas todo e qualquer direito”¹¹⁹.

É necessário compreender que, em um Estado Social Democrático, como o preconizado pela Constituição de 1988, qualquer supressão ou redução de direitos trabalhistas é sempre uma afronta à proibição do retrocesso social. Justamente por isso, tais alterações lesivas devem ser consideradas inconstitucionais, por violar, inclusive, dois dos fundamentos basilares da ordem constitucional: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho¹²⁰.

Conforme enfatizado no primeiro capítulo, a regulação da jornada aparece já nas primeiras regras trabalhistas, haja vista que esta é “o tempo de vida e de força (física e mental) que o trabalhador está “vendendo” em troca de remuneração”¹²¹. No Brasil, o limite legal da jornada de trabalho está previsto no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, que garante aos trabalhadores urbanos e rurais o direito à “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro

¹¹⁸ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p.44.

¹¹⁹ Idem.

¹²⁰ Idem, p. 43.

¹²¹ Idem, p. 46.

semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”¹²².

Evidente, portanto, o retrocesso social em flexibilizar o controle da jornada de trabalho, uma vez que a sua limitação se trata, além de um direito fundamental, de uma conquista histórica da classe trabalhadora. Além disso, a flexibilização das normas sobre duração da jornada de trabalho contribui para a precarização do meio ambiente laboral, submetendo a classe trabalhadora a condições desumanas e prejudiciais à saúde¹²³, como é o caso da jornada excessiva, cujos reflexos perversos já foram explanados. Nessa linha:

É latente a impossibilidade de se flexibilizar as normas de duração de trabalho (jornada de trabalho), e repisa-se, pelo simples motivo de esta constituir medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, expondo o trabalhador a riscos ergonômicos, físicos, químicos, biológicos, acidentes, fadiga crônica, sobrecargas etc., bem como pela incerteza e pelo medo da rescisão do contrato nos casos de declínio da produtividade, cansaço, desenvolvimento de doenças psicossomáticas e de síndromes oriundas das condições do trabalho, visto que é extremamente comum, na relação laboral, o trabalhador se manter em ocupação de forma adoecida, sem comunicar ou se afastar, por medo de ser demitido¹²⁴.

É sabido, então, que a flexibilização de regras concernentes à jornada de trabalho estimula a sobrecarga laboral e compromete a saúde, o bem-estar e a segurança dos trabalhadores, bem como as dimensões familiar, comunitária e cívica inerentes a qualquer ser humano. Prejudica, ainda, o combate ao desemprego, desestimulando a criação de novos postos laborativos pelas empresas¹²⁵.

Ademais, excluir teletrabalhadores do controle de jornada não é admissível, uma vez que a fiscalização da jornada de trabalho não é uma opção do empregador, mas um dever que a lei o impõe. Frisa-se, ainda, que a legislação acerca do teletrabalho é insuficiente, desconsiderando fatores importantes como o tempo à disposição e o efetivo direito à desconexão do teletrabalhador. Além disso, não leva

¹²² BRASIL. [Constituição (1988)] Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

¹²³ LEITE, Susi Janaina. **Os impactos do excesso da jornada de trabalho na saúde do trabalhador: flexibilização ou escravidão contemporânea?** São Paulo: Dialética, 2023.

¹²⁴ Idem, p. 77.

¹²⁵ DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n.13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

em consideração elementos cruciais da realidade contemporânea, como as novas tecnologias inseridas no contexto laboral, a utilização crescente do sistema *home office* e os problemas dele derivados, a hiperconectividade digital e todos os demais expostos ao longo deste trabalho.

Ao excluir o teletrabalhador do regime de jornada de trabalho, o legislador praticou uma conduta de retrocesso aos direitos fundamentais [...] O direito do trabalho, pela sua natureza de humanizar as relações laborais, deve atentar-se para as mudanças, especialmente, no que tange aos meios de produção modernos, pois, ao mesmo tempo que a tecnologia pode libertar o trabalhador subalterno da exploração do capitalismo, também pode gerar novos meios de exploração. A propósito, é importante dizer que a inserção da tecnologia nas relações de trabalho de forma indevida e abusiva, sem a conscientização dos limites entre tempo de trabalho e tempo livre, pode culminar no aumento da jornada de trabalho, conseqüentemente, representando ameaças à saúde, ao projeto de vida e à vida de relações do trabalhador submetido ao teletrabalho¹²⁶.

Percebe-se que as recentes alterações legislativas, desde uma lógica neoliberal flexibilizadora, ocasionam o retrocesso nas relações de trabalho e nos direitos sociais fundamentais já garantidos, os suprimindo ou mitigando. Assim, apesar do cenário preocupante de sobrecarga laboral que afeta gravemente a vida de diversos trabalhadores e reflete na sociedade como um todo, a necessária e efetiva tutela do direito à desconexão, por parte da legislação brasileira, ainda parece distante.

¹²⁶ PARMEGIANE, Daniele. **Dano Existencial**: análise da jornada excessiva de trabalho e o teletrabalho sob a ótica da dignidade da pessoa humana. Curitiba: CRV, 2020, p. 151.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento da presente pesquisa possibilitou uma análise da relevância do direito à desconexão laboral diante da revolução digital e da inserção das novas tecnologias da informação e comunicação (TICs) no ambiente de trabalho. Nesta perspectiva, examinou a importância de garantir este direito aos teletrabalhadores em sistema de *home office*, a partir do reconhecimento dos diversos efeitos negativos ocasionados pela sua violação.

Verificou-se que, na relação entre capital e trabalho, o tempo de vida do trabalhador é tratado como um objeto de troca. Sendo assim, a criação de um limite à jornada de trabalho se desenvolveu como uma conquista histórica e social da classe trabalhadora, com fundamento em aspectos biológicos, econômicos e sociais voltados à proteção do trabalhador e, inclusive, à própria manutenção do sistema capitalista.

Neste sentido, observou-se que o direito à desconexão emerge como uma consequência e, ao mesmo tempo, como uma garantia à limitação da jornada de trabalho. Ao longo da exposição de seu conceito, concluiu-se que pode ser definido como um direito do homem de não trabalhar e de usufruir livremente do seu tempo de vida desconectado da relação laboral. Trata-se, ainda, de um meio de proteção de diversos outros direitos fundamentais do trabalhador, tais como ao lazer, à saúde, à privacidade e à vida. Clarificou-se, assim, a íntima relação deste direito com o princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Partindo para a análise da realidade, constatou-se que as novas tecnologias digitais proporcionaram uma verdadeira revolução na forma de agir e pensar dos indivíduos, impactando diversas áreas da existência humana. O ser humano passou a perceber a passagem do tempo de maneira cada vez mais imediatista, impulsionado pelo ritmo acelerado de uma sociedade marcada pela conectividade constante e ininterrupta.

Neste cenário, observou-se a vulnerabilidade dos teletrabalhadores em sistema de *home office*, levando em consideração o fato de que a própria natureza do teletrabalho, ao contar com o uso de ferramentas que podem ser acionadas a qualquer tempo, dificulta a efetiva desconexão profissional, gerando uma sensação de disponibilidade contínua para o labor. Percebeu-se, como agravante desta situação, a dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal, ocasionada pela transformação da residência do trabalhador em local de trabalho.

Observou-se que o desrespeito ao direito à desconexão do trabalho resulta em excesso de jornada e sobrecarga laboral. Foram expostas as diversas consequências desta violação, dentre as quais destacam-se os riscos à saúde física e mental do trabalhador, com o desenvolvimento de graves patologias (como a síndrome de *Burnout*) que, em último caso, podem levar à morte. Revelou-se, ainda, que esta violação gera reflexos que atentam contra a própria lógica do capital e a sociedade como um todo, evidenciando a dimensão dos impactos que acabam por violar gravemente a Dignidade da Pessoa Humana, princípio fundamental do ordenamento jurídico brasileiro.

Por fim, a análise da legislação trabalhista brasileira possibilitou a percepção de uma tendência neoliberal flexibilizadora de direitos fundamentais dos trabalhadores, que vem os suprimindo ou mitigando e promovendo o retrocesso social. Observou-se, ainda, que a legislação acerca do teletrabalho é insuficiente e anacrônica, desconsiderando elementos cruciais da realidade contemporânea, tais como as novas tecnologias inseridas no contexto laboral, a ampliação do *home office* e a hiperconectividade digital.

Ao verificar a forma com que o ordenamento jurídico brasileiro lida com o direito à desconexão, concluiu-se que este não promove a sua efetiva tutela, mesmo diante do cenário preocupante de sobrecarga laboral que afeta gravemente a vida de diversos trabalhadores e reflete na sociedade como um todo. Evidencia-se, portanto, a relevância de abordar o tema, a fim de evidenciar, cada vez mais, a necessidade de proteção legal deste direito.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 169/2016, p. 113 – 126, 2016.

AMADO, João Leal. **Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 52, 2018.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho**. Rev. TST, Brasília, vol. 75, nº 2, 2009.

BRASIL. [Constituição (1988)] **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em dez. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei 5.452**, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 02 dez. 2023.

BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: jan. 2023.

BRASIL. **Lei 14.442**, DE 2 DE SETEMBRO DE 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em: jan. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4044** de 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: jan. 2024.

CARDOSO, Jair Aparecido. **O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho**. RIL Brasília a. 52 n. 207 jul./set. 2015 p. 7-26, 2015.

DACHERI, Emanuelli; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **O impacto da tecnologia nas relações de trabalho: uma análise à luz da teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais inespecíficos dos trabalhadores**. Rev. de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais, Maranhão, v. 3, n. 2, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n.13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, n. 2, 2007.

FERRAZ, Flavio Carvalho; SEGRE, Marcos. **O conceito de saúde**. Revista de Saúde Pública. vol. 31. n. 5. São Paulo, out. 1997.

FILHO, José Claudio Monteiro de Brito; ROTHFUCHS, João Vicente; PEREIRA, Sarah Gabay. **Teletrabalho e a pandemia no Brasil**: uma análise durante e após a covid-19. Revista de Direito do Trabalho, vol. 227, p. 169 – 195, 2023.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **O direito (fundamental) de desconexão como instrumento de proteção e garantia dos direitos fundamentais do trabalhador**. Direitos Fundamentais & Justiça. Belo Horizonte, ano 14, n. 43, 2020.

HAN, Byung Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015.

JANKAVSKI, André. **Brasileiros querem manter home office, mas temem excesso de trabalho, diz estudo**. CNN, 2021. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/maioria-aprova-o-home-office-mas-ha-preocupacao-com-excesso-de-trabalho/>>. Acesso em: 21 de dez. de 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. Saraiva, 2023.

LEITE, Susi Janaina. **Os impactos do excesso da jornada de trabalho na saúde do trabalhador**: flexibilização ou escravidão contemporânea? São Paulo: Dialética, 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações Individuais, sindicais e coletivas do trabalho. Saraiva, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômicos-Filosóficos**. Disponível em: <<https://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/cap01.htm>> Acesso em: jan.2024.

MARX, Karl. **O Capital**. Livro I: O processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. **Job Burnout**. Annual Review of Psychology, v. 52, p. 397-422, 2001.

MELO, Vanessa Siqueira. **Direito Humano à Desconexão no Teletrabalho**. Uberlândia: Marco Teórico, 2023.

Ministério da Saúde atualiza lista de doenças relacionadas ao trabalho após 24 anos. **Gov.br, 2023**. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/ministerio-da-saude-atualiza-lista-de-doencas-relacionadas-ao-trabalho-apos-24-anos/>>. Acesso em: 2 de jan. de 2024.

MIRANDA, Rodrigo. **43% dos trabalhadores brasileiros alegam sobrecarga de trabalho**. CFA, 2022. Disponível em: <<https://cfa.org.br/43-dos-trabalhadores-brasileiros-alegam-sobrecarga-de-trabalho/>>. Acesso em: 20 de dez. de 2023.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde do trabalhador**. Belo Horizonte: RTM, 2018. OIT e OMS divulgam documento de orientação sobre teletrabalho saudável. **Nações Unidas Brasil, 2022**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/171273-oit-e-oms-divulgam-documento-de-orientacao-sobre-teletrabalho-saudavel/>>. Acesso em: 21 de dez. de 2023.

OLIVEIRA, Luis P. F. de; TOURINHO, Luciano de O. Souza. **Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 3, p. 1-37, 2020.

PARMEGIANE, Daniele. **Dano Existencial: análise da jornada excessiva de trabalho e o teletrabalho sob a ótica da dignidade da pessoa humana**. Curitiba: CRV, 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Método, 2023.

RIBEIRO, Bianca Fernandes. et al. **Síndrome de burnout: relação entre home office e a cultura de alta performance**. Artigo apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso na graduação em Psicologia, como requisito parcial para obtenção do título de Psicólogo pela Universidade Unisociesc, 2022.

ROCHA, Rosely. MPT registra aumento de 4.205% nas denúncias de excesso de trabalho e jornada. **CUT, 2021**. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/mpt-registra-aumento-de-4-205-nas-denuncias-de-excesso-de-trabalho-e-jornada/>>. Acesso em: 20 de dez. de 2023.

SANTOS, Poliana Ribeiro dos; PADILHA, Norma Sueli. **O Home que virou office: saúde mental no meio ambiente do trabalho e o direito à desconexão no contexto de pandemia**. Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional. Curitiba, vol. 13, n. 25, p. 291-311, 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 9ª ed., 2011.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019.

SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do**

direito diante das possibilidades de superação da forma capital. São Paulo: Escola Superior de Advocacia OAB SP, 2020.

SILVA, Leda Maria Messias da; TAKESHITA, Leticia Mayumi Almeida. **O teletrabalho e o direito à desconexão no home office em tempos de pandemia.** Revista de Direito Sanitário, São Paulo, v.22, n.2, 2022.

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

TOBIAS, Paulo Balint. **Brasileiros estão mais estressados no home office.** LinkedIn, 2021. Disponível em: <<https://www.linkedin.com/news/story/brasileiros-est%C3%A3o-mais-estressados-no-home-office/>>. Acesso em: 19 de nov. de 2023.

VELASCO, Caroline de Cássia Francisco Buosi; PAIXÃO, Julia Maria Pires; SILVA, Lucas Daniel Velasco da. **O home-office como potencializador da síndrome de burnout e o direito a desconexão como medida preventiva.** Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do trabalho, v. 8, n. 1, p.01 – 21, 2022.