HIPERCONEXÃO EM UM MUNDO GLOBALIZADO: O DIREITO À DESCONEXÃO NO DIREITO BRASILEIRO E ESTRANGEIRO

Hyperconnection in a Globalized World: The Right to Disconnect in Brazilian and Foreign Law

Bruna Faria¹

Universidade Estadual de Londrina

Lourival José de Oliveira²

Universidade Estadual de Londrina

DOI: <https://doi.org/10.62140/BFLO1782024>

Sumário: 1. Introdução; 2. Globalização econômica e avanços tecnológicos: impactos no direito à desconexão; 3. O direito à desconexão no Direito Estrangeiro: para todos ou para apenas teletrabalhadores?; 4. A (des)necessidade de normatização do direito à desconexão no Brasil; 5. Considerações Finais.

Resumo: Este estudo tem como objetivo examinar o direito à desconexão no contexto de globalização econômica e avanços tecnológicos. Faz-se uma análise de leis estrangeiras que protegem este direito, como as da Austrália, França, Portugal, Chile e Argentina, para posteriormente examinar este direito no contexto brasileiro. Como este direito é relativamente novo, apenas alguns países o incluíram em seu ordenamento jurídico. Alguns, como Argentina, Chile e Itália, garantem este direito apenas para teletrabalhadores. Em vista disso, conclui-se nesta pesquisa que este direito deve se estender a todos os trabalhadores, não apenas a uma modalidade específica. Também conclui que o legislativo brasileiro deve incorporá-lo em seu ordenamento jurídico para evitar decisões inconsistentes do judiciário, uma vez que este tema está sendo cada vez mais judicializado. Ressalta-se que este direito é de extrema relevância social, pois configura um direito social, essencial para a tutela da dignidade da pessoa humana. A pesquisa é bibliográfica, utilizando-se de artigos científicos e livros, nacionais e estrangeiros, além de dados de organizações nacionais e internacionais.

Palavras-chave: Direito à Desconexão; Direito do Trabalho; Hiperconexão.

Abstract: This study seeks to explore the concept of the ‘right to disconnect’ within the framework of economic globalization and technological advancements. It includes an analysis of various foreign laws that safeguard this right, such as those in Australia, France,

¹Doutoranda e mestre em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). E-mail: bf.brunafaria.bf@gmail.com.

²Professor titular do Programa de Doutorado/Mestrado da Universidade de Marília e professor da graduação, mestrado e doutorado na Universidade Estadual de Londrina. Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. E-mail: lourival.oliveira40@hotmail.com.

Chile, and Argentina, before examining its application within the Brazilian context. Given the novelty of this right, only a handful of countries have incorporated it into their legal systems. Some countries, like Argentina, Chile, and Italy, extend this right exclusively to teleworkers. This research concludes that this right should be applicable to all workers, not just a specific category. It also suggests that the Brazilian legislature should integrate it into their legal system to prevent inconsistent judicial rulings, as this issue is increasingly subject to litigation. It is important to note that this right holds significant social relevance, as it represents a social right that is crucial for upholding human dignity. The research methodology is literature review, utilizing both national and international scientific articles and books, as well as data from national and international organizations.

Keywords: Right to Disconnect; Labor Law; Hyperconnection.

1. Introdução

Com as melhorias nas tecnologias de informação e comunicação, o direito à desconexão se tornou um tema de extrema relevância social e econômica. Atualmente, está sendo debatido amplamente em vários setores da economia e sociedade civil, uma vez que a tecnologia tem causado o fenômeno da ‘hiperconexão’. Este tem sido apontado como uma das principais causas de doenças que estão afligindo, em números cada vez maiores, os trabalhadores no séc. XXI, como a depressão, ansiedade e *burnout*.

Alguns países já possuem legislações que regulam, em maior ou menor escala, o direito à desconexão, entretanto, como será visto nas próximas seções, ainda existem dúvidas sobre os deveres dos empregadores perante este direito. Por exemplo, se apenas o empregador deve se encarregar de obrigações de não fazer ou se também deve incluir políticas dentro de seus regimentos internos buscando ativamente garantir o direito. Ainda surge a dúvida se deveria ser reconhecido dentro dos textos legais nacionais e internacionais como um direito, pois ao protegerem a segurança, saúde, lazer e descanso do trabalhador, estão já protegendo o direito à desconexão do trabalhador.

No caso da legislação brasileira, saber se apenas com o estabelecido na Constituição Federal, em especial o direito ao lazer, regulação da jornada de trabalho, considerando inclusive como verdadeiros princípios normativos, dispensaria ou não uma legislação ordinária a fim de tornar efetivo o direito à desconexão.

Este artigo é dividido em três seções. A primeira busca conceituar o direito à desconexão no contexto da globalização econômica e avanços tecnológicos e reflete sobre as consequências da hiperconexão na saúde psíquica do trabalhador. A segunda seção dialoga de forma pontual e resumida com as legislações estrangeiras (v.g. Austrália, França, Portugal, Chile e Argentina) que surgiram ao longo da última década. Na terceira, oferece um breve panorama sobre o direito no Brasil e a (des)necessidade de regulação. Frisa-se que o estudo não pretende esgotar este tema, apenas oferecer algumas reflexões necessárias para instigar o debate e desenvolvimento do tema sob um pensamento crítico. A pesquisa é bibliográfica e utilizará como fundamento artigos nacionais e estrangeiros e dados organizações nacionais e internacionais.

2. Globalização econômica e avanços tecnológicos: impactos no direito à desconexão

O ‘direito à desconexão’, chamado também de ‘direito de desconexão’ ou ainda ‘direito de desconectar’, surge em meio de um contexto de globalização econômica e avanços tecnológicos. A globalização econômica, já apontada por Karl Marx e Friedrich Engels, na metade do século XIX, implica em cadeias produtivas e consumo que se estendem pelo mundo, perpassando fronteiras nacionais e tornando-as irrelevantes para o capital.³ Os produtos produzidos, mediante esta lógica capitalista, também são comercializados pelo mundo, modificando o apetite dos consumidores por produtos novos e mais baratos, mesmo que isso prejudique as suas indústrias nacionais.⁴

Na visão de Sérgio Paulo Rouanet, a globalização é a internacionalização do processo de modernização. O autor adota a teoria de modernização de Max Weber e para ele, a modernidade possui três facetas: a econômica, política e cultural. De forma resumida, a modernidade econômica implica na livre circulação dos fatores de produção, trabalho assalariado, adoção e melhoria de técnicas de produção, gestão e contabilidade empresarial; a modernidade política resulta na adoção de uma autoridade central, como o Estado, que detém o monopólio da força, enquanto a modernidade cultural traduz na “[...] secularização das visões do mundo tradicionais (*Entzauberung*) e sua diferenciação em esferas de valor (*Wertpharen*), até então embutidas na religião, a ciência, a moral, o direito e a arte”.⁵

Neste contexto, os avanços tecnológicos atuam como um propulsor para a globalização, pois melhoram a eficiência das cadeias produtivas, aproveitamento dos recursos naturais e diminuem a dependência da mão de obra humana por meio da automatização.⁶ Os trabalhos são moldados a partir das tecnologias disponíveis, sendo que, aqueles que não conseguem se atualizar e se adaptar são demitidos ou prejudicados no mercado do trabalho.

Atualmente, a sociedade contemporânea está vivenciando a quarta revolução industrial e o que lhe diferencia das outras revoluções é a presença da inteligência artificial nos processos produtivos.⁷ Esta tecnologia aliada aos meios de comunicação e internet permitem maior eficiência, produtividade e lucro. Por causa disso, teoricamente, deveriam diminuir a jornada de trabalho permitindo maior lazer e descanso aos trabalhadores, como previu John Maynard Keynes em 1930. No artigo ‘*Economic Possibilities for our Grandchildren*’,

³MARX, Karl; Engels, Friedrich. *O Manifesto do Partido Comunista*. Lisboa: Avante!, 1997, p. 32-34. Disponível em: <https://www.pcp.pt/publica/edicoes/25501144/manifes.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2024.

⁴Ibidem.

⁵ROUANET, Sergio Paulo. Democracia Mindial. In: NOVAES, Adauto (org.). *O avesso da liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2002, p. 237-238.

⁶Neste caso, quando a automatização não consegue ser efetivado por limitações tecnológicas atuais, como no caso do trabalho manual de costureiras, estes empregos são transferidos para o Sul Global, cuja finalidade é atingir um preço final do produto que consegue competir dentro do mercado global. Cf. SAITO, Kohei. *Slow down: the degrowth manifesto*. Westminster: Astra House, 2024.

⁷SCHWAB, Klaus. *The Fourth Industrial Revolution*. Genebra: Fórum Economico Mundial, 2016, p. 12.

ele analisou a influência da tecnologia nas taxas de produtividade e concluiu que conforme a tecnologia avança, a jornada de trabalho diminuirá progressivamente até chegar a quinze horas semanais; evitando o aumento, progressivo e inevitável, do que ele chama de “desemprego tecnológico”.⁸ No entanto, mesmo que a produtividade tenha aumentado, as leis nacionais e estrangeiras que preveem a jornada de trabalho continuam, em sua maioria, estagnadas.

Paulo S. Fracalanza e Rosana I. Corrazza afirmam que, no modo de produção capitalista, o aumento da produtividade laboral não reduz o tempo de trabalho, pois o objetivo da empresa é reduzir os seus custos laborais para aumentar a mais-valia⁹ e, conseqüentemente, o seu lucro.¹⁰ Para justificar esta lógica econômica, surge uma cultura do *always on* e *hustle culture*: a primeira significa que o empregado deve estar sempre disposto a trabalhar, mesmo em horários de descanso, enquanto a segunda se traduz em uma conduta generalizada em que todos devem atingir ou ultrapassar metas, cada vez mais altas, de produção, mesmo que isso possa causar ou agravar problemas de saúde no empregado.¹¹

Neste sentido, dados de 2018 do ISMA-BR¹² apontam que 72% da população brasileira sofre alguma sequela de estresse relacionado ao trabalho, 32% sofrem de *burnout* e somente 8% destas pessoas se afastam do trabalho.¹³ Segundo o INSS¹⁴, foram concedidos no Brasil 288.041 benefícios por incapacidade, cuja causa são transtornos mentais e comportamentais.¹⁵ Neste contexto, o direito à desconexão surge como uma forma de proteger o trabalhador das progressivas exigências de trabalhar mais do que o estabelecido contratualmente e/ou permitido por lei, cujo objetivo é proteger o descanso, saúde e lazer.

⁸KEYNES, John Maynard. *Economic Possibilities for our Grandchildren*. Disponível em: <http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2024.

⁹Frisa-se que o preço do produto não deriva unicamente da mais-valia, mas também de outros fatores como escassez, demanda e oferta, utilidade marginal, entre outros.

¹⁰FRACALANZA, Paulo S.; CORAZZA, Rosana I. Economic possibilities for our [grand]children under contemporary patterns of working loads and the rebuilding of worker's identity in the consumption culture, in: *Revista Espacios*, vol. 38, n. 34, 2017, p. 1-14, p. 5.

¹¹BALKERAN, Arianna. *Hustle Culture and the Implications for our workforce*. Disponível em: https://academicworks.cuny.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1100&context=bb_etds. Acesso em: 23 fev. 2024.

¹²Sigla para: *International Stress Management Association* no Brasil.

¹³INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION. *Burnout – 30% sofrem do tipo de estresse mais devastador*. Disponível em: <https://www.ismabrasil.com.br/login>. Acesso em: 23 fev. 2024.

¹⁴Sigla para: Instituto Nacional do Seguro Social.

¹⁵INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. *Transtornos mentais podem garantir estabilidade de 12 meses no emprego após alta médica*. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/assuntos/transtornos-mentais-podem-garantir-estabilidade-de-12-meses-no-emprego-apos-alta-medica-2>. Acesso em: 23 fev. 2024.

Segundo Jorge Luiz Souto Maior, o direito a desconexão pode ser entendido como o ‘direito ao não trabalho’ ou ‘direito de se desconectar do trabalho’.¹⁶ Como a tecnologia tem diluído as fronteiras entre o ambiente de trabalho e o ambiente de descanso, este direito busca restabelecê-lo com o objetivo de priorizar o bem-estar individual e coletivo e estabelecer um *work-life balance* – i.e. encontrar um equilíbrio entre as necessidades do trabalho e a vida privada. Além desta definição, um pouco mais ampla, existem outras que o limitam a comunicações via tecnologia de informação e comunicação ocorridas fora do horário e/ou ambiente do trabalho, como é o caso do Dicionário Europeu de Relações Industriais¹⁷.

Este direito, além de beneficiar o indivíduo por respeitar a sua vida fora do trabalho, pode beneficiar as empresas e a sociedade. As empresas podem se beneficiar qualitativamente com um aumento de criatividade e produtividade dos seus trabalhadores e competitividade no mercado de consumo.¹⁸ Isso ocorre porque a hiperconectividade pode levar ao estresse e desencadear outras doenças ocupacionais, resultando em uma diminuição nas taxas de produtividade da empresa. Isso, por sua vez, pode gerar custos desnecessários que poderiam ter sido evitados. Ao implementar este direito, a coletividade também se beneficia porque permite o acesso de mais pessoas ao mercado de trabalho. Essas pessoas, por sua vez, podem contribuir significativamente para suas comunidades e fortalecer as suas relações socioafetivas.

Em resumo, o direito à desconexão visa proteger os seres humanos, em todas as suas complexidades, desejos, necessidades e contradições, contra uma hiperconexão tecnológica que tenta transformá-los em máquinas, sempre produtivas e úteis na sua função de maximizar o lucro. A próxima seção analisa as tentativas de inclusão deste direito em legislações estrangeiras, com foco particular na França, Austrália, Portugal, Argentina e Chile. A França foi escolhida por ser o primeiro país do mundo a incorporar este direito em seu ordenamento jurídico; a Austrália por estender este direito a todos os seus trabalhadores e estabelecer disposições específicas sobre o seu exercício, além de ser a legislação estrangeira mais recente; Portugal por reconhecê-lo como um dever da empresa, em vez de um direito do trabalhador; e Argentina e Chile por serem os primeiros países da América Latina a protegê-lo, contexto mais próximo ao brasileiro, ainda que voltados apenas para teletrabalhadores.

¹⁶MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do Direito à Desconexão do Trabalho*. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 23 fev. 2024.

¹⁷Definição: “O direito à desconexão refere-se ao direito do trabalhador de poder se desligar do trabalho e abster-se de se envolver em comunicações eletrônicas relacionadas ao trabalho, como e-mails ou outras mensagens, fora do horário de trabalho”. In: DICIONÁRIO EUROPEU DE RELAÇÕES INDUSTRIAIS. *Right to disconnect*. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect>. Acesso em: 23 fev. 2024.

¹⁸VARELA-CASTRO, Werner Horacio; BRICEÑO-SANTACRUZ, María de los Angeles; CASTRO-SOLANO, María Olivia. The Right to Disconnect: Influence on Competitiveness, Productivity and Creativity, in: *Mercados y Negocios*, n. 46, 2022.

3. O direito à desconexão no Direito Estrangeiro: para todos ou para apenas teletrabalhadores?

O direito à desconexão está sendo um tema de amplo debate, sendo, recentemente, aprovado por ambas as casas do legislativo da Austrália, em 12 de fevereiro de 2024, no *Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2)*. A legislação entende o direito a desconexão não como um ‘direito ao não trabalho’, mas como um ‘direito de não ser contatado’. Neste sentido, este direito permite ao empregado se recusar a monitorar, ler ou responder a um contato, ou tentativa de contato, de um empregador ou terceiro fora do horário de trabalho, a menos que a recusa seja injustificada.¹⁹

Para a legislação, a recusa injustificada dependerá se o contato é necessário conforme leia do *Commonwealth*, Estado e/ou Território, ou uma gama de circunstâncias específicas relacionadas à relação de trabalho.²⁰ Deve ser analisado também: (a) a razão do contato ou tentativa de contato; (b) como o contato é feito e o nível de perturbação que causa ao empregado; (c) a extensão em que a remuneração o compensa para permanecer disponível para realizar o trabalho durante o período em que o contato é feito ou trabalhar horas adicionais fora de seu horário normal de trabalho; (d) a natureza do papel do funcionário e seu nível de responsabilidade; (e) e suas circunstâncias pessoais (incluindo responsabilidades familiares ou de cuidado).²¹

Esta legislação não dispensa críticas. Por exemplo, pequenas empresas estarão isentas dessas mudanças por 12 meses após a legislação entrar em vigor. Além disso, ao exercer este direito, o empregado pode se tornar um alvo dentro da empresa, podendo sofrer represálias, como a falta de progressão na carreira, uma vez que a legislação não aborda deveres da empresa para respeitar este direito coletivamente, apenas faz menção do exercício deste direito no aspecto individual. Pessoas dentro do ambiente empresarial, como Bran Black, também a criticam, alegando que “está legislação criará custos significativos para as empresas e resultará em menos empregos e menos oportunidades”²². Complementarmente, a senadora do partido liberal, Michaelia Cash, argumenta que “nenhuma das medidas é projetada para melhorar a produtividade, empregos, crescimento e investimento, que são os ingredientes de uma economia bem-sucedida”.²³

¹⁹AUSTRÁLIA. *Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2)*. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect>. Acesso em: 24 fev. 2024, p. 47.

²⁰Ibidem.

²¹Ibidem.

²²FROST, Natasha; KWAI, Isabella. Australia Introduces Workers’ ‘Right to Disconnect’. *The New York Times*, 2024. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2024/02/08/world/australia/right-to-disconnect-law.html>. Acesso em: 24 fev. 2024.

²³Ibidem.

Apesar das críticas mencionadas, esta legislação é revolucionária por abarcar todos os trabalhadores, não apenas um grupo específico, como ocorre no Chile, Argentina e na Itália, onde o direito a desconexão se aplica apenas aos teletrabalhadores. Na França, por exemplo, este direito foi introduzido pela *Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels* em 2017, adicionando ao *Code du Travail* (Código de Trabalho) o artigo L2242-17, 7º, que prevê o direito a desconexão e a obrigação da empresa de implementar um sistema para regular o uso de instrumentos digitais, cujo objetivo é garantir o respeito ao descanso e aos períodos de repouso do trabalhador.²⁴ O artigo também prevê a necessidade de negociações entre os empregadores e empregados para determinar limites entre o trabalho e a vida privada.²⁵ Ainda que este direito seja relativamente novo, a *Cour de cassation*²⁶ em 2018 determinou que o empregado tem direito a hora extra sempre que é pedido para estar disponível para atender chamadas de trabalho fora de seu horário de trabalho regular.²⁷

Com a promulgação da Lei n. 81/2021, de 6 de dezembro, Portugal inseriu no seu Código de Trabalho, o artigo 199-A, o ‘direito de abstenção de contacto’, que significa que o empregador tem o dever de abster de contatar o trabalhador no seu período de descanso, exceto em situações de força maior.²⁸ Este texto normativo é criticado pois não define contato, nem força maior e, possivelmente, limita o direito de se desconectar por focar, exclusivamente, no ‘dever de abstenção de contato do empregador’²⁹

Os países europeus³⁰ foram pioneiros em adotar este direito em suas legislações nacionais, entretanto, ainda existem contradições e críticas como mencionadas anteriormente. Na América do Sul, o Chile foi o primeiro país a adotar o direito à desconexão em março de 2020, seguido pela Argentina em julho de 2020. O primeiro, aprovou a Lei n. 21.220 e o segundo aprovou a Lei n. 27.555, ambos regulando o direito à desconexão apenas para teletrabalhadores, o que se aproxima da Itália que tutela este

²⁴LEGIFRANCE. *Code du Travail*, 2024. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000035611815/?anchor=LEGIARTI000043893940#LEGIARTI000043893940. Acesso em: 24 fev. 2024.

²⁵Ibidem.

²⁶É a mais alta corte do sistema judicial francês.

²⁷LEGIFRANCE. *Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 juillet 2018, 17-13.029, Inédit*, 2018. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037384264/>. Acesso em: 24 fev. 2024.

²⁸PORTUGAL. Código de Trabalho, 2009. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 24 fev. 2024.

²⁹RAMOS, Mariana Pinto. The right to disconnect – or as Portugal calls it – the duty of absence of contact. Disponível em: <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/03/09/the-right-to-disconnect-or-as-portugal-calls-it-the-duty-of-absence-of-contact/>. Acesso em: 24 fev. 2024.

³⁰Outros países que não foram mencionados, mas que possuem normas próprias sobre o direito à desconexão são: Bélgica, Irlanda, Espanha e Luxemburgo.

direito apenas para trabalhadores sob o regime do *smart work*.³¹ Diferentemente do Chile e os países europeus, a Argentina foi a primeira do mundo a ter um texto legal que, explicitamente, prevê a proteção contra sanções aos trabalhadores que exercem esse direito.³²

Para concluir a análise do direito estrangeiro, é necessário mencionar que o Quênia, por meio do *Employment (Amendment) Bill 2022*, pode se tornar o primeiro país africano a adotar este direito, caso seja aprovado pelo seu senado.³³ Posto isso, seguirá para uma análise do direito à desconexão no Brasil.

4. A (des)necessidade de normatização do direito à desconexão no Brasil

O direito à desconexão não é explicitamente previsto no ordenamento jurídico brasileiro, seja na Constituição Federal (CF/1988), seja em suas normas infraconstitucionais, mas é implicitamente previsto em ambas as esferas. Na primeira, é previsto no artigo 6º³⁴ como uma extensão do direito ao lazer e saúde, portanto, pode ser considerado um direito social e fundamental. Também é previsto no artigo 170 pois a ordem econômica do Brasil é fundada na valorização do trabalho humano, o que implica no respeito aos direitos trabalhistas impostos pelo Estado Brasileiro ou daqueles encontrados em tratados e convenções internacionais que foram aprovados por cada casa do Congresso Nacional, conforme determina o artigo 5º, parágrafo 3º.

De forma mais específica, o artigo 7º da CF/1988 enumera os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e em seu inciso XIII estabelece que a duração do trabalho não pode ultrapassar oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. No inciso XV prevê o direito ao repouso semanal remunerado, que deve ser, preferencialmente, aos domingos. O inciso XVII estabelece o direito às férias anuais remuneradas e os incisos seguintes, XVIII e XIX, preveem, respectivamente, a licença à gestante e a licença paternidade. Na CLT³⁵ há previsões mais extensas sobre férias, descanso, jornada de trabalho, teletrabalho entre outros temas. Isso posto, surge a seguinte

³¹THE EUROPEAN SERVICES WORKERS UNION. *The right to disconnect*. Disponível em: https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/uni_pm_right_to_disconnect_pt.pdf. Acesso em: 24 fev. 2024, p. 5.

³²Ibidem.

³³MASIH, Niha. Tired of after-work emails and calls? In these countries, they're outlawed. *The Washington Post*, 2024. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2024/02/08/world/australia/right-to-disconnect-law.html>. Acesso em: 24 fev. 2024.

³⁴Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

³⁵Sigla para: Consolidação das Leis do Trabalho.

questão: os princípios e direitos garantidos constitucionalmente seriam suficientes para assegurar o direito à desconexão no Brasil?

Segundo a teoria de Robert Alexy, explicada por Letícia Balsamão Amorim, o direito à desconexão é um princípio, ou seja, um ‘mandado de otimização’.³⁶ Isso significa que o texto ordena que “algo seja realizado na maior medida do possível, dentro das possibilidades jurídicas e reais existentes”.³⁷ Para Alexy, o direito à desconexão se enquadraria no que ele denomina ‘princípio implícito’.³⁸ Como os princípios constituem mandados *prima facie*, eles não precisam estar explicitamente inseridos no ordenamento jurídico para produzirem efeitos jurídicos.³⁹ Além disso, o princípio da dignidade da pessoa humana, que fundamenta o direito à desconexão, é o que Alexy denomina ‘princípio absoluto’.⁴⁰ Este direito implica em uma superioridade hierárquica em relação a qualquer outra norma jurídica. Ou seja, quando há uma colisão entre a dignidade da pessoa humana e outras normas e/ou princípios, prevalece o princípio da dignidade da pessoa humana, em maior ou menor grau.⁴¹ Diante disso, pode-se inferir que o direito à desconexão, por ser uma extensão da dignidade da pessoa humana (e outros direitos previstos constitucionalmente e infraconstitucionalmente), não precisa necessariamente estar previsto de forma explícita no ordenamento jurídico brasileiro para ser considerado um direito ou aplicado ao caso concreto.

Outro ponto que deve ser destacado é que o direito à desconexão é o direito de se desligar do trabalho e poder exercer o direito de lazer ou ócio. E tanto este direito, quanto o direito ao trabalho, previsto no art. 6º da CF/1988, são necessários para a sobrevivência física e existência digna do trabalhador, pois trazem satisfação psicossocial e restauração da energia.⁴² Além disso, é o lazer que auxilia a cumprir necessidades humanas, como a biológica, social e existencial.⁴³ Saul Duarte Tibaldi e Conrado Falcon Pessoa explicam que “o direito ao lazer traz em si uma série de perspectivas, a saber: a necessidade biológica (do descanso e recuperação de energias); as necessidades sociais (convivência social, familiar e relações privadas); as necessidades existenciais (ócio criativo, tempo livre e existência humana, desenvolvimento pessoal)”⁴⁴. Complementarmente, o artigo 170 da CF/1988 estabelece a valorização do trabalho humano como fundamento da ordem econômica do

³⁶AMORIM, Letícia Balsamão. A distinção entre regras e princípios segundo Robert Alexy: Esboços e críticas, in: *Revista de informação legislativa*, v. 42, n. 165, p. 123-134, jan./mar. 2005, p. 123-134, p. 126.

³⁷Ibidem.

³⁸Ibid., p. 129.

³⁹Ibid., p. 128.

⁴⁰Ibid., p. 130.

⁴¹Ibid., p. 129.

⁴²TIBALDI, Saul Duarte; PESSOA, Conrado Falco. Direito fundamental ao lazer: personalidade e desconexão do cidadão-trabalhador, in: *Revista Paradigma*, Ribeirão Preto-SP, v. 26, n. 2, 2017.

⁴³Ibidem.

⁴⁴Ibidem.

país, ressaltando a necessidade de proteção do trabalhador uma vez que a valorização do trabalho implica na valorização da dignidade da pessoa humana. Sendo parte da ordem econômica do Brasil, insere o trabalhador e a saúde psíquica deste como imprescindível para a economia do país e o bem-estar individual e coletivo.

Embora o direito à desconexão não esteja explicitamente listado entre os direitos do trabalhador, o tema já é amplamente discutido no judiciário brasileiro. Segundo dados do *DataLawyer*, divulgados pela Folha de São Paulo, em 2022 foram registradas 2,6 mil ações relacionadas a essa questão, representando um aumento de 100,6% em comparação a 2018.⁴⁵ A entidade também estima que, desde 2014, foram ajuizadas 23,7 mil ações envolvendo o direito à desconexão, cujo valor total das causas somam R\$5,6 bilhões de reais.

Devido à ausência de uma legislação específica sobre o ‘direito à desconexão’, o judiciário brasileiro tem apresentado julgamentos inconsistentes. Por exemplo, no julgamento do processo ATOrd 1000234-38.2021.5.02.0263, o juízo da 3ª Vara do Trabalho de Diadema, São Paulo, concluiu que não houve violação do direito à desconexão, pois não houve restrição à locomoção do reclamante, descaracterizando, assim, o regime de sobreaviso. Neste caso, o reclamante recebia ligações e mensagens no WhatsApp das 15:18 (horário de término de sua jornada) até às 21 horas. Por outro lado, no caso ROT 0024431-46.2020.5.24.0021/MS, a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região entendeu que houve violação do direito à desconexão. No caso em questão, a empregada cumpria uma jornada de trabalho das 5h30 às 20h30 de segunda a sábado, incluindo feriados, e aos domingos das 7h30 às 18h30. Complementarmente, no processo ROT XXXXX-79.2021.5.03.0043, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região decidiu que houve dano extrapatrimonial decorrente da violação do direito à desconexão do trabalho, pois tal violação infringiu o direito à saúde, ao descanso e ao lazer, direitos esses que derivam do princípio da dignidade da pessoa humana. Posto isso, o direito à desconexão no Brasil é uma situação jurídica que está sendo julgada com base na infração de direitos correlatos.

Em resposta a essa situação e ao fenômeno da hiperconexão, o legislativo brasileiro apresentou três projetos de lei com o objetivo de incorporar o ‘direito à desconexão’ à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): PL 6.038/2016, PL 4.044/2020 e PL 4.567/2021. O primeiro, proposto pela deputada Angela Albin, foi arquivado em 21 de agosto de 2019. Esse projeto de lei visava adicionar o artigo 72-A à CLT⁴⁶, definindo o ‘direito à desconexão’ como o direito do trabalhador de não verificar ou responder a

⁴⁵SOARES, Gustavo. Ações Judiciais para ter direito de se desconectar do trabalho dobram em quatro anos. *Folha de São Paulo*, 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/02/acoes-judiciais-para-ter-direito-de-se-desconectar-do-trabalho-dobram-em-quatro-anos.shtml>. Acesso em: 25 fev. 2024.

⁴⁶Art. 72-A. É vedado ao empregador exigir ou incentivar que, fora do período de cumprimento de sua jornada de trabalho, o empregado permaneça conectado a quaisquer instrumentos telemáticos ou informatizados com a finalidade de verificar ou responder a solicitações relacionadas ao trabalho.

solicitações de trabalho fora de sua jornada regular.⁴⁷ Uma das possíveis razões para o arquivamento do projeto de lei é a linguagem imprecisa e abstrata utilizada para definir o 'direito à desconexão', o que poderia gerar incertezas em sua aplicação.

Em contraste com a primeira proposta, o PL 4.044/2020 é específica e detalhada, aproximando-se das legislações australiana e argentina em seu artigo 72-A⁴⁸. A proposta se alinha à legislação australiana ao entender que o direito à desconexão não pode ser violado, exceto em casos de força maior ou caso fortuito. Já a semelhança com a legislação argentina se dá pela previsão de que a ausência de resposta ao empregador não será considerada falta funcional. Além disso, a PL 4.044/2020 propõe adicionar ao artigo 244 da CLT, o parágrafo 2º⁴⁹, estabelecendo que será considerado regime de sobreaviso se o empregado estiver à disposição para ser chamado ao serviço a qualquer momento durante o período de descanso. A proposta também sugere a inclusão do artigo 133-A⁵⁰, que determina que o empregado deve ser excluído dos serviços de mensagens e aplicações de internet exclusivas do trabalho durante o período de suas férias.

A última proposta, por sua vez, foi apensada ao PL 4.044/2020. No artigo 71-A⁵¹, está previsto que o trabalhador tem o direito à desconexão e que este só pode ser

⁴⁷BRASIL. PL 6.038/2016. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1485931&filename=Tramitacao-PL%206038/2016. Acesso em: 25 fev. 2024.

⁴⁸Art. 72-A Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária. § 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional. § 2º As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva. In: BRASIL. PL 4.044/2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666&ts=1688672446493&disposition=inline>. Acesso em: 25 fev. 2024.

⁴⁹§ 2º Considera-se de "sobreaviso" o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário-hora normal. In: BRASIL. PL 4.044/2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666&ts=1688672446493&disposition=inline>. Acesso em: 25 fev. 2024.

⁵⁰Art. 133-A Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho. § 1º O empregador poderá adicionar o empregado aos grupos de trabalho e o empregado reinstalará as aplicações de internet somente após o período de gozo das férias. § 2º As disposições desse artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas. In: BRASIL. PL 4.044/2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666&ts=1688672446493&disposition=inline>. Acesso em: 25 fev. 2024.

⁵¹Art. 71-A O trabalhador tem direito à desconexão, sendo vedada a exigência de usar ferramentas tecnológicas para fins laborais, de responder e-mails, mensagens ou atender ligações telefônicas após a jornada de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou nos seguintes casos: I - os trabalhadores que têm banco de horas ou jornada de trabalho diferenciada por força de lei ou por força de negociação coletiva, após o período estabelecido em negociação coletiva ou em Lei; II - no período de descanso remunerado, intervalo

conectado digitalmente ao trabalho durante a sua jornada de trabalho, estabelecida por força de lei ou negociação coletiva. O primeiro parágrafo⁵² estabelece uma multa em favor do empregado por violação desse direito, em valor equivalente a 50% do seu salário. Além disso, o PL também busca alterar a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, adicionando o artigo 19-A⁵³, para garantir aos servidores públicos este direito.

Dito isso, conclui-se que é imprescindível a inserção do direito à desconexão na CLT para prevenir possíveis contradições no judiciário brasileiro, garantindo assim os direitos inerentes à dignidade da pessoa humana. Contudo, as propostas de lei, em particular a PL 4.044/2020 e a PL 4.567/2021, apresentam diferenças significativas entre si e apenas o tempo determinará se o Brasil se juntará à lista de países que protegem esse direito e qual o escopo de proteção que será garantido.

5. Considerações Finais

O direito à desconexão tem se tornado um tema de extrema relevância social diante do atual contexto de globalização econômica e avanços tecnológicos. As tecnologias de comunicação têm provocado o fenômeno da hiperconexão, incentivando uma cultura do *always on* e um *hustle culture*, que tem, progressivamente, prejudicado a saúde mental dos trabalhadores. Alguns países, compreendendo este fenômeno e buscando proteger direitos sociais e a dignidade humana, têm incluído o direito à desconexão em suas legislações, começando pela França. No entanto, países como Itália, Argentina e Chile limitam este direito para teletrabalhadores ou uma modalidade específica de teletrabalho, como ocorre na Itália com o *smart work*.

À medida que o direito à desconexão foi inserido nas legislações nacionais, percebeu a necessidade de aprimorar o texto legal, adicionando previsões sobre o exercício deste direito e a não punição do trabalhador pelo seu exercício justificado. Por isso, a Argentina e Austrália possuem, até o momento, as legislações mais completas sobre o

intra-jornada, intervalo inter-jornada, férias ou nos casos de interrupção do trabalho previstos em Lei, negociação coletiva e/ou instrumentos normativos. In: BRASIL. PL 4.567/2021. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2128059. Acesso em: 25 fev. 2024.

⁵²[...] Parágrafo único. A inobservância do disposto neste artigo sujeitará o empregador a multa a favor do empregado, em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário. In: BRASIL. PL 4.567/2021. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2128059. Acesso em: 25 fev. 2024.

⁵³Art. 19-A O servidor tem direito à desconexão, sendo vedada a exigência de usar ferramentas tecnológicas para fins laborais, de responder e-mails, mensagens ou atender ligações telefônicas após a jornada máxima do trabalho semanal de 40 (quarenta) horas e observados os limites mínimo e máximo de 6 (seis) horas e 8 (oito) horas diárias, respectivamente, e no período de descanso remunerado, intervalo intra-jornada, intervalo inter-jornada, férias ou nos casos de licença do trabalho previstos em Lei. Parágrafo único. A inobservância do disposto neste artigo sujeitará o superior hierárquico que permitir ou exigir a violação do direito à desconexão às penalidades disciplinares. In: BRASIL. PL 4.567/2021. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2128059. Acesso em: 25 fev. 2024.

direito à desconexão, enquanto Portugal, por exemplo, compreende uma legislação com linguagem imprecisa e que se refere ao dever de não contatar o trabalhador e não ao direito de desconexão em si.

Em contrapartida, no Brasil não há menção explícita, em qualquer texto normativo, sobre o direito à desconexão. Entretanto, implicitamente, está inserido tanto na Constituição Federal, quanto em normas infraconstitucionais como a CLT. Isto porque o direito à desconexão protege o direito ao lazer, repouso, descanso e saúde do trabalhador. Direitos estes que são considerados direitos sociais e que são extensões do princípio da dignidade da pessoa humana. Ademais, o artigo 170 da CF/1988 estabelece que a ordem econômica brasileira se fundamenta na valorização do trabalho humano e para efetivá-la, é imprescindível respeitar as necessidades psicossociais de descanso. Assim, entende que, ainda que o direito à desconexão não seja explicitamente previsto, os princípios e garantias já inseridos no ordenamento jurídico são suficientes para fundamentar sua aplicação na jurisprudência.

Contudo, observa que na esfera judicial as decisões são inconsistentes. Embora existam várias ações que versam sobre o tema, por não existir legislação que o regule diretamente, as decisões são feitas as vezes a favor do reconhecimento do dano ao direito à desconexão, as vezes desfavorável. Diante disso, conclui que é necessário incluir este direito de forma explícita no ordenamento jurídico brasileiro, ainda que esteja inserido nos princípios e garantias constitucionais de forma implícita.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMORIM, Letícia Balsamão. A distinção entre regras e princípios segundo Robert Alexy: Esboços e críticas, in: *Revista de informação legislativa*, v. 42, n. 165, p. 123-134, jan./mar. 2005, p. 123-134, p. 126.

AUSTRÁLIA. *Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2*. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect>. Acesso em: 24 fev. 2024, p. 47.

BALKERAN, Arianna. *Hustle Culture and the Implications for our workforce*. Disponível em: https://academicworks.cuny.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1100&context=bb_etds. Acesso em: 23 fev. 2024.

BRASIL. *PL 4.044/2020*. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666&ts=1688672446493&disposition=inline>. Acesso em: 25 fev. 2024.

BRASIL. *PL 4.567/2021*. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2128059. Acesso em: 25 fev. 2024.

BRASIL. *PL 6.038/2016*. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1485931&file name=Tramitacao-PL%206038/2016. Acesso em: 25 fev. 2024.

DICIONÁRIO EUROPEU DE RELAÇÕES INDUSTRIAIS. *Right to disconnect*.

Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect>. Acesso em: 23 fev. 2024.

FRACALANZA, Paulo S.; CORAZZA, Rosana I. Economic possibilities for our [grand]children under contemporary patterns of working loads and the rebuilding of worker's identity in the consumption culture, in: *Revista Espacios*, vol. 38, n. 34, 2017, p. 1-14.

FROST, Natasha; KWAI, Isabella. Australia Introduces Workers' 'Right to Disconnect'. *The New York Times*, 2024. Disponível em:

<https://www.nytimes.com/2024/02/08/world/australia/right-to-disconnect-law.html>. Acesso em: 24 fev. 2024.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. *Transtornos mentais podem garantir estabilidade de 12 meses no emprego após alta médica*. Disponível em:

<https://www.gov.br/inss/pt-br/assuntos/transtornos-mentais-podem-garantir-estabilidade-de-12-meses-no-emprego-apos-alta-medica-2>. Acesso em: 23 fev. 2024.

INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION. *Burnout – 30% sofrem do tipo de estresse mais devastador*. Disponível em: <https://www.ismabrasil.com.br/login>.

Acesso em: 23 fev. 2024.

KEYNES, John Maynard. *Economic Possibilities for our Grandchildren*. Disponível em:

<http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2024.

LEGIFRANCE. *Code du Travail*, 2024. Disponível em:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000035611815/?anchor=LEGIARTI000043893940#LEGIARTI000043893940. Acesso em: 24 fev. 2024.

LEGIFRANCE. *Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 juillet 2018, 17-13.029, Inédit*, 2018.

Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037384264/>. Acesso em: 24 fev. 2024.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do Direito à Desconexão do Trabalho*. Disponível em:

https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 23 fev. 2024.

MARX, Karl; Engels, Friedrich. *O Manifesto do Partido Comunista*. Lisboa: Avante!, 1997, p. 32-34. Disponível em: <https://www.pcp.pt/publica/edicoes/25501144/manifes.pdf>.

Acesso em: 23 fev. 2024.

MASIH, Niha. Tired of after-work emails and calls? In these countries, they're outlawed.

The Washington Post, 2024. Disponível em:

<https://www.nytimes.com/2024/02/08/world/australia/right-to-disconnect-law.html>. Acesso em: 24 fev. 2024.

PORTUGAL. Código de Trabalho, 2009. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 24 fev. 2024.

RAMOS, Mariana Pinto. The right to disconnect – or as Portugal calls it – the duty of absence of contact. Disponível em: <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/03/09/the-right-to-disconnect-or-as-portugal-calls-it-the-duty-of-absence-of-contact/>. Acesso em: 24 fev. 2024.

ROUANET, Sergio Paulo. Democracia Mundial. In: NOVAES, Aduino (org.). *O avesso da liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2002, p. 237-238.

SCHWAB, Klaus. *The Fourth Industrial Revolution*. Genebra: Fórum Econômico Mundial, 2016.

SOARES, Gustavo. Ações Judiciais para ter direito de se desconectar do trabalho dobram em quatro anos. Folha de São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/02/acoes-judiciais-para-ter-direito-de-se-desconectar-do-trabalho-dobram-em-quatro-anos.shtml>. Acesso em: 25 fev. 2024.

THE EUROPEAN SERVICES WORKERS UNION. *The right to disconnect*. Disponível em: https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/uni_pm_right_to_disconnect_pt.pdf. Acesso em: 24 fev. 2024.

TIBALDI, Saul Duarte; PESSOA, Conrado Falco. Direito fundamental ao lazer: personalidade e desconexão do cidadão-trabalhador, in: *Revista Paradigma*, Ribeirão Preto-SP, v. 26, n. 2, 2017.

VARELA-CASTRO, Werner Horacio; BRICEÑO-SANTACRUZ, María de los Angeles; CASTRO-SOLANO, María Olivia. The Right to Disconnect: Influence on Competitiveness, Productivity and Creativity, in: *Mercados y Negocios*, n. 46, 2022.