

**FACULDADES INTEGRADAS DE BAURU**  
**DIREITO**

**Icaro Carvalho Cayres**

**DIREITO À DESCONEXÃO DOS TRABALHADORES: O EQUILÍBRIO  
ENTRE VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL**

**Bauru**  
**2025**

**Icaro Carvalho Cayres**

**DIREITO À DESCONEXÃO DOS TRABALHADORES: O EQUILÍBRIO ENTRE  
VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL**

**Monografia apresentada às  
Faculdades Integradas de Bauru para  
obtenção do título de Bacharel em  
Direito, sob a orientação do Professor  
Ms. Tales Manoel Lima Vialogo.**

**Bauru  
2025**

Carvalho Cayres, Icaro.

Direito à desconexão dos trabalhadores: O equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Icaro Carvalho Cayres. Bauru, FIB, 2025.

71f.

Monografia, Bacharel em direito. Faculdades Integradas de Bauru - Bauru.

Orientador: Ms. Tales Manoel Lima Vialogo.

1. Desconexão. 2. Jornada. 3. CLT. I. Direito à desconexão dos trabalhadores: O equilíbrio entre vida pessoal e profissional II. Faculdades Integradas de Bauru.

CDD 340

**Icaro Carvalho Cayres**

**DIREITO À DESCONEXÃO DOS TRABALHADORES: O EQUILÍBRIO ENTRE  
VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL**

**Monografia apresentada às  
Faculdades Integradas de Bauru para  
obtenção do título de Bacharel em  
Direito,**

**Bauru, 13 de novembro de 2025.**

**Banca Examinadora:**

**Presidente/ Orientador: Prof. Me. Tales Manoel Lima Vialogo**

**Professor 1: Prof. Doutora Maria Cláudia Zaratini Maia**

**Professor 2: Prof. Doutor Camilo Stangherlim Ferraresi**

**Bauru  
2025**

Dedico este trabalho à minha família e meus amigos, por me amarem e por me apoiarem.

À memória daqueles que sempre lutaram por condições mais justas e dignas aos trabalhadores.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao meu orientador, Professor Tales Manoel Lima Vialogo, por todo o conhecimento e sabedoria que me passou, pela sua paciência e disponibilidade e também por sua excelência.

Agradeço às Faculdades Integradas de Bauru, pela estrutura que ela oferece e pelo seu excelente ensino.

Agradeço também à minha mãe, Márcia Cristina Carvalho, por ter me incentivado a fazer o curso, meu pai, Matheus de Cayres, por sempre me dar bons conselhos, às minhas irmãs, Mariana e Júlia, por me apoiarem e compartilhar de muitos interesses e assuntos que gostamos, à minha avó, Márcia Aparecida Joaquim, por sempre estar perto de mim desde quando era criança e à toda minha família, por serem tão amáveis e gentis.

Agradeço ainda à todos os meus amigos, Felipe Brabo Castro, Thaís Freitas, Natã Phelype Cavalcante Martins, Marcello Augusto Barbieri e Paulo Ricardo Lopes Dionísio, por sempre estarem junto comigo, pelas risadas, pelos eventos, pelos bons momentos, pelas festas, pelo trabalho em grupo, por terem me aceitado e gostarem de mim do jeito que sou, e por sempre me inspirarem a me esforçar mais e me tornar cada vez melhor, e que levaremos essa amizade, que é praticamente uma segunda família, tão especial, para toda a vida, e por isso, sempre serei grato.

Estendo meus agradecimentos às minhas chefes e analistas Isabella e Aline, além de todo o pessoal do Ministério Público, por todo o conhecimento que me ensinaram e pela paciência que tiveram comigo, além da oportunidade que me deram para ser estagiário dessa excelente instituição, e pela experiência que eu não teria em outro lugar.

Por fim, à Bauru, por ser a cidade sem limites.

*Хочешь доброго расположения духа –  
трудись до усталости, но не через силу.  
Хорошее душевное состояние нарушается  
всегда праздностью и только иногда  
чрезмерным трудом.*

*Se você quer estar de bom humor, trabalhe até  
se cansar, mas não além das suas forças. Um  
bom estado de espírito é sempre perturbado  
pela ociosidade e, às vezes, apenas pelo excesso  
de trabalho.*

*(Liev Tolstói)*



CAYRES, Icaro Carvalho. **Direito à desconexão dos trabalhadores: O equilíbrio entre vida profissional e pessoal.** 2025 71f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2025.

## RESUMO

O presente trabalho teve a finalidade de apresentar e desenvolver sobre o tema do direito de desconexão, o que ele é, sua relevância e popularidade atual, tanto para sociedade em geral, quanto para os legisladores e juristas. Para tanto, é explicado primeiro sobre a história do direito do trabalho em si, como ele surgiu, se desenvolveu e evoluiu, tanto no âmbito mundial, quanto no Brasil. Após, foram analisados os principais princípios do direito do trabalho, uma vez que estes são a base norteadora desse direito. Logo, é explicado e desenvolvido o tema principal do trabalho, que é o direito de desconexão dos trabalhadores, contracenando com institutos como *Jus Variandi* e *Jus Resistentiae*, então explicando os direitos decorrentes deste, como o direito ao não trabalho, o direito ao lazer, à saúde, à privacidade e intimidade, e a dignidade da pessoa humana. Ainda, no mesmo capítulo, é comparado o direito de desconexão do Brasil com o de outros países, sendo o modelo Francês o melhor analisado, e por fim, as consequências do não atendimento ao direito de desconexão. Então, é apresentado a tutela legislativa para o direito de desconexão, ou seja, o que o nosso poder legislativo tem pensado e feito sobre esse direito. Por fim, chega-se à conclusão do trabalho, trazendo os resultados e pontos mais importantes obtidos com o mesmo.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Direito de desconexão. Direito ao não trabalho.

CAYRES, Icaro Carvalho. **Direito à desconexão dos trabalhadores: O equilíbrio entre vida profissional e pessoal.** 2025 71f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2025.

### **ABSTRACT**

This paper aims to present and develop the topic of the right to disconnect, its meaning, and its current relevance and popularity, both for society in general and for legislators and legal scholars. To this end, the history of labor law itself is explained, as it emerged, developed, and evolved, both globally and in Brazil. Next, the main principles of labor law are analyzed, as they are the guiding foundation of this law. The main theme of the work, the workers' right to disconnect, is then explained and developed, contrasting it with institutions such as Jus Variandi and Jus Resistentiae. The rights arising from this are then explained, such as the right not to work, the right to leisure, health, privacy, and human dignity. Furthermore, the same chapter compares Brazil's right to disconnect with that of other countries, with the French model being the best analyzed. Finally, the consequences of failing to comply with the right to disconnect are discussed. Next, the legislative framework for the right to disconnect is presented, that is, what our legislature has considered and implemented regarding this right. Finally, the work concludes, highlighting the results and key points obtained.

**Keywords:** Labor Law. Right to disconnect. Right not to work.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>13</b>
<b>2.1</b>	<b>Evolução do direito do trabalho no âmbito mundial</b>	<b>13</b>
<b>2.2</b>	<b>Evolução do direito do trabalho no Brasil</b>	<b>25</b>
<b>3</b>	<b>PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>32</b>
<b>3.1</b>	<b>Princípio da dignidade da pessoa humana</b>	<b>33</b>
<b>3.2</b>	<b>Princípio da proteção</b>	<b>34</b>
<b>3.3</b>	<b>Princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade</b>	<b>35</b>
<b>3.4</b>	<b>Princípio da primazia da realidade</b>	<b>36</b>
<b>4</b>	<b>DIREITO DE DESCONEXÃO</b>	<b>37</b>
<b>4.1</b>	<b>O direito ao não trabalho</b>	<b>42</b>
<b>4.2</b>	<b>Dignidade da pessoa humana</b>	<b>44</b>
<b>4.3</b>	<b>Intimidade e Privacidade</b>	<b>45</b>
<b>4.4</b>	<b>Direito ao Lazer</b>	<b>46</b>
<b>4.5</b>	<b>Direito Comparado</b>	<b>49</b>
<b>4.6</b>	<b>O modelo francês de desconexão</b>	<b>52</b>
<b>4.7</b>	<b>Consequências do não atendimento ao direito de desconexão</b>	<b>56</b>
<b>5</b>	<b>DA TUTELA LEGISLATIVA PARA O DIREITO DE DESCONEXÃO</b>	<b>62</b>
<b>6</b>	<b>CONCLUSÃO</b>	<b>67</b>

**REFERÊNCIAS**

**APÊNDICES**

**ANEXOS**

## 1 INTRODUÇÃO

Este presente trabalho, tem o objetivo de apresentar e desenvolver sobre o tema do direito de desconexão dos trabalhadores, diante de todas as mudanças que vêm ocorrendo na sociedade do mundo moderno e suas consequências, analisando de um aspecto que busca trazer o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores.

Em um primeiro momento, é necessário analisar a história do direito do trabalho, como ele surgiu, se desenvolveu e evoluiu, mostrando como era antes, e então comparando com o presente.

Após, são analisados os princípios do direito do trabalho, uma vez que eles são a base principal para todos os seus outros ramos, tais como os princípios da proteção, da primazia da realidade, da irrenunciabilidade de direitos e o da dignidade da pessoa humana.

Então, é analisado o direito de desconexão em si, explicando os institutos do *Jus Variandi* e o *Jus Resistentiae* e como eles se relacionam, os direitos ao não trabalho, ao lazer, à saúde, a dignidade da pessoa humana e a intimidade e a privacidade. Além disso, será feita também, neste mesmo capítulo, uma comparação do direito de desconexão do trabalho no Brasil com outros países, e ainda, as consequências do não atendimento desse direito.

Logo, é analisada a tutela legislativa para o direito de desconexão, ou seja, mostrar o que o nosso poder legislativo tem pensado e feito para tratar desse direito, mostrando inclusive os projetos de lei existentes tentando tutelar esse direito.

Por fim, a conclusão do presente trabalho, trazendo as considerações finais diante de todas as informações trazidas nesse trabalho, e o resultado que se obteve com o estudo do tema.

A metodologia usada para realizar este trabalho foram as pesquisas bibliográficas e documentais. A primeira envolveu a consulta de livros, monografias, periódicos, jornais e revistas de notícias, além de artigos científicos publicados em revistas especializadas, com o objetivo de trazer conhecimentos agregados e entendimentos doutrinários e sociais sobre o tema. O segundo foi de pesquisas

quanto às jurisprudências e entendimentos dos tribunais, além do teor da íntegra dos projetos de lei que visam tutelar o direito de desconexão.

## **2 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO**

Como todo ramo do direito tem um passado, com o direito do trabalho não poderia ser diferente. Desde o surgimento do trabalho em si em seus primórdios, até a efetiva criação deste ramo do direito da era contemporânea, houve períodos e fases do tipo de instituto do trabalho e o pensamento refletido quanto a este.

O direito por si só, é algo que não deve ser estático, nem historicamente, nem culturalmente, ou mesmo socialmente, instituto este que, com a mudança dos tempos, se altera, se adapta, e se amolda aos conceitos e pensamentos do presente.

Logo, o direito é uma ciência que sempre se preocupou com o futuro que pode vir a ocorrer, no entanto, para isto, é necessário sempre estudar o passado, e compará-los com os elementos do presente, para que assim, o direito possa estar preparado, e atendendo à sua função, como informa Sérgio P. Martins (2012, p. 03):

Ao analisar o que pode acontecer no futuro, é preciso estudar e compreender o passado, estudando o que ocorreu no curso do tempo. Heráclito já dizia: “o homem que volta a banhar-se no mesmo rio, nem o rio é o mesmo rio nem o homem é o mesmo homem”. Isso ocorre por que o tempo passa e as coisas não são exatamente iguais como eram, mas precisam ser estudadas para se compreender o futuro. Para fazer um estudo sobre o que pode acontecer no futuro é necessário não perder de vista o passado. Não se pode romper com o passado, desprezando-o (Martins, 2012, p. 03).

Por isso, o direito do trabalho, é um dos ramos que mais se deve fazer essa análise, pois o tempo todo as condições de trabalhos e os tipos de trabalho se alteram, evoluem, ou mesmo inovam, e é algo que está intimamente ligado aos aspectos sociais, culturais, e principalmente, o econômico.

### **2.1 Evolução do direito do trabalho no âmbito mundial**

Existem vários conceitos históricos sobre o objeto ‘trabalho’, que foi estudado e definido por vários institutos diferentes, sejam eles de origem legal ou não.

À princípio, segundo a bíblia, o trabalho era considerado um castigo, que por terem Adão e Eva comido o fruto proibido do Éden, não apenas eles, mas toda a humanidade teria que trabalhar para sobreviver (Gênesis, 3).

Sobre a origem da denominação de trabalho, diz Martins: “Trabalho vem de *trípaliūm*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. Era um instrumento usado pelos agricultores para bater, rasgar e esfiapar o trigo, espiga de milho e o linho” (Martins, 2012, p. 04).

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, na qual o escravo era considerado apenas uma coisa, ou seja, não tinha qualquer tipo de direito, nem mesmo o trabalhista. O escravo, quando tinha essa condição, assim permanecia de forma indefinida, ou seja, permanecia com essa condição até que morresse ou de alguma outra forma, deixasse de ter essa condição. Mas no fim, não tinha nenhum direito, tampouco privilégio, seu único propósito era o de trabalhar. Segundo Martins (2012, p. 04):

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus. Nesse período, constata-se que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar (Martins, 2012, p. 04).

A figura dos escravos, surgiu pela primeira vez na idade antiga, na Grécia e em Roma, onde estes, eram os que faziam o trabalho duro e aqueles considerados indignos, que todas as outras classes não o fariam. Não eram considerados pessoas, mas tão somente coisas, que deveriam servir até que morressem ou deixassem, de alguma forma, de ter essa condição, estes escravos, eram aqueles que tinham dívidas que não poderiam pagar, e assim se tornavam escravos e deveriam servir até que quitassem o débito, ou eram escravos aqueles que eram capturados em guerra, de nações inimigas, e assim serviriam até morrer. Os senhores destes escravos, eram homens livres, maiores de 18 anos de idade, que poderiam exercer a vida política, que poderiam discutir questões econômicas e sociais, sendo um destes, a propriedade dos escravos. Era a forma mais pura da “vinculação do homem ao homem” (Leite, 2022).

Após o fim da idade antiga, com a queda do Império Romano ocidental, e a ascensão dos reinos germânicos, tem-se o início da idade média, ou idade do ferro, com o surgimento do feudalismo, onde assim nasce o instituto da servidão, onde os senhores de terra feudais davam proteção militar e política aos servos, e estes

tinham a obrigação de trabalhar nas terras dos senhores feudais, mas tinham que entregar boa parte da produção, além do pagamento de impostos exorbitantes, tudo em troca da proteção que recebiam e do uso da terra. Assim aponta Martins (2012, p. 04):

Num segundo momento, há a servidão. Era a época do feudalismo, em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham de prestar serviços na terra do senhor feudal. Os servos tinham de entregar parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam é do uso da terra (Martins, 2012, p. 04).

Ainda era o trabalho considerado um castigo, principalmente porque apesar de os nobres, que não trabalhavam, eram os donos das terras, eles ainda eram superados hierarquicamente pelo clero, que eram aqueles que impuseram as leis da época, que eram todas baseadas na bíblia, sendo uma dessas leis, a própria institucionalização do regime de servidão. Era a chamada “vinculação do homem à terra” (Bezerra Leite, 2022).

Com o fim da idade média e início da idade moderna, tem-se o fim da servidão, e o surgimento de uma nova modalidade de trabalho, as corporações de ofício, nas quais existiam três entidades: os mestres, os companheiros e os aprendizes.

À princípio existiam apenas os mestres e os aprendizes, até que no século XIV, surgiu uma terceira entidade chamada “companheiro”, que era um grau intermediário de aprendiz, mas que ainda não era um mestre.

Os mestres eram aqueles que detinham do conhecimento para exercer a profissão e já tinham sido aprovados na obra-mestra, enquanto que os aprendizes eram aqueles que prestavam serviços ao mestre, e ao mesmo tempo aprendiam, no entanto, estes aprendizes começavam com 12 ou 14 anos de idade a trabalharem, e em alguns lugares até mais cedo, e o trabalho em si não era gratuito, tendo os pais dos aprendizes terem que pagar altas taxas aos mestres para que este ensinasse aos aprendizes, além de os mestres terem total controle sobre estes, podendo até mesmo aplicar castigos corporais aos aprendizes. Era a denominada “Vinculação do homem à profissão” (Bezerra Leite, 2022).

De certa forma, houve um pouco mais de liberdade no trabalho neste período histórico, porém as corporações de ofício somente se preocupavam com os lucros que iriam ganhar, não se importando em nada com qualquer proteção aos trabalhadores.

Se o aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos, passava ao grau de companheiro, que recebia o salário do mestre, e quando companheiro, se fosse aprovado na obra-mestra, que era muito difícil, passava ao grau de mestre. Alternativamente, se o companheiro se casasse com a filha do mestre, ou quando o mestre morresse, o companheiro casasse com a esposa viúva, este passaria automaticamente ao nível de mestre. Os filhos dos mestres não precisavam ser aprovados na obra-mestra para ser mestre.

Sobre a jornada de trabalho dos aprendizes e mestres, diz Martins: “A jornada de trabalho era muito longa, chegando até a 18 horas no verão porém, na maioria das vezes, terminava com o pôr do sol, por questão de qualidade de trabalho e não por proteção aos aprendizes e companheiros” (Martins, 2012, p. 04).

Houve um momento em que foi inventado o lampião a gás, e assim, muitas corporações de ofício começaram a operar no período noturno.

Durante o século 18, em muitas minas na Grã-Bretanha, os mineiros e outros trabalhadores eram vendidos, e nelas trabalhavam os homens, suas esposas e os filhos, ainda menores. Isso caracterizava uma verdadeira servidão, uma vez que os pais lá trabalhavam, que então, após sua morte, eram assumidos pelos filhos, então pelos filhos dos filhos, e assim continuou por muito tempo.

Isso, no entanto, teve seu fim ao final do século 18, com alguns acontecimentos de eventos e declarações de leis, com a ocorrência da revolução francesa em 1789, que teve como principal objetivo e fundamento a liberdade do homem, tendo como influência o pensamento liberal da não-intervenção do estado, o que causou certa corrosão da influência das corporações de ofício. Como diz Martins (2012, p. 05):

As corporações de ofício foram suprimidas com a Revolução Francesa, em 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. Dizia-se, na época, que a liberdade individual repele a existência de corpos intermediários entre indivíduo e Estado. Outras causas da

extinção das corporações de ofício foram a liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporações (Martins, 2012, p. 05).

Por fim, as corporações de ofício somente tiveram oficialmente o seu fim em 1791, com as declarações de algumas leis francesas, como o decreto De'Allarde e Le Chapelier, ambas do mesmo ano, a primeira, determinou que qualquer pessoa poderia ter a profissão, arte ou ofício que quisesse, desde que tivesse previamente uma patente, pagar os impostos exigíveis e obedecer às leis aplicadas. A segunda, por sua vez, determinava que estavam proibidas as corporações de ofício, por serem consideradas incompatíveis com os ideais de liberdade da revolução, sob qualquer pretexto e sob qualquer forma.

Sobre a revolução francesa, diz Martins: “A Revolução Francesa de 1789 e sua Constituição reconheceram o primeiro dos direitos econômicos e sociais: o direito ao trabalho. Foi imposta ao Estado a obrigação de dar meios ao desempregado de ganhar sua subsistência” (Martins, 2012, p. 06).

Ao mesmo tempo, ocorreu a revolução industrial, na qual houve o surgimento das grandes fábricas e dos modelos de produção em massa, e com isso, ela acabou transformando o que era apenas trabalho em emprego, pela primeira vez na história, e que permanece até os dias de hoje, tendo é claro ocorrido muitas mudanças e evoluções, tendo nesse meio, surgido e desenvolvido, o direito do trabalho e o contrato de trabalho.

Houve ainda nesse momento, o surgimento das máquinas, como a máquina a vapor e a máquina de fiar, além daquelas do campo, e isso, apesar de ter tido consequências positivas, como fazer o trabalho de vários de uma vez só, houve consequências negativas, acabando com vários postos de trabalho e o desemprego. Os ludistas acreditavam que a culpa da perda do emprego e fim dos postos de trabalho eram culpas das máquinas, e por isso se organizavam para quebrar e destruir as máquinas. Daí nasceu uma causa jurídica, os trabalhadores começaram a reunir-se, organizar-se e associar-se para reivindicar melhores condições de trabalho e melhores salários, redução da jornada de trabalho, que eram muito longas, alguns prestavam serviços por 12, 14, 16 ou até mais horas, e contra a exploração do trabalho das mulheres e dos menores, que muitas vezes, trabalhavam

por mais horas e recebiam menos do que os homens. Desta forma, houve o surgimento de uma liberdade na contratação das condições de trabalho.

Assim, este é o momento histórico, no qual o estado deixa de ser abstencionista para intervencionista, interferindo nas relações de trabalho, dado o descontrole da iniciativa privada (Martins, 2012).

Houve neste momento, uma maior preocupação, juridicamente falando, quanto às relações de emprego, vistos que os empregadores exacerbavam seus poderes de direção, além de serem os donos das máquinas, ou seja, deter os meios de produção, enquanto que o empregado não tinha nada (e ainda não tem) além de sua força de trabalho, logo, fica claro a desigualdade nesta relação, e por isso, a preocupação jurídica (Martins, 2012).

Houve algumas leis que determinaram certas diretrizes que, para época, eram inovadoras, como a lei de Peel, de 1802, na Grã-Bretanha, que determinava a limitação da jornada de trabalho dos menores em 12 horas, excluindo-se os intervalos para refeição, o trabalho não poderia se iniciar antes das 06 horas da manhã e terminar após as 21 horas da noite, além de serem observadas as diretrizes quanto à educação e higiene (Martins, 2012).

Sobre algumas leis na França, diz Martins: “Na França, em 1813, foi proibido o trabalho dos menores em minas. Em 1814, foi vedado o trabalho aos domingos e feriados. Em 1839, foi proibido o trabalho de menores de 9 anos e a jornada de trabalho era de 10 horas para os menores de 16 anos” (Martins, 2012, p. 07).

Sobre algumas leis na Espanha, diz Martins: “Na Espanha, as Leis de 24-7-1873, de 26-7-1878 e de 13-3-1900 estabelecem limitação do trabalho dos menores e as Leis de 13-3-1900 e de 20-2-1912 às mulheres. A Lei de 24-7-1873 e a Lei de 3-3-1904 estabelecem o descanso semanal. Os direitos de associação e de greve são admitidos pela Lei de Huelgas de 27-4-1908. A Lei de 19-5-1908 cria os Conselhos de Conciliação e Arbitragem Industrial” (Martins, 2012, p. 07).

Com o tempo, em 1880, houve o surgimento da eletricidade, e ela foi usada e aplicada também em todos os meios que ela poderia ser útil e ajudar, e não poderia ser diferente nas relações de trabalho, que tiveram de ser adaptadas, tais como o manejo da mesma, além do cuidado e da segurança que se deviam tomar, pelo fato de se tratar de um objeto perigoso e mortal (Martins, 2012).

O estado estava então atuando para manutenção da ordem pública. Ele não intervinha nas relações privadas, e isso acarretava na exploração do homem pelo próprio homem, pois o trabalho era considerado meramente mercadoria. Por haver muita oferta de trabalhadores e pouca procura, o empregado acabava por aceitar as condições de seu empregador, recebendo salários ínfimos, trabalhando 15 horas por dia, sem sequer haver algum tipo de descanso ou férias (Martins, 2012).

Vale destacar que, em seus primórdios, o direito do trabalho não era distinguido da política social. Aqueles que o estudavam, cientistas sociais ou até mesmo denominados de revolucionários, podendo ser das faculdades da época ou dos parlamentos governamentais. Não havia diferença clara, até mesmo porque não havia grandes estudos científicos para sua elaboração. Com o tempo isso foi mudando, tendo os reformadores passando a serem juristas propriamente ditos, que se dedicaram especificamente ao estudo da norma. Segundo Martins (2012, p. 08):

É interessante lembrar que, em seus primórdios, o Direito do Trabalho foi confundido com a política social. Estudavam-no cientistas sociais e outras pessoas que mais poderiam ser chamadas de revolucionários, tanto oriundos das faculdades, como dos parlamentos. Não havia diferença clara, até por falta de suficiente elaboração científica, entre os dois ramos do conhecimento. Os reformadores foram sendo, pouco a pouco, substituídos pelos juristas, voltados para o estudo da própria norma (Martins, 2012, p. 08).

Sobre a história do direito do trabalho, diz Martins: “A história do Direito do Trabalho identifica-se com a história da subordinação, do trabalho subordinado. Verifica-se que a preocupação maior é com a proteção do hipossuficiente e com o emprego típico” (Martins, 2012, p. 08).

Nos anos 80 do século 19, nos Estados Unidos da América, os trabalhadores não tinham direitos trabalhistas. Então, na data de 01º de Maio de 1886, os trabalhadores organizaram greves e manifestações, melhores condições de trabalho, como a redução da carga horária de 13 horas para 08 horas. No entanto, nesse dia, a polícia entrou em choque com os grevistas, e uma pessoa até hoje desconhecida jogou uma bomba caseira na multidão, resultando na morte de 04 manifestantes e três policiais. Por causa disso, isso resultou na escolha desta data como feriado, conhecido como dia do trabalho, feriado que existe em quase todos os

países do mundo. Nos Estados Unidos e na Austrália no entanto, eles escolheram a primeira segunda-feira de Setembro, conhecido como *Labor's day* (Martins, 2012).

Interessantemente, neste período, uma outra entidade começa a se preocupar com o instituto do trabalho subordinado, a Igreja Católica. Segundo Martins (2012, p. 08):

É a doutrina social. D. Rendu, Bispo de Annec, enviou um texto ao rei da Sardenha, em 15 de novembro de 1845, denominado Memorial sobre a questão operária, afirmando que “a legislação moderna nada fez pelo proletário. Na verdade, protege sua vida enquanto homem; mas o desconhece como trabalhador; nada faz por seu futuro, nem por sua alimentação, nem por seu progresso moral”. O trabalho dignifica pessoalmente o homem, merecendo valorização. Tem a doutrina social um sentido humanista (Martins, 2012, p. 08).

Logo, a legislação trabalhista, nada mais é do que o resultado da reação dos empregados injustamente explorados pelos patrões (Martins, 2012).

Nesse momento surge, o início do uso da expressão “proletário”, termo que teve sua origem nessa época, e que é conhecido por muitos e usado até nos dias de hoje, que era aquele que trabalhava jornadas excessivas, de 14 a 16 horas por dia, podendo também trabalhar no período noturno, vivia em condições precárias, tinha vários filhos (que por vezes também ajudavam a trabalhar) e recebia pelo seu trabalho, salário ínfimo (Martins, 2012).

Novamente, no final do século 19, a igreja se manifesta novamente, através das encíclicas, *Rerum Novarum* (coisas novas), de 1891, do Papa Leão XIII, que pontifica uma fase de transição para a justiça social, exigindo a intervenção estatal das relações de emprego. Como dizia tal Papa, “não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital” (Encíclica *Rerum Novarum*, capítulo 28). Havia nesta encíclica também a abordagem de outros temas, como o da propriedade privada, que dizia que era um direito natural do homem, e quem não a tinha, supria-o com a força de seu trabalho, além de prover outras necessidades da vida, vale lembrar que as encíclicas tinham cunho mais filosófico e sociológico, visto que a igreja, apesar de ainda ser influente, já não mais tinha poder estatal. A igreja, no entanto, continuou a preocupar-se com o tema, não à toa, houve novas encíclicas, a *Quadragesimo anno*, de 1931, e *Divini Redemptoris*, de Pio XI, de 1937. Dizia Pio XI

na Encíclica *Quadragesimo Anno* que “Da oficina só a matéria sai enobrecida, os homens, ao contrário, corrompem-se e aviltam-se” (Martins, 2012).

Estas duas últimas, inspiraram muito à Itália da época, de Benito Mussolini, que viria a inspirar também a outros países, inclusive o Brasil.

Houve também outras encíclicas posteriormente, notoriamente, as encíclicas *Mater et magistra*, de 1961, de João XXIII, a *Populorum progressio*, de 1967, de Paulo VI, e a *Laborem exercens*, do Papa João Paulo II, da data de 14 de Setembro de 1981 (Martins, 2012).

É claro que as encíclicas, que ditas pelos Papas, diretamente pelo Vaticano, não obrigam a nenhuma entidade, mas, por diversas vezes, principalmente no século passado, serviram de base para a formulação da legislação de muitos países, notoriamente em países onde há a presença do cristianismo (Martins, 2012).

Voltando ao início do século passado, com o desfecho da primeira guerra mundial, houve neste momento, o surgimento do denominado “constitucionalismo social”, que é a inclusão nas constituições de preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, e nisso se inclui, o Direito do Trabalho (Martins, 2012).

Houve, neste período temporal, algumas constituições e outros tipos de legislações pioneiras que trataram deste assunto, sendo a primeira a constituição do México, de 1917, que foi ocasionada devido à uma revolução que ocorreu nesse país, em 1910 e terminou apenas em 1917, terminando também com uma ditadura que durava 30 anos, e que além de buscar justiça social, buscava também outras conquistas, como a reforma agrária, pensada e executada por Emiliano Zapata, e seu principal companheiro, Pancho Villa. É considerada a primeira grande revolução política, social e cultural do século 20. Segundo informa Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 07/08):

Coube ao México editar, em 1917, a primeira Constituição contendo direitos trabalhistas, como jornada diária máxima de oito horas, jornada noturna de sete horas, proibição do trabalho do menor de 12 anos, limitação da jornada do menor de 16 anos a seis horas, descanso semanal, salário mínimo, igualdade salarial, direito de sindicalização, de greve, indenização de dispensa etc. (art. 123) (Bezerra Leite, 2022, p. 07/08).

A segunda constituição a versar sobre este tema, foi a constituição de Weimar, de 1919, que ocorreu após o fim da primeira guerra mundial, com a derrota de Alemanha e dos poderes Centrais.

Sobre essa constituição, diz Bezerra Leite: “A segunda Constituição foi a da Alemanha, intitulada de Constituição de Weimar (1919). Trata-se de Constituição, diferentemente da analítica carta mexicana, com característica principiológica, que teve ampla repercussão no continente europeu (Bezerra Leite, 2022, p. 08).

Também sobre essa constituição, diz Martins (2012, p. 09):

A segunda Constituição a versar sobre o assunto foi a de Weimar, de 1919. Disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalizção dos trabalhadores; tratou, também, da representação dos trabalhadores na empresa. Criou um sistema de seguros sociais e também a possibilidade de os trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho (Martins, 2012, p. 09).

No mesmo ano de 1919, ocorreu o tratado de Versalhes, que foi o tratado que dirimiu as consequências do desfecho da “grande guerra”, além de tomar outras providências, sendo uma delas, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que seria responsável por proteger as relações de trabalho em âmbito mundial, além de realizar convenções e recomendações de segurança, saúde e etc. no âmbito do trabalho (Martins, 2012).

Sobre esse tratado, diz Bezerra Leite (2022, p. 08):

Em 1919 é editado o Tratado de Versalhes, cuja importância para o direito do trabalho residiu na previsão de criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, cabendo a este organismo internacional universalizar as normas de proteção ao trabalho humano. O Brasil está entre os Estados-membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde a sua primeira edição (Bezerra Leite, 2022, p. 08).

Houve ainda, neste período histórico, a criação e o surgimento do modelo de produção Fordismo, pensado pelo empresário e engenheiro americano Henry Ford, no qual ele criou a linha de montagem automobilística, através da esteira móvel. Isso influenciou muito no instituto do trabalho para época, que influenciou também até aos dias modernos, que incentivava o aumento de salário, para que seus

empregados pudessem também comprar os seus carros. Como diz Martins (2012, p. 09):

Henry Ford criou a linha de montagem na indústria automobilística, por meio da esteira móvel. Acabou incentivando aumentos de salários, para que seus empregados comprassem também os automóveis que fabricava. O fordismo seria a aplicação do taylorismo em grande escala. Tinha as seguintes características: adotava um sistema generalizante, que não era especialista em determinada matéria; havia estratificação dos níveis hierárquicos na empresa; partia do pressuposto da autossuficiência; pretendia atingir mercados nacionais e não mercados globais, como ocorre hoje; envolvia o desenvolvimento de tecnologia de longa maturação, fazendo estoques de insumos e matérias-primas; havia um número muito grande de trabalhadores, com pagamento de baixos salários (Martins, 2012, p. 09).

Após esse período onde houve várias constituições tratando sobre os direitos sociais e dos trabalhadores, alguns anos mais tarde, mais precisamente em 1927, na Itália, surge a *Carta del Lavoro*, que instituía o sistema corporativista-fascista, que inspirou outros sistemas políticos de outros países, tais como Portugal, Espanha, e até mesmo, o do Brasil, após a revolução de 1930, sob o governo de Getúlio Vargas (Martins, 2012).

Sobre o corporativismo, diz Martins: “O corporativismo visava organizar a economia em torno do Estado, promovendo o interesse nacional, além de impor regras a todas as pessoas. Havia centralização do poder no Estado [...]” (Martins, 2012, p. 09).

O corporativismo a princípio surgiu na metade do século 19, como uma consequência da segunda revolução industrial, o estado regulava e vigilava todas as relações, tudo estava em seu controle, o nacionalismo era um motivo forte, que ajudava a elevar a moral da população, tanto no âmbito na economia, quanto no âmbito da guerra, Benito Mussolini dizia na época: “Tudo no Estado, nada contra o Estado, nada fora do Estado” (*Tutto nello Stato, niente contro lo Stato, nulla al di fuori dello Stato*) (Martins, 2012).

Haviam algumas regras e diretrizes básicas do corporativismo, explica Martins (2012, p. 10):

As diretrizes básicas do corporativismo eram: (a) nacionalismo; (b) necessidade de organização; (c) pacificação social; (d) harmonia entre o capital e o trabalho. A estrutura do sistema era: sindicato único, reconhecido

pelo Estado, que era uma *longa manus* do Estado; *contributo sindacale*, de forma a custear as atividades sindicais; proibição da greve; em razão da proibição da greve, havia o poder normativo da Justiça do Trabalho, para impor condições de trabalho nos conflitos coletivos (Martins, 2012, p. 10).

Após o final da Segunda Guerra Mundial, com a derrota da Alemanha e de seus outros aliados do Eixo em 1945, três anos após esse evento, houve a criação da ONU, e em 1948, houve a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em Dezembro do mesmo ano, que prevê, alguns direitos aos trabalhadores, como limitação razoável do trabalho, férias remuneradas periódicas, repouso, lazer, entre outros (Martins, 2012).

Durante o período da Guerra Fria, mais precisamente nos anos 70 e 80 do século 20, houve o surgimento de uma nova linha de pensamento econômico, o neoliberalismo, pensado por filósofos ocidentais, que é basicamente baseado no antigo sistema liberal, que prega que deve haver uma intervenção mínima do estado, somente agindo quando realmente necessário. Esse modelo econômico ficou ainda mais forte e presente globalmente no final da guerra fria, com a queda da União Soviética, e com a vitória do Ocidente.

Nas relações de trabalho especificamente, ele prega que a contratação e os salários dos trabalhadores devem ser regulados pelo mercado, pela lei da oferta e da procura. O Estado deve deixar de intervir nas relações trabalhistas, que seriam reguladas pelas condições econômicas. No entanto, mesmo com essa nova linha de pensamento, o empregado continua sendo a parte mais fraca da relação de emprego, necessitando, portanto, de proteção contínua (Martins, 2012).

Nasce então uma nova teoria pregando a necessidade de separação entre o econômico e o social, o que pode ser visto ainda hoje na Constituição de 1988, que não mais trata dos dois temas de forma conjunta, mas de forma separada. É a influência mais pura do neoliberalismo no Brasil (Martins, 2012).

Enfim, surge uma nova qualificação de todos os direitos já criados em fases de gerações, como diz Martins (2012, p. 10):

Há também uma classificação que divide os direitos em gerações. Os direitos de primeira geração são aqueles que pretendem valorizar o homem, assegurar liberdades abstratas, que formariam a sociedade civil. Os direitos da segunda geração são os direitos econômicos, sociais e culturais, bem como os direitos coletivos e das coletividades. Os direitos de terceira geração são os que pretendem proteger, além do interesse do indivíduo, os relativos ao meio ambiente, ao patrimônio comum da humanidade, à

comunicação, à paz. Melhor seria falar em fases, que são conquistas de direitos (Martins, 2012, p. 10).

Assim, conclui-se que a evolução histórica do direito do trabalho teve várias fases e influências, não apenas dos estudiosos das leis da época, mas também os fatores políticos, sociais e econômicos.

## **2.2 Evolução do direito do trabalho no Brasil**

No Brasil, a história do direito do trabalho se dá um pouco diferente, visto que, tratando-se de em seus primórdios o Brasil ser apenas uma colônia de Portugal, que fazia as leis à época, que era a metrópole, mas isso somente perdurou até o ano 1822, quando o Brasil declarou sua independência.

À princípio, as primeiras constituições brasileiras tratavam apenas da forma de estado e do sistema de governo. Somente com o passar do tempo, as constituições foram mudando e passando a tratar de todos os ramos do direito, inclusive o direito do trabalho, assim como na nossa atual constituição de 1988 (Martins, 2012).

Pode dar uma classificação de fases ao Brasil, como diz Bezerra Leite (2022, p. 08):

No Brasil, podemos dividir a história do direito do trabalho em três fases: a primeira, do descobrimento à abolição da escravatura; a segunda, da proclamação da república à campanha política da Aliança Liberal; e a terceira, da Revolução de Trinta aos nossos dias (Bezerra Leite, 2022, p. 08).

Durante o século 19, o Brasil era enfim um estado soberano, não mais uma colônia de Portugal, tendo seu próprio governo sob o Império do Brasil, e em sua primeira constituição, de 1824, em matéria de trabalho, tratou de extinguir as corporações de ofício que até então existiam no Brasil (artigo 179, inciso XXV, da constituição do Império do Brasil) pois deveria haver liberdade do exercício de ofício e profissão (Martins, 2012).

No entanto, neste século, ainda havia a escravidão, que e durante este lapso de tempo, houve, pouco a pouco, leis que davam mais liberdade aos escravos, até

que enfim, haveria a lei áurea, de 1888, que colocou fim à escravidão no Brasil. Como diz Martins (2012, p. 10/11):

A Lei do Ventre Livre dispôs que, a partir de 28-9-1871, os filhos de escravos nasceriam livres. O menino ficaria sob a tutela do senhor ou de sua mãe até o oitavo aniversário, quando o senhor poderia optar entre receber uma indenização do governo ou usar do trabalho do menino até os 21 anos completos. Em 28-9-1885, foi aprovada a Lei Saraiva-Cotegipe, chamada de Lei dos Sexagenários, libertando os escravos com mais de 60 anos. Mesmo depois de livre, o escravo deveria prestar mais três anos de serviços gratuitos a seu senhor. Em 13-5-1888, foi assinada pela Princesa Isabel a Lei Áurea (Lei na 3.353), que abolia a escravatura (Martins, 2012, p. 10/11).

Após isso, com a república instaurada, foi declarada a constituição de 1891, também conhecida como a primeira constituição da república do Brasil, no âmbito do direito do trabalho, reconheceu a liberdade de associação (§ 8a do art. 72), que na época, era meramente genérica, pois ela apenas garantia que a todos era livre a liberdade de associação e reunião, livremente e sem armas, não podendo a polícia intervir, salvo para manter a ordem pública (Martins, 2012).

Importante destacar outro fato histórico, após o fim da escravidão, os senhores de terras não mais tinham trabalhadores em seus latifúndios, e precisavam substituir a mão de obra, então, na época, a república do Brasil começou a incentivar a imigração vinda da Europa, principalmente imigrantes Alemães e Italianos.

Isso é relevante para o direito do trabalho brasileiro, com o começo do sindicalismo brasileiro, além de influenciar na própria constituição de 1891, pois quando os imigrantes chegaram ao Brasil e começaram a trabalhar, se depararam com condições sub-humanas de trabalho, com muitas horas de trabalho e baixos salários, pode-se dizer que foi graças à esses imigrantes que o direito do trabalho no Brasil realmente teve a formação de seu impulso e relevância.

Sobre este fato, diz Bezerra Leite: “Já em 1870, existiam no nosso país as Ligas Operárias que marcaram o início do sindicalismo brasileiro. O Decreto 1.313, de 1891, proibiu o trabalho noturno dos menores de 15 anos, limitando a jornada a 7 horas [...]” (Bezerra Leite, 2022, p. 09).

Também sobre o tema, diz Martins (2012, p. 11):

As transformações que vinham ocorrendo na Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial e o aparecimento da OIT, em 1919, incentivaram a criação de normas trabalhistas em nosso país. Existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Começa a surgir uma-política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930 (Martins, 2012, p. 11).

Enfim haviam leis trabalhistas que disciplinavam coisas que antes não haviam no Brasil, além das que disciplinavam à respeito do trabalhos dos menores, houve, agora já no início do século 20, as leis da organização dos sindicatos rurais de 1903 e urbanos de 1907, de férias, enfim, entre outros (Martins, 2012).

Houve também o decreto da Lei de Elói Chaves, de 1923, que muitos afirmam que foi verdadeiramente a primeira lei trabalhista no Brasil, que instituiu a caixa de aposentadoria e o direito à estabilidade para os ferroviários que completassem 10 anos de serviço (Bezerra Leite, 2022).

Houve ainda, outras leis, como a Lei 4.982, de 25.12.1925, que garantia o direito à férias remuneradas anuais, claro que não da forma como conhecemos hoje, e somente aos trabalhadores da área de comércio, indústria e bancos, e de apenas 15 dias. E a Lei 62, de 1935, assegurava aos empregados da indústria e do comércio o recebimento de indenização por rescisão injustificada do contrato de trabalho e o direito à estabilidade após dez anos de efetivo serviço no mesmo estabelecimento (Bezerra Leite, 2022).

Chegando ao ano de 1934, logo após a revolução de 1930, foi declarada a constituição de 1934, que foi a primeira a tratar especificamente do Direito do Trabalho, trazendo novas garantias antes não tidas ao nosso ordenamento jurídico, sendo um reflexo do período de constitucionalismo social no Brasil. Como diz Martins (2012, p. 11):

A Constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantia à liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário-mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§ 1a do art. 121) (Martins, 2012, p. 11).

Logo após, no ano de 1937, Getúlio Vargas aplicou um golpe de estado, declarando assim o “Estado Novo”, na qual também foi declarada a constituição de 1937, de cunho fortemente corporativista, inspirada em muito na *Carta del lavoro*, de 1927, e também na constituição polonesa, não à toa, historicamente, esta constituição é conhecida como “constituição polaca” (Martins, 2012).

Sobre o ocorrido da época, diz Martins (2012, p. 11):

O próprio art. 140 da referida Carta era claro no sentido de que a economia era organizada em corporações, sendo consideradas órgãos do Estado, exercendo função delegada de poder público. O Conselho de Economia Nacional tinha por atribuição promover a organização corporativa da economia nacional (art. 61, a) [...] (Martins, 2012, p. 11).

Dizia Oliveira Viana, sociólogo e jurista da época, que foi o inspirador de nossa legislação trabalhista da época, que o liberalismo econômico era incapaz de preservar a ordem social, daí a necessidade da intervenção do Estado para regular tais situações. Esta doutrina está evidentemente atrelada ao pensamento da época, à favor do estado intervencionista (Martins, 2012).

Ainda, a Constituição de 1937 instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, como uma forma de submissão das entidades de classe ao Estado, pois este participava do produto de sua arrecadação. É interessante notar que este imposto sindical existe até os dias de hoje, presente inclusive na nossa constituição de 1988, no entanto, após a reforma de 2017, a contribuição sindical deixou de ser obrigatória, passando a ser facultativa (Martins, 2012).

Estabeleceu-se também a competência normativa dos tribunais do trabalho no Brasil, que tinha por objetivo mediar o entendimento direto entre os trabalhadores e os patrões. Além disso, objetos como greve e *lockout* foram considerados incompatíveis com a constituição de 1937, em razão disso, as condições de trabalhos eram impostas pelo poder normativo. Essas regras foram literalmente copiadas da *Carta del lavoro*, de 1927. Como diz Martins (2012, p. 11):

Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinha por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. A greve e o *lockout* foram considerados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional (art. 139). Em razão disso havia a imposição de condições de trabalho, pelo poder normativo, nos conflitos coletivos de trabalho. Essas regras foram copiadas literalmente da *Carta del Lavoro italiana* (Martins, 2012, p. 11).

Por fim, no ano de 1939, é criada a Consolidação das Leis de Trabalho de 1943 (CLT), que tinha como objetivo juntar todas as leis esparsas existentes sobre matéria trabalhista em um único livro, pensada por Getúlio Vargas, o então presidente do Brasil, e tendo como Ministro do Trabalho, Alexandre Marcondes Filho (Bezerra Leite, 2022).

Após o fim da Segunda Guerra Mundial, em 1945, o Estado Novo teve também o seu fim, visto que o regime de Getúlio Vargas já não era mais visto como legítimo, e nem tinha mais razão para continuar governando.

Então, em 1946, a democracia é novamente instalada no Brasil, com a declaração de uma nova constituição, também mais democrática, e rompendo com o corporativismo da legislação anterior. Como diz Martins (2012, p. 12):

A Constituição de 1946 é considerada uma norma democrática, rompendo com o corporativismo da Constituição anterior. Nela encontramos a participação dos trabalhadores nos lucros (art. 157, IV), repouso semanal remunerado (art. 157, VI), estabilidade (art. 157, XII), direito de greve (art. 158) e outros direitos que estavam na norma constitucional anterior (Martins, 2012, p. 12).

Houve também no Brasil, durante esse período do século 20, legislação ordinária, versando sobre novos direitos trabalhistas, como a Lei 3.207/57, que tratava sobre as atividades dos empregados vendedores, viajantes e praticistas, a Lei 4.090/62, instituindo o 13º salário, algo inovador para a época, e a Lei 4.266/63, que criou o salário-famflia, também inovador, além de outras disposições (Martins, 2012).

No ano de 1964, houve o golpe militar, que instituiu a ditadura, sendo que 09 anos depois, foi novamente declarada outra constituição, que apesar de não ser democrática, manteve os mesmos direitos trabalhistas conquistados até então, estabelecidos nas Constituições anteriores, no art. 158, tendo a mesma redação do art. 157 da Constituição de 1946, com algumas alterações. A Emenda Constitucional

nº21, de 17-10-69, repetiu praticamente a Norma Ápice de 1967, no art. 165, no que diz respeito aos direitos trabalhistas, logo, eles foram garantidos (Martins, 2012).

Agora já na segunda metade do século 20, houve novas legislações ordinárias tratando do direito dos trabalhadores, mesmo durante o período militar, como diz Martins (2012, p. 12):

No âmbito da legislação ordinária, é possível lembrar a Lei na 5.859/72, dispondo sobre o trabalho dos empregados domésticos; a Lei nº 5.889/73, versando sobre o trabalhador rural; a Lei na 6.019/74, tratando do trabalhador temporário; o Decreto-lei na 1.535/77, dando nova redação ao capítulo sobre as férias da CLT etc. (Martins, 2012, p. 12).

Após 20 anos depois de 1964, com o fim do regime militar em 1985, houve a necessidade de declaração de uma nova constituição, e desta vez, uma democrática, e isso ocorreu em 1988, com a declaração da chamada “Constituição cidadã”, mantendo todos os direitos trabalhistas já adquiridos ao longo dos anos. Como diz Martins (2012, p. 12):

Em 5-10-1988, foi aprovada a atual Constituição, que trata de direitos trabalhistas nos arts. 7a a 11. Na Norma Magna, os direitos trabalhistas foram incluídos no Capítulo n, “Dos Direitos Sociais”, do Título Et, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, ao passo que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social. Para alguns autores, o art. 7a da Lei Maior vem a ser uma verdadeira CLT, tantos os direitos trabalhistas nele albergados (Martins, 2012, p. 12).

Especificamente falando, o artigo 7º trata dos direitos individuais e coletivos do trabalho. O artigo 8º versa sobre o sindicato e suas relações. O artigo 9º especifica regras sobre greve. O artigo 10 determina disposição, sobre a participação dos trabalhadores em colegiados. Menciona o artigo 11 que nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição de um representante dos trabalhadores para entendimentos com o empregador (Martins, 2012).

Além dela, houve também a Reforma Trabalhista de 2017, que a princípio visava alterar apenas alguns artigos e disposições quanto à legislação trabalhista. Essa reforma, no entanto, recebeu muitas críticas, e ainda, até hoje recebe, por

várias razões, além de ser considerada como uma piora à proteção dos direitos dos trabalhadores, que somente visou proteger os interesses dos patrões e do capital, foi considerado também antissubstancial e antidemocraticamente ampliado para mais artigos e outras leis além da CLT.

Sobre a reforma, como explica Bezerra Leite (2022, p. 11):

A chamada Reforma Trabalhista foi iniciada em 22.12.2016 com o Projeto de Lei encaminhado pelo Presidente da República Michel Temer à Câmara dos Deputados, recebendo o número PL 6.787/2016, o qual alterava apenas as redações ou inseria disposições concernentes aos seguintes artigos da CLT: 47, 47-A, 58-A, 523-A, 611-A, 634 e 775. Ou seja, o referido PL 6.787 tratava tão somente de 7 (sete) artigos que alterariam a CLT, com ênfase para a introdução do art. 611-A, que institui a supremacia das normas oriundas de negociação coletiva sobre as leis editadas pelo Estado. O Presidente da República discursou no dia 22.12.2016, alegando que estava encaminhando um projeto de lei, oriundo de ampla discussão do Ministro do Trabalho com os representantes dos empregadores e dos trabalhadores.

Estranhamente, porém, o referido PL foi, substancial e antidemocraticamente, ampliado pelo Substitutivo apresentado pelo relator, Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), que acrescentou e/ou modificou 97 (noventa e sete) artigos da CLT, 3 (três) artigos da Lei 6.019/74, 1 (um) artigo da Lei 8.036/90, 1 (um) artigo da Lei 8.213/91 e 1 (um) artigo da MP 2.226/2001.

Essa proposta legislativa de reforma trabalhista não se limitou apenas a alterar o texto da CLT. Na verdade, sob o argumento da necessidade da “modernização” das relações trabalhistas, ela institui três princípios de proteção ao Capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador consagrados em diversas normas constitucionais e internacionais (Bezerra Leite, 2022, p. 11).

Com tudo isto explicado com clareza, conclui-se que a história do direito do trabalho é longa e rica, tanto no âmbito mundial, quanto no âmbito do Brasil, e pela análise de toda a história, retrata-se a evolução dos direitos dos trabalhadores ao longo dos anos, e pode-se ver como essa jornada foi dura, além de ter exigido sacrifícios para se conquistar tais direitos, não à toa, até mesmo sangue foi derramado para se obtê-los, e por isso é importante estudar a sua história para sempre lembrar do porquê e da importância da existência desses direitos.

### 3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Chega-se agora à uma parte do direito do trabalho que também é muito importante para sua existência: os princípios.

É necessário, primeiramente, explicar o que são os princípios, seu conceito, e por que eles existem e por que eles são tão relevantes.

Segundo Maurício Godinho Delgado, que leciona o conceito de princípios: “Assim, princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade” (Godinho Delgado, 2017, p. 201).

Os princípios, de maneira geral, tratam-se de regras, ou mesmo mandamentos, que aqueles que estudam o direito devem seguir para a sua boa aplicação e conceituação.

Princípios por si só, não são literalmente leis, mas todas as leis, explicitamente ou implicitamente, dizem quais são os princípios que devem ser seguidos e obedecidos.

Com estes conceitos em mente, é possível verificar e discutir todos os princípios, de todos os ramos do direito, inclusive o direito do trabalho, que aqui está sendo tratado.

O direito do trabalho possui dois tipos de princípios que se aplicam à ele, os princípios gerais, vindo do direito comum, e os princípios específicos (ou peculiares), que tem origem e são próprios deste ramo do direito (Bezerra Leite, 2022).

Importante destacar que, os princípios específicos somente existem porque estão de acordo com as regras dos princípios gerais, ditadas pelo direito comum, tendo assim uma harmonização, ou funcionam como exceção (Bezerra Leite, 2022).

De certo, há uma coerência lógica, havendo também uma coerência teleológica destes princípios, que estão de acordo e consentaneamente com pensamentos políticos, filosóficos, éticos e sociológicos (Bezerra Leite, 2022).

Agora, passa-se à análise específica dos princípios mais importantes do direito do trabalho.

### 3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

Este princípio é o pilar principal de todo o ordenamento jurídico brasileiro, encontrado no artigo primeiro, inciso III da Constituição federal, e no ramo do direito do trabalho, ele é essencialmente especial, pois todos os trabalhadores, são antes de tudo, pessoas humanas (Bezerra Leite, 2022).

Como diz o dito artigo da CF: “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos [...]: III - a dignidade da pessoa humana” (Brasil, 1988).

Ingo Wolfgang Sarlet (2001 *apud* Bezerra Leite, 2022, p. 143-144) dá o conceito de dignidade da pessoa humana como uma:

Qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (Sarlet, 2001 *apud* Bezerra Leite, 2022, p. 143-144).

Assim, é possível verificar que o conceito de dignidade da pessoa humana se encaixa perfeitamente no âmbito de toda e qualquer relação de trabalho, especialmente nas relações de emprego, considerando os requisitos e condições caracterizadores da relação de emprego, as quais todos os empregados estão (ou deveriam estar) sujeitos, principalmente a subordinação a que ficam submetidos os empregados diante dos poderes empregatícios dos tomadores dos seus serviços (Bezerra Leite, 2022).

Pontua Gabriela Neves Delgado (2006, *apud* Bezerra Leite, 2022, p. 144) que sob o:

Prisma da dignidade do trabalho é que o homem trabalhador revela a riqueza de sua identidade social, exercendo sua liberdade e a consciência de si, além de realizar, em plenitude, seu dinamismo social, seja pelo desenvolvimento de suas potencialidades, de sua capacidade de mobilização ou de seu efetivo papel na lógica das relações sociais (Neves Delgado, 2006 *apud* Bezerra Leite, 2022, p. 144).

Logo, é possível compreender porque o princípio da dignidade da pessoa humana é um direito não apenas do trabalho, mas também constitucional, previsto na carta magna de 1988.

### **3.2 Princípio da proteção**

Este é outro princípio também muito importante para o direito do trabalho, que visa, de maneira geral, proteger o empregado quando na relação de emprego, por tratar-se de ser a parte mais vulnerável, e sujeita ao poder de gestão do empregador.

Sobre o princípio da proteção do direito do trabalho, diz Godinho Delgado (2017, p. 213):

Princípio da Proteção — Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho (Godinho Delgado, 2017, p. 213).

Também sobre o mesmo princípio, diz Bezerra Leite (2022, p. 159):

O princípio da proteção (ou princípio tutelar) constitui a gênese do direito do trabalho, cujo objeto, como já vimos, consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta superioridade econômica deste diante daquele (Bezerra Leite, 2022, p. 159).

Pode-se concluir que, este princípio é inegavelmente relevante para a sociedade, para toda a legislação, para a jurisprudência, e para a doutrina. No entanto, este princípio está consideravelmente abalado com a vigência da lei 13.467/2017, conhecida como a reforma trabalhista, bem como o sistema legal de proteção dos trabalhadores. Neste ponto, pode-se invocar o Enunciado 1 aprovado na II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (Bezerra Leite, 2022, p. 159):

### 3.3 Princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade

Mais um princípio relevante, que está inteiramente ligado a imperatividade das normas trabalhistas. Este princípio existe para também a proteção dos trabalhadores, especialmente aqueles de classe muito baixa, ou que não possuem muito conhecimento e estudo sobre seus direitos.

Sobre este princípio, diz Godinho Delgado (2017, p. 217):

A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como o instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial (Godinho Delgado, 2017, p. 217).

Sobre o mesmo princípio, diz Bezerra Leite: “Tendo em vista a grande quantidade de normas de ordem pública na seara do direito do trabalho, não se admite, em princípio, que o trabalhador renuncie a direitos trabalhistas” (Bezerra Leite, 202, p. 169).

Importante destacar que, em certas ocasiões, como exceção, é possível os trabalhadores renunciarem a certos direitos, mas a corrente doutrinária majoritária não admite a renúncia antes ou durante o curso do contrato de trabalho, sendo mais e apenas aceita a renúncia posterior à extinção dele, e mesmo assim, nem sempre isso é possível ou aceito (Bezerra Leite, 2022).

Não se deve confundir, no entanto, a renúncia dos direitos trabalhistas, com o instituto da renúncia e transação. Enquanto que, na primeira hipótese, o trabalhador abre mão de algo a que tem direito a troco de nada, a segunda presume a controvérsia, a dúvida, a incerteza do direito. Neste caso, cada uma das partes abre mão de algo que supõem lhes pertencer (Bezerra Leite, 2022).

Isso é comum por exemplo nas convenções e acordos coletivos de trabalho, nos quais os trabalhadores podem abrir mão e alguma coisa em troca de outra, como nos casos em que estes aceitam por um período de tempo a redução do salário em troca de não serem dispensados sem motivo.

### 3.4 Princípio da primazia da realidade

Outro princípio também muito importante, este princípio busca aferir a realidade das relações de emprego, busca diferir a realidade formal da material.

Este princípio foi criado devido aos abusos praticados pelo empregador quanto ao empregado, que muitas vezes, por ser a parte mais fraca, simplesmente aceita as condições impostas pelo trabalhador.

Sobre este princípio, leciona Godinho Delgado (2017, p. 223):

O princípio da primazia da realidade sobre a forma (chamado ainda de princípio do contrato realidade) amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal através de que transpareceu a vontade (art. 85, CCB/1916; art. 112, CCB/2002) (Godinho Delgado, 2017, p. 223).

Também sobre este mesmo princípio leciona Bezerra Leite: “A realidade fática na execução do contrato prevalece sobre o aspecto formal das condições nele avençadas. Trata-se da aplicação do princípio da primazia da realidade” (Bezerra Leite, 2022, p. 170).

Tem-se por exemplo, em uma situação que viola este princípio, o caso em que o empregado, em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, conste que percebe apenas um salário fixo, quando na realidade, existe o pagamento de valores “por fora”, algo muito comum no Brasil, situação essa na qual os empregadores valem deste artifício com o objetivo de burlar a legislação trabalhista e até mesmo a previdenciária, e conseqüentemente, lesar os direitos de seu empregado (Bezerra Leite, 2022).

Com todo o exposto, termina-se a análise quanto aos princípios, e pode-se concluir que, de fato, os princípios são os fundamentos do direito do trabalho que existem para direcionar a legislação, a doutrina, e a jurisprudência, com o objetivo de informar e normatizar essas regras aos aplicadores do direito para que assim possa se ter a melhor aplicação possível dos direitos e da proteção aos trabalhadores, podendo-se ver com clareza, a importância de sua existência, e porque eles devem ser mantidos e sempre, cada vez mais, aplicados e melhorados.

#### 4 DIREITO DE DESCONEXÃO

Antes de explicar sobre o tema principal deste trabalho, é necessário antes, primeiramente, explicar sobre alguns outros institutos que se relacionam diretamente com o direito de desconexão, para que assim, a justificção do tema possa ser feita, quais sejam, o *Jus Variandi* e o *Jus Resistentiae*.

O primeiro, o *Jus Variandi*, trata-se do direito de poder diretivo patronal, ou seja, o direito em que os empregadores possuem poder para dirigir como quiser, dentro dos limites da lei, a gestão de seu negócio e o manuseamento de sua mão de obra.

Segundo leciona Martinez: “Tal direito patronal — o *Jus variandi* — está relacionado à faculdade que o empregador possui de modular aquilo que não foi definido, limitado, concretamente pela lei” (Martinez, 2020, p. 1017).

Esse direito permite que, por exemplo, que o empregador realize mudanças na estrutura em sua empresa sem que haja necessidade de consultar seus empregados, desde que essa mudança de gestão não venha a gerar reflexões negativas nos contratos de trabalho de seus empregados.

Novamente, diz Martinez (2020, p. 1017-1018):

[...] Entre os espaços vazios que permitem a modulação patronal encontra-se aquele que permite a mudança da estrutura do empreendimento. Assim, pode o empregador mudar de sede ou alterar a decoração do ambiente de trabalho, sem ter de buscar o consentimento do empregado para tanto (mesmo que tal mudança gere alteração na posição das carteiras ou mesas de trabalho onde os empregados habitualmente realizavam suas atividades). Note-se que, nesse caso, a alteração é do local onde se desenvolve o emprego, e não do contrato de emprego. So mente passará a ser relevante a consulta ao empregado na medida em que a alteração na estrutura da empresa venha a gerar reflexões negativas sobre o referido contrato (Martinez, 2020, p. 1017-1018).

Martinez, ainda, nos dá um exemplo prático da gestão desse direito que concede esse poder patronal, no caso de uma loja se mudar para um lugar maior, e neste caso, o funcionário responsável pela limpeza muito provavelmente terá mais carga de trabalho e responsabilidade por isso, nesse caso, apesar de não ser necessária a anuência deste empregado pelo seu patrão, se este recusar permanecer no serviço, isso é plenamente justo e razoável (Martinez, 2020).

No entanto, se este mesmo empregado não apresentar queixas quanto ao aumento do espaço da loja, e conseqüentemente, o aumento de sua carga de trabalho, simplesmente serão mantidas as condições contratuais (Martinez, 2020).

Agora, se, este empregado entender que a mudança lhe foi muito prejudicial, poderá requerer, com razão, a rescisão indireta nos termos do artigo 483, a, da CLT, ou seja, exigência de serviços mais extensos do que aqueles para os quais foi contratado (serviços “alheios ao contrato”), e ainda, possivelmente, a depender das circunstâncias, até mesmo requerer uma indenização.

Como diz referido artigo da CLT: “Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato” (Brasil, 1943).

Há, no entanto, certas situações em que, a jurisprudência permite o patrão a fazer certas alterações por haver um entendimento de que, estão integradas no conceito de *Jus Variandi*.

Martinez nos dá outro exemplo à respeito deste tema, utilizando-se, inclusive, da súmula 391 do Tribunal Superior do Trabalho (2020, p. 1018):

[...] Exemplo disso vem do posicionamento do TST no âmbito do regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo. Para a Corte trabalhista, a previsão contida no art. 10 da Lei n. 5.811/72, possibilitando a mudança do regime de revezamento para horário fixo, constitui uma alteração lícita, não havendo que se falar em violação do dispositivo constante do art. 468 da CLT ou do texto constitucional [...] (Martinez, 2020, p. 1018).

Em seguida, a súmula 391 do TST:

Súmula 391 do TST. Petroleiros. Lei n. 5.811/1972. Turno ininterrupto de revezamento. Horas extras e alteração da jornada para horário fixo.

II — A previsão contida no art. 10 da Lei n. 5.811/1972, possibilitando a mudança do regime de revezamento para horário fixo, constitui alteração lícita, não violando os arts. 468 da CLT e 7º, VI, da CF/1988 (destaques não constantes do original) (Martinez, 2020, p. 1018-1019).

Ainda, para fins de explicação, o artigo 468 da CLT:

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (Brasil, 1943).

Outro bom exemplo muito relevante sobre este instituto, é no caso em que o patrão faz a mudança do local de prestação de serviços, mas sem que isso acarrete a necessária mudança de domicílio. A jurisprudência atual entende que este ato unilateral, isto é, sem a anuência do empregado, é plenamente lícito, embora os prejuízos sofridos pelo empregado (aumento do custo para o deslocamento, por exemplo) devam ser assumidos pelo empregador (Martinez, 2020).

A súmula 29 do TST explica exatamente sobre isso, a qual diz:

Súmula 29 do TST. TRANSFERÊNCIA. Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte (Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003).

Há, também, nesta seara do *Jus Variandi*, o ato modificativo do período de fruição de férias do empregado, visto que, quando da concessão destas, será o período em que atender melhor os interesses do empregador. Porém, essas modificações devem ser notificadas ao empregado, por escrito e com um período mínimo de antecedência de trinta dias (Martinez, 2020).

Por fim, uma outra situação no âmbito do *Jus Variandi* patronal, é o caso em que no ato de determinação, por parte do empregador que é empresa prestadora de serviço especializado, de mudança de posto de serviço. Quer dizer, a empresa pode mudar o seu empregado, que é um terceirizado, de uma empresa cliente tomadora de serviços, para outra empresa cliente tomadora de serviços, ou seja, o empregado não tem o direito de permanecer indefinitivamente no mesmo posto de serviço (Martinez, 2020).

Agora, chegou o momento de explicar sobre o *Jus resistentiae*, que é, basicamente, o direito de resistência do operário.

Este direito, por sua vez, é exclusivo do operário, e existe unicamente como um contraponto da parte contrária, ou seja, o *Jus Variandi*, quando este, o patrão, extrapola seus direitos de poderes de direção.

Martinez, nos dá uma explicação sobre este direito (2020, p. 1020):

Resistir, na melhor acepção de sua etimologia, corresponde a lutar, a combater os descomedimentos que somente a razoabilidade pode medir. Por isso, o poder patronal, que não é ilimitado, encontra no direito de resistência operária um contraponto. Esse direito de oposição a excessos patronais é caracterizado pela desobediência legitimada em nome da proteção de bens jurídicos mais elevados do que o próprio emprego (entre os quais podem ser citados os direitos à vida, à segurança, à incolumidade física, à honra, à imagem, à intimidade e à vida privada) (Martinez, 2020, p. 1020).

Logo, o *Jus resistentiae* começará quando o *Jus Variandi* tiver extrapolado seu limite, como diz um ditado popular, “um direito começa quando o outro termina”, a atuação do empregador deverá cessar a partir deste ponto (Martinez, 2020).

Martinez, novamente nos dá outro exemplo, quanto ao direito do *Jus resistentiae*, nos termos dos limites impostos por lei (2020, p. 1020):

Sobre o limite imposto pela lei, anote-se um exemplo: um empregado não poderá submeter-se ao trabalho quando corra risco de mal considerável ou esteja passível de iminente prejuízo de sua integridade física (art. 483 da CLT). Nessas condições, ele poderá interromper suas atividades até a eliminação do risco, podendo, inclusive, postular a cessação do vínculo por despedida indireta, sem prejuízo das postulações por danos materiais ou morais eventualmente sofridos (Martinez, 2020, p. 1020).

Martinez ainda nos dá outro exemplo, quanto ao direito do *Jus resistentiae*, nos termos dos limites impostos pela proporcionalidade (2020, p. 1020-1021):

Sobre o limite imposto pela proporcionalidade, veja-se outro exemplo: um empregado doméstico, numa relação jurídica pré-EC n. 72/2013, a despeito de não fruir à época de norma legal que estabelecesse limite máximo de jornada laboral, poderia resistir àquela que, extrapolando os limites da razoabilidade, lhe privasse de intervalos para refeição e descanso. Do mesmo modo, o empregador infringente poderia ser destinatário de postulações de compensação financeira pela prática de ato capaz de gerar danos de natureza material e imaterial (Martinez, 2020, p. 1020-1021).

Com estes dois institutos explicados, podemos entender melhor como eles se relacionam com o direito de desconexão, pois é justamente o abuso do poder do *Jus*

*Variandi*, que viola este direito fundamental dos trabalhadores, e que, uma das hipóteses que permitem (ou deveriam permitir) aos empregados responder ao abuso cometido pelos patrões, seria o uso do *Jus Resistentiae*, para que assim, os empregados tenham seu direito de desconexão do trabalho, protegido.

O direito de desconexão, é o direito de todos os trabalhadores ao “não trabalho”, ou seja, os trabalhadores devem ter seu direito fundamental de descanso e lazer após o horário de expediente, não devendo serem obrigados a continuar trabalhando, seja direta ou indiretamente, após sua jornada de trabalho, ou em seu período de férias, licenças, entre outros.

Assim, conceitua Barbosa (2015, *apud* Testi, 2019, p. 36):

Assim, o direito à desconexão, logo, ao não trabalho, é o direito de o empregado se desconectar efetivamente de seu trabalho, livre das obrigações inerentes à sua função que, por vezes, acompanha o trabalhador em momentos de descanso. (Barbosa, 2015, *apud* Testi, 2019, p. 36).

Já Christina D’arc Damasceno Oliveira, determina que o direito à desconexão (2010, *apud* Testi, 2019, p. 36):

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. (Oliveira, 2010, *apud* Testi, 2019, p. 36).

Ainda, leciona sobre este tema, Godinho Delgado (2015, *apud* Testi, 2019, p. 36-37):

Em poucas palavras, é o direito de usufruir o descanso constitucionalmente tutelado, o qual, por se tratar de direito fundamental, não pode ser mitigado, visto serem direitos dotados de imprescindibilidade para existência de uma condição digna, não podendo, portanto, ser

minorados ou extintos, sob pena de afrontar a integridade e dignidade do trabalhador, pois: “onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva” (Delgado, 2015, *apud* Testi, 2019, p. 36).

Assim, fica mais claro sobre o que é o direito de desconexão, que é o direito ao não trabalho, mas é necessário saber o que seria esse não trabalho, que em suma, não é o direito de parar de trabalhar completamente, mas sim o de trabalhar menos, até o ponto suficiente de preservar a saúde e a vida privada dos trabalhadores, seja para descanso ou lazer, pois todos esses elementos são cruciais e necessários nas vidas de todos os seres humanos, ou até mesmo exercer a condição de consumidor, uma vez que vivemos no sistema capitalista, cuja lógica, é a de “produzir, lucrar, comprar e consumir”.

Jorge Luiz Souto Maior, também leciona sobre o direito de desconexão, mas explica também o que é o não trabalho (2011, *apud* Testi, 2019, p. 36):

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. (Souto Maior, 2011, *apud* Testi, 2019, p. 36).

#### **4.1 O direito ao não trabalho**

Como dito antes, o direito ao não trabalho não é o direito de não trabalhar completamente, mas sim o de trabalhar menos, e existem alguns objetos que se tratam basicamente disto, como são o repouso semanal remunerado, as férias e as licenças, e estes objetos são tutelados por alguns institutos legais, como a própria Constituição Federal de 1988 e a CLT.

Como explica um pouco sobre este tema previsto na constituição, Testi (2019, p. 37-38):

A atual Constituição, fundada em bases democráticas, dedicou-se à tutela dos direitos trabalhistas de seu artigo 7º ao 11, inseridos no rol dos Direitos Sociais, e, não obstante, elencou como fundamento do Estado Democrático

de Direito os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Esses dispositivos não valorizam apenas a relação empregatícia, mas o trabalho como um todo, uma vez que este representa o valor social pela sua atividade junto ao meio em que se desenvolve, representando, então, grande avanço dos Direitos Trabalhistas até então conquistados (Testi, 2019, p. 37-38).

Assim, trouxe a constituição, por exemplo, em seu artigo 7º, inciso XVII, o direito de descanso anual dos trabalhadores, mais conhecido como férias, acrescido de 1/3 constitucional a mais do que o salário normal, este mesmo direito é previsto na CLT, em seus arts. 129 a 153.

Como informa o referido inciso da CF: “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...]: XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal” (Brasil, 1988).

Além do descanso anual, o artigo 7º da CF traz a limitação da jornada de trabalho normal em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (inciso XIII), bem como o repouso semanal remunerado (inciso XV), e a Súmula 110 do Tribunal Superior do Trabalho - TST prevê o repouso de no mínimo 11 horas entre jornadas.

Como diz referido incisos da CF (Brasil, 1988):

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 (Brasil, 1988);

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (Brasil, 1988).

Ainda, a súmula 110 do TST:

Súmula 110 do TST. JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO. No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional (Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003).

Além da legislação nacional, existem também, as legislações internacionais, quais sejam, Convenções de números 14, de 1921 (OIT, 1921), e 106, de 1957 (OIT, 1957), da Organização Internacional do Trabalho – OIT (Testi, 2019).

Logo, ao instituir esses direitos, o legislador pensou nestes institutos justamente para proteger o bem-estar físico e mental dos trabalhadores, garantindo assim seus direitos fundamentais, e conseqüentemente, diminuir a incidência de doenças causadas pelo trabalho e os próprios acidente de trabalho, sendo que estudos demonstram o nexo de causalidade entre o aumento do número de acidentes no trabalho e a fadiga advinda do excesso de trabalho e a não concessão dos intervalos para repouso dos trabalhadores (Craide, 2013, *apud* Testi, 2019, p. 38).

Mas não foi apenas isso que o legislador pensou quando desenvolveu estes institutos, pois além da proteção de seu bem-estar e descanso, ele pensou em proteger também as outras vertentes de sua personalidade, tais como o convívio familiar, o lazer, sua condição de consumidor, a dignidade de sua pessoa humana, e sua intimidade e privacidade (Testi, 2019).

## **4.2 Dignidade da pessoa humana**

A dignidade da pessoa humana, é o direito em que, universalmente, todos os seres humanos são iguais em direito e de que todos têm direito à uma vida digna e serem tratados com respeito, independentemente de suas diferenças, sejam elas físicas, materiais, econômicas ou até mesmo espirituais.

Como diz Sarlet (2007, *apud* Bedin, 2018, p. 25):

A dignidade da pessoa humana está expressa no artigo 1º, III, da Constituição como parâmetro do Estado Democrático de Direito. Suas definições ultrapassam o direito e possuem esfera moral, cultural, religiosa e filosófica. Trata-se de uma qualidade presente desde o nascimento (embora não seja uma qualidade biológica ou genética), que não pode ser vendida ou cedida uma vez que impossível sua coisificação ou materialização. Mesmo que habitualmente conceituada de forma subjetiva e abstrata, tem-se a certeza de que a dignidade é real e concreta já que frequentemente se verificam situações onde ela é violada (SARLET, 2007, *apud* Bedin, 2018, p. 25).

E este direito está intrinsecamente ligado ao direito do trabalho, pois o trabalho, conforme Almeida, Severo (2016, *apud* Bedin, 2018, p. 24), fornece subsistência material e constitui o ser social, garantindo, desde sempre, a sobrevivência do homem.

Segundo Almeida, Severo (2016, *apud* Bedin, 2018, p. 24-25):

[...] O ser humano se sente, através do trabalho, inserido na comunidade como sujeito que se desenvolve e se identifica. Ou seja, o labor é importante para o desenvolvimento pleno do indivíduo, constituindo até mesmo sua perspectiva de sociabilidade que é intrínseca à condição humana. Por isso, tem-se que o trabalho é “elemento inafastável da dignidade da pessoa humana” (Almeida, Severo, 2016, *apud* Bedin, 2018, p. 24-25).

Assim, nesse contexto da dignidade da pessoa humana, é possível ver e entender a importância do direito de desconexão, para que assim seja possível garantir a aplicação e a proteção do princípio da dignidade. O *Jus Variandi* do empregador, numa situação de intensa conectividade, podem sujeitar seus empregados aos excessos que degradam e violam a vida saudável e o bem-estar físico, emocional e social, além das outras esferas de suas vidas anteriormente já citadas (Bedin, 2018).

### **4.3 Intimidade e Privacidade**

O direito à intimidade e a privacidade, é o direito fundamental constitucionalmente tutelado, no qual todas as pessoas podem viver suas vidas em paz, sem serem expostas, por quaisquer motivos que sejam.

Segundo Nascimento (2010, *apud* Bedin, 2018, p. 26):

Previsto no art. 5º, inciso X7, da Constituição, a intimidade e a privacidade são direitos de personalidade, cuja natureza é extrapatrimonial, que se aproxima intimamente com a valorização da dignidade da pessoa humana a fim de defender os valores inerentes ao homem, sendo ele indisponível, intransmissível irrenunciável e de complexa estimação pecuniária (Nascimento, 2010, *apud* Bedin, 2018, p. 26).

Segundo Fernandes: “que a intimidade se concretiza quando o homem possui um local em que possa fechar as portas e ter a certeza de que está a salvo da

presença daquilo que não deseja, dos intrusos incômodos e de observações indesejadas, pelo menos em determinados momentos” (1977, *apud* Bedin, 2018, p. 26).

Assim, a subordinação dos trabalhadores, sujeitos à relação empregatícia, têm, ainda assim, seu direito de intimidade e privacidade preservados, ou seja, a inserção do trabalhador no ambiente de trabalho não lhe retira este direito. A subordinação ou o *Jus Variandi* não justificam a ineficácia do direito à intimidade no local de trabalho, admitindo-se apenas a modulação dos direitos fundamentais na medida imprescindível para o correto desenvolvimento da atividade laboral (Ruiz Miguel, 1995, *apud* Bedin, 2018, p. 26).

Segundo Souto Maior (2003, *apud* Bedin, 2018, p. 27):

O bom senso e a razoabilidade são indispensáveis para que cada caso seja avaliado individualmente a fim de garantir ao empregado a sua privacidade e ao empregador a prestação de serviços adequada, conforme qualidade e quantidade a que o trabalhador se comprometeu por contrato (SOUTO MAIOR, 2003, *apud* Bedin, 2018, p. 27).

Por fim, enquanto na análise do direito à desconexão, assim como o trabalho não pode intervir na vida privada do trabalhador, a vida privada não pode interferir na atividade laboral (Souto Maior, 2003, *apud* Bedin, 2018, p. 27).

#### **4.4 Direito ao Lazer**

O direito ao lazer, é também, por excelência, um outro direito fundamental, que está previsto tanto no art. 24º da Declaração Universal dos direitos humanos e no art. 6º e 7º, incisos IV da CF.

Como diz a transcrição literal do art. 6º da CF: “Art. 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” (Brasil, 1988).

Também, o art. 7º, inciso IV da CF:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...]: IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender à suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação,

educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim (Brasil, 1988).

Como se pode ver, o direito ao lazer é um direito social, assim como é o trabalho, o lazer é um direito essencial para garantia da qualidade de vida do empregado e também pode ser compreendido como folga, descanso, tempo livre, repouso e até mesmo o direito de não trabalhar, entre outros (Souto Maior, 2003, *apud* Bedin, 2018, p. 27).

É impossível não falar sobre o direito ao lazer quando se aborda sobre o tema da limitação da jornada de trabalho, uma vez que isso se aplica a todos aqueles que trabalham e como essa relação e situação é algo do cotidiano.

Assim, os repousos de pequenos intervalos ou dias interferem diretamente nos resultados físicos e mentais para que o organismo humano se recomponha e continue a produzir seu trabalho bem descansado e com qualidade.

Ao mesmo tempo em que, os repousos semanais alcançam um resultado mais imediato, permitindo que o indivíduo trabalhador, além de descansar, possa ter em paz seu livre convívio familiar e social (Rodrigues Pinto e Pamplona Filho, 2000, *apud* Bedin, 2018, p. 27).

Infelizmente, atualmente, para muitos empregadores, o custeio desse direito é muito caro, o que leva alguns a não respeitarem esse direito da maneira como deveria. Todavia, o que, não apenas os empregadores, mas muitas outras pessoas não entendem, é que esse direito, quando devidamente respeitado, além de assegurar as garantias básicas do empregado, quais sejam, direito ao lazer, à intimidade e à vida privada, isso tem como uma boa consequência, o impedimento de que os próprios empregadores tenham, eventualmente, futuros problemas com as atividades não bem executadas pelos seus empregados, evitando assim certas coisas, como acidentes de trabalho ou outros prejuízos maiores devido ao esgotamento físico e mental de seus trabalhadores (Gomes, 2015, *apud* Bedin, 2018, p. 28).

Nesse sentido, Almeida, Severo (2016, *apud* Bedin, 2018, p. 28):

A empresa tem na limitação da jornada, portanto, não apenas um elemento de garantia de renovação da força de trabalho, como também a

possibilidade de que os trabalhadores, além de produzir, consumam as mercadorias e serviços oferecidos". A limitação da jornada é uma opção para uma "sociedade de pessoas saudáveis, que tenham tempo de interagir e intervir na construção de um mundo melhor (Almeida, Severo, 2016, *apud* Bedin, 2018, p. 28).

Assim, entende-se também o direito ao lazer como "tempo livre", e para esse termo existem várias formas de como ele pode se dar, ou seja, para cada indivíduo, significa alguma coisa diferente, ou mesmo todas elas simultaneamente, tais como, "viagem, cultura, estética, repouso, esporte, ginástica, meditação e reflexão", o que é, resumidamente, "dar sentido às coisas de todo o dia, em geral lindas, sempre iguais e sempre diversas, que infelizmente nem sempre são apreciadas, ou até mesmo ignoradas pela rotina mundana do cotidiano" (De Masi, 2000, *apud* Bedin, 2018, p. 28).

Logo, o Lazer é uma necessidade, pois uma sociedade que trabalha em tempo integral, sem descanso "é uma sociedade sem perspectivas de verdadeira melhoria das condições sociais" porque as extensas jornadas de trabalho causam esgotamento físico e mental, afastamento do convívio social, ocasionando doenças e até mesmo morte prematura, desconstituindo a proteção à higidez do trabalhador (Almeida, Severo, 2016, *apud* Bedin, 2018, p. 28).

Importante destacar que, a limitação da jornada de trabalho, para que haja a concessão do direito ao lazer para os empregados, não deve (e nunca deveria) ser entendido como uma oposição aos interesses dos empregadores, mas tão somente o atendimento dos direitos básicos aos empregados (Bedin, 2018).

Assim, na sociedade atual que glorifica o trabalho, o lazer muitas vezes é encarado como instrumento de alienação ou desocupação, haja vista, o grande valor atribuído a prática laborativa (Ferraresi, Daré, Pedroso, 2011, p. 21).

Desta forma, na maioria das vezes é relegado a um papel menos importante, sem contudo, se observar que o lazer é indispensável para a garantia da dignidade do cidadão (Ferraresi, *et al.*, 2011, p. 22).

Por fim, o instituto da desconexão, que também pode ser conquistada através do lazer, atende aos interesses dos trabalhadores, dos empregadores e da sociedade como um todo, pretendendo desenvolver o indivíduo que socializa, convive e evolui. Nessa perspectiva, mesmo que garantido o direito ao lazer para o

trabalhador, o mau uso desse momento disponibilizado para descanso anula a “obra social e cultural” que se pretendia com a limitação da duração do trabalho (Almeida, Severo, 2016, *apud* Bedin, 2018, p. 29).

#### 4.5 Direito Comparado

Neste tópico, será abordado a comparação do tema abordado do Brasil em relação a outros países, ou seja, como estes lidam e legislam a respeito do direito de desconexão.

Muitos países já regulamentaram ou fizeram alguma lei à respeito do direito de desconexão do trabalho, tais como a França, que foi a pioneira sobre este assunto, a Espanha, a Itália, Bélgica, Canadá, Chile (que foi o primeiro país fora da Europa a reconhecer este direito) e Argentina (Migalhas, 2022).

Além destes, no âmbito do Tribunal de Justiça da União Europeia, há abundância de jurisprudência atinente aos critérios de determinação do tempo de trabalho, incluindo o tempo de permanência e o serviço de chamada, à importância do tempo de descanso, à obrigação de medir o tempo de trabalho e aos critérios para determinar o estatuto de um trabalhador (Migalhas, 2022).

Nos EUA, ainda parece haver pouco interesse político na regulamentação do direito à desconexão. A forte cultura capitalista norte-americana tem sido apontada como o principal entrave a uma tal regulação, na medida em que poderia representar obstáculo à maximização da produtividade e dos lucros - para o que se espera que os trabalhadores estejam disponíveis a todo momento (Migalhas, 2022).

Talvez por esse motivo, não prosperou um projeto de lei apresentado em março de 2018, perante o *New York City Council (Chapter 14 - Disconnecting from work)*, com o propósito de vedar que os empregadores do setor privado com mais de 10 funcionários exigissem que seus funcionários se mantivessem conectados ao trabalho após o término formal do dia de trabalho, exceto em casos de emergência. Pelo projeto, os funcionários poderiam exercer o seu direito à desconexão, ficando impedidos de verificarem ou responderem emails e/ou outras comunicações eletrônicas fora do horário de trabalho. De forma inovadora, o projeto ainda previa a possibilidade de mecanismos de *enforcement and penalties* para os empregadores

que não observassem o direito à desconexão, sujeitando-os a sanções pecuniárias, para além da criação de um canal para o recebimento de denúncias anônimas. Após discussões iniciais a respeito da proposta, inclusive com a realização de audiência pública, referido projeto acabou sendo arquivado (Migalhas, 2022).

Similar tratamento legislativo relativamente ao direito à desconexão vem sendo defendido também para o Estado da Califórnia, apesar de muitos juristas sustentarem que o Estado não precisaria de uma lei específica acerca do tema - na medida em que sempre se destacou pela regulamentação progressista, sendo considerado "*one of the most employee-friendly states in the country*". Mas, será que um dos berços da tecnologia, ainda que remunere expressivamente horas-extras, consegue contornar os inúmeros transtornos à saúde de uma geração hiperconectada? (Migalhas, 2022).

Em contrapartida aos EUA, na Austrália, país também Anglo-Saxão, com legislações e sistemas muito parecidos, editou mais recentemente, no ano passado de 2024, uma lei que garante o direito de ignorar mensagens de trabalho após o término do expediente, que vale para empresas com mais de 15 funcionários, contudo com exceções (Superinteressante, 2024).

A legislação, que havia sido aprovada em fevereiro, busca equilibrar a vida profissional e a vida privada dos australianos, em um país onde a taxa de desemprego é de 4,2% (no Brasil em comparação, está em 7,1%) (Superinteressante, 2024).

No caso, no ano de 2024, a lei valia para empresas com mais de 15 funcionários. No entanto, era estimado que no presente ano de 2025, mais empresas menores também estariam sujeitas à essa nova legislação (Superinteressante, 2024).

Todavia, é necessário notar que, essa nova lei não proíbe que os empregadores mandem mensagens aos seus funcionários, no entanto, estes não estão obrigados a monitorar meios de comunicação e responder, a menos que seja considerado "razoável" que ele o faça, como em uma situação de emergência, por exemplo (Superinteressante, 2024).

Neste caso, situações como essa, caberiam aos tribunais australianos quanto à interpretação do que seria uma situação razoável ou não razoável (Superinteressante, 2024).

A principal exceção para que um funcionário esteja livre para se desconectar é se o contato com o empregador é exigido por lei (em empregos que funcionam na base da emergência, como num hospital, é provável que cláusulas como essas existam (Superinteressante, 2024).

Segundo o site do *Fair Work Commission*, o tribunal trabalhista australiano, se não houver exigência legal, há certas questões a serem consideradas ao decidir se a desconexão do funcionário é ou não razoável (Superinteressante, 2024).

O tribunal cita alguns exemplos: o motivo, a forma com que é feito e o grau de perturbação do contato; a função e o nível de responsabilidade do funcionário; se ele recebe compensações para trabalho feito fora do expediente (pagamento por horas extras, por exemplo); e as circunstâncias pessoais e familiares do funcionário (Superinteressante, 2024).

Caso a empresa seja condenada por violar o direito à desconexão dos trabalhadores, pode ter que pagar multa de 94 mil dólares australianos (cerca de R\$ 351 mil). Todavia, se o trabalhador for condenado pela mesma razão, o que é possível e está previsto nesta lei australiana, a multa será menor, de 18 mil dólares australianos (cerca de R\$ 67 mil) (Superinteressante, 2024).

Apesar da Austrália ter inovado sua legislação com essa nova lei, ainda existem outros problemas trabalhistas que estão diretamente relacionados com o direito de desconexão (Superinteressante, 2024).

Em 2023, uma pesquisa do *The Australia Institute* apontou que, em média, trabalhadores australianos fazem 281 horas extras não remuneradas por ano. Na prática, a cada funcionário, as empresas embolsam cerca de 11 mil dólares (ou R\$ 41 mil) por ano em horas extras que não são pagas adequadamente. Infelizmente, isso também ocorre muito no Brasil (Superinteressante, 2024).

“O horário de descanso costumava significar algo neste país”, disse o Ministro do Emprego e Relações no Local de Trabalho, Murray Watt, em nota. “Significava tempo com seus filhos, com seus amigos ou apenas para relaxar. Mas a tecnologia mudou a forma como muitos australianos trabalham, muitos se sentem pressionados

a permanecer conectados a seus e-mails e chamadas muito tempo depois de terem terminado o dia de trabalho. Não deveria ser controverso que eles não devam ser obrigados a fazer horas extras não remuneradas” (Superinteressante, 2024).

#### 4.6 O modelo francês de desconexão

Como dito antes, o primeiro país a instituir explicitamente e legalmente o direito de desconexão foi a França, que não muito tempo atrás, durante os anos de 2010, instituiu em seu Código do Trabalho Francês (*Code du travail*), medidas expressas de efetivação do direito ao descanso dos trabalhadores (Testi, 2019).

Após o fenômeno da explosão e popularidade do trabalho digital fora do horário de trabalho e também o local de trabalho, em maio de 2014, a Ugict-CGT, a primeira organização sindical francesa, lançou uma campanha de apelo direito à desconexão e pela redução do tempo de trabalho (Testi, 2019).

Essa campanha teve uma repercussão tão grande, que em setembro de 2014, em uma conferência de imprensa, foi aberto espaço para a Ugcit-CGT apresentar suas propostas e sua campanha (UGICT-CGT, 2017, *apud* Testi, 2019).

A partir deste evento, foram realizadas consultas à toda população da França à respeito do direito de desconexão, acordos com empresas, e outros tipos de discussões, uma vez que era um assunto de opinião e interesse popular na época (Testi, 2019).

Todos esses eventos foram o estopim para que, em 05 de novembro de 2015, a Ugict-CGT enviasse ao Ministro do Trabalho Francês dez páginas, as quais continham propostas específicas de introdução do direito à desconexão no Código de Trabalho, de supervisão árdua dos pacotes diários, além da regulação do teletrabalho (Testi, 2019).

Em março de 2016, o governo francês introduziu no Direito do Trabalho o direito de desconexão mínima, estabelecida unilateralmente pelo empregador para ser implementada a partir de julho de 2018 (Testi, 2019, p. 42).

Em julho de 2016, a Lei do Trabalho francesa foi alterada, e o direito de se desconectar se tornou um tema adicional na negociação anual obrigatória sobre

igualdade profissional entre homens e mulheres e a qualidade de vida no trabalho (UGICT-CGT, 2017, *apud* Testi, 2019).

Já em 9 de agosto de 2016, foi publicada a lei El Khomri. Porém, foi em 1º de janeiro de 2017 que a Lei de Desconexão (lei El Khomri) se tornou uma realidade na França (Testi, 2019, p. 42).

Referida lei teve seu escopo na saúde do trabalhador e na sua vulnerabilidade enquanto parte hipossuficiente da relação empregatícia, diante da posição de subordinação em que o empregado se encontra em uma relação de trabalho, o que faz com que sua capacidade de se desconectar se torne relativa (Testi, 2019, p. 42).

Assim como já dito antes, a tecnologia inovadora trouxe a possibilidade de os empregadores terem um controle maior sobre a vida de seus empregados, mesmo quando estes não estão mais em seu horário de trabalho, surgindo assim a necessidade da criação de um direito que obrigue os empregadores a respeitarem o período de descanso dos trabalhadores, permitindo que estes não atendam ao chamado ou qualquer outro tipo de comunicação com seus empregadores, sejam por e-mails ou mensagens telefônicas (Testi, 2019).

Interessante dizer que, a Ugict-CGT em seu documento *Guide du Droit à la Déconnexion* elencou quatro razões pelas quais o tempo e carga de trabalho deveriam ser reduzidos (Testi, 2019).

A primeira delas é a *Pour travailler mieux et protéger notre santé*, ou seja, trabalhar melhor e proteger nossa saúde (UGICT-CGT, 2017, *apud* Testi, 2019, p. 42).

Essa razão se funda na generalização da realização de horas extras não pagas e não recuperadas, decorrentes da utilização de ferramentas digitais fora do horário de trabalho, o que faz com que haja disponibilidade do empregado de forma permanente e ilimitada (UGICT-CGT, 2017, *apud* Testi, 2019, p. 42).

Foram feitas pesquisas para se coletar dados à respeito das estatísticas dos trabalhadores, e os resultados das pesquisas, que foram feitas pela própria Ugict-

CGT, demonstraram que 56% dos executivos trabalhavam em seus dias de descanso e 30% nunca se desconectavam (UGICT-CGT, 2017, *apud* Testi, 2019).

Seria interessante se, no Brasil, caso eventualmente ocorresse a elaboração de uma ou mais leis parecidas com a francesa, houvessem um levantamento de pesquisas a serem feitas para se ter uma ideia de quantas pessoas no Brasil trabalham, não apenas em seus dias de folga, mas de todos os períodos nos quais os trabalhadores não deveriam estar trabalhando e, saber também, quantas pessoas nunca se desconectam, considerando que esta é uma realidade no Brasil que poucas pessoas sabem ou procuram saber.

A segunda razão se funda no *Pour travailler toutes et tous*, pelo trabalho de todos (Testi, 2019, p. 42).

Essa razão se justifica pelo fato de que alguns funcionários excedem sua carga e forças de trabalho, inclusive desenvolvendo patologias pelo excesso de trabalho, ao passo que o número de desempregados é aviltante (Testi, 2019, p. 42).

Deste modo, equilibrando a situação do trabalho apenas no horário pactuado, abre-se a possibilidade de gerar mais empregos, diminuindo, conseqüentemente, o índice de desempregados, impactando positivamente a economia do país (Testi, 2019, p. 42).

Esta segunda situação, se encontra presente não apenas no Brasil, mas em grande parte de todos os países do mundo, os empregadores extraem ao máximo os trabalhadores que já possui, e isso é muito desgastante e cansativo para os trabalhadores, sendo que ele poderia, ao invés disso, contratar mais pessoas, para que, além de gerar emprego para aqueles que estão desempregados, os empregados que eles já possuíam possam descansar mais e melhor, trazendo benefícios positivos não apenas para os trabalhadores, mas também para os próprios empregadores e até mesmo para a economia como um todo.

A terceira tem fundamento no *Pour protéger l'emploi à l'heure du numérique*, que é a proteção dos empregos da era digital (Testi, 2019, p. 42).

Essa razão foi a base da alteração do Código do Trabalho francês, pois a inserção das tecnologias no mundo permite a automação de tarefas, aumentando o ganho do empregador e conseqüentemente gerando a redução de empregos, tendo-se, em curto prazo, a repetição da era da Revolução Industrial: a máquina substituindo o homem, quando se poderia

ter a era da máquina melhorando as condições de trabalho do homem, diminuindo-se o tempo e a carga de trabalho, mas mantendo o emprego, pois não há sentido no progresso tecnológico se não for para gerar um bem-estar social, e nisso se inclui manutenção de empregos, saúde física e mental e tempo disponível para usufruir das benesses da vida (UGICT-CGT, 2017, *apud* Testi, 2019, p. 42-43).

Essa razão específica volta, de certa forma, a ter novamente muita relevância, uma vez que, na década em que nos encontramos, a nova tecnologia da Inteligência artificial está diretamente inserida nesse contexto da nova era digital e até de uma nova “revolução industrial”, ou neste caso, “revolução digital”.

A quarta e principal razão se funda no *Pour mieux vivre ensemble*, logo, para viver melhor e em conjunto [...] (UGICT-CGT, 2017, *apud* Testi, 2019, p. 43).

Para que o trabalhador exerça outras vertentes de sua personalidade, este precisa de tempo de descanso, para usufruir do lazer, ser consumidor, gozar do convívio familiar, dentre outros (UGICT-CGT, 2017, *apud* Testi, 2019, p. 43).

Assim, para que haja um melhor convívio social, deve haver a redução do tempo de trabalho, a fim de permitir a homens e mulheres a conciliação da responsabilidade profissional com afazeres pessoais (UGICT-CGT, 2017, *apud* Testi, 2019, p. 43).

Mas por falta de supervisão e regulamentação, muitas vezes o uso de ferramentas digitais intensifica o trabalho e faz com que o empregado permaneça integralmente à disposição do empregador (UGICT-CGT, 2017, *apud* Testi, 2019, p. 43).

O desafio da instituição do direito à desconexão é instituir um direito efetivo de desconectar para preservar o equilíbrio entre vida privada e profissional (UGICT-CGT, 2017, *apud* Testi, 2019, p. 43).

Assim, foi à partir dessa luta em que, atualmente, os trabalhadores franceses possuem o direito legal de não responderem à e-mails, mensagens telefônicas ou qualquer outro tipo de comunicação eletrônica ou telemática, fora do horário de trabalho (Testi, 2019).

Empresas com mais de 50 funcionários devem chegar a um acordo com os empregados acerca dos períodos de desconexão, ou seja, do período em que os empregados poderão ignorar qualquer chamado de seus

empregadores, levando em consideração as necessidades de cada lado (Testi, 2019, p. 43).

Porém, caso não haja um consenso em relação ao horário, cabe ao empregado desenvolver um documento que regule tal questão (Testi, 2019, p. 43).

Vale ressaltar que a instituição do direito à desconexão contida no Código do Trabalho é aplicável ao setor privado. Porém, algumas entidades públicas já implementaram um sistema de desconexão, como, por exemplo, a cidade de Paris, a qual possui um sistema de desconexão manual que define quando enviar emails, com o objetivo de evitar os horários em que os agentes não são obrigados a responder (JOURNAL DU NET, 2017, *apud* Testi, 2019, p. 44).

Uma curiosidade interessante é que, apesar de a França ter sido o primeiro país a instituir explicitamente e legalmente o direito de desconexão no Código do Trabalho Francês, esta medida já havia sido implementada em 2011 pela *Volkswagen*, na Alemanha (apesar de não ter sido muito conhecida e nem muito divulgada), na qual consistia em bloquear o acesso de e-mails pelos funcionários a partir das 18h15min de um dia até às 7h do dia seguinte (Testi, 2019).

Logo, conclui-se que, embora a França ter trazido, juntamente com o direito de desconexão algumas normas inseridas na reforma trabalhista que geraram polêmicas (que ainda atualmente geram discussão no país), ainda assim, foi algo completamente inovador, tanto na França quanto no mundo, não apenas no âmbito do direito do trabalho, mas também para os próprios direitos humanos, mas no entanto, não se aproximaram, nem um pouco, da reforma trabalhista realizada no Brasil, feita às pressas, sem qualquer participação sindical ou outro órgão representativo dos trabalhadores, que mais trouxe prejuízos do que benefícios aos empregados, trazendo benefícios tão somente para os empregadores (Testi, 2019).

#### **4.7 Consequências do não atendimento ao direito de desconexão**

Chega-se agora, a um ponto muito importante do direito de desconexão, qual seja, as consequências de seu não atendimento.

Uma delas, é o próprio artigo 483 da CLT, ou seja, a rescisão indireta, onde o próprio empregado rescinde o contrato e pode pleitear a devida indenização quando nas hipóteses nele previstas.

Embora no artigo presente em questão, o rol de hipóteses que estão neles não preveja a hipótese do desrespeito do direito de desconexão em si, vale dizer que o rol previsto na CLT é meramente exemplificativo, podendo se encaixar no artigo, não apenas o desrespeito do direito de desconexão, mas todas as outras possíveis hipóteses cabíveis que possam vir a existir.

Como diz o dito artigo 483, previsto na CLT, e suas alíneas:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários [...] (Brasil, 1943).

Assim, com o artigo em mãos, é possível notar que, apesar de o direito de desconexão não estar explicitamente previsto, ele é perfeitamente cabível com o artigo, além de que, de certo modo, uma violação do direito de desconexão também se encaixaria de forma superficial nas alíneas “a”, “b” e até mesmo “d”.

Vale também dizer, que na prática, o empregado ingressa com reclamação trabalhista pleiteando pela rescisão indireta. Se ganhar, terá direito a todas as verbas como se tivesse sido imotivadamente dispensado, sem prejuízo de eventuais perdas e danos, porém, se perder, entende a doutrina e jurisprudência majoritária que este ato equivalerá a um pedido de demissão do obreiro.

Outras consequências negativas do não atendimento ao direito de desconexão dos trabalhadores, são os problemas de saúde e bem-estar, ocasionados pelo trabalho, que está diretamente relacionado com a

hiperconectividade, tais como depressão (em alguns casos resultando até mesmo em suicídio), ansiedade excessiva, síndrome do pânico, síndrome de *burnout*, além é claro dos próprios acidentes de trabalho e doenças laborais.

O mais conhecido destas e também a mais associada ao trabalho nos tempos atuais, é a síndrome de *burnout*, que basicamente se trata de quando o trabalhador chega ao ápice do estresse da vida profissional do trabalhador, ou seja, ele chega ao limite mental e até mesmo físico, ao ponto que isso se reflete em todos os aspectos de sua vida. Traduzindo o termo do idioma inglês, “*burn*”, significa “queima”, enquanto que “*out*”, significa “exterior”, ou seja, “queimar ao exterior”, ou melhor dizendo, “combustão de dentro para fora”, mostrando assim este termo, a gravidade do esgotamento do trabalhador.

Nas palavras de Testi (2019, p. 40):

Caracterizada por ser o ponto máximo do estresse profissional, pode ser encontrada em qualquer profissão, mas em especial nos trabalhos em que há impacto direto na vida de outras pessoas. É o que acontece, por exemplo, com profissionais da saúde em geral, jornalistas, advogados, professores e até mesmo voluntários. O termo *burnout* significa que o desgaste emocional danifica os aspectos físicos e emocionais da pessoa, pois, traduzindo do inglês, *burn* quer dizer queima, e *out*, exterior (Testi, 2019, p. 40).

Assim, fica claro que, o direito de desconexão dos trabalhadores, quando não atendido, pode ocasionar muitas consequências e efeitos negativos, tanto jurídicos, quanto sociais, econômicos e até mesmo da saúde, e que por esses motivos, além de todos os outros, esse direito tem muita relevância e um papel muito importante na vida, não apenas de todos os trabalhadores, mas também de toda a sociedade.

A seguir, serão analisados alguns exemplos de casos concretos, cuja matéria-base principal é o próprio direito de desconexão dos trabalhadores, que não foram devidamente respeitados, e por isso ingressaram na justiça do trabalho, buscando a devida indenização pela violação de seus direitos de desconexão, cometidos pelos seus empregadores.

O primeiro deles se trata de um trabalhador que procurou a Justiça do Trabalho da 3ª região, pedindo o pagamento de indenização por dano moral. De acordo com o reclamante, seus períodos de descanso e convívio familiar não eram plenamente usufruídos, uma vez que ficava à disposição da empresa, de

sobreaviso. Ele contou que era acionado para retornar ao trabalho durante as madrugadas, fins de semana e até nas férias (TRT 3, 2015).

O pedido foi indeferido em 1º Grau, por entender o juiz que o empregado não provou a ocorrência de danos morais. Na condição de gerente administrativo da empresa do ramo de combustíveis, o reclamante ocupava cargo de confiança, podendo administrar seu horário de trabalho. Portanto, para o juiz, as condições de trabalho eram inerentes ao cargo (TRT 3, 2015).

No entanto, ao analisar o recurso apresentado pelo trabalhador, a 1ª Turma do TRT de Minas teve entendimento diferente e reformou a decisão para condenar a ré ao pagamento de R\$10 mil por dano moral existencial. Em minuciosa decisão, o relator, desembargador Luiz Otávio Linhares Renault, reconheceu que o extenuante regime de trabalho imposto ao reclamante comprometeu a liberdade de escolha do reclamante, inibindo a sua convivência familiar e social e frustrando seu projeto de vida. No seu modo de entender, a impossibilidade de desconexão ao trabalho gerou prejuízo passível de reparação (TRT 3, 2015).

"Viver não é apenas trabalhar; é conviver; é relacionar-se com seus semelhantes na busca do equilíbrio, da alegria, da felicidade e da harmonia, consigo própria, assim como em todo o espectro das relações sociais materiais e espirituais", destacou o julgador, ponderando que quem somente trabalha, dificilmente é feliz. Assim como não é feliz quem apenas se diverte. "A vida é um ponto de equilíbrio entre o trabalho e lazer", registrou. Daí o valor de institutos como os das férias e intervalos, que transcendem o próprio Direito do Trabalho, explicou (TRT 3, 2015).

Para o desembargador, há violação ao princípio da dignidade humana previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal quando o empregado não pode se dedicar à sua vida privada em função do trabalho excessivo. A decisão pontuou que as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes e o lazer são muito importantes. Segundo destacou, o trabalho extenuante retira a possibilidade de o prestador de serviços se organizar interna e externamente como pessoa humana e em permanente evolução, desprezando o seu projeto de vida (TRT 3, 2015).

"A sociedade industrial pós-moderna tem se pautado pela produtividade, pela qualidade, pela multifuncionalidade, pelo *"just in time"*, pela disponibilidade *full time*,

pela competitividade, e pelas metas, sob o comando, direto e indireto, cada vez mais intenso e profundo do tomador de serviços, por si ou por empresa interposta", frisou. Nessas circunstâncias, a moderna doutrina entende que se desencadeia o dano existencial, de cunho extrapatrimonial, que não se confunde com o dano moral (TRT 3, 2015).

A decisão se baseou em ensinamentos da Desembargadora Alice Monteiro de Barros para explicar o conceito e contexto do dano existencial. Em suas próprias palavras, o desembargador resumiu (TRT 3, 2015):

"O dano existencial ofende, transgride, e arranha com marcas profundas a alma do trabalhador, ulcerando, vilipendiando, malferindo diretamente os direitos típicos da dignidade da pessoa humana, seja no tocante à integridade física, moral ou intelectual, assim como ao lazer e à perene busca da felicidade pela pessoa humana, restringida que fica em suas relações sociais e familiares afetivas". "O dano existencial tem como "bas fond" a lesão que afeta o trabalhador em seus sentimentos humanos e em sua percepção íntegra e integral da vida em todos os seus aspectos, em sua honra, em seu decoro, em suas relações sociais, e em sua dignidade, retirando-se-lhe, corpo e alma, do convívio sadio com a família, com os seus semelhantes, parentes e amigos, e com a natureza, enfraquecidos ficando os laços consigo mesmo e com seus projetos de vida" (TRT 3, 2015).

E acrescentou: "Viver é, em certa medida, projetar o futuro". Isto porque diariamente as pessoas fazem planos e lutam para alcançá-los. Na visão do julgador, a conduta da empresa em exigir sempre mais e mais trabalho de seus empregados, como se fossem uma "máquina ou uma coisa" pode configurar o dano existencial. Exatamente o caso dos autos em que ficou demonstrado que o reclamante, além de prestar horas extras, ainda tinha que ficar à disposição em tempo integral via celular (TRT 3, 2015).

Entendendo que o reclamante experimentou prejuízo na esfera existencial, o relator deu provimento ao recurso para condenar a reclamada a pagar R\$10.000,00 a título indenização por danos morais. A Turma de julgadores acompanhou o voto (TRT 3, 2015).

O segundo deles, se trata de uma empregada que também teve violado seu direito de desconexão, fazendo jus a indenização por danos morais, tendo a lide sido decidida pela segunda turma do Tribunal regional do trabalho da 4ª região.

Em suma do caso, a empregada era uma técnica de laboratório e recebia ligações de trabalho fora do horário de expediente, inclusive de madrugada, ela trabalhava de segunda a sexta-feira, das 6h30 às 18h, com 25 minutos de intervalo. Além da jornada contratual, quando acontecia algum problema na fábrica ela era acionada pelos trabalhadores, por telefone, fora do horário de expediente. Como a empresa funciona 24h, as ligações aconteciam em qualquer horário (TRT 4, 2024).

O pedido de indenização por danos morais foi indeferido em primeira instância, pelo fundamento de que não foram produzidas provas dos fatos. Inconformada, a empregada recorreu ao TRT-RS (TRT 4, 2024).

A relatora do caso na 2ª Turma, desembargadora Tânia Regina da Silva Reckziegel, entendeu que ficou comprovada a jornada exaustiva a que a trabalhadora estava exposta, com base nos depoimentos das testemunhas. A magistrada destacou que, embora a empregada tivesse liberdade para se deslocar, ir a festas e viajar, ela sofreu violação intensa em sua liberdade de desconectar-se do trabalho. Ainda segundo a julgadora, o fato de a técnica não sofrer sanção ou advertência caso não atendesse o celular não afasta a violação ao direito de completo repouso para recuperação física e mental (TRT 4, 2024).

Registra-se que o trabalhador não deve ser visto como mera ferramenta de execução das atividades, mas, sobretudo, como pessoa dotada de dignidade. Nessa linha, a Constituição Federal salvaguarda não apenas o direito à vida, mas, sobretudo a uma vida com qualidade, inserindo no conceito de meio ambiente o local de trabalho (TRT 4, 2024).

Assim, o desfecho do caso foi que, a turma condenou a empregadora a pagar uma indenização por danos morais, no valor de R\$ 3.000,00, além de pagamento de horas extras e adicional por acúmulo de função (TRT 4, 2024).

Diante desses casos concretos exemplificativos, é possível perceber que, apesar de o direito de desconexão se tratar de uma matéria relativamente nova no meio jurídico e processual, a grande maioria dos casos de matéria trabalhista que envolve este direito, têm sido julgadas procedentes a favor dos empregados, o que mostra um progresso tanto da jurisprudência, quanto da atuação judiciária como um todo.

E por fim, para finalizar este tema, é possível concluir que, o direito de desconexão dos trabalhadores, é um direito fundamental, que deveria ser atendido a todos os trabalhadores, sem qualquer exceção, e em que pese se tratar de um conceito relativamente novo, não apenas no meio jurídico, mas também social, este é um direito que sempre deveria ter existido, dada sua extrema importância para o existencialismo humano, e por isso, este direito deveria ser regulamentado, para que finalmente, possa se ter a mudança necessária, não apenas para os trabalhadores, mas para toda a sociedade, e assim se terem vidas e condições de trabalhos mais justas e evoluídas.

## **5 DA TUTELA LEGISLATIVA PARA O DIREITO DE DESCONEXÃO**

Chega-se agora ao penúltimo tópico deste trabalho, que se trata da tutela legislativa para o direito de desconexão, ou seja, a apresentação de possíveis soluções para o problema apresentado neste trabalho.

Com todo o exposto apresentado nos outros capítulos sobre o direito de desconexão dos trabalhadores, a introdução, a história, os princípios, e os subtópicos dentro do direito de desconexão, como o *Jus Variandi* e o *Jus Resistentiae*, o direito comparado com as legislações de outros países e sua influência no Brasil, surgiram iniciativas no nosso país para tentar trazer esse direito oficialmente à nossa

legislação, de maneira real e concreta, ao menos em parte, sendo eles os projetos de lei 4931/2020 e 4579/2023.

O primeiro deles trata-se da regulamentação do teletrabalho, que não poderia deixar de ser dito aqui para então explicar o segundo, o teletrabalho, que na verdade existe há mais tempo, apenas em 2020 é que foi criado o projeto de lei para ser regulamentado, isso se deu principalmente por causa do contexto da época em que ele foi proposto, ou seja, durante a pandemia, em que muitos ofícios, ao menos os que eram possíveis, passaram a ser exercidos através do meio digital, uma solução para o que estava ocorrendo à época. E mesmo depois do fim da pandemia, até os dias atuais, muitos continuaram a trabalhar por este formato, e muitas vagas de emprego são criadas neste modelo.

No entanto, em que pese este modelo inovador ter sido criado, alguns problemas começaram a surgir, sendo um deles, o não atendimento do direito de desconexão desses trabalhadores, e assim, novamente era necessário regular esta situação, e com isso, apenas em 2023, surgiu o PL 4579/2023, que basicamente pretende instituir o direito à desconexão do trabalho dos empregados que realizam atividades à distância ou em regime de teletrabalho, além de dar outras providências.

Este PL atualmente foi apensado ao primeiro PL sobre a regulamentação do teletrabalho e é aguardado o parecer do (a) relator (a) na comissão de trabalho (CTRAB), além de o regime de tramitação ser de prioridade. Ele foi apresentado pelo Deputado Federal Fábio Teruel, do MDB/SP.

Segundo o documento apresentando por seu gabinete, ele propõe as seguintes alterações na CLT:

Art. 1º - A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 75-G - Entende-se por direito de desconexão do trabalho a prerrogativa do empregado de não ser obrigado a responder comunicações profissionais, como mensagens eletrônicas, chamadas ou qualquer outro meio de comunicação relacionado ao trabalho, fora da jornada de trabalho

pactuada no contrato de trabalho ou durante seus períodos de descanso e férias.

§ 1º - É vedado ao empregador aplicar qualquer espécie de punição ao empregado que exercer seu direito de desconexão ao trabalho exercido na forma do disposto no caput.

§ 2º - Em caso de descumprimento do disposto no caput, o empregador estará sujeito, cumulativamente, a:

I - multa de até 5 (cinco) vezes o salário do empregado afetado, a ser revertida em favor do próprio empregado;

II - sanções adicionais previstas na legislação trabalhista e em contratos coletivos aplicáveis ao caso.

§ 3º - Os empregadores que contarem com mais de 50 empregados poderão firmar acordo coletivo com a entidade sindical representante da categoria profissional, para estabelecer protocolos sobre o exercício do direito à desconexão ao trabalho, definindo os horários em que os empregados poderão ser obrigados a responder a comunicações profissionais.

Art. 2º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação (Brasil, 2023).

É possível notar nesse projeto alguns pontos que, não apenas traz um conceito de direito de desconexão dos trabalhadores, como também traz outras previsões que seriam muito boas, como o §1º, em que prevê a expressa vedação de o empregador aplicar qualquer punição ao empregado que exercer seu direito na forma do caput, e mais do que isso, o PL traz também o §2º, que traz em seus incisos I e II, penalidades ao empregador que descumprir o disposto no caput, sendo uma multa de até cinco vezes o salário do empregado afetado, a ser revertida em favor do próprio empregado, e ainda, outras sanções adicionais previstas na legislação trabalhista e em contratos aplicáveis ao caso.

E ainda, traz também o §3º, no qual prevê que os empregadores que contarem com mais de 50 empregados poderão firmar acordo coletivo com a entidade sindical representante da categoria profissional, para estabelecer protocolos sobre o exercício do direito à desconexão ao trabalho, definindo os horários em que os empregados poderão ser obrigados a responder a

comunicações profissionais, ou seja, traz também a possibilidade de negociação sobre esse direito, não sendo o PL totalmente restrito.

E em que pese este projeto ter sido pensado para os trabalhadores no modelo de teletrabalho, este artigo poderia ser usado analogicamente para todos os outros tipos de trabalhadores, levando em conta uma lógica constitucional desse direito como sendo um direito fundamental.

No documento do PL, ainda há a justificação do projeto, no qual consta:

O avanço da tecnologia e da conectividade nas últimas décadas vem transformando substancialmente as formas de trabalho praticadas na sociedade. Com o uso de smartphones, computadores e outras ferramentas digitais, os trabalhadores estão cada vez mais conectados ao trabalho, mesmo fora do horário de expediente. As novas tecnologias trazem inúmeras facilidades para o ambiente de trabalho e promovem o aumento da produtividade, porém têm causado também inúmeros transtornos, estresse e exaustão para o trabalhador.

Segundo o entendimento que tem se consolidado no âmbito especializado da medicina do trabalho, essa situação pode gerar uma série de problemas, como estresse, ansiedade, depressão e outros transtornos mentais. Além disso, pode prejudicar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, afetando a saúde, a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores. A constante conectividade pode diluir a linha divisória entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, para descanso e lazer, levando a uma sensação de trabalho ininterrupto. Tal fenômeno, além de levar ao esgotamento profissional, afeta a saúde mental dos trabalhadores e, conseqüentemente, a própria produtividade da empresa.

Para proteger os trabalhadores desses riscos, surgiu na doutrina especializada o conceito de direito de desconexão ao trabalho. Trata-se do direito do trabalhador de se desconectar do trabalho fora do horário de expediente, garantindo assim o seu direito à privacidade, à vida íntima, e especialmente à saúde mental.

A sobrecarga de trabalho e a pressão constante podem levar a problemas como estresse, ansiedade e depressão. O direito de desconexão deve ser considerado um direito fundamental do trabalhador nos tempos atuais, trazendo equilíbrio jurídico entre vida pessoal e profissional dos trabalhadores.

No Brasil, o direito de desconexão ainda não é regulamentado pela legislação trabalhista. No entanto, a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XIII, garante o direito ao repouso, além da jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Vale mencionar que em 2017, o Ministério Público do Trabalho (MPT) publicou a Orientação Jurisprudencial 480 da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI1), que estabelece que o empregador não pode exigir do empregado o cumprimento de tarefas fora do horário de trabalho. Além disso, em 2020, o TST, no julgamento do Recurso de Revista 10.224.123/2017, entendeu que o empregado não está obrigado a responder a e-mails e mensagens do trabalho fora do horário de expediente.

Embora ainda não exista uma lei específica que regule o direito de desconexão no Brasil, as decisões do MPT e do TST já apontam para a sua

importância. É necessário que o Congresso Nacional aprove o presente projeto de lei para que este direito seja regulamentado, garantindo seu exercício aos trabalhadores brasileiros (Brasil, 2023).

Assim, por enquanto, estes são os únicos projetos de lei que se propõem a regulamentar o direito de desconexão, mas com as mudanças que vêm ocorrendo, tanto econômicas quanto sociais, além da mudança dos pensamentos jurídicos, é perfeitamente possível e real, que futuramente e eventualmente venham à existência novas legislações à respeito do direito de desconexão.

Uma outra possível solução para o direito de desconexão, seria se houvesse um incentivo em todo o país, como um foco nacional, para que todas as pessoas soubessem da existência desse direito, principalmente os trabalhadores, além de que poderiam haver até propagandas e programas de incentivo, feitas pelo próprio governo federal, para que esse direito fosse mais conhecido e chegasse à todas as pessoas.

O Ministério do Trabalho e Emprego, órgão muito importante no nosso país, poderia realizar uma portaria à respeito do direito de desconexão, tornando esse direito abstrato em uma forma mais concreta, e inclusive, fiscalizando através dos auditores fiscais do trabalho, se este direito está sendo devidamente respeitado.

## 6 CONCLUSÃO

Diante de todo o abordado, chega-se à conclusão de alguns pontos, sendo o primeiro deles o fato de que, o direito do trabalho, existe para proteger os direitos dos trabalhadores, que é a parte mais fraca da relação de emprego, e apesar de eles serem tutelados, nem sempre foi assim, se desenvolvendo e evoluindo ao longo do tempo, desde a idade antiga até aos tempos modernos, tanto no mundo, quanto no Brasil.

Este direito que, possui princípios a serem sempre observados, uma vez que são a base legal para exercer este direito, e que refletem diretamente na vida profissional dos trabalhadores.

O direito de desconexão, é o direito em que o trabalhador tem de se desconectar do trabalho, uma vez que sua jornada já tenha terminado, ou seja, nem antes, e nem depois de sua jornada, o trabalhador não deve ser obrigado a continuar trabalhando, ainda que seja apenas para responder à e-mails ou mesmo mensagens dos patrões, uma vez que isso não apenas fere o seu direito ao não trabalho, mas também porque isso não faz parte de seu contrato de trabalho.

O tema do direito de desconexão, apesar de seu conceito em si existir já há um tempo, ele ainda é relativamente novo, tanto praticamente quanto juridicamente falando, e em que pese este tema estar sendo mais tratado no Brasil, e recentemente em outros países agora, ele é um tema que já era discutido desde o

começo dos anos 2010, tendo assim, ao longo dos anos, adquirido mais relevância e até mesmo popularidade desde então.

Este direito, é o direito que todos os trabalhadores, sem exceção, deveriam ter em suas vidas profissionais, uma vez que é um direito fundamental e constitucional, que dá proteção a outros direitos, como o direito ao lazer, ao descanso, dá proteção à família, dignidade, privacidade, intimidade, e até mesmo a saúde.

Este direito que foi pensando à princípio em outros países, como Alemanha e França, sendo esta a pioneira no tema, e somente recentemente no Brasil, tanto uma parte da sociedade, quanto os juristas, e até mesmo os legisladores, começaram a pensar e discutir sobre esse direito, havendo inclusive projetos de lei que visam assegurar esse direito, apesar de estarem ainda em fase de tramitação, havendo ainda julgados de tribunais trabalhistas que, em sua maioria, têm reconhecido este direito em casos concretos, a favor dos trabalhadores que tiveram esse direito violado, julgados estes que podem ser encontrados nos sites oficiais dos tribunais regionais trabalhistas na internet.

Logo, fica claro a relevância deste tema atualmente, e por isso ele deve ser pensado e discutido, e por isso foi desenvolvido este trabalho, para analisar o que é este direito em si, sua história, seus princípios, e como ele tem sido tratado tanto pela sociedade, quanto pelos juristas e pelos legisladores.

Conclui-se também que, uma possível solução para trazer o direito de desconexão mais à tona, seria se houvesse um verdadeiro foco nacional, tanto pelas pessoas, quanto pelo estado, através de programas de incentivo e propagandas feitos pelo próprio governo federal, além de portarias feitas por órgãos oficiais, como o Ministério do Trabalho e Emprego.

Por fim, conclui-se este trabalho, cujo objetivo foi explicar sobre o direito de desconexão dos trabalhadores, explicando que, apesar de ser pouco conhecido, na verdade ele é um direito muito importante e que deveria estar presente em todas as relações de trabalho, este direito que sempre deveria ter existido e ser do conhecimento de todos, mas que nem sempre foi respeitado ou sequer pensado, e que este direito, apesar de ser um direito abstrato, poderia se tornar mais concreto, através de mudanças legislativas e sociais, e que, se fosse tornado realidade, assim

como já o é em outros países, seria verdadeiramente uma mudança significativa no Brasil, tanto na área trabalhista, quanto constitucional, e que traria uma melhora na vida de todos os trabalhadores do país, garantindo-se assim, o direito de desconexão.

## REFERÊNCIAS

- BEDIN, Bárbara. Direito à Desconexão do Trabalho frente a uma sociedade hiperconectada. *Rev. de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 18-39, Jul/Dez. 2018.
- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Curso de Direito do Trabalho*, 14ª ed. São Paulo: Editora SaraivaJur, 2022.
- BÍBLIA. Gênesis. Bíblia Sagrada. Disponível em: [https://www.bibliaon.com/genesis\\_3/](https://www.bibliaon.com/genesis_3/). Acesso em: 22 mar. 2025.
- BRASIL. Câmara dos deputados. Projeto de lei 4579/2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2389144>. Acesso em: 10 ago. 2025.
- BRASIL. [CLT (1943)]. *Consolidação das Leis do Trabalho de 1943*. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [2025]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 21 jun. 2025.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 03 mai. 2025.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo PJe: 001106761.2014.5.03.0163. 31/05/2015. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2015-2016/violacao-ao-direito-a-desconexao-do-trabalho-gera-indenizacao-por-danos-morais-28-10-2015-06-02-acs>. Acesso em: 01 ago. 2025.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 17/10/2024. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/50687731>. Acesso em: 01 ago. 2025.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 29. Súmulas. Brasil. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 21 jun. 2025.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 110. Súmulas. Brasil. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#void>. Acesso em: 15 out. 2025.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 16ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2017.
- FERRARESI, Camilo Stangherlim; DARÉ, Letícia Jean do Amaral Arantes; PEDROSO, Rafaela Saes. A inclusão social do idoso por meio do lazer. *Revista JurisFib*, Bauru, v. 4, n. 1, n.p., 14 mar. 2011.
- MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo: Editora SaraivaJur, 2020.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, 28ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

TESTI, Amanda Eiras. O Direito à Desconexão do Trabalho na era tecnológica: Uma análise acerca dos desafios e consequências da não fruição do descanso. Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, [s.l], v. 1, n. 1, n.p., jan/jun. 2019.

VENTURI, Thaís G. Pascoaloto. O reconhecimento global do direito à desconexão. Migalhas, 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-privado-no-common-law/368145/o-reconhecimento-global-do-direito-a-desconexao>. Acesso em: 11 jul. 2025.

LOBATO, Bela. Lei na Austrália garante o direito de ignorar mensagens de trabalho após o expediente. Superinteressante, 2024. Disponível em: <https://super.abril.com.br/sociedade/lei-na-australia-garante-o-direito-de-ignorar-mensagens-de-trabalho-apos-o-expediente/> . Acesso em: 11 jul. 2025.