**CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA - UNIALFA**
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**MARCELLE SANTOS MACHADO DA SILVA**

# DIREITO FUNDAMENTAL À LIMITAÇÃO DE JORNADA DO TRABALHO FRENTE AO DIREITO DA DESCONEXÃO

**GOIÂNIA**
**NOVEMBRO DE 2022**

**MARCELLE SANTOS MACHADO DA SILVA**

# DIREITO FUNDAMENTAL À LIMITAÇÃO DE JORNADA DO TRABALHO FRENTE AO DIREITO DA DESCONEXÃO

Trabalho monográfico apresentado ao Curso de Direito do Centro Universitário Alves Faria, sob orientação do Prof. Dr. Eduardo Antônio Martins Guedes. como requisito para a conclusão do Curso de Direito.

**Orientador:** Prof. Dr. Eduardo Antônio Martins Guedes.

**GOIÂNIA**

**NOVEMBRO DE 2022**

**MARCELLE SANTOS MACHADO DA SILVA**

# DIREITO FUNDAMENTAL À LIMITAÇÃO DE JORNADA DO TRABALHO FRENTE AO DIREITO DA DESCONEXÃO

Esta monografia foi analisada e julgada adequada para obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Orientador e Banca Examinadora designada pelo Curso de Direito do Centro Universitário Alves Faria.

_____

Prof. Dr. Me. Nome Completo do Seu Orientador – UNIALFA

(Orientador)

Aprovado em ____/____/_____.

**BANCA EXAMINADORA:**

Prof. Orientador Dr. Fulano de Tal – UNIALFA _____

Prof. Leitor Dr. Fulano de Tal – Instituição de origem _____

Prof. Leitor Dr. Fulano de Tal – Instituição de origem _____

**GOIÂNIA**

**NOVEMBRO DE 2022**

*Dedico o meu trabalho às pessoas mais importantes da minha vida...*

## AGRADECIMENTOS

*Sempre achei um tanto quanto "clichê" essa parte. Com lágrimas nos olhos, hoje reconheço que mudei meu conceito, e que saber agradecer é fundamental. Reconheço ainda, cada dia mais, que a vida é muito passageira para não se dizer o que sente. Meus eternos agradecimentos à minha família e amigos, em especial a minha mãe, que sinto saudade todos os dias.*

*E primeiro momento me agradeço, os meus parabéns, por mais uma conquista. À minha avó, todo o meu coração. Essa conquista é mais dela do que minha, por sempre me incentivar, por dizer que "vai sim", por dizer que o não nós já temos. Por ser meu colo nos dias difíceis, por ser a minha alegria nos dias fáceis, por ser o meu amor eterno e a mulher que me inspira. Também agradeço ao meu namorado, por ser meu melhor amigo nos momentos em que eu precisava de um ombro para chorar, a ele contei todos os meus desabafos e incertezas. Dedico este trabalho, assim como todos os outros que virão, principalmente ao meu professor, Eduardo Guedes, por ter me ajudado e ter sido tão humilde comigo, logo no começo do curso, quando eu, cheia de dúvidas, senti confiança o suficiente para mostrar as minhas inseguranças. Você, professor, me ensinou muitas coisas sobre Direito do Trabalho, mas a sua maior lição para mim, foi acreditar nesse projeto com toda sua positividade, e me mostrou que eu preciso acreditar no meu potencial e na minha escrita. Parabéns por ser quem é. Por fim, a Deus, que sei que está comigo em todos os momentos, e por me propiciar conhecer todas as pessoas mencionadas.*

*A tua piscina 'tá cheia de ratos Tuas ideias não correspondem aos fatos O tempo não para Eu vejo o futuro repetir o passado Eu vejo um museu de grandes novidades O tempo não para.*

*(Cazuza, O Tempo não para.)*

## RESUMO

SILVA, Marcelle Santos Machado da. Direito fundamental do trabalho frente ao direito da desconexão. Monografia, 2022. 42 f. Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA). Goiânia, 2022.

O presente trabalho busca analisar o direito fundamental à desconexão do empregado em limitar a jornada de trabalho no seu período de folga. Importante mencionar que a tecnologia contribui para que o empregado se mantenha conectado em excesso, gerando desgastes devido à falta de repouso. Diante disso, buscou avaliar se as leis trabalhistas estão sendo suficientes em assegurar a limitação de jornada de trabalho. A presente pesquisa conta como metodologia as pesquisas bibliográficas e documentais, utilizando-se do método indutivo e da pesquisa explicativa que visa identificar se o direito fundamental do empregado previsto na Constituição Federal de 1988 está sendo respeitado frente ao direito de desconexão. Seu objetivo geral é analisar, sob a perspectiva do direito fundamental, se há o reconhecimento do direito à desconexão do trabalho e o respeitado em limitar a jornada de trabalho. Já o propósito em específico busca apresentar o cenário do empregado fora da jornada de trabalho e a violação do direito de desconectar-se do trabalho, a fim de observar se a Consolidação das Leis Trabalhistas garante o direito fundamental à limitação da jornada de trabalho. Descrever o entendimento dos Tribunais do Trabalho, acerca do direito a desconexão.



**PALAVRAS-CHAVE:** Desconexão. Princípio da desconexão. Direito Fundamental do empregado.

## ABSTRACT

SILVA, Marcelle Santos Machado da. Fundamental labor right versus the right to disconnect. Monograph, 2022. 42 f. Undergraduate Course in Law at the Alves Faria University Center (UNIALFA). Goiânia, 2022.

The present work seeks to analyze the employee's fundamental right to disconnect in order to limit the working day in his/her break period. It is important to mention that technology helps the employee to remain connected in excess, generating wear and tear due to lack of rest. In view of this, it sought to assess whether labor laws are being sufficient to ensure the limitation of working hours. The present research counts as a methodology the bibliographical and documental researches, using the inductive method and the explanatory research that aims to identify if the fundamental right of the employee foreseen in the Federal Constitution of 1988 is being respected in front of the right of disconnection. Its general objective is to analyze, from the perspective of the fundamental right, if there is recognition of the right to disconnect from work and the respect in limiting the working day. The specific purpose seeks to present the scenario of the employee outside the working day and the violation of the right to disconnect from work, in order to observe whether the Consolidation of Labor Laws guarantees the fundamental right to limit the working day. Describe the understanding of the Labor Courts regarding the right to disconnect.



**KEYWORDS:** Disconnection. Disconnection principle. Fundamental right of the employee.

# SUMÁRIO

**INTRODUÇÃO** ..... **11**
**1 REALIDADE DO TRABALHADOR** ..... **13**
**1.1 Evolução nas relações de trabalho frente a tecnologia no contexto Industrial** ..... 14
**1.2 A subordinação excessiva na relação de emprego** ..... 18
**2 DIREITO A DESCONEXÃO** ..... **22**
**2.1 Direito fundamental do empregado à desconexão** ..... 22
**2.2 A dignidade do trabalho e a desconexão como direito humano** ..... 26
**3 NECESSIDADE EM LIMITAR A JORNADA DE TRABALHO** ..... 29
**3.1 Alguns impactos da Reforma Trabalhista na jornada de trabalho** ..... 29
**3.2 Entendimentos dos Tribunais e o reconhecimento do direito à desconexão como direito fundamental** ..... 33
**4 CONSIDERAÇÕES FINAIS** ..... **37**
**REFERÊNCIAS** ..... **39**

## INTRODUÇÃO

As inovações tecnológicas consumam a profecia de Chaplin em Tempos Modernos, os trabalhadores cada vez mais estão se distanciando de seu direito de estarem desconectados do trabalho. A tecnologia facilitou o acesso contínuo ao trabalho, assim questões envolvendo o labor são levados para fora da jornada de trabalho e interfere diretamente no convívio familiar, no lazer e da privacidade do empregado, por consequência, fica submisso às vontades da empresa e dependente de máquinas. (NAHMIAS SANDRO E ROSENDO KAREN, 2021, pág. 15).

Diante disso, esse cenário é uma ofensa aos direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal de 1988, pois muitas das garantias são violadas pelos abusos decorrentes do comportamento entre empregador e empregado, com isso não respeitam a limitação da jornada de trabalho e o direito da desconexão. (artigo 7º CRFB, inciso XIII, XIV, XV).

O direito à desconexão do trabalho no Brasil é um tema bem discutido entre os juristas, pois não tem implementado legislação específica sobre o assunto, é de suma importância entender o conceito de direito à desconexão do empregado, visto que o direito do trabalho é um direito social e fundamental estabelecido na Constituição da República Federativa do Brasil. (artigo 6º CRFB).

Seu objetivo geral é analisar, sob a perspectiva do direito fundamental, se há o reconhecimento do direito à desconexão do trabalho e o respeitado em limitar a jornada de trabalho. Já o propósito em específico busca apresentar o cenário do empregado fora da jornada de trabalho e a violação do direito de desconectar-se do trabalho, a fim de observar se a Consolidação das Leis Trabalhistas garante o direito fundamental à limitação da jornada de trabalho. Descrever o entendimento teórico acerca do valor social do empregado e, diante disso, apresentar os aspectos negativos da necessidade de estar sempre conectado ao trabalho e avaliar a perspectiva do conceito de direito à desconexão.

Sendo assim, o desenvolvimento do presente projeto visará a responder a seguinte pergunta: É possível afirmar que o direito a desconexão é um direito fundamental do empregado? Qual a importância de limitar a jornada de trabalho frente ao excesso de labor, se há previsão nas leis brasileiras dispondo sobre o limite de jornada de trabalho? Mesmo sem lei específica o direito à desconexão é respeitado? Diante disso, busca-se trazer respostas fundamentadas para esses questionamentos com base em estudos bibliográficos, por meio de lei e jurisprudência.

Diante disso, a hiperconexão é a causadora desse vínculo empregatício, no qual os empregados se submetem as vontades do empregador durante o período de lazer, tendo o repouso semanal afetado. O direito a desconexão, por se tratar um tema que está em debate na esfera jurídica, será de suma importância para contribuição e difusão do conhecimento sobre a matéria discutida e, no que se refere a relevância jurídica, os operadores do direito têm como uma de suas finalidades, defender os direitos constitucionalmente garantidos. Assim, busca-se compreender se é garantido no ordenamento jurídico brasileiro o direito do empregado em limitar a jornada laboral e o descanso semanal.

As indagações acerca do conceito de direito à desconexão e seu papel como direito fundamental, tende a observar se as leis brasileiras adotadas pelo Estado são suficientes para resguardar o direito do empregado usufruir do descanso semanal.

O trabalho se utilizará da metodologia qualitativa ou indutiva, que segundo Severino (2013), não é a formulação matemática, ou seja, não busca revelar a pesquisa através de dados com números e, sim, busca comprovar os objetivos com base em discussões sobre as informações obtidas sobre o tema. (SEVERINO, 2013, p. 103).

A pesquisa será realizada por meio de pesquisa bibliográfica, com a análise de doutrina, artigos científicos, jornais e livros que tratam da matéria, bem como a coleta de informações através da pesquisa documental, mediante pesquisa de jurisprudências e decisões proferidas nos Tribunais. Também pretende analisar os entendimentos variados e uma análise sobre o assunto na área do direito trabalhista.

A pesquisa explicativa registra e analisa o que foi estudado, além disso, busca compreender e identificar o que deu causa ao problema estudado. (SEVERINO, 2013, p. 107).

Para chegar ao resultado e compreensão do problema a interpretação se dará pelo método qualitativo, isto é, pretende explorar informações sem mensurar, estatisticamente, eventual respeito ou desrespeito ao valor social do trabalho

# 1 REALIDADE DO TRABALHADOR

O mundo da tecnologia a cada dia vem alterando a realidade do trabalhador e colocando em prática o que acontece no filme Tempos Modernos de Chaplin. Essa transformação dos meios telemáticos modificou o ambiente de trabalho e trouxe rendimentos para facilitar a vida dos trabalhadores. De acordo com Souto (2003, p.4), a tecnologia fornece meios mais agradáveis de se viver, pois aboliu em certos pontos a penosidade do trabalho, mas, fora de padrões responsáveis, pode provocar desajustes na ordem social, e colocar em posição qual bem deve ser sacrificado.

Diante disso, a tecnologia modificou as relações entre empregador e empregado. Tal alteração por meio do avanço tecnológico interferiu no ritmo e organização do trabalho, tendo um controle eficaz da relação laboral, favorecendo às duas partes. Portanto, devido à má utilização do meio tecnológico, propiciou a invasão nos limites de jornada de trabalho.

Nesse sentido, considerando o aumento da conectividade com o ambiente de trabalho, na realidade do empregado brasileiro, mesmo com tantos dispositivos de proteção no texto constitucional, verifica-se a violação dos mesmos. Tendo como rede de informação: (SOUTO, 2003, p. 13-14)

> Não se pode barrar a idéia do direito ao limite da jornada com o argumento das dificuldades de se quantificar, sob o prisma da prova, a jornada trabalhada. Esta é uma dificuldade instrumental que não interfere na declaração, em tese, do direito. De todo modo, o avanço tecnológico apresenta também o paradoxo de que ao mesmo tempo em que permite que o trabalho se exerça à longa distância possibilita que o controle se faça 14 pelo mesmo modo, pelo contato “on line” ou outros meios, sendo que até mesmo pela mera quantidade de trabalho exigido esse controle pode ser vislumbrado. (SOUTO, 2003, p. 13-14).

O ordenamento jurídico brasileiro reconhece que as novas tecnologias cumuladas com exigências do empregador ao intimar tarefas e cobranças fora do expediente, limita a liberdade do trabalhador durante seus intervalos para descanso e folgas, especialmente quando considerado a saúde mental, pois a qualquer momento o mesmo pode ser convocado pela empresa para prestar serviços de imediato. Neste contexto, não existe um controle sobre o excesso de conexão com o trabalho. (MELO,2019, p. 3).

Partindo do entendimento, verifica-se que o advento informacional e de comunicação possibilitou ao empregador usufruir das forças do empregado durante 24 horas e, por consequência disso, o trabalhador fica subordinado às vontades da empresa na espera de uma promoção, ou aumento salarial. (DE MASI,200, p.177).

## 1.1 Evolução nas relações de trabalho frente a tecnologia no contexto Industrial

O século XVIII, transformou milhões de trabalhadores autônomos e camponeses em "dependentes" de máquinas, submetidos ao controle de um chefe hostil e um ritmo acelerado de produção. Esse fator modificou radicalmente o conceito de trabalho, pois a Revolução Industrial interferiu diretamente nas relações sociais nos feudos, implementando atividades de produção em estabelecimentos fabris, desempenhado por aglomerados de operários em troca de salário. (DE MASI, 2001, p. 47).

O cenário da primeira Revolução Industrial, nasceu com a crescente exploração desumana do trabalho, tendo como fato gerador o uso incontrolável da energia do operário. Foi desenvolvido no século XIX, as máquinas a vapor e as técnicas de confecção para gerar em grande escala produções artesanais, tendo como destaque a força do trabalhador no momento da criação. Em virtude da invenção das máquinas a vapor e de tear, não se exigia o aprendizado em um determinado ofício, pois qualquer operador estava preparado para a função. Destaque-se, a interessante explicação: (CASSAR, 2014, p. 24)

> O Direito do Trabalho nasceu como reação ao cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho. É produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no Século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano. O direito comum (civil), com suas regras privadas de mercado, não mais atendia aos anseios da classe trabalhadora, oprimida e explorada diante da explosão do mercado de trabalho ocorrida em virtude da invenção das máquinas a vapor e de tear, da luz e da consequente revolução industrial. Em face da mecanização do trabalho já não mais se exigia o aprendizado em um ofício ou profissão. Qualquer "operário" estaria apto para o trabalho, e sua mão de obra, mais barata, era seu poder de barganha, em face dos numerosos trabalhadores em busca de colocação no mercado, que era ínfimo. (CASSAR, 2014, p. 24).

Não havia intervenção do Estado e nem controles trabalhistas para conter os perigos da industrialização, as regras eram implementadas pelo mercado e o chefe da Fábrica, que instituía jornadas de trabalho abusivas aos operários, incluindo exploração severas de crianças e mulheres. Isso foi um ponto importante no surgimento de normas e princípios para regular as relações de trabalho no sistema industrial, como argumenta: (DE MASI, 2001, p. 109)

> Os perigos da industrialização – físicos, econômicos, culturais, políticos – começavam a revelar-se à medida que a indústria se difundia. Quarenta anos depois da publicação da Investigação de Smith, Robert Owen ("rapaz de loja e empresário, reformador industrial e pedagogo, socialista e pioneiro do sistema das cooperativas, dirigente sindical e leigo, fundador de comunidades ideais e prático homem de

> negócios", como o definiu G.D.H. Cole) publicou, por sua vez, algumas Observações sobre os efeitos do sistema industrial (18), em que pedia uma lei para pôr fim à exploração dos adultos e das crianças e também a todas as conseqüências nefastas da desesperada aplicação do princípio regulador da atividade industrial e comercial: "o do ganho pecuniário imediato acima de qualquer outra coisa". (DE MASI 2001, p. 109).

O fim da Primeira Revolução, foi marcada pela expansão dos métodos de confecção para outros países, não ficando restrita apenas à Inglaterra. Diante disso iniciou-se uma nova Revolução Industrial, que substitui as máquinas a vapor por carvão e petróleo como fonte de energia. A alteração do instrumento de trabalho caracterizou-se por um grande nível de produtividade, por consequência da implantação de um novo maquinário mais eficiente do que o anterior, com isso aumentou a produção e intensificou a exploração da mão de obra do operário, conforme informa: (FELICIANO, 2013, p. 31)

> O temor do desemprego em função da consolidação do meio técnico, já existente desde as primeiras máquinas a vapor, passou a ser, sob os postulados do panorama da época, uma variável constante a ser considerada no mercado de trabalho. Isso impediu o crescimento dos ganhos dos trabalhadores na mesma proporção dos ganhos dos capitalistas e ensejou o aumento do desnível social entre as classes detentoras e não detentoras do trabalho. (FELICIANO, 2013, p. 31).

Nesse contexto, o capitalismo espalhou-se e houve a propagação das ideias liberais, uma delas, se fortifica com a obra "Riqueza das Nações postulada" por Adam Smith, em que propõe em sua doutrina a não intervenção estatal nas relações privadas, para que os chefes das indústrias tivessem maior flexibilidade na produção. Como o progresso das confecções e a eficiência dos novos maquinários, houve a necessidade de se realizar uma divisão de tarefas dentro das fábricas e por consequência interferiu nas relações dentro do meio industrial, pois a preocupação visou a produção em maior quantidade com menor gastos de materiais e de tempo de manufatura da mercadoria, como explana a seguir: (SMITH; CANNAN; FRITSCH 1996, p. 9 -10)

> Do ponto de vista formal, a teoria econômica apresentada em A Riqueza das Nações é essencialmente uma teoria do crescimento econômico cujo cerne é clara e concisamente apresentado em suas primeiras páginas: a riqueza ou o bem-estar das nações é identificado com seu produto anual per capita que, dada sua constelação de recursos naturais, é determinado pela produtividade do trabalho "útil" ou "produtivo" — que pode ser entendido como aquele que produz um excedente de valor sobre seu custo de reprodução — e pela relação entre o número de trabalhadores empregados produtivamente e a população total. Embora Smith atribuísse explicitamente maior importância ao primeiro desses determinantes como fator causal, a dinâmica de seu modelo de crescimento pode ser melhor entendida em termos do que Myrdal batizou de um processo de "causalidade circular cumulativa" e, em seus traços essenciais, consiste no seguinte: o crescimento da produtividade do trabalho, que tem origem em mudanças na divisão e especialização

> do processo de trabalho, ao proporcionar o aumento do excedente sobre os salários permite o crescimento do estoque de capital, variável determinante do volume de emprego produtivo; a pressão da demanda por mão-de-obra sobre o mercado de trabalho, causada pelo processo de acumulação de capital, provoca um crescimento concomitante dos salários e, pela melhora das condições de vida dos trabalhadores, da população; o aumento paralelo do emprego, salários e população amplia o tamanho dos mercados que, para um dado estoque de capital, é o determinante básico da extensão da divisão do trabalho, iniciando-se assim a espiral de crescimento. (SMITH; CANNAN; FRITSCH 1996, p. 9 -10).

A segunda Revolução Industrial adveio de um grande desenvolvimento tecnológico e de cobranças sobre os operários. Assim, devido à demanda cada vez mais exigir novas matérias-primas para colocar no mercado, surgiu dois modelos de organização de produção em massa, conhecidos como fordismo e taylorismo. O modelo primordial de estruturação da manufatura foi o taylorismo, que teve atuação interna nas indústrias por meio e um trabalho mecanizado, centrava a atividade na repetição de funções do proletário. Tal exercício não exigia uma reflexão, uma vez que o objetivo fundamental era a larga produtividade, como mostra: (DE MASI 2001, p. 42)

> A fábrica é lugar de esforço, dedicado exclusivamente, de forma capilar e maníaca, ao trabalho subordinado. “Você não é pago para pensar, mas para trabalhar”, teria dito Taylor drasticamente a um operário que ousava se organizar segundo a própria cabeça. Assim, o trabalho – que até o século XVIII ocupava um espaço circunscrito à vida e à mente humanas – transforma-se, com a expansão da
> industrialização, numa categoria hegemônica, capaz de imprimir toda a vida do indivíduo, do nascimento à morte. Até quando faz amor não é o operário que ama, é a máquina que ama por ele, como observa ironicamente Jean Paul Sartre. (DE MASI 2001, p. 42).

O modelo seguinte de Henry Ford acolheu o mesmo ideal do taylorismo, aumento da produtividade e diminuição das perdas de tempo na criação da matéria-prima. No entanto, no sistema fordista o operário consome o produto produzido, figurando na condição de consumidor fora das indústrias. (DE MASI, 2001, p. 107).

> Ao contrário de Taylor, Ford usa uma linguagem em que convivem o empresário, o ideólogo, o patriota, o profeta. Na prática, porém, o empresário vence sempre todos os outros. O fato é que o “Modelo T”, rigorosamente vestido de preto, foi posto à venda por menos de mil dólares, enquanto um Mercedes, que o comprador podia escolher na cor do seu gosto, custava 18 mil dólares. consome o
> produto produzido, figurando na condição de consumidor fora das indústrias. (DE MASI, 2001, p. 107).

A linha de montagem de Ford estabeleceu no interior das fábricas um padrão de organização, pois o sistema de produção evita que o trabalhador se desloque ou movimente para fora da zona de serviço. Por meio disso, a produção em série, dotada de pouco

movimento, ganha qualidade de tempo e a produtividade cresce, diferente do modelo anterior que grande parte do tempo era perdido, conforme aponta: (DE MASI, 2001, p. 107-108)

> A linha de montagem evita que o trabalhador se desloque ou se movimente para pegar um componente, porque leva as peças ao lugar preciso onde ele deve utilizá las. Desse modo, grande parte do tempo antes perdido pelos operários é incorporado na linha de montagem. O trabalho se parceliza posteriormente e perde qualidade; a produtividade cresce visivelmente. Onde enlouquecia a desordem das coisas, o perambular e o vozerio dos homens, agora reinam, soberanos, a precisão dos gestos, o silêncio das pessoas, a força da máquina. "Em outubro de 1913 gastavam-se nove horas e 54 minutos de trabalho para montar um motor; seis meses depois, com o método de montagem de linha móvel, esse tempo foi reduzido a cinco horas e 56 minutos." Em poucos anos a linha de montagem – posta no ponto, finalmente – conseguiu quadruplicar o rendimento de cada operário. Com o mesmo orgulho com que recorda esse sucesso, Ford observa: "O resultado claro da aplicação desses princípios é a redução para o operário da necessidade de pensar e a redução ao mínimo dos seus movimentos. Sempre que possível, o operário faz apenas uma coisa, com um só movimento. (DE MASI, 2001, p. 107-108).

Com a Terceira Revolução Industrial houve um novo momento social, uma nova sociedade contemporânea regida pelo avanço tecnológico, dando continuidade as mudanças provocadas pelas primeiras revoluções industriais. Entretanto, devido às modificações, a realidade moderna proporcionou insumos baratos de informação, como na ótica de: (WERTHEIN JORGE, 2000, p. 71)

> A expressão "sociedade da informação" passou a ser utilizada, nos últimos anos desse século, como substituto para o conceito complexo de "sociedade pós-industrial" e como forma de transmitir o conteúdo específico do "novo paradigma técnico-econômico". A realidade que os conceitos das ciências sociais procuram expressar refere se às transformações técnicas, organizacionais e administrativas que têm como "fator-chave" não mais os insumos baratos de energia – como na sociedade industrial – mas os insumos baratos de informação propiciados pelos avanços tecnológicos na microeletrônica e telecomunicações... (WERTHEIN JORGE, 2000, p. 71).

Além das transformações da tecnologia, verifica-se que com a revolução tecnológica interferiu nas relações de trabalho e trouxe facilidades no dia a dia das pessoas. No entanto, o mercado informacional é benéfico para o meio social e também causa redução de emprego, eliminando alguns tipos de serviços manuais, como exemplo a produção de manufatura movida a força humana. Por consequência disso, passou a se exigir qualificação para o mercado de trabalho e proteção social ao empregado com benefícios e direitos. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 298-299).

> Claro que a tecnologia, a despeito de diminuir a penosidade do trabalho, pode acabar reduzindo postos de trabalho e até eliminando alguns tipo de serviços manuais, mas

> isto não será, para a sociedade, um mal se o efeito benéfico que a automação possa trazer para a produção, para os consumidores e para a economia, possa refletir também no acréscimo da rede de proteção social (seguro-desemprego e benefícios previdenciários). Recorde-se, ademais, que a própria tecnologia pode gerar novas exigências em termos de trabalho e neste sentido a proteção social adequada consiste em fornecer à mão-de-obra possibilidades em termos de "inovação", "deslocamento", "reabsorção", e de "requalificação profissional". (SOUTO MAIOR, 2003, p. 298-299)

Com a rapidez que se propaga as informações, o acesso à tecnologia tornou-se privilégio de qualquer um, uma velocidade nunca vista, e que continua alterando o comportamento nas relações de trabalho. Por meio disso, a nova realidade é definida pela produção, transmissão e gestão de informações, tendo como critério a cognição do individual no ambiente laboral. (NAHMIAS SANDRO E ROSENDO KAREN, 2021, pág. 54).

Segundo Toffler (2003), surge uma nova realidade informacional, com estilos de vida diferentes e modos de comunicação diferentes. Verifica-se que as inovações atingem as estruturas.

Por todo exposto, a influência negativa dos novos meios tecnológicos inseridos no meio laboral criou prejuízos ao direito fundamental do trabalhador. Grande parte do dano infere-se nas cobranças do empregador fora da jornada de trabalho, ao passo que causam desgastes psicológicos para parte mais vulnerável da relação empregatícia e submissão constante ao poder do chefe. (NAHMIAS SANDRO E ROSENDO KAREN, 2021, pág. 55).

## 1.2 A subordinação excessiva na relação de emprego

O conceito de Ricardo Resende (2020), define que a relação de emprego é a união do trabalho humano sob subordinação. Já Delgado (2015), delimita que a ligação de trabalho compõe a síntese indissolúvel dos cinco elementos de fatos jurídicos, tendo como base a subordinação com maior destaque na união do vínculo de emprego.

O trabalho subordinado, no conhecimento de Amauri Mascaro Nascimento (2011), ocorre quando o empregado transmite total poder ao chefe da empresa para direcionar e fiscalizar sua função. Diante disso, o trabalhador se sujeita às consequências do controle patronal ao aplicar disciplinas regulamentadoras no estabelecimento.

De acordo com (MARTINS, 2011), a subordinação procede de um poder de direção, isso significa que o trabalhador se submete aos regulamentos, atividades do empresário e da organização hierárquica. Assim, detém a empresa o direito de monitorar os funcionários

dentro do ambiente de trabalho, estabelecer quais tarefas a ser desenvolvida e elaborar dispositivos a serem seguidos por todos os colaboradores.

Convém ressaltar que os meios de comunicação é um fato determinante de conexão na vida do trabalhador moderno, tendo em vista que mantém o homem sempre ligado ao trabalho. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 411-418).

Nas palavras de (NAHMIAS SANDRO E ROSENDO KAREN, 2021, p 68), pontua que “o excesso de conectividade, em especial nas relações de trabalho, é diretamente proporcional ao volume de labor”. Os meios informatizados quando associados a uma atividade de trabalho possibilita a fiscalização do serviço e invasão à vida privada do empregado. Portanto, negar que os avanços tecnológicos aumentam as horas trabalhadas implica em fechar os olhos para a realidade. (NAHMIAS SANDRO E ROSENDO KAREN, 2021, p. 68).

Devido a isso, o estabelecimento pode entrar em contato com funcionário a qualquer momento, por meio de rede social, interferindo no lazer para deliberar assuntos determinados pelo chefe da empresa, como formula: (SOUTO MAIOR, 2003, p. 300).

> O problema é que este tipo de empregado (pressupondo, então, para fins de nossa investigação as situações fáticas e jurídicas em que o alto empregado se apresente como um autêntico empregado, isto é, um trabalhador subordinado) tem sido vítima, pelo mundo afora, de jornadas de trabalho excessivas. Eles estão, freqüentemente, conectados ao trabalho 24 horas por dia, 07 dias na semana, mediante a utilização dos meios modernos de comunicação: celular; pager; notebook; fax etc... (SOUTO MAIOR, 2003 p. 300).

No ordenamento jurídico brasileiro, o artigo 3º, no seu parágrafo único, da Consolidação das Leis Trabalhistas, não faz distinção entre o trabalho realizado no ambiente de trabalho, da atividade exercida no domicílio do empregado, sob a ordem o chefe. Compondo a rede de informação:(SOUTO MAIOR, 2003, p. 300)

> O parágrafo único do art. 3o ., da CLT, prevê que não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição do trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual, o que implica dizer, que sob o ponto de vista da legislação, os ocupantes de altos cargos, estando subordinados e prestando serviços de forma não eventual e remunerada, são igualmente empregados. O serão, também, os diretores de sociedade anônima quando integrantes de uma grande estrutura empresarial e estejam sob a subordinação de um Conselho de Administração, que, como explica Octavio Bueno Magano, “é um órgão, composto, obrigatoriamente, pelos acionistas controladores, que, em petit comité, deliberam, em nome dos demais acionistas, controlando, pois a atuação dos diretores que não precisam ser acionistas e sua investidura no cargo tem em conta a sua aptidão para administrar a empresa . Caso contrário, os diretores não serão tidos como empregados, prevalecendo o entendimento contido no Enunciado n. 269, do TST, que, aliás, não faz a diferenciação proposta por Magano (SOUTO MAIOR, 2003 p. 300).

Pois bem, o fato de o empregador realizar atividades fora da jornada de trabalho, no seu descanso, coloca em requisito a subordinação do vínculo de emprego. Posto isso, a distância entre as partes da relação atenua o poder de controle do chefe sobre as atividades externas. Ocorre que, essa supervisão acaba interferindo na vida privada do funcionário e restringe seu direito ao lazer, como postula:(ALMEIDA, SEVERO, 2016, p. 40)

> A relação de trabalho reflete, como não poderia deixar de ser, a sociedade e que ela se estabelece. Essa urgência da vida contemporânea invade o ambiente de trabalho para determinar a necessidade de especialização contínua, de controle contínuo, de conexão contínua. Isso, porém, tem consequências graves, que afetam diretamente a vida privada e social do empregado. (ALMEIDA, SEVERO 2016, P. 40).

Mediante isso, a submissão pode ocorrer por fixação de metas, mesmo sendo uma diligência comum realizadas por várias empresas e, comprova que o mesmo se submeteu a trabalhar além do estipulado. Contudo, essas cobranças via internet fazem inexistir uma relação de trabalho, como assinala: (BELMONTE, 2007, p. 303)

> Ainda que não se configure o controle permanente decorrente da prestação on line, a prestação de contas periódica, consistente unicamente no resultado do trabalho, para o cumprimento de metas e avaliação da produção, poderá denunciar a existência do vínculo empregatício. (BELMONTE, 2007 p. 303).

Não só pela rede informacional que se observa os abusos decorrentes do empregador, ao ponto que as cobranças excessivas ocorrem também durante a rotina de trabalho. Com isso, são pressionados a aceitar as vontades da instituição por pavor do desemprego e das exigências do mercado de trabalho que está em constante busca de uma qualificação mais favorável. Exposto isso, o empregador não vê outra forma a não ser negar seu direito ao descanso para exercer jornadas de trabalho que violam seu direito fundamental em desconectar da relação de trabalho. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 301).

> Traduzindo, os altos empregados estão sujeitos a jornadas de trabalho extremamente elevadas, interferindo, negativamente em sua vida privada. Além disso, em função da constante ameaça do desemprego, são forçados a lutar contra a "desprofissionalização", o que lhes exige constante preparação e qualificação, pois que o desemprego desses trabalhadores representa muito mais que uma desocupação temporária, representa interrupção de uma trajetória de carreira, vista como um plano de vida, implicando crise de identidade, humilhação, sentimento de culpa e deslocamento social. Em suma, a sua subordinação ao processo produtivo é intensa, corroendo sua saúde e desagregando sua família. Veja-se, por exemplo, que muitos sequer têm tido tempo para tirar férias, pois que, diante do quase inesgotável acesso a fontes de informações e por conta das constantes mutações das complexidades empresariais, ficar muitos dias desligado do trabalho representa, até mesmo, um risco para a manutenção do próprio emprego. (SOUTO MAIOR, 2003 p. 301).

A tecnologia atribuiu um agravamento maior da subordinação do empregado e uma menor vigilância dos direitos trabalhistas brasileiros. Conforme aponta Martins (2011.p. 142), existe uma nova forma de subordinação que decorre do meio virtual, trata-se da telessubordinação ou subordinação virtual, uma submissão indireta, ou seja, o empregado não está fisicamente no estabelecimento de trabalho, mas está vinculado a empresa através do computador.

Por ser um cumprimento de tarefas à distância, conclui-se que o subordinado tem diversas desvantagens, a carga excessiva de trabalho possibilita que o mesmo não goze de férias e não tenha um repouso semanal saudável. Como não tem um controle eficaz da jornada de trabalho por parte da pessoa jurídica e, nem delimitam as horas trabalhadas, acabam lucrando em cima do empregador. Desse modo, o chefe do departamento não pode definir aos seus funcionários a execução de atividades em excesso. (MARTINS 2011. p. 144).

.

# 2 DIREITO A DESCONEXÃO

## 2.1 Direito fundamental do empregado à desconexão

Nas palavras de Márcia Vieira Maffra, (2015, pág. 508) o direito à desconexão, é o direito de redução da carga de trabalho de modo a respeitar os limites da vida profissional e pessoal. Já para Jorge Luiz Souto Maior (2003, pág.297) em seu sentido leigo é o não-trabalho, mas numa interpretação técnico-jurídica, visa identificar a existência de um bem da vida, cuja proteção em juízo é a do trabalhador.

Ainda na visão do jurista Jorge Luiz Souto Maior, esclarece como o direito ao não - trabalho: (SOUTO MAIOR, 2003, p. 298)

> Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 298).

O direito à desconexão, é o direito do empregado de usufruir do descanso garantido pela norma constitucional, em que o detentor da garantia tem um tempo livre das obrigações laborais, uma vez que é dotado de imprescindibilidade para existência de uma condição digna do trabalhador, não podendo, portanto, ser minorados ou extintos  Ademais, o descanso por ser preservação fundamental não pode ser reduzido, indispensável nas relações empregatícias a limitação da jornada de trabalho e o repouso semanal, sob pena de violar o direito fundamental do tutelado, conforme: (DELGADO, 2015, p. 182)

> Em poucas palavras, é o direito de usufruir o descanso constitucionalmente tutelado, o qual, por se tratar de direito fundamental, não pode ser mitigado, visto serem direitos dotados de imprescindibilidade para existência de uma condição digna, não podendo, portanto, ser minorados ou extintos, sob pena de  afrontar a integridade e dignidade do trabalhador, pois: "onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva" (DELGADO, 2015, p. 182).

O direito à desconexão também designa que funcionário, ao finalizar o expediente, mantenha-se distante do ambiente de trabalho totalmente, para usufruir dos momentos de lazer em família e prevenir que o chefe da empresa não interfira na vida íntima e privada do subordinado, como nas palavras seguinte: (CASSAR, 2015, p.618)

> O trabalhador tem direito à "desconexão", isto é, a se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado. família e prevenir que o chefe de trabalho não interfira na vida íntima e privada do subordinado. (CASSAR, 2015, p.618).

Os direitos ao descanso e ao lazer são tidos como fundamentais, conforme destaca: (NASCIMENTO, 2011, p. 767):

> Outro direito fundamental do trabalhador é o direito ao descanso. O tempo livre permite ao homem o desenvolvimento integral da sua personalidade quando se dedica a outras atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitem o convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, prática desportiva, leitura de jornais e revistas, passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria da sua condição social. O lazer atende à necessidade de libertação, de compensação às tensões da vida contemporânea, e é uma resposta à violência que se instaurou na sociedade, ao isolamento, à necessidade do ser humano de encontrar-se consigo e com o próximo, sendo essas, entre outras, as causas que levam a legislação a disciplinar a duração do trabalho e os descansos obrigatórios. (NASCIMENTO, 2011, p. 767).

Pois bem, no Brasil, o valor social do trabalho é uma garantia fundamental que está diretamente ligado a proteção do empregado. Diante disso, ao trabalhador brasileiro é assegurado o direito de desconectar do ambiente de trabalho, ter uma remuneração proporcional, como também um momento de lazer, como preconiza e garante o art. 6° da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), o qual coloca o trabalho e o lazer no mesmo nível como direitos fundamentais do empregado, mostrando que ambos têm a mesma proteção estatal.

Consoante o artigo 7º inciso, XIII, XV, é direito dos trabalhadores urbanos e rurais a limitação de jornada de trabalho e um repouso semanal remunerado. (artigo 7º, CRFB). O Estado brasileiro busca instituir instrumentos normativos coerentes com direito fundamental do trabalho ao tratar da esfera trabalhista, portanto, devem ser celebrados nos estreitos limites do próprio texto constitucional, não podendo estipular jornada de trabalho que ultrapasse o permitido em lei. (BEZERRA LEITE, 2020, p. 117).

Por meio disso, não litiga ao empregado, tampouco a empresa, determinar carga horária máxima de trabalho ao trabalhador. Sendo expresso na Constituição Federal, em seu Título II – Dos direitos e garantias fundamentais – "duração do trabalho norma não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho". (artigo 7º, XIII).

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
> XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

Assim sendo, normas delimitadoras de horas máximas por dia de trabalho, deve primar pela proteção dos funcionários quanto à sua saúde e outros direitos fundamentais garantidos constitucionalmente. (CRFB).

Diante desse contexto, é que se atribui ao direito à desconexão o status de direito fundamental individual e coletivo, encontrando referência na Carta Magna, o qual predomina como princípio implícito e, deriva do direito à privacidade e ao lazer, da limitação da jornada de trabalho, dos períodos de descanso, conforme apresenta: (SCALZILLI, 2020, p.655)

> Entende-se o direito à desconexão como um direito fundamental implícito no ordenamento jurídico, o qual deriva do direito à privacidade e ao lazer, da limitação da jornada de trabalho, dos períodos de descanso (intervalos intra e interjornada, repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas) e também do princípio da dignidade da pessoa humana, que visa a preservar o direito à saúde, à segurança, ao lazer e à vida privada, preservando a cidadania. (SCALZILLI, 2020, p.655).

No mesmo sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943) é resultado de um processo de conquistas dos trabalhadores ao longo dos anos, e é responsável por elencar diversos direitos que garantem uma melhor estruturação do sistema de emprego e também da relação do empregado com o empregador.

Ao explorar o artigo 4º da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, as relações de emprego são controladas pelo sistema capitalista, impõe ao empregado tempo e disposição à empresa, ou seja, está sujeito ao poder diretivo da Instituição, sendo uma direção relativa limitada pela jornada de trabalho. O modelo de capital exige do trabalhador moderno dedicação total ao estabelecimento com obtenção de maior serviço em troca de salário. (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 37).

A respeito do artigo 62, I, da CLT da Consolidação das Leis do Trabalho, por mais que a mesma excluem de seu Capítulo II – Da duração do trabalho – tanto “os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho” (Artigo 62, I, da CLT), quanto os “os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento

ou filial" (Artigo 62, II, da CLT). Parte da doutrina e a jurisprudência dos Tribunais fundamenta que o dispositivo infraconstitucional não é compatível com a Norma Fundamental. Como dispõe o Enunciado n.º 17 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho no seguinte entendimento: (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2007)

> 17. LIMITAÇÃO DA JORNADA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. DIREITO CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADO A TODOS OS TRABALHADORES. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT. A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo se por inconstitucional o art. 62 da CLT. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho,2007)

Tendo como base o direito à desconexão "se desligar, concretamente, do trabalho", existem fatores que atinge os direitos fundamentais do empregado: (CASSAR, 2010, p. 162)

> Portanto, o direito à desconexão ou ao não trabalho perpassa por quatro elementos: o estresse enfrentado pelo trabalhador por ter que se manter o tempo todo atualizado, causando, além da fadiga mental, em alguns casos, o vício (doença relacionada ao trabalho); o direito ao descanso sem reflexos do trabalho (reposição das energias e higiene mental); o direito à privacidade e intimidade; direito a trabalhar menos, ou ao limite de trabalho (direito à saúde). (CASSAR, 2010 p. 162).

Outro fator importante que afeta o direito fundamental de se desconectar, é o medo do desemprego, diversos funcionários estão subordinados ao chefe do estabelecimento e temem a perda de seus serviços, com isso ficar muitos dias desligado do trabalho representa, até mesmo, um risco para a manutenção do próprio emprego. (SOUTO MAIOR, p. 301, 2003).

> Em suma, a sua subordinação ao processo produtivo é intensa, corroendo sua saúde e desagregando sua família. Veja-se, por exemplo, que muitos sequer têm tido tempo para tirar férias, pois que, diante do quase inesgotável acesso a fontes de informações e por conta das constantes mutações das complexidades empresariais, ficar muitos dias desligado do trabalho representa, até mesmo, um risco para a manutenção do próprio emprego. (SOUTO MAIOR, p. 301, 2003).

Dessa forma, o direito à desconexão é fundamental e está sob ameaça, passa despercebido na esfera trabalhista, uma vez que o empregado nos períodos de descanso nega sua garantia para atender vontades do superior hierárquico, conforme mostra: (SOUTO MAIOR, p. 296-313, 2003)

> 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 descanso. (SOUTO MAIOR, p. 296-313, 2003).

Ainda consoante com Jorge Luiz Souto Maior, as normas jurídicas de direito fundamental é fator dignificante da pessoa humana e fomenta a proteção do indivíduo inserido no mercado de trabalho. Tal modo, torna-se um desafio regular os abusos decorrentes da má sistematização da carga horária de trabalho dentro das empresas, de modo que os fundamentos e as funções do direito do trabalho não se amoldam fielmente aos novos modelos de organização do trabalho. Por consequência, a nova descrição de serviço sem observância ao intervalo intrajornada, contraria toda evolução histórica e social, jogando-se fora as garantias fundamentais de preservação da dignidade da pessoa humana. (SOUTO MAIOR, p. 296-313, 2003).

## 2.2 A dignidade do trabalho e a desconexão como direito humano

A adoção da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, trouxe inúmeros benefícios para os indivíduos de todo o mundo, nela ficou reconhecido a dignidade humana inerente a todos os membros. Então, ficou imposto em seu art. 1º as seguintes considerações: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos e, dotados que são de razão e consciência, devem comportar-se fraternalmente uns com os outros”. (DUDH 1948).

Com isso, os princípios e garantias fundamentais foram adotados na Constituição Federal de 1988 (CRFB/1988), adequá-se como indicador de sistematização e interpretação das demais leis encontradas no ordenamento jurídico brasileiro, para evitar abusos e a violação da dignidade da pessoa humana. Ainda determina, dentre os fundamentos da República Federativa do Brasil, ―[...] os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa‖ (artigo 1º, inciso IV, CRFB/1988).

Importante mencionar que o direito do trabalho além de um direito fundamental previsto no artigo 1. ° da (CRFB), também é um ditame social, conforme dispõe o art. 6º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) que, garante ao indivíduo o exercício e usufruto deles em condições de equidade, para ter uma garantia de proteção ao direito do empregado.

> Trata-se, sem dúvida, de relevante instrumento para implementar e assegurar a todos uma existência digna, como estabelece o art. 170, caput. O Estado deve fomentar uma política econômica não recessiva, tanto que, dentre os princípios da ordem econômica, sobressai a busca do pleno emprego (art. 170, VIII). Aparece como fundamento da República (art. 1.º, IV), e a ordem econômica, conforme os ditames

> da justiça social, funda-se na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa. (LENZA, 2020, p. 869).

O princípio da dignidade da pessoa humana, integra-se na indispensável essência antropológica constitucional organizacional do Estado de Direito. (CANOTILHO, 2010, p. 249).

No que vincula o fundamento humano, é o fato de ser o mais notório dentro do ordenamento jurídico brasileiro, pois é usado como interpretação e serve como preceito fundamental na aplicação de todo o direito vigente, tanto público, quanto privado. A premissa em questão concretiza a ordem jurídica, à medida que coloca a pessoa humana no epicentro, que passa a ter valor basilar no direito. Desse modo, desempenha o papel essencial na revelação de novos direitos, não inscritos no catálogo constitucional. (SARMENTO, 2010, p. 114).

No direito trabalhista, pode-se afirmar que o trabalhador ao filiar no ramo de trabalho não perde a sua dignidade, muito menos passa à natureza de objeto. Sendo, o labor intrínseco ao homem, pois é mediante a isso que o empregado garante as condições existenciais mínimas para uma vida saudável e digna, constituindo o principal mecanismo de sua dignificação. Nesse sentido: (VECCHI, 2011, p. 120 – 121)

> Ora, ao adentrar numa relação de emprego, o empregado não perde sua condição de pessoa humana, de cidadão. Nas relações de emprego, o empregado necessita que os vários aspectos de sua personalidade, como emanações/projeções de sua dignidade, sejam respeitados. Não basta receber salário e ter assegurados os direitos sociais, mas é impostergável ser tratado com dignidade e respeito16. Ora, num ordenamento jurídico democrático de direito fundado na dignidade da pessoa humana o que se requer é a proteção integral da pessoa humana, visto a unidade e indivisibilidade de todas as dimensões dos direitos fundamentais. (VECCHI, 2011, p. 120 – 121).

Todavia, a dignidade da pessoa humana é égide da Magna Carta e, em seguimento, dos direitos fundamentais, individuais e sociais do homem. De modo que o empregado não pode ser tratado como mero produto, mas sim como sujeito de direitos.

Entretanto, ao inserir o tema direito da desconexão, traz um paradoxo do trabalho dignificar o homem, no ordenamento jurídico brasileiro reconhece o direito a dignidade humana, tais como o direito ao lazer, à saúde e ao descanso. Nesse sentido, é o trabalho que retira a dignidade do tempo de vida do operário, pois está à mercê de servir ao chefe, impondo barreiras enquanto pessoa na medida em que avança sobre seu valor humano. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 296).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Convenção n. 29.º, adotou formas de efetivar a dignidade do trabalho humano: o primeiro deles se refere às

relações de trabalho coletivas (liberdade de associação, liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva); os outros três correspondem a formas indignas de prestação individual de trabalho, como a eliminação de todos os meios de trabalho forçado ou obrigatório. (OIT- C029).

Ainda, colocando o homem em consonância com sua dignidade, o artigo 24.° da Declaração Universal dos Direitos diz que "toda pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas". (DUDH 1948).

Assim, a não obtenção da dignidade retira a convivência familiar, estudos, projetos de vida, entre outros. Por consequência, a violação ao direito à desconexão ofende a vida digna do empregado e implica diretamente na justa indenização pelo estabelecimento.

Nota-se, outro meio de lesão à dignidade da pessoa humana, a tecnologia, uma vez que escraviza o funcionário a ter contato direto com a empresa e o mercado de trabalho, sempre se atualizando a novas informações ou exigências a ser prestadas, como mostra perfeitamente: (SARLET E RIEFFEL, 2018, p.127-128)

> Outro aspecto digno de nota é que, a depender do uso, a tecnologia pode escravizar o Homem aos meios de informação, transformando o prazer em necessidade de estar informado e, nessa medida, sempre atualizado para se manter no mercado de trabalho. O direito à desconexão seria, pois, dentre outras, uma derivação direta do direito à saúde e do direito à integridade física e psíquica, pautado em uma principiologia constitucional em que se destaca a dignidade da pessoa e a garantia aos valores sociais do trabalho. (SARLET E RIEFFEL, 2018, p.127-128).

É de suma importância a observância ao princípio constitucional, pois renova a força do trabalhador e é uma opção para que se construa uma sociedade saudável com a concessão de repouso semanal, garantindo constitucionalmente a limitação de jornada. (ALMEIDA, SEVERO, 2016, p. 14, 15).

# 3 NECESSIDADE EM LIMITAR A JORNADA DE TRABALHO

## 3.1 Alguns impactos da Reforma Trabalhista na jornada de trabalho

Os legisladores, ao atuar em prol da Nova Reforma Trabalhista, pareceu repetir o roteiro do filme “DE VOLTA AO FUTURO”, onde buscou valorizar a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), colocando-a em direção ao futuro. (NAHMIAS SANDRO E ROSENDO KAREN, 2021, pág. 23).

A nova Lei n. 13.467/2017, anuída no Congresso Nacional em 11 de julho de 2017, esclareceu a notoriedade de se fazer a Reforma, tendo como consequência o aumento de empregos no Brasil e sua eficácia na economia, como mostra o Parecer da Reforma: (PARECER DA REFORMA, 2017, p.20)

> Escudada no mantra da proteção do emprego, o que vemos, na maioria das vezes, é a legislação trabalhista como geradora de injustiças, estimulando o desemprego e a informalidade. Temos, assim, plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia (...) (PARECER DA REFORMA, 2017, p.20).

No entanto, com a aprovação das alterações normativas, verificou -se, na prática, o insucesso na modernização da CLT. Seu objetivo de impulsionar a economia e diminuir o desemprego no país obteve retrocesso na proteção do trabalhador, parte mais vulnerável da relação laboral, pois quanto ao controle de jornada de trabalho e proteção à saúde física psíquica do trabalhador não trouxe nenhum avanço. (NAHMIAS SANDRO E ROSENDO KAREN, 2021, pág. 23).

A Reforma Trabalhista trouxe em seus diversos artigos maior flexibilização da jornada, como também mudanças nas relações de trabalho, “retirou da centralidade a pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica.” (DELGADO, 2019, pág. 275).

Por meio disso, a reformação, ao ser consagrada no ordenamento jurídico, veio para assolar garantias e direitos trabalhistas já estabilizados e aumentar o poder do empregador sob trabalhador brasileiro. Ademais, as normas trabalhistas em sede de flexibilização depreciaram o papel judicial trabalhista, como mostra de Maurício Godinho Delgado a seguir: (DELGADO, 2019, pág. 275)

> Realmente, a reforma trabalhista implementada pela Lei n. 13.467/2017 suprimiu ou encolheu garantias e direitos trabalhistas sedimentados, elevou o poder unilateral do empregador na gestão do contrato de trabalho, desregulamentou e/ou flexibilizou,

> em distintos pontos, a imperatividade das normas trabalhistas, exacerbou os poderes flexibilizatórios da negociação coletiva sindical. Se não bastasse, diminuiu, sem dúvida, o papel do processo judicial trabalhista como instrumento de efetividade do Direito do Trabalho na economia e na sociedade brasileiras. (DELGADO, 2019, pág. 275).

Em convergência ao conceito de Maurício Godinho Delgado (2019, pág. 1024), a jornada de trabalho é o intervalo em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude de uma subordinação contratual. Assim, o período de labor é regido por uma carga horária máxima de prestação de serviço, e se estender como hora extra remunerada, isso, é de grande relevância no cotidiano trabalhista e no conjunto das regras inerentes ao Direito do Trabalho. (DELGADO, 2019, pág. 1024).

Dito isso, a norma trabalhista determina a duração normal da jornada trabalhada que não exceda 8 horas, como aponta o Caput do artigo 58 da CLT:

> Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

As mudanças realizadas pela Reforma Trabalhista no art. 58 da CLT dizem respeito às horas itinerantes, horas reguladas tanto pelo texto antigo do § 2º do art. 58 (cuja redação foi modificada pelo art. 1 º da Lei n. 13.467 /2017.

Diante disso, horas in itinere é um dos impactos negativo pós-reforma, pois trouxe modificação expressa no inciso 2. ° do artigo 58 da CLT, uma vez que o tempo consumido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho, por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho por não ser à disposição do empregador. (Redação dada pela Lei n.º 13.467, de 2017).

Conforme o inciso 2 do artigo 58, as horas intinerantes foram suprimidas de seu texto normativo, sendo possível a concessão do direito via negociação coletiva, dificultando-se o seu acesso. Essa supressão de direitos evidencia-se um retrocesso social, pois ofende a dignidade da pessoa humana e o valor social. (NAHMIAS SANDRO E ROSENDO KAREN, 2021, pág. 23).

A extinção da garantia, é uma grande perda para o trabalhador, especialmente àqueles situados na área rural, em que as horas in itinere são mais comuns e relevantes. Diante disso, pode ocorrer a redução substancial da renda salarial dos que vivem em área rural, tendo

em vista que o deslocamento para a empresa é um empecilho não gera tempo à disposição do empregador. (DELGADO, DELGADO, 2017, pág. 122).

Outro fator impactante da jornada de trabalho promovida pela Lei n. 13.467/2017, estende- se ao art. 59, § 5º, da CLT, permite que banco de horas seja pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. Ademais, no inciso § 6º, concede esse regime de compensação de jornada por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (DELGADO, DELGADO, 2017, pág. 75).

> Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
>
> § 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)
>
> §6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

O padrão de inconstitucionalidade previstos nos artigos citados é um desrespeito à Constituição, uma vez que permitem a compensação anual da jornada, por acordo individual, escrito ou tácito, entre empregado e empregador. À vista disso, com a concessão dos regimes de compensação por via individual, como no caso da jornada de 12 x 36, tal comando ultrapassa o percurso semanal constitucional de 44 (quarenta e quatro) horas, como explica (DELGADO, DELGADO, 2017, pág. 75).

> O mesmo padrão de inconstitucionalidade, a propósito, está previsto no art. 59-A da CLT, em sua redação promovida pela Lei n. 13.467/2017, ao autorizar o empregado e o empregador a estabelecerem jornada de 12 x 36 (doze por trinta e seis), por acordo individual escrito. Note-se que "a jornada 12 x 36 (doze por trinta e seis) constitui regime de compensação, em que a elevação da jornada para 12 (doze) horas, em um dia, é compensada com a folga por 36 (trinta e seis) horas consecutivas. O regime também implica jornadas semanais alternadas de 36 (trinta e seis) e 48 (quarenta e oito) horas, de modo que o extrapolamento da jornada semanal constitucional de 44 (quarenta e quatro) horas, em uma semana, compensa-se com a redução da jornada na outra semana". Na hipótese do art. 59-A da CLT, conforme redação imposta pela Lei n. 13.467/2017, também é obrigatória a observância do limite fixado pelo art. 7º, XIII, da Constituição. Isso significa que a jornada de 12 x 36 somente pode ser pactuada pelos instrumentos formais da negociação coletiva trabalhista. (DELGADO, DELGADO, 2017, pág. 75).

Partindo desse pressuposto de inadequação da Lei n. 13.467/2017, o art. 59-B da CLT, autoriza a prestação de horas extras, além da duração prevista pelo regime de compensação, inclusive no caso de banco de horas. (DELGADO, DELGADO, 2017, pág. 75).

Em outro dispositivo que impactou depois da Reforma Trabalhista é o da flexibilização da negociação coletiva de trabalho, com a instituição da prevalência do negociado sobre o legislado, pelo art. art. 611-A, caput, da CLT, conforme dispõe:

> Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; li - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; TV - adesão ao programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei n. 13.189, de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XN - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa".

Nessa mesma situação, o efeito da reforma, em exposição ao art. 611-A, XII, da CLT, concede o enquadramento do grau de insalubridade por instrumento coletivo negociado, uma vez que prevê a desnecessidade de licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho quando pretende-se prorrogar, por meio de norma coletiva, a jornada de trabalho em ambientes insalubres. (DELGADO, DELGADO, 2017, pág. 80).

Em conformidade ao entendimento de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017), há uma ambiguidade nos dispositivos pós-reforma, sendo uma afronta aos direitos trabalhistas e um eventual retrocesso celebrado pela negociação coletiva. Portanto, com as leis internacionais fixadas pelo Brasil e pela legislação federal trabalhista não se aplicaria às pessoas humanas que se sustentam pelo seu trabalho, caso haja negociação coletiva que elimine direitos e garantias em vigência, diante disso, o Poder Judiciário não

poderia atuar para corrigir semelhante gravíssima lesão de direitos. (DELGADO, DELGADO, 2017, pág. 80-81).

A existência do mecanismo inserido no artigo Art. 611-A da CLT que sobrepõe a lei já é o suficiente para gerar insegurança jurídica, doando todo o poder ao empregador para definir quais direitos o empregado possui. Tais atos normativos não apresentam nenhuma harmonia com o seguimento constitucional e leis trabalhistas vigentes no País que discorrem sobre a matéria de respeito aos direitos individuais e sociais trabalhistas. (DELGADO, DELGADO, 2017, pág. 81).

## 3.2 Entendimentos dos Tribunais e o reconhecimento do direito à desconexão como direito fundamental

O direito a desconexão, mesmo não expresso em lei, os juristas vêm firmando jurisprudências em reconhecer que o trabalho em jornada excessiva impede o trabalhador de desconectar-se das atividades laborais e merece mais do que um pagamento de horas extras, pois entendem essa violação como dano existencial na vida de um empregado e fere o princípio fundamental da dignidade humana. Desse modo, a jurisprudência no Brasil vem apresentando mudanças em suas decisões e deixando claro o respeito ao direito de desconexão. (ALMEIDA e COLNAGO, 2016. P 113-126).

Nessa corrente, uma decisão antiga de 2014 do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª região (TRT24ª) tem se manifestado à tese dos trabalhadores com relação ao direito a se desconectar nos períodos livres, como se verifica a seguir:

> DIREITO À DESCONEXÃO. VIOLAÇÃO. DANO MORAL. O direito à desconexão ou ao tempo livre (para descanso, lazer etc.) é um direito fundamental expressamente previsto na Constituição Federal e em diversos diplomas legais internacionais, que tem por objeto a preservação: a) do trabalhador - sob as vertentes fisiológica, psicológica, sociológica, política e espiritual; b) da sociedade - sob a vertente econômica. A violação ao direito à desconexão ofende os direitos da personalidade e caracteriza dano moral. (TRT-24 00009495820105240041, Relator: JÚLIO CÉSAR BEBBER, 1ª TURMA, Data de Publicação: 22/05/2014).

O Relator Júlio César Bebber da 1ª TURMA, do TRT-24, proferiu decisão a favor do empregado, tendo em vista sua submissão habitual em cumprir jornadas de aproximadamente 12h por dia, sendo suas folgas suprimidas pela empresa. Desta forma, o

voto da turma pautou-se na violação ao direito à desconexão, na ofensa dos direitos personalidade e dano mora cumulado com restituição da lesão causada. Com isso, o Poder Judiciário atua em prol de corrigir os erros normativos, utilizando-se do paradigma constitucional, no caso da violação ao direito, vincula-se a uma posição de direito fundamental de se desconectar. (TRT-24 00009495820105240041, Relator: JÚLIO CÉSAR BEBBER, 1ª TURMA, Data de Publicação: 22/05/2014).

Em conformidade com o Tribunal, independentemente de o empregador estar na função de ordenar serviço ao empregador em certas condições de trabalho, seu ato pode se configurar como ato ilícito quando exercer seu direito de forma abusiva, sendo contrário a lei, como mostra: (SOUTO MAIOR, 2003, p. 309)

> Em conformidade com os artigos acima citados, independentemente de se considerar estar o empregador no exercício de um direito ao exigir serviço em certas condições de trabalho, obrigando-se apenas a uma contraprestação determinada por lei, seu ato pode se configurar como ato ilícito quando exercer seu direito abusivamente, isto é, fora dos limites impostos pelo fim econômico ou interesse social, pela boa-fé ou pelos bons costumes, dando origem à obrigação de pagar uma indenização, que não se limitará, evidentemente, ao valor fixado na legislação trabalhista, vez que a expressão pecuniária que esta contém não é o valor pré-fixado de eventual lesão que venha a sofrer a pessoa humana no exercício de trabalho por conta alheia. (SOUTO MAIOR, 2003 p. 309).

Assim, a não obtenção do direito retira a convivência familiar, estudos, projetos de vida, entre outros. Por consequência a violação ao direito à desconexão ofende a vida digna do empregado e implica diretamente na justa indenização pelo estabelecimento, como mostra outra decisão mais recente da Primeira Turma do TRT-3 – RO, proferida pelo Relator Luiz Otavio Linhares Renault: (TRT-3-RO: 00115848420175030026 MG 0011584-84.2017.5.03.0026. Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Data de Julgamento: 23/03/2022, Primeira Turma, Data de Publicação: 25/03/2022)

> VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL. A supressão de tempo para que o trabalhador se realize, como ser humano, pessoal, familiar e socialmente é causadora de danos morais. Viver não é apenas trabalhar; é conviver; é relacionar-se com seus semelhantes na busca do equilíbrio interior e exterior, da alegria, da felicidade e da harmonia, consigo próprio, assim como em toda a gama das relações sociais materiais e espirituais. Quem somente trabalha, dificilmente é feliz; também não é feliz quem apenas se diverte; a vida é um ponto

> de equilíbrio entre o trabalho e o lazer, de modo que as férias, por exemplo, constituem importante instituto justrabalhista, que transcende o próprio Direito do Trabalho. Com efeito, configura-se o dano moral, com coloração existencial, quando o empregado tem ceifada a oportunidade de dedicar-se às atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o lazer, a cultura, vilipendiado ficando o princípio da dignidade da pessoa humana - artigo 1º, III, CRF. Consoante Sartre, "Ter, fazer e ser são as categorias cardeais da realidade humana. Classificam em si todas condutas do homem" (O Ser e o Nada), sem as quais, acrescento, em sua comunhão, carece a pessoa humana daquilo que o mesmo filósofo denominou de "transcendência-faticidade". Nos casos de jornadas de trabalho extenuantes, o trabalhador é explorado exaustiva, contínua e ininterruptamente, retirando do prestador de serviços a possibilidade de se organizar interiormente e externamente como pessoa humana, sempre e sempre em permanente evolução, desprezado ficando, de conseguinte, o seu projeto de vida. A sociedade industrial pós-moderna tem se pautado pela produtividade, pela quantidade e pela qualidade, pela multifuncionalidade, pelo sistema just in time, pela competitividade, pela disponibilidade full time, pela conexão permanente e pelas metas, sob o comando, direto e indireto, cada vez mais intenso e profundo do tomador de serviços, por si ou por empresa interposta. Nessas circunstâncias, consoante moderna doutrina, desencadeia-se o dano moral com conotação EXISTENCIAL, DE CUNHO NITIDAMENTE EXTRAPATRIMONIAL. (TRT-3 - RO: 00115848420175030026 MG 0011584-84.2017.5.03.0026, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Data de Julgamento: 23/03/2022, Primeira Turma, Data de Publicação: 25/03/2022).

A jurisprudência do TST reconhece o direito à desconexão do trabalho em lides a respeito de sobreaviso, jornadas de trabalho excessivas e uso do telefone celular corporativo, em que ficou caracterizado o estado de alerta constante do trabalhador brasileiro. (GAURIAU,2020, pág. 152).

Em compatibilidade ao exposto, o relator Leonardo Dias Borges, da primeira turma do TRT-1 do Rio de Janeiro, reconheceu o direito de desconexão do reclamante, pois o mesmo possuía plantão técnico de duração de uma semana, se iniciava na sexta-feira, e se estendia até a próxima sexta-feira, até o término do expediente e realizado por escala, que havia 3 pessoas na equipe, então, por mês, faziam 1 ou 2 plantões; que durante os plantões, poderiam ser chamados a qualquer hora, por exemplo, às 21:00 ou às 06:00horas. Ademais, o empregado tinha o dever de esperar a chegada do cliente em até 2 horas e resolver o problema em até 4 horas, em razão disso não poderia viajar com a família e fazer outras coisas, pois tinha que ficar com o celular direto à mercê da empresa. Desse modo, o jurista usou instrumentos garantidos constitucionalmente para dispor admitir a capacidade do empregado. (TRT-1 - RO: 01007857620165010059 RJ, Relator: LEONARDO DIAS BORGES, Data de Julgamento: 08/05/2019, Décima Turma, Data de Publicação: 24/05/2019).

> ADICIONAL DE SOBREAVISO. DIREITO À DESCONEXÃO. Em que pese o artigo 244 da CLT referir-se à categoria dos ferroviários, quanto ao adicional de sobreaviso, nada impede a sua aplicação a empregados que exercem outras atividades, por analogia, ainda mais que se trata de norma de proteção à saúde e higidez do empregado. Nestes termos, inclusive, a súmula nº 428 do c.TST. A qualquer cidadão é garantido o direito constitucional ao lazer, ao descanso, sendo este imprescindível inclusive para a higidez física e mental de qualquer ser humano. Assim, manter o trabalhador conectado ao trabalho nos momentos em que deveria descansar, os colocando à disposição do trabalho por meio de aparelho móvel, fere o que modernamente vem sendo chamado de direito à desconexão do empregado. Recurso que se nega provimento.
> (TRT-1 - RO: 01007857620165010059 RJ, Relator: LEONARDO DIAS BORGES, Data de Julgamento: 08/05/2019, Décima Turma, Data de Publicação: 24/05/2019).

Outro caso julgado em observância ao direito de se desconectar do labor, mostra o cenário de uma empregada em plena pandemia da COVID-19 não poderia deixar de atender às convocações da Instituição para o trabalho, sendo passíveis de punições aplicadas. No entanto, a empregada se recusou a realizar jornadas exaustivas, e o empregador aplicou suspensão disciplinar pela recusa ao ambiente de trabalho excessivo. Verifica-se a falta de humanidade e compaixão diante de uma conjuntura pandêmica. Por fim, decide sabiamente o relator Elvecio Moura: (TRT-18 00100956420225180011, Relator: ELVECIO MOURA DOS SANTOS, 3ª TURMA, Data de Publicação: 19/09/2022)

> A) IMPOSIÇÃO DE LABOR AOS DOMINGOS E FERIADOS. RECUSA À CONVOCAÇÃO. APLICAÇÃO DE SUSPENSÃO DISCIPLINAR. RESTITUIÇÃO DOS DESCONTOS SALARIAIS. É legítima a recusa de se trabalhar em dias de repouso e feriados se a convocação não estiver lastreada em um dos requisitos do art. 61 da CLT, a saber: "fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto". Recurso desprovido, no particular.
> B) INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Sofre dor moral o trabalhador que tem processo administrativo disciplinar instaurado contra si e que o pune com suspensões e descontos salariais por recusar, legitimamente, a trabalhar em dias de repouso e feriados. Recurso provido em parte apenas para redução do valor indenizatório. (TRT18, ROT - 0010095-64.2022.5.18.0011, Rel. ELVECIO MOURA DOS SANTOS, 3ª TURMA, 19/09/2022)

Portanto, a doutrina mostra que o direito à desconexão vem ganhando maior importância na esfera jurídico trabalhista, nasce como um direito subjetivo do trabalhador que não possui controle de jornada, bem como não tem jornada definida, e caso fique que comprovada a inobservância por parte do empregador do direito à desconexão do empregado, sem qualquer vigilância de jornada, deve haver uma indenização, além do pagamento de horas extras, considerando o ilícito praticado. (GAURIAU,2020 pág. 162).

# 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O que se demonstrou com esta abordagem, do direito à desconexão do trabalho, é que a tecnologia trouxe novas formas de trabalho, mas esta tribulação está longe de quebrar as regras jurídicos de proteção do trabalho humano. Aliás, se bem investigada, como se tentou demonstrar durante todo o projeto, a tecnologia sinaliza vários paradoxos, que, uma vez identificadas tais impactos no ambiente de labor, permitem a adoção de padrões jurídicos que busquem a humanização do avanço tecnológico.

Na segunda Revolução, devido à demanda cada vez mais exigir novas matérias-primas para colocar no mercado, surgiu dois modelos de organização de produção em massa, conhecidos como fordismo e taylorismo. Tal exercício não exigia uma reflexão dos operários, uma vez que o objetivo fundamental era a larga produtividade, tornando-se uma revolução.

Com o advento informacional, a revolução tecnológica interferiu nas relações de trabalho e trouxe facilidades no dia a dia das pessoas. Esse mesmo mercado trouxe benefícios para o meio social e gerou redução de emprego, eliminando alguns tipos de serviços manuais, como exemplo a produção de manufatura movida a força humana. Por consequência disso, passou a se exigir qualificação para o mercado de trabalho e proteção social ao empregado com benefícios e direito.

A influência dos meios tecnológicos inseridos no ambiente de trabalho passou a gerar danos ao direito fundamental do trabalhador. Assim, parte do prejuízo causado infere-se nas cobranças do empregador dentro e fora da jornada de trabalho, ao passo que começa a existir a figura da submissão constante ao poder do chefe.

Por meio disso, procurou mostrar que o empregado tem todo direito de usufruir do descanso garantido pela norma constitucional, e sendo detentor da garantia tem um tempo livre das obrigações laborais, não podendo, portanto, seus direitos serem minorados ou extintos, sob pena de violar o direito fundamental do tutelado.

Desta feita, as normas trabalhistas e sua reforma preconizou a absurda ausência de regulação da jornada, uma vez que com a cobrança excessiva de trabalho e a tecnologia, tornou-se importante a discussão sobre limitar a jornada de trabalho. Nesse sentido, revisita um contexto de direito fundamental individual e coletivo ao direito do empregado se desconectar do labor.

Desse modo, a conclusão que se extrai do tema é o retrocesso das modificações trabalhista com artigos da CLT de maior flexibilização da jornada do empregado, como

também mudanças nas relações de trabalho, retirado da centralidade a pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica.

Resta evidente que existe uma proteção máxima ao empregado, assim não pode ser imputado cobranças que vão contra as garantias fundamentais previstos na Constituição Federal e contribui para conter os abusos em torno da jornada excessiva no qual é submetido o trabalhador brasileiro.

Por fim, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, na tentativa de padronizar e sanar os litígios trabalhistas, fixou um posicionamento em reconhecer a violação do direito à desconexão do empregado e preservar garantias constitucionais como o direito ao lazer, vida privada, intimidade e descanso. Essa postura adotada pelo Tribunal tende a preservar o direito à dignidade humana do funcionário, e garantir o real valor social do trabalho e retirar a figura do operário da revolução industrial que vivia em condições impiedosas de serviço.

Portanto, constata-se que no Plenário existe uma norma regulamentadora específica para o direito à desconexão, Projeto de Lei n° 4044, de 2020, que dispõe sobre regras da jornada de trabalho, períodos de descanso e férias. No entanto, carece de aprovação, pois ainda não foi efetivada pelos legisladores.

Entende-se, ao menos, que sejam respeitados os direitos já previstos na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho e nos Tratados Internacionais de Direitos Humanos, para proteger o trabalhador brasileiro, já que o projeto de lei não foi sancionado. Para que isso aconteça, é essencial maior conscientização por parte da empresa em reconhecer a essência das normas trabalhistas e seu devido respeito para que o empregado tenha assegurado seus direitos fundamentais, e liberdade plena para dispor de seu tempo de descanso.

## REFERÊNCIAS


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

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** = The telework, the right of disconnection from the working environment and possible inhibition means of practice. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 42, n. 169, p. 113-126, maio/jun. 2016.

BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. **Problemas jurídicos do teletrabalho. SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR**. São Paulo, v.43, n.111, 2007.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique, **Curso de Direito do Trabalho**-12ªEd. 2020

BRASIL **Enunciado n.º 17 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho**. Tribunal Superior do Trabalho,2007. Limitação da Jornada. Disponível em:<https://www.trt1.jus.br/documents/21708/20713963/Enunciados+do+1%C2%BA+Forum+de+Direito+Material+e+Processual+do+Trabalho+do+TRT-RJ.pdf/f0608ad7-bd75-4730-aa92-18a6343dd841 >Acesso em setembro 2022.

BRASIL. **Constituição da República federativa do Brasil de 1988.** Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: março de 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho Décima Oitava Região.**TRT-18 Acórdão 00100956420225180011. Relator Elvecio Moura dos Santos, 3ª TURMA, Data de Publicação, 19/09/2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho Primeira Região**.TRT-1 - RO: 01007857620165010059 RJ. Relator: Leonardo Dias Borges, Data de Julgamento: 08/05/2019, Décima Turma, Data de Publicação, 24/05/2019.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho Terceira Região.**TRT-3 RO 00115848420175030026 MG 0011584-84.2017.5.03.0026, Relator Luiz Otavio Linhares Renault. Data de Julgamento: 23/03/2022. Primeira Turma, Data de Publicação: 25/03/2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho Vigésima Quarta Região**. Acórdão TRT-24 00000495820105240041, Relator: Júlio César Bebber, 1ª TURMA, Data de Publicação: 22/05/2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Curso de Direito do trabalho**. 11.ed. São Paulo: Método,2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Curso de Direito do trabalho**. 4.ed. Niterói: Impetus, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Curso de Direito do trabalho.** 9.ed. São Paulo: Método,2014.

**Consolidação das Leis Trabalhistas. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em agosto 2022.
DE FREITAS, Juliana Santos. Os impactos da tecnologia da informação e comunicação no direito à desconexão do trabalho. Revista Brazilian Journal of Development. Ano 2021, n.1, p.978-994, jan.2021.

DE MASI, Domenico**. O Ócio Criativo.** Tradução De Léa Manzi. – Rio De Janeiro: Sextante, 2000.

**Declaração Universal dos Direitos Humanos. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro 1948.** Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.> Acesso em agosto de 2022.

DELGADO, Maurício Godinho**. Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho**. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017.** São Paulo. LTr. 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2013.

GAURIAU, Rosane. **Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês: estudo comparado franco-brasileiro**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 10, n. 93, p. 37-50, out. 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. - 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LAMBERTY, Andrey Oliveira e GOMES, Thais Bonato. **O Direito à Desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela lei 13.467/2017**. Anais do 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede. Ano 2017, p.1-13, novembro.2017.

LAMBERTY, Andrey Oliveira e GOMES, Thais Bonato. **O Direito à Desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela lei 13.467/2017.** Anais do 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede. Ano 2017, p.1-13, novembro.2017.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 24. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

**Luta dos trabalhadores resultou em menor duração da jornada**. Fonte: Agência Senado. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2014/02/25/luta-dos-trabalhadoresresultou-em-menorduraçãodajornada%. Acesso em 20 de julho de 2022.

MAFFRA, Márcia Vieira**. Direito à desconexão no universo do trabalho**. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). Direito do trabalho. Belo Horizonte: FUMARC, 2015.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito de desconexão do trabalho**. NTC. 2003.Disponível em: Acesso em março de 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto**. Direito do trabalho**.28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MELO, Sandro Nahmias. **O Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: vol. 8, n. 75. fev. 2019.

NAHMIAS Sandro e ROSENDO Karen**. Direito a Desconexão do Trabalho**.2ª Edição São Paulo, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

**O direito à desconexão ameaçado pela cobrança de metas por whatsap.** Disponível:<https://www.migalhas.com.br/depeso/354061/o-direito-a-desconexao-ameacado-pela-cobranca-de-metas-por-whatsapp> Acesso em março de 2022.

**OPINIÃO A ultraconexão se coíbe com mudança de comportamento, e não das leis** Disponível em <https://www.conjur.com.br/2021-fev-08/eduardo-pastore-ultraconexao-direito-desconexao: >Acesso em março de 2022.

**Organização Internacional do Trabalho. OIT- C029 - Trabalho Forçado ou Obrigatório.** Convenção n.º 29. Disponível em:<https/www,ilo.org/brasilia/convençoes /WCMS_235021/lang--pt/index.htm>Acesso em agosto de 2022.

**Parecer n.º, de 2017 da comissão de Assuntos Econômicos**, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5302372&disposition=inline> Acesso em agosto de 2022.

**Projeto regulamenta direito à desconexão do trabalho em períodos de folga**. Fonte: Agência Senado. Disponível em:<htpps://www.12.senado.leg.br/noticias/materiais /2020/08/14projeto-regulamenta-direito-a-desconexao-do-trabalho-em-periodos-de-folga> Acesso em março de 2022.

**Reforma Trabalhista.** Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em:<htt://www.planalto.gov.br/ccivil03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm> Acesso em setembro de 2022.

RESENDE. Ricardo, **Direito do trabalho esquematizado**. Ed. 8ª janeiro 2020.

SARLET, Gabrielle Bezerra Sales e RIEFFEL, Franciele Bonho. **As novas tecnologias de informação e de comunicação (tic) e o Direito à Desconexão como Direito Humano e**

**Fundamental no ordenamento jurídico brasileiro.** Revista de Direitos Humanos e Efetividade Revista de Direitos Humanos e Efetividade e-ISSN: 2526-0022. Salvador. V 4. n. 1. p. 115 – 134. Jan/jun. 2018 115.

SARMENTO, Daniel. **Direitos Fundamentais e Relações Privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

SCALZILLI, Roberta. **O Direito à Desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2013.

SMITH, A.; CANNAN, E.; FRITSCH, W. **A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas.** Com a Introdução de Edwin Cannan. Tradução: Luiz João Baraúna.São Paulo - SP: Editora Nova Cultural Ltda, v.1, 1996. 471 p. Título original: Adam Smith. Disponível em: http://www.projetos.unijui.edu.br/economia/files/Adam-Smith-2.pdf Acesso em junho de 2022.

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

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas relações privadas: o caso da relação de emprego**. Rev. TST, Brasília, vol. 77, no 3, jul/set 2011.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espirito do capitalismo**. Tradução de José Marcos Mariani de Macedo; revisão técnica, edição de texto, glossário, correspondência vocabular de Antônio Flávio Pierucci. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2004. (e-book).

WERTHEEIN, Jorge. **A Sociedade da Informação e seus desafios.** Ci. Inf. Brasília, v. 29. n.2 p. 71-77, maio/ago 2000.