

**CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO JOSÉ**  
**CURSO DE DIREITO**

NATHALIA VASQUES DA COSTA OLIVEIRA  
ORIENTADOR: WILTON SILVA COSTA

**DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO**

Rio de Janeiro  
2020

# **DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO**

## **LAW TO DISCONNECT FROM WORK**

**Nathalia Vasques da Costa Oliveira**

(Bacharel em Direito)

**Wilton Silva Costa**

(Professor de Direito e Especialização em Pós Graduação em Didática do Ensino Superior)

### **RESUMO**

Este estudo tem como objetivo demonstrar a necessidade de uma legislação específica sobre o direito à desconexão do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro. O projeto de pesquisa é relevante ao tocante que o descanso do labor diário é um preceito constitucional. O artigo teve como método a pesquisa bibliográfica, que através da exploração de autores renomados sobre o assunto este texto ganhou embasamento.

**Palavras-chave: direito à desconexão do trabalho; jornada de trabalho; prejuízo; regulação.**

### **ABSTRACT**

This study aims to demonstrate that there is a need for specific legislation on the right to disconnect from work in the Brazilian legal system. The research project is relevant in that the rest from daily work is a constitutional precept. The article used bibliographic research as a method, which through the exploration of renowned authors on the subject, this text gained grounding.

**Key-words: right to disconnect from work; working hours; loss; regulation.**

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho surge através da evolução tecnológica que vem aproximando as relações entre empregado e empregador, mediante o uso de equipamentos eletrônicos e suas conexões externas da jornada laboral. Nesse sentido, é imperioso destacar às desvantagens para o empregado, em meio à violação de preceitos fundamentais, tais como a preservação da integridade física e mental, necessitando se desconectar, conforme prevê o artigo 7º, inciso XIII, da CF, que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais” jornada de trabalho “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”.

Com o propósito de esclarecer o instituto em comento, tendo em vista que o direito à desconexão do trabalho emerge com os recentes impulsos tecnológicos, é imprescindível apresentar os valores fundamentais, especificamente os direitos sociais, conceituados pela Constituição da República.

Ademais, vale demonstrar a relevância no cumprimento da jornada de trabalho do empregado. Nesse aspecto é notório o quanto as extensas jornadas são prejudiciais ao empregador provocando uma exaustão física e psicológica que extrapolam os limites do ambiente de trabalho, sucedendo reflexos sobre a vida familiar e social do ser humano.

Nesse aspecto, a intensificação do excesso de labor não é tão somente desfavorável ao empregado, pois o empregador é afetado negativamente pelo declínio no rendimento do empregado, que com sua saúde afetada, se encontra mais propício ao risco de ser acometido por doenças ocupacionais ou até mesmo, acidente de trabalho, sem falar no preceito constitucional do direito ao lazer.

Após a análise conceitual, há que se analisar a constitucionalidade a respeito do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que, com a Reforma Trabalhista – Lei 13.467/2017 dispõe que os teletrabalhadores não possuem fixação sobre sua jornada de trabalho, fato este que convém ser debatido, pois se torna incontroverso frente aos direitos trabalhistas que há tempos foram conquistados e hoje são resguardados pela Constituição.

A questão norteadora do presente instrumento foi desenvolvida através do resultado de pesquisas exploratórias, além de análises de dados e acontecimentos, nas quais revelam o quanto a qualidade de vida dos trabalhadores são afetadas.

O tema em questão requer uma maior exploração, com a pretensão de provar o quão prejudicial à saúde e bem-estar dos trabalhadores, com a violação de seus direitos e garantias, caso o empregado não realize efetivamente o seu tempo hábil para lazer e descanso. E ainda, o quanto a ausência de norma específica pode influenciar na não proteção aos princípios norteadores constitucionais, como a dignidade da pessoa humana.

E também, comparar diante da análise como objetivo geral a legislação francesa ao direito trabalhista brasileiro.

Como objetivos específicos a pesquisa abordará os assuntos tais como: comparar a reforma trabalhista com as leis vigentes; fazer um breve cotejo histórico sobre o tema; dissertar a importância de ter uma lei específica.

Para compor este trabalho, o método utilizado na pesquisa foi o bibliográfico, como: livro, artigos científicos, leis e Consolidação das Leis do Trabalho. O artigo científico tem aporte teórico de doutrinadores sobre o tema. Assim, a pesquisa exploratória com abordagem qualitativa foi ganhando corpo no desenvolver da pesquisa. Desta forma, o tema escolhido, bem como a dissertação da pesquisa, restaram fundamentados no estudo de renomados autores. Apreciando a importância desse estudo para o campo jurídico e social.

A relevância do artigo se justifica, porque essa lei é esparsa pelo ordenamento jurídico brasileiro, e sem uma lei específica dificulta sua aplicação.

Por fim, vale mencionar que o tema vem ganhando espaço nos debates internacionais e nacionais, pois, percebe-se que tal prática vem acontecendo com frequência.

## **FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Para fundamentar esse trabalho, faz-se necessário a citação de Medeiros (2010, p. 3922 apud SILVA, 2012, p. 22-23) abaixo como forma introdutória:

não existem mais limites para a exigência de metas, pois o empregado pode terminar seu trabalho em sua residência, no caminho de volta para casa ou até mesmo durante as refeições (quem nunca comeu um sanduíche em

frente ao computador para não “perder tempo” e conseguir concluir uma tarefa?). A concorrência e a “luta” pela permanência no mercado do trabalho fazem com que o empregado aceite esta situação e acabe legitimando-a. Nestas circunstâncias, o trabalho por produção ou metas (ou mesmo o trabalho nos moldes 23 convencionais) pode ser a nova face da escravidão caso não sejam determinados limites para estas práticas.

A falta de limitação de jornada de trabalho vem sendo uma prática corriqueira no mundo contemporâneo, devido a tecnologia estar contribuindo para tal prática. Porém, limita-se dizer que o sentido do não trabalho nesta pesquisa é no do sentido descrito pelo saudoso Jorge Maior (2003):

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 (MAIOR, 2003, p.3).

No que tange o sobreaviso, o que é e como é tratado na jurisprudência brasileira, como descrito por Grillo (2017):

A jurisprudência sobre o pagamento de verbas trabalhistas em casos de sobreaviso não está solidificada na Justiça brasileira. Por exemplo, a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu, em novembro de 2015, que o empregado que fica em regime de plantão em sua residência aguardando ordens do empregador a qualquer momento deve receber adicional de sobreaviso.

No caso julgado, uma empresa de rastreamento de veículos roubados ou furtados, cujos empregados que atuavam na função de “caçador” usavam rádio ou celular aguardando, a qualquer momento, ordens do empregador para procurar e encontrar o veículo roubado. Em outro caso, de junho de 2015, a 8ª Vara do Trabalho de Brasília (DF) negou o pagamento de adicional de sobreaviso de um ex-coordenador de serviços de manutenção de uma distribuidora de energia.

A jornada de sobreaviso é prevista na CLT no artigo 244: “As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada. (..) § 2º - Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço”.

O sobreaviso caracteriza-se pelo fato de o empregado ficar em sua casa (e não em outro local) aguardando ser chamado para o serviço. Permanece em estado de expectativa durante seu descanso, aguardando ser chamado

a qualquer momento. Não tem o empregado condições de assumir compromissos pois pode ser chamado de imediato, comprometendo até seus afazeres familiares, pessoais ou até seu lazer (MARTINS, 2003, p. 502 apud GRILLO, 2017).

O Direito à Desconexão na França foi editado, e cita-se parte para ilustrar importantes direitos advindos de um movimento populista, sobre o uso razoável de ferramentas digitais.

*Subsecção 3: Igualdade profissional entre mulheres e homens e qualidade de vida no trabalho.*

*Artigo L2242-17 Saiba mais sobre este artigo ...*

*Alterado pela Lei nº 2018-771 de 5 de setembro de 2018 - art. 107*

*A negociação anual sobre a igualdade profissional entre mulheres e homens e a qualidade de vida no trabalho abrange:*

*1 ° A ligação entre a vida pessoal e profissional dos empregados;*

*(...)*

*7º Os procedimentos para o pleno exercício pelo trabalhador do seu direito ao desligamento e a instalação pela empresa de dispositivos para regular o uso de ferramentas digitais, com vistas a assegurar o respeito ao descanso e deixar assim como a vida pessoal e familiar. Na ausência de acordo, o empregador elabora uma carta, depois de consultar o comitê social e econômico. Esta carta define estes procedimentos para o exercício do direito de desconexão e prevê a implementação, para os empregados e pessoal de gestão e gestão, de ações de formação e sensibilização para a utilização razoável de ferramentas digitais (TRAVAIN, 2018).*

Sendo no Brasil, o que se tem de mais próximo da lei francesa é a redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011:

*Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.*

*Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011).*

Vale também ressaltar sobre o dano existencial da falta de uma legislação específica para o direito brasileiro, para conceituar o dano existencial aponta o entendimento de Hidemberg:

O dano existencial constitui espécie de dano imaterial que acarreta à vítima, de modo parcial ou total, a impossibilidade de executar, dar prosseguimento

ou reconstruir o seu projeto de vida (na dimensão familiar, afetivo-sexual, intelectual, artística, científica, desportiva, educacional ou profissional, dentre outras) e a dificuldade de retomar sua vida de relação (de âmbito público ou privado, sobretudo na seara da convivência familiar, profissional ou social) (SILVA, 2015).

A tecnologia e seu avanço têm criado uma despendida realidade de conexão, além do previsto das oito horas de trabalho, devido o aumento de competitividade do mercado e as metas que o trabalhador tem que assumir perante o trabalho que se desenvolve.

A tecnologia cria um paradoxo entre as horas de trabalho e produção em massa, se por um lado pugna-se pela redução da jornada de trabalho, por outro lado a crescente necessidade de aumentar a produção, a competitividade entre as empresas faz com que os indivíduos trabalhem por mais tempo, o que constitui uma afronta à liberdade e à vida privada. Historicamente, a luta social sempre guerreou a favor da redução da jornada de trabalho, porém, atualmente nota-se um inequívoco aumento da jornada de trabalho em prol da acumulação de capital, diminuindo a possibilidade de identificar o cobiçado não trabalho (MAÑAS, 2005 apud FERREIRA, 2015, p.24).

Sendo assim, a desconexão do trabalho e sua relação com os direitos fundamentais para que se preserve e reduza os riscos inerentes ao trabalho, se faz necessário, e o trabalho tem a importante função de buscar a exploração sobre esse tema para que os operadores do direito e a legislação brasileira prese a incolumidade física e psíquica do trabalhador para restabelecer a energia que se depreende do esforço do trabalhador em seu labor consoante com o artigo 7º, incisos XIII, XV, XVII e XXII, da Constituição Federal.

## **LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Ao tratarmos sobre o Direito à Desconexão ao Trabalho, se faz necessário enfatizar a duração da jornada de trabalho, ressaltando sobre a posição de prevalência que esse ponto específico ocupa no que diz respeito a história do Direito do Trabalho.

Podemos definir a jornada de trabalho como:

[...] lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária, ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal), e até mesmo o ano (duração anual) (DELGADO 2017).

Nesse sentido, a duração do trabalho corresponde ao intervalo de tempo em que o trabalhador está à disposição do empregador em respeito ao contrato de trabalho celebrado entre ambos.

Assim, vale lembrar que tais normas têm por escopo impor esse limite visando a proteção da saúde e integridade física do empregado, bem como, em matéria de ordem econômica, no sentido de que um trabalhador descansado proporciona maior produtividade, e um maior desenvolvimento das atividades a serem executadas.

## **PREVISÕES DISPOSTAS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

Em nosso ordenamento jurídico brasileiro, há uma notória incidência com essa questão, com disposições expressas na Constituição da República Federativa do Brasil e na Consolidação das Leis Trabalhistas.

É importante mencionar que a Constituição da República destaca os valores sociais do trabalho, assegurando a proteção destes direitos, tanto que, em seu artigo 5º, remete ao livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer. E ainda, os próximos artigos, qual seja do 7º ao 11º, discorrendo exclusivamente sobre os direitos trabalhistas e seus desdobramentos.

Destaca-se, portanto, o inciso XIII do artigo 7º, da CF, sobre o qual se define a duração do trabalho:

Art.7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
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.

O referido artigo institui uma limitação ao número de horas que o empregado deve trabalhar, sendo este limite de 8 (oito) horas, quando estimado diariamente, e 44 (quarenta e quatro) horas estimado semanalmente, conforme ampara o artigo. É essencial respeitar a limitação para proteção à condição social do trabalhador.



Nessa lógica, o inciso XVI do artigo 7º, define que as horas que excederem o limite estipulado constitucionalmente, deverão assegurar um adicional de 50% (cinquenta por cento) ao valor normal da hora. Com esse aumento na remuneração, essa determinação visa desestimular a realização das horas extraordinárias.

Referente à duração do trabalho estabelecida constitucionalmente e a sua possibilidade de aumento por meio de horas extraordinárias sem o pagamento do devido adicional, devido a regimes compensatórios, dispõe Maurício Godinho Delgado (2017, p. 1029):

O caráter imperativo das normas jurídicas acerca da duração do trabalho conduz à conclusão de que será ineficaz regra jurídica heterônoma ou autônoma que estabeleça módulo mensal de labor acima das 220 horas mensais (art. 7º, XIII, CF/88). O que a Constituição autoriza como visto, será apenas o extrapolamento da duração diária de 8 horas ou semanal de 44 horas, desde que mediante regime compensatório de horários de trabalho, hábil a fazer respeitar, ao final do mês laborado, a fronteira máxima regular de 220 horas (isso é claro, antes do surgimento do banco de horas).

No que diz respeito sobre a duração do trabalho na CF, os incisos XV e XVII do artigo 7º dispõem sobre a concessão de repouso semanal e anual remunerados:

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;  
XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Os aludidos incisos são fundamentais para melhoria da condição social do trabalhador, uma vez que concedem segurança de um Direito Constitucional de limitação da duração normal do trabalho por remunerarem o seu tempo de vida, depreendido ao descanso semanal e anual. Dessa forma, pode-se afirmar que a existência de tais descansos previstos na Constituição garante ao trabalhador o seu direito à desconexão do trabalho.

Ainda em relação à Constituição da República, o artigo 170 dispõe que a ordem econômica deverá se fundar na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, para que se assegure a todos a existência digna.

Destarte, conforme evidenciado a partir da análise dos artigos acima mencionados, a preocupação da Constituição da República em assegurar garantias mínimas ao trabalho digno e a dignidade do trabalhador, uma vez que o tempo que este depreende para o labor é seu tempo de vida à disposição da vontade de outra pessoa, não podendo assim, usufruir desse tempo da melhor forma para si mesmo.

## **DIREITO À DESCONEXÃO FRANCESA E SÚMULA 428 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

No presente tópico, será abordada a legislação francesa no que tange ao Direito à Desconexão. Esta lei francesa além do Direito a Desconexão tratou sobre a negociação coletiva, jornada de trabalho, emprego temporário, saúde e segurança do trabalho.

Segundo o texto de Xavier (2017), a agência de consultoria francesa, Éleas, realizou um estudo em 2016 e verificou que mais de 37% dos empregados utilizavam os meios digitais profissionais após o horário de trabalho diariamente, sendo apenas 22% dos empregados admitirem que a empresa intervia para limitar a utilização de ferramentas digitais fora do horário de trabalho, e 63% das empresas não teriam implantado as regras do direito à desconexão.

A Loi Travail, a conhecida lei francesa sobre o direito à desconexão, não regula propriamente o direito à desconexão, apenas oferece possibilidades de negociação coletiva e a elaboração de estatutos de empresa.

O código francês, por exemplo, que no âmbito da negociação laboral com igualdade profissional entre homens e mulheres, e primando pela qualidade de vida do trabalhador, prevê constar nos estatutos da empresa o exercício do direito a desconexão.

Assim, o empregador deve delimitar como serão utilizadas as ferramentas digitais para proteger o tempo de repouso dos trabalhadores, as férias, o equilíbrio entre a vida profissional e familiar. Desta forma, a obrigatoriedade de responder o correio eletrônico após o horário convencionado no estatuto, as comunicações entre empregado e empregador será realizada de forma respeitosa e inteligível, tal estatuto estabelecerá regras criteriosas sobre o que é certo ou errado na utilização das novas tecnologias no trabalho das atuais tecnologias no trabalho, com necessidade do empregado poder exercer o direito ao lazer, o convívio social e familiar, tudo isso para o intuito de melhor desempenho no tempo de trabalho.

No Brasil, o Tribunal Supremo do Trabalho (TST) criou em 2012 a súmula nº 428, que regula o sobreaviso e o conceitua:

Súmula nº 428 do TST

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em 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.

A jurisprudência quanto aos casos de sobreaviso não está solidificada na justiça brasileira, segundo Michele Cristina Taborda da Silva (2015), relatou que a segunda turma do Tribunal Superior do Trabalho interpretou que o empregado que fica de plantão em sua residência deve receber o adicional de sobreaviso, devido o julgado, ela dita como uma empresa de rastreamento de veículos roubados ou furtados se comunicavam com rádio ou celular com seus empregados a qualquer momento foi obrigada a pagar o sobreaviso.

A pesquisadora pontua também, que a Oitava Vara do Trabalho de Brasília do Distrito Federal indeferiu o pagamento adicional do sobreaviso a um ex-coordenador de serviços de manutenção de uma distribuidora de energia, a referida pesquisadora também cita em grifo Lourdes Tavares (2015) apud Silva (2015):

Empregado que, em período de descanso, para escalado para aguardar ser chamado por celular, a qualquer momento, para trabalhar, está em regime de sobreaviso. Nova redação da Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho, que trata do regime de sobreaviso, com esse novo entendimento, foi aprovada na última sexta-feira (14). Esse é mais um resultado da 2ª Semana do TST.

Uma grande mudança nessa Súmula que não é mais necessária ou que o empregado permaneça em casa para que caracterize o sobreaviso, basta o "estado de disponibilidade", em regime de plantio, para que tenha direito ao benefício.

Com o intuito de esclarecer melhor sobre o assunto, abordar-se-á a citação de Valdete Souto Severo e Almiro Eduardo de Almeida (2017, p.6):

A limitação do tempo de trabalho e, portanto, sob a perspectiva inversa, o respeito ao direito à desconexão, são garantias tanto para quem trabalha quanto para quem emprega a força de trabalho, ou mesmo para a própria sociedade. Uma sociedade de indivíduos que trabalham em tempo integral e não conseguem ler, passear, brincar, amar, é uma sociedade doente e sem perspectivas de verdadeira melhoria das condições sociais.

Percebe-se com o presente estudo, que é importante o trabalho tanto quanto a preservação do não trabalho para que sobre esse tempo o ser humano possa se desenvolver nas atividades sociais, e não só laborais.

## **CONCEITO DO DIREITO À DESCONEXÃO**

O direito à desconexão do trabalho para Christiana D'arc Damasceno Oliveira (2010, p.118 apud BRITO, 2018) significa:

O direito à desconexão pode ser definido como aquele direito que assiste ao trabalhador de não permanecer sujeito a ingerências, solicitações ou contatos emanados do respectivo empregador, pessoa física ou do empreendimento empresarial para o qual o obreiro trabalha, em seu período de descanso diário (intervalos intra e interjornada), semanal (descanso semanal remunerado) ou anual (férias), e ainda em situações similares (licenças), em especial diante da existência das novas tecnologias (blackberry, palm, pager, fax, e ainda computador ou *notebook* munidos de Internet ou de rede). Dito de outro modo configura-se o direito à desconexão como o direito do trabalhador (teletrabalhador ou não) de permanecer desligado ou “desconectado” do polo patronal e da exigência de serviços em seus períodos de repouso, notadamente em virtude da possibilidade de interferências do tomador de serviços nesses lapsos de tempo diante da existência das novas tecnologias.

O presente trabalho tem por finalidade trazer uma visão diversa de outro estudioso, já que este tema não é bem delineado em seu conceito. O direito à desconexão do trabalho é considerado o direito a não trabalhar, para Jorge Luiz Souto Maior (2003. p. 3) esclarece melhor na citação abaixo:

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 da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.

O direito à desconexão do trabalho é uma forma de assegurar os períodos de descanso do trabalhador diante da possibilidade de conexão constante através dos meios tecnológicos.

## **HISTÓRIA DO TRABALHO E DIREITO À DESCONEXÃO**

No primeiro e o segundo império brasileiro, predominou na concepção política do poder, a ideologia do absolutismo de Hobbes nas colônias brasileiras, devido à chegada de Dom João no Brasil, e ficou proibido assistência de indústria manufaturada, somente após outorgada a carta constitucional de 1924 por Dom Pedro Primeiro de caráter arbitrário foi possível.

Anteriormente, na Idade Média, quando o homem se fixou à terra surgiu o regime de colonato, onde existiu os colonos e os escravos. Os escravos não eram considerados pessoas, e sim, objetos de aquisição, ou seja, propriedade. Após esse período, um progresso tecnológico em expansão, fez com que surgisse a sociedade moderna, que trouxe consigo novas instituições, como: a cidade, o estado, etc. Ainda neste período, os Senhores Feudais perceberam que os escravos que descansavam, produziam melhor.

Com a Renascença, o Iluminismo e a Revolução Francesa trouxeram consigo as ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, que impulsionou a liberdade de comércio, e essa nova classe política que ficou conhecida como burguesia, teve a necessidade abundante de contratação de mão de obra após os séculos XVIII e XIX.

Na Inglaterra, aconteceu a Revolução Industrial e com ela, o nascimento do Direito do Trabalho, com a criação de novas técnicas de produção que fez despertar no homem através da tecnologia o seu desenvolvimento em sociedade. O sonho dessa sociedade moderna era o aumento do lucro e da riqueza, contudo o trabalho deixou de ser prazeroso e criativo.

Com isso, ocorreram as reivindicações por melhores condições de trabalho e menores jornadas de trabalho. Em meados do século XIX, houve um aumento significativo de revertidas contra jornadas de trabalho.

Há notícias de um Decreto de 1891, que vigoram como o Distrito Federal, disponíveis para uma jornada dos meninos de nove horas e das meninas, de oito horas. Em 1932, editar-se decreta limitar um número em oito horas para os comerciantes e industriais, sendo que outros 1933 serão retomados. A constituição de 1934 também já prevê esse limite. Uma jornada de Oito horas foi Unificada em 1940. A Constituição de 1988 manteve uma jornada de Oito horas, mas reduziu o Número de horas semanais de 48 para 44 e AINDA majorou o Adicional de horas extras para 50% (BARROS, 2006, p. 630).

A jornada de trabalho ficou estabelecida em quatro fundamentos o biológico, o social, o econômico, e o humano.

## **DIREITO À DESCONEXÃO E A LEI 13.467/2017**

O direito à desconexão é decorrente da proteção à dignidade da pessoa humana, que é um fundamento do Estado Democrático de Direito, segundo o artigo 1º da Constituição Federal, mesmo não existindo legislação expressa que tutele esse direito, ele deve ser respeitado de forma a garantir a saúde física e mental do trabalhador.

O direito à desconexão não é um direito individual apenas do trabalhador, porém da sociedade e da própria família, nesse sentido Jorge Luiz Souto Maior (2003), afirma que um filho que é privado da convivência com seu pai, devido ao fato deste estar diurnamente voltado ao trabalho, tem um bem jurídico violado: a convivência familiar, ainda que as intenções desse pai sejam as mais nobres possíveis: oferecer meios de subsistência e conforto ao filho, mas pode ser também que a sua vinculação ao trabalho, de forma incessante, não passe de um vício, o vício provocado pela tela do computador ou pela vaidade de galgar posições cada vez mais altas e vencer na concorrência do mundo do trabalho.

A Constituição Federal prevê em seus artigos 227 e 229 os deveres da família:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

(. . .)

Art. 229. Os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, e os filhos maiores têm o dever de ajudar e amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade.

A lei 13.467/2017, a tão conhecida “Reforma Trabalhista”, modificou significativas normas trabalhistas sobre o teletrabalho, colocou um novo capítulo à CLT na tentativa de disciplinar o tema. Assim, Lamberty (2017, p.11) faz uma consideração valorosa:

No mesmo sentido, o artigo 75-E parece tentar excluir qualquer responsabilidade do empregador por eventual acidente de trabalho sofrido pelo empregado no curso do teletrabalho, apenas instruindo-o quanto aos riscos e precauções a serem tomadas, mediante assinatura de um termo de compromisso. Tais dispositivos aparentam afastar a conceituação e

característica inerente ao empregador, qual seja a assunção de riscos da atividade econômica, através da admissão, assalariamento e direção da prestação de serviço. Ademais, o artigo 611-A, VIII da CLT, inserido pela Lei 13.467/2017, determina que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho terão prevalência sobre lei quando versarem sobre o teletrabalho. Trata-se da chamada “prevalência do acordado sobre o legislado”, o que representa enorme prejuízo ao trabalhador, na medida em que as normas mais benéficas ao empregado presentes em negociação coletiva sempre prevaleceram sobre a lei, caso esta fosse menos benéfica. Neste caso, o que se pretende é legitimar a redução de direitos através da negociação coletiva, outra ilegalidade cometida pelo legislador.

Sobre esse prisma, a lei 13.429/2017 trouxe o que de pior pode fazer ao teletrabalhador, pois, há a dificuldade de se garantir o direito à desconexão desta forma, uma vez que houve a inserção deste empregado aos incisos do artigo 62 da CLT, incluindo-os ao rol dos trabalhadores excluídos das regras relativas ao controle de jornada. Assim, aponta-se para a inconstitucionalidade do artigo 62, inciso III, da CLT, na proporção em que se priva uma categoria de trabalhador da plenitude de seus direitos fundamentais, além de diversos outros direitos sociais, quais sejam, o da limitação de jornada diária e semanal, o do descanso semanal remunerado e das horas extras. Esta Reforma apresenta uma série de lesividade para o teletrabalhador, que se torna desvalorizado, porque retira direitos anteriormente assegurados. Desta forma, foi criado mais encargos do que garantias de direito, o bem mais valioso do trabalhador é claramente atingido, que é tempo de vida.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A escolha do tema tratado na presente pesquisa é cada vez mais atravessada por tecnologias que se renovam em ritmo evolutivo. A doutrina e a jurisprudência brasileiras ainda estão dando os primeiros passos para uma discussão satisfatória sobre tema, na medida em que ainda estão fixadas na dicotomia entre jornada de trabalho e efetivação dos tempos de descanso, porém um retrocesso com a Reforma Trabalhista.

Observa-se que o direito à desconexão é um direito fundamental, pois, deriva dos princípios e normas constitucionais, e está no seio dos debates da organização das formas de labor no mundo contemporâneo para dar mais equilíbrio aos aspectos da vida profissional e pessoal do trabalhador.

Por fim, percebeu-se, ainda, que as soluções não se encontram acabadas, tanto no contexto brasileiro como em países onde o direito à desconexão já adentrou

na legislação infraconstitucional.

## REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 05.mai. 2020.

\_\_\_\_\_. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 05.mai.2020.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 05.mai. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)>. Acesso em: 22.mai.2020.

BRASIL. **Súmula nº 428 do TST**. Sobreaviso aplicação analógica do art. 244, § 2º da clt. 2012. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-428](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428)>. Acesso em: 22.mai.2020.

BRITO, Luiza Prado Lima Santiago Rios. **O direito à desconexão nas relações de trabalho**. Conteúdo Jurídico. 2018. Disponível em: <<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51242/o-direito-a-desconexao-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 22.mai.2020.

BUBOLZ, Gimena De Lucia. **Direito à desconexão do trabalho**. Jus. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67402/direito-a-desconexao-do-trabalho>>. Acesso em: 22.mai.2020.



DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. e ampl. São Paulo: : LTr, 2017.

GRILLO, Brenno. **Aprovado na França, direito à desconexão é discutido em tribunais brasileiros**. Consultor Jurídico. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jan-24/aprovado-franca-direito-desconexao-discutido-brasil>>. Acesso em: 22.mai.2020.

LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. **O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho**: uma análise das alterações trazidas pela lei 13.467 de 2017. Anais do 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede. Universidade Federal de Santa Maria. nov. 2017- Santa Maria / RS. 2017. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-7.pdf>> Acesso em: 22.mai.2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. Blog Jorge Luiz Souto Maior. 2003. Disponível em: <[https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho..pdf](https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf)>. Acesso em: 22.mai.2020.

SILVA, Gabriela Rangel da. **As novas tecnologias no direito do trabalho**: direito à desconexão. 2012. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=41b0db49fd10d959>>. Acesso em: 22.mai.2020.

SILVA, Michelle Cristina Taborda da. **Sobreaviso e o direito à desconexão**. Âmbito Jurídico. 2015. Disponível em: <[https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-140/sobreaviso-e-o-direito-a-desconexao/#\\_ftnref13](https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-140/sobreaviso-e-o-direito-a-desconexao/#_ftnref13)>. Acesso em: 22.mai.2020.

TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro. **Direito à Desconexão**. Jus. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/70962/direito-a-desconexao>>. Acesso em: 22.mai.2020.

XAVIER, Eduardo de Souza; COLUSSI, Fernando Augusto Melo. **O direito à desconexão diante das novas tecnologias da informação**. Anais do 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da

sociedade em rede. Universidade Federal de Santa Maria. nov. 2017-Santa Maria / RS. 2017. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-7.pdf>>  
Acesso em: 22.mai.2020.