

**VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHADOR**  
**VIOLATION OF LAW TO DISCONNECT FROM WORK**

---

X  
X  
X

**Ana Carina de Oliveira**

Graduanda do Curso de Direito do Centro Universitário São José.

**Orientador**

Prof. Wilton Silva Costa – Professor Especialista

X  
X  
X

**RESUMO**

X

O presente artigo busca analisar os aspectos gerais da legislação vigente sobre o regime de teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro e, sobretudo, a eficácia frente ao direito do trabalhador de se desconectar do trabalho no seu período de descanso, bem como compreender os possíveis mecanismos legais para combater e proteger o direito à desconexão do trabalho. Em razão da Pandemia de Covid-19 houve a necessidade de adequar as relações de trabalho a fim de preservação dos empregos, com isso foi adotado o regime de teletrabalho por muitas empresas, tendo em vista que a tecnologia permite a conexão remota de qualquer lugar do mundo a qualquer tempo, diante disso, surge a necessidade de delimitar tempo à disposição da empresa e vida privada, a fim de garantir o efetivo direito ao repouso, convívio familiar e ao lazer. A problemática da pesquisa consiste em regulamentar o controle da jornada de trabalho remota, para fins de inibir carga excessiva de trabalho ocasionada pela hiperconexão. Nesse tocante, a ausência de uma legislação específica é prejudicial à garantia de tais direitos. Metodologias de abordagem utilizadas foram dedutiva e o crítico-dialético, aplicando através do procedimento da pesquisa exploratória bibliográfica, busca em artigos científicos e análise da legislação brasileira.

**Palavras-chave: Desconexão do trabalho, teletrabalho e descanso.**

**ABSTRACT**

This article seeks to analyze the general aspects of the current legislation on the telework regime in the Brazilian legal system and, above all, the effectiveness of the worker's right to disconnect from work during his rest period, as well as to understand the possible legal mechanisms for fight and protect the right to disconnect from work. Due to the Covid-19 Pandemic, there was a need to adapt labor relations in order to preserve jobs, with this the teleworking regime was adopted by many companies, given that technology allows

remote connection from anywhere in the world. world at any time, in view of this, the need arises to delimit time available to the company and private life, in order to guarantee the effective right to rest, family life and leisure. The problem of the research consists of regulating the control of the remote working day, in order to inhibit the excessive workload caused by the hyperconnection. In this regard, the absence of specific legislation is detrimental to the guarantee of such rights. Approach methodologies used were deductive and critical-dialectical, applying through the procedure of exploratory bibliographic research, search in scientific articles and analysis of Brazilian legislation.

**Keywords: Disconnection, telework and rest.**

## INTRODUÇÃO

O presente artigo tem a finalidade de abordar e analisar o Direito à Desconexão do Trabalho, em função do teletrabalho evidenciado no contexto recente da pandemia do Covid-19, o impacto do uso da tecnologia de informação e comunicação (TIC) como ferramenta de conexão entre empregador e empregado, além dos limites da jornada de trabalho.

Em razão pandemia de Covid-19, declarada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) que impactou em todas as relações, principalmente nas relações de trabalho e, diante da adoção de medidas sanitárias restritivas para conter a propagação do vírus, como o distanciamento social. Com isso houve a necessidade de se adequar à nova realidade, buscando novas modalidades de trabalho com o objetivo de preservação de empregos. E a modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto foi a solução encontrada por muitas empresas para isso.

No Brasil a modalidade de Teletrabalho fora incorporada ao ordenamento jurídico através da Reforma Trabalhista de 2017, com previsão legal no artigo 75-A e seguintes da CLT, bem como, edição de Medidas Provisórias n.ºs 927 e 936 de 2020, Medidas Provisórias n.ºs 1045 de 2021 e 1108/22, com o intuito de flexibilizar e regular as relações entre empregados e empregadores enquanto perdurasse o estado de calamidade pública.

O Direito à Desconexão é o direito de o empregado se “desconectar” das atividades laborativas e gozar do tempo livre no intervalo entre jornadas para se dedicar às atividades pessoais, lazer, convívio familiar e social.

Não tem previsão legal expressa na legislação brasileira, não existe norma específica e a jurisprudência não está pacificada, sujeitos à discricionariedade dos julgadores levando a insegurança jurídica.

Ademais, vale destacar a vulnerabilidade do teletrabalho frente ao prejuízo às relações sociais e convívio familiar, em face eventuais abusos cometidos pelo empregador.

O presente artigo tem por objetivo geral analisar a necessidade de uma legislação específica que regule a matéria, de acordo com os preceitos constitucionais e do direito do trabalho, a fim de proteger de forma inequívoca o trabalhador.

E por objetivos específicos compreender os possíveis mecanismos jurídicos de limitação da jornada de trabalho em ambiente virtual, violação do direito de desconectar do trabalho e importância de se ter uma legislação específica.

Os métodos adotados foram o dedutivo e o crítico-dialético, que a partir de premissas serão construídas conclusões.

O procedimento técnico foi essencialmente a pesquisa exploratória com abordagem qualitativa bibliográfica, por meio de doutrinas, legislação, artigos científicos, dissertações e jurisprudência, fornecendo as bases teóricas e doutrinárias a partir de autores e pesquisadores.

A importância desse artigo se justifica pelo crescimento da modalidade de teletrabalho em razão da pandemia e a falta de lei específica para sua aplicação, sem prejuízo de direitos fundamentais pré-existentes. Devido ao déficit jurídico em que encontramos, torna-se necessário a elaboração de adequação às normas existentes, bem como a edição de uma norma específica.

## **FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Com o intuito de fundamentar, cabe destacar o efetivo direito ao descanso do trabalhador, não somente garantir lazer e a vida privada, mas também, garantir pleno desempenho às atividades laborais:

os repousos do trabalhador formam um sistema de equilíbrio com os períodos de trabalho durante os quais o empregado deve a prestação da energia posta à disposição dos fins da empresa, de modo a utilizá-la em três planos de aproveitamento - orgânico, social e econômico. Por isso, as legislações fundamentadas em estudos de Medicina do Trabalho, estabelecem para eles uma escala de duração em inteira correspondência com a escala de duração do trabalho, resultante da execução continuada, que é um dos caracteres do contrato individual (RODRIGUES PINTO, José Augusto. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Repertório de Conceitos Trabalhistas. v. I. Direito Individual. São Paulo: LTr, 2000, p. 452)

O repouso visa a convivência do trabalhador com a família, propiciando seu bem estar físico e mental.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu art. 24 dispõe que: “todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas” (DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, 1948).

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) aborda essa temática nas Convenções 14 e 106, ratificadas pelo Brasil, que tratam sobre o repouso semanal nas indústrias e a regulação o trabalho no comércio e nos escritórios (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1921a, 1957b).

Nessa via, segue a garantia ao direito à desconexão, em razão que se nos casos em que o empregado estiver em seu momento de descanso e este for interrompido, seja através de tecnologias ou outro modo de acionamento, cerceando seu direito à vida privada, convívio familiar e ao lazer, haverá prejuízos na restauração da capacidade física e psicológica do trabalhador, tendo o empregador violado direitos fundamentais previstos nos artigos 5º, 6º e 7º da Constituição Federal.

A Constituição Federal, em seu artigo 7º consagrou os direitos do trabalhador, quais sejam: limitação da jornada de trabalho, do repouso semanal remunerado e férias.

Deste modo, o descanso também faz-se necessário como medida de prevenção de riscos inerentes às atividades laborais, a preservação da incolumidade física e psíquica do trabalhador.

## DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS

A tecnologia trouxe significativas mudanças nos aspectos econômicos, sociais e relações humanas. Assim as relações de trabalho também sofreram profundas interferências das chamadas TIC (tecnologia da informação e comunicação), a qual ocasionou a criação de novas modalidades na prestação de serviços.

O regime de teletrabalho surgiu em decorrência do avanço tecnológico que proporcionou flexibilização no desenvolvimento de diversas atividades e possibilitou uma relação de trabalho além do ambiente física das empresas através de ferramentas de conectividade remota. Podendo ser executados em qualquer lugar.

Acerca do tema, destaca GARCIA:

“O teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, típica dos tempos modernos, em que o avanço da tecnologia permite o labor preponderantemente, fora do estabelecimento do empregador (normalmente na própria residência do empregado), embora mantendo o contato com este por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a internet.” (GARCIA 2022. p. 124)

Nesse contexto, surge o regime de teletrabalho.

“o teletrabalho é a mais relevante forma de se trabalhar, na chamada sociedade da informação do século XXI. Onde, encontramos a natureza do trabalho clássico, sendo realizado distante do espaço físico da empresa. Mediante o uso de tecnologia da comunicação, que entre o empregado e o empregador” (MACHADO, 2019, p. 12).

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT de 1943 dispõe a respeito da prestação de serviços pelo empregado e apresenta distinção entre prestação de serviços em regime presencial e à distância esclarece DELGADO (2017, p. 1025) que:

A Consolidação das Lei do Trabalho (CLT), concebida na década de 1940, naturalmente não possuía regra específica sobre novas formas de prestação laborativa, vinculadas aos inovadores meios tecnológicos. Apenas se reportava ao tradicional trabalho em domicílio, no antigo texto de seu art. 6º “não se

distingue entre trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que se esteja caracterizada a relação de emprego”, reportando-se também às situações laborativas externas ao ambiente físico empresarial (art. 62, I da CLT.

É inegável a contribuição das tecnologias como ferramentas facilitadoras para as atividades do cotidiano, bem como das atividades laborativas, porém têm criado despendida realidade à hiperconexão do trabalhador, no qual os trabalhadores se mantêm conectados além da sua jornada formal de trabalho,

Essas tecnologias rompem com a limitação da jornada de trabalho, eliminando qualquer barreira, sobrecarregando o trabalhador com volume de trabalho.

O direito à desconexão consiste no direito de o empregado poder usufruir do tempo do não trabalho, da não conexão, e se dedicar, por conseguinte, a atividades pessoais e à sua família, ter tempo livre para se dedicar a si, mantendo a higidez sociológica e física.

## **LIMITAÇÃO E CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho corresponde ao intervalo de tempo em que o trabalhador está à serviço do empregador em respeito a celebração do contrato de trabalho (DELGADO, 2017).

(...) lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato de, 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)

Em resumo, “regra geral a jornada de trabalho engloba o tempo efetivamente trabalhado mais o tempo à disposição do trabalhador ao empregador” (CALVO, 2020, p.554).

A CLT em seu artigo 58 dispõe que a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá 8 (oito) horas diárias, permitindo acréscimo de até 2 (duas) horas extras por força de acordo individual, convenção coletiva ou coletivo do trabalho, art. 59 do mesmo dispositivo legal.

O intervalo intrajornada é obrigatório para qualquer jornada de trabalho que exceda 6 (seis) horas, sendo no mínimo de 1 (uma) hora e no máximo 2 (duas) horas, conforme previsão no art. 71.

O texto Constitucional destaca como direitos dos trabalhadores visando a melhoria de sua condição social, no seu artigo 7º, inciso 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”.

Segundo Vólia Bomfim Cassar entende que a limitação da jornada de trabalho considera os aspectos biológicos, sociais e econômicos: (CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011. p. 653)

a) Biológicos: o excesso de trabalho traz fadiga, estresse, cansaço ao trabalhador, atingindo sua saúde física e mental. Portanto, os fatores biológicos são extremamente importantes para limitar a quantidade de trabalho diário.

b) Sociais: o trabalhador que executa seus serviços em extensas jornadas tem pouco tempo para a família e amigos, o que segrega os laços íntimos com os mais próximos e exclui socialmente o trabalhador.

c) Econômicos: um trabalhador cansado, estressado e sem diversões produz pouco e, portanto, não tem vantagens econômicas para o patrão”

Assim, o direito ao descanso deve ser observado em diversos aspectos e não apenas como um benefício concedida ao trabalhador, bem como evitar acidentes de trabalho provenientes de jornadas de trabalho excessivas e da supressão ou redução das pausas e descansos, o que resulta em prejuízos ao empregador, diante de afastamento das atividades laborativas para tratamento de saúde.

No âmbito da realidade brasileira, há pouca ou nenhuma consideração patronal, no que tange aos danos à saúde do empregado em decorrência do excesso de jornada de trabalho.

Ainda, o art. 62 em seu inciso III da CLT dispõe que os empregados em regime de teletrabalho não estão sujeitos a controle de jornada, não tendo direito, desta forma,

pagamento de horas extraordinárias. Contudo, diante dos avanços tecnológicos, o empregador detém de meios de controle, através de sistemas, aplicativos de smartphones que permitem o monitoramento remoto do trabalhador. Não obstante o poder de fiscalização nessa modalidade encontre maiores limitações em comparação com o praticado no próprio estabelecimento empresarial, ele não deve ser empecilho para que o empregador adote medidas de preservação dos direitos fundamentais de seus empregados.

O regime de sobreaviso tem amparo no artigo 244 § 2º da CLT que: “considera-se de sobreaviso o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço”.

O sobreaviso ocorre quando o empregado permanece em alerta para a qualquer momento ser chamado para o serviço, fora do seu horário habitual de trabalho, mesmo que ocorra excepcionalmente, o trabalhador permanece em situação de alerta, essa expectativa limita o exercício pleno à vida privada, não somente o deslocamento do trabalhador, mas, sobretudo, o desligamento mental e psicológico.

Nesse sentido, o trabalhador pode ser acionado por quaisquer meios de comunicação conforme Súmula nº 428 do TST, a seguir:

**“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.”

O regime de prontidão, diferente do sobreaviso o trabalhador permanece nas dependências do empregador, ou em local determinado por ele, fora do seu horário habitual de trabalho aguardando ser chamado para prestação do serviço.

De acordo com os §§ 3º e 4º do art. 244 da CLT:

[...] §3º Considera-se de “prontidão” o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de



2/3 (dois terços) do salário-hora normal. §4º Quando, no estabelecimento ou dependência em que se achar o empregado, houver facilidade de alimentação, as doze horas de prontidão, a que se refere o parágrafo anterior, poderão ser contínuas. Quando não existir essa facilidade, depois de seis horas de prontidão, haverá sempre um intervalo de uma hora para cada refeição, que não será, nesse caso, computada como de serviço

## **TELETRABALHO: CONCEITO E LEGISLAÇÃO**

No ordenamento jurídico brasileiro a Reforma Trabalhista de 2017 introduziu um novo capítulo dedicado especialmente ao Teletrabalho, Capítulo II -, compreendidos nos artigos 75 A a 75 E à CLT, que disciplinam o tema.

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo, previsto no artigo 75B da CLT.

O teletrabalho é a mais relevante forma de se trabalhar, na chamada “sociedade da informação do século XXI”. Onde, encontramos a natureza do trabalho clássico, sendo realizado distante do espaço físico da empresa. Mediante o uso de tecnologia da comunicação, que através de seus equipamentos informáticos permitiram o contato entre empregado e o empregador (MACHADO, 2019, p. 12).

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) conceitua teletrabalho como o trabalho que é executado com o uso de novas tecnologias de informação e comunicação em local distante do escritório central ou instalação de produção onde o trabalhador não tem nenhum contato pessoal com os colegas de trabalho.

A modalidade de teletrabalho deverá ser consentida mutuamente entre empregado e empregador, expressamente através de contrato, que especificará as atividades a serem realizadas.

O teletrabalho evoluiu a partir dos avanços tecnológicos, das telecomunicações da conectividade em qualquer lugar.

Nesse diapasão, é reconhecido ao trabalhador que realiza suas atividades laborativas à distância os mesmos direitos que aqueles que realizam presencialmente. A Reforma regulamentou juridicamente uma situação fática já incorporada em diversos ramos do trabalho proporcionando aos empregados maior segurança jurídica.

Embora a Reforma Trabalhista de 2017 tenha trazido avanços consideráveis às relações de trabalho à distância, ainda não surtaram efeitos expressivos quanto à fiscalização do controle de jornada de trabalho.

## **REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO**

A regulamentação do teletrabalho se deu em 2022 através da Lei 14.442, de 05 de agosto de 2022, que teve sua origem na Medida Provisória 1.108/2022.

Segundo a citada lei, define teletrabalho como aquele prestado fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não configura trabalho externo”.

Apresentou a criação de duas modalidades de trabalho remoto, quais sejam, por jornada ou por tarefa.

Por jornada já é o modelo praticado pela CLT, no qual o empregado é contratado para prestar serviço por período de tempo (seja semanal ou mensal).

Por tarefa é a inovação trazida pela Lei 14.442/22, no qual o empregado submetido ao regime de teletrabalho poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

Outra importante previsão se refere ao artigo 2º do artigo 75-B da CLT, na incidência do regime de teletrabalho exclui o controle de jornada de trabalho.

O controle da jornada somente recairá para os trabalhadores em regime de contratação por jornada.

A regulamentação trazida pela Lei 14.442/22 é insuficiente para preservar direitos fundamentais já consagrados pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

## **VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO**

O teletrabalho é uma realidade que se apresentou como uma alternativa que se apresentou como uma medida necessária no contexto da pandemia, mas que se mostrou eficaz para as empresas.

Com isso esse modelo de trabalho podemos observar diversos benefícios para ambas as partes, bem como para a sociedade, mas em contrapartida também trouxe alguns pontos negativos.

Como vantagens aos empregados podemos relacionar o tempo gasto com o deslocamento, a flexibilidade de poder desempenhar suas atividades em qualquer lugar, principalmente na sua residência compartilhando do convívio familiar, flexibilidade de pode definir jornada de trabalho.

Para os empregadores, as vantagens podemos destacar a flexibilidade de organização logística e gestão da empresa, redução de custos e aumento da produtividade. Além de poder de contratar trabalhadores em até outros países.

Observando os aspectos negativos, podemos destacar o prejuízo das relações interpessoais com os colegas de trabalho, à vida privada e esgotamento resultantes de excesso de trabalho.

## **DIREITO FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO**

A França foi o primeiro país a consagrar o direito à desconexão através da edição da Lei 2016-1088 de 08 de agosto de 2016, que acrescentou o parágrafo sétimo ao art. 2242-8 do Código do Trabalho.

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, de ações de formação e sensibilização para a utilização razoável de ferramentas digitais (TRAVAN, 2018)

A necessidade de reconhecer o direito à desconexão se deu diante dos elevados índices de adoecimento dos trabalhadores por doenças relacionadas a intensa rotina de atividades demandadas através do uso de meios telemáticos, como a Síndrome de Burnout (HARFF, 2017, p. 53- 74). Prevê a proteção dos empregados para que não respondam as mensagens eletrônicas, e-mails ou telefonemas de seus superiores depois do horário de expediente. A Lei se destina a empresas com 50 ou mais funcionários.

No Brasil ainda que não há legislação específica que trate objetivamente do direito à desconexão.

A legislação pátria já dispõe de mecanismos que funcionam como normas de contenção da jornada de trabalho, contidas na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao limitar em 44 horas semanais e oito horas diárias. Possui também o instituto da hora extraordinária, limitada a duas horas por dia. Estabelece o descanso semanal remunerado, que deve ser de 24 horas consecutivas e usualmente ocorre aos domingos e feriados civis e religiosos, bem como, sobre os intervalos para descanso do trabalhador, intervalo intrajornada e interjornada.

O direito a férias é assegurado, na Constituição Federal, pelo artigo 7º, inciso XVII. Na lei ordinária (CLT), nos artigos 129 a 153, e o direito é aplicado a todos os empregados (rurais e urbanos), servidores públicos (artigo 39, parágrafo 3º, da CF). Segundo a CLT, todo empregado tem direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração (artigo 129).

Como se pode notar, as normas de contenção, que permitem ao trabalhador descansar, portanto, literalmente se “desconectar” do trabalho, já estão previstas em nosso ordenamento jurídico.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) aborda os assuntos nas Convenções 14 e 106, retificadas pelo Brasil, que tratam sobre o repouso semanal nas indústrias e a regulação o trabalho no comércio e nos escritórios (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1921a, 1957b).

Em razão das jornadas de trabalho excessivas o Tribunal Superior do Trabalho decidiu sobre dano causado decorre da violação do direito fundamental social ao lazer e ao descanso:

**RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. 1. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. NÃO CONHECIMENTO.** I. O entendimento desta Corte Superior é no sentido de que a submissão do empregado a jornada extenuante que “subtraia do trabalhador o direito de usufruir de seus períodos de descanso, de lazer, bem como das oportunidades destinadas ao relacionamento familiar, ao longo da vigência do pacto contratual” configura dano existencial. II. Tendo a Corte Regional concluído que “da jornada descrita, denota-se claramente a falta de preservação do convívio familiar, bem como relaxamento, lazer, direitos estes inerentes a qualquer trabalhador”, a decisão regional está de acordo com a iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o que inviabiliza o processamento do recurso de revista, conforme os óbices do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula n. 333 do TST. III. Recurso de revista de que não se conhece. [...]. (RR-1001084-55.2013.5.02.0463, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 22.11.2019.)

Embora não deva retroceder a tecnologia, a mesma não precisa ser ferramenta para violação de direitos trabalhistas. As inovações devem ser utilizadas a favor de empresas e empregados, como agentes facilitadores para o desenvolvimento das atividades laborativas.

## **A VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO**

Destarte, que o direito à desconexão decorre de diversos outros direitos já consagrados, tais como a dignidade da pessoa humana, ao lazer, à vida privada, e a não observância, ferem às garantias fundamentais asseguradas ao trabalhador.

A Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso X prevê: são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrentes da sua violação.

Vale ressaltar que nenhum ser humano deverá se sujeitar a uma atividade contínua, sem que isso enseje em prejuízo a sua incolumidade. O direito ao descanso é um direito natural do ser humano a fim de que possa recompor as suas energias, para que consiga se sujeitar às mesmas atividades novamente (CARDOSO, 2014).

Diante da modalidade do teletrabalho não desonera o empregador de respeitar as pausas de intervalos e à carga horária pactuada no contrato de trabalho, entretanto, com o aumento do desemprego, os trabalhadores passaram aceitar cargas horárias exorbitantes, com o intuito de preservação do emprego.

Percebe-se, que o direito à desconexão se trata de direitos fundamentais garantidos na Constituição Federal na forma de direito sociais em seu art. 6º, tais como: à saúde, ao lazer, o trabalho, bem como o art. 7º que dispõe sobre os direitos garantidos ao trabalhador, quais sejam: limitação da jornada de trabalho, do repouso semanal remunerado, férias entre outros.

Não obstante, cabe ressaltar que esses direitos estão sendo violados pelos empregadores que submetem seus empregados em jornadas de trabalho exorbitantes, incompatíveis com a legislação vigente, exigindo que o trabalhador esteja sempre

disponível através de meios telemáticos, não respeitando o direito de desconexão do trabalho, interferindo no gozo do seu lazer e a vida privada.

Entender que o trabalhador em regime de teletrabalho precisa ter horários e não estar o tempo todo à disposição do empregador é essencial para evitar a violação do direito à desconexão.

Nesse sentido, esse desrespeito gera dano ao empregado e conseqüentemente a obrigação de reparação, em virtude da responsabilidade civil. A Reforma Trabalhista de 2017, art. 223-A e seguintes, inovou ao dispor sobre o dano extrapatrimonial, que é ocasionado pelo dano moral ou existencial ensejando responsabilidade civil.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O cenário da crise sanitária de Covid-19, iniciada no final de 2019, onde foi necessária a mudança de comportamento em vários aspectos do cotidiano, entre elas nas relações de trabalho, fez surgir o trabalho remoto como uma alternativa para a preservação de empregos e manutenção da economia mundial.

No Brasil não foi diferente e a medida adotado por muitas empresas foi o teletrabalho, com isso houve a necessidade de adequação às leis trabalhistas, objetivando a regulamentação desse novo regime de trabalho.

O teletrabalho é benéfico para ambos os lados, para as empresas ganham com menos custos com manutenção de estruturas físicas, os empregados ganham em qualidade de vida e produzem mais. Para isso é necessário legislação específica que aborde de forma expressa e criteriosa as regras para a aplicação dessa modalidade.

Deve-se atentar que o Brasil ainda não conseguiu avançar para buscar uma lei específica, como em países como a França, Espanha e Itália, onde esse direito já está consagrado legislativamente, sendo atualmente decidido através da judicialização da matéria.

A necessidade de positivar no ordenamento jurídico norma específica com o intuito de proporcionar segurança jurídica, assegurar que os limites entre a vida pessoal

e profissional sejam preservados, e que o período de descanso do trabalhador seja efetivamente respeitado e, em sendo violado o mesmo encontre amparo legal para a adequada tutela.

Diante de todo o exposto, conclui-se que o direito à desconexão do trabalho não se trata de um novo direito, ele está relacionado com vários direitos e garantias fundamentais.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Decreto-lei nº. 5452 de 1º de maio de 1973. Disponível: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Disponível: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

BRASIL. Lei nº 14442. 2022. Conversão da Medida Provisória nº 1108/22. Publicada no Diário Oficial da União em 05/09/2022, p. 4, seção 1. Disponível: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm)

BRASIL. Lei nº 13467. 2017. 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, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Publicada no Diário Oficial da União em 14/04/2017, p. 1. Disponível: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)

BRASIL. Medida Provisória nº 927. 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo [Decreto Legislativo nº 6](#), de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Publicada no Diário Oficial da União em 23/03/2020, p. 1. Disponível: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm) [analto.gov.br](http://www.planalto.gov.br))

BRASIL. Medida Provisória nº 936. 2020. Dispõe: Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda. Publicada no Diário Oficial da União em 01/04/2020, p. 1. Disponível: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm)



BRASIL. Medida Provisória nº 1045. 2021. Dispões dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho. Publicada no Diário Oficial da União em 28/04/2021, p. 2. Disponível: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm)

BRASIL. Medida Provisória nº 1108. 2022. Altera CLT – Auxílio Alimentação e teletrabalho. Publicada no Diário Oficial da União em 28/03/2022, pg. 6, seção 1. Disponível: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm) 108

BRASIL Súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho. 2012. Sobreaviso aplicação Analógica do art. 244 § 2ª da CLT. Publicada em 25 de setembro de 2012. Disponível: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>

SUPERIOR TRIBUNAL DO TRABALHO (TST). RR-1001084-55.2013.5.02.0463. Brasília, Disponível: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001277&digitoTst=60&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0463&submit=>

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Disponível: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por> Human Rights – Portuguese

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 14. Ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957. Dispõe sobre o Repouso Semanal Remunerado. Disponível: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235015/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235015/lang-pt/index.htm)

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 106. Ratificada pelo Brasil em 18 de junho de 1965. Dispõe sobre o Repouso Semanal no Comércio e nos Escritórios. Disponível: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235196/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235196/lang-pt/index.htm) Repouso

CALVO, Adriana. Manual do Direito do Trabalho. 5 edição. São Paulo. Saraiva Educação, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011. p. 653)

CARDOSO, Jair Aparecido. O Direito ao Descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente. 2014. Disponível: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/207/ril\\_v52\\_n207\\_p7.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/207/ril_v52_n207_p7.pdf)

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho: Obra revista e atualizada conforme trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed., revista e ampliada. São Paulo: LTr, 2019

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho: 16. ed., revista e ampliada. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe B. Curso de Direito do Trabalho. Editora Saraiva, 2022.

GRILLO, Breno. 24 de janeiro de 2017. Aprovado na França, Direito à Desconexão é Discutido em Tribunais Brasileiros. Revista Consultor Jurídico. Disponível: <https://www.conjur.com.br/2017-jan-24/aprovado-franca-direito-desconexao-discutido-brasil>

HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*, pp. 53-74, nº 205, jul./2017

RODRIGUES PINTO, José Augusto. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Repertório de Conceitos Trabalhistas. v. I. Direito Individual. São Paulo: LTr, 2000, p. 452

FRANÇA Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (chapitre II). *Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels* Disponível em: <[http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi\\_no2016-1088\\_du\\_8\\_aout\\_2016](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi_no2016-1088_du_8_aout_2016)

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O Direito à desconexão do Trabalho Francês: perspectiva de implementação no Direito Brasileiro. *Revista Direito e Práxis*, Scielo, p. 196-221. 04 de abril de 2020. Disponível: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/vTD5ZcbfDK8Z73whxrfK7kG/#>