

**O DIREITO À DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR**

*THE RIGHT TO DISCONNECT FROM THE WORKPLACE AND THE DIGNITY OF THE WORKER*

**Alisson Ryan Martins**

Mestre em Ciências Jurídicas pela Universidade CESUMAR. Advogado. Paraná (Brasil).

E-mail: [adv.alisson.rm@gmail.com](mailto:adv.alisson.rm@gmail.com).

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9128310383537016>.

**Leda Maria Messias da Silva**

Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Doutora e Mestre em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP. Professora da Graduação e Pós-Graduação da Universidade CESUMAR e da Universidade Estadual de Maringá. Pesquisadora do Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação (ICETI). Bolsista produtividade e em grupo de pesquisa junto ao CNPQ. Paraná (Brasil).

E-mail: [ledamariamessias@outlook.com](mailto:ledamariamessias@outlook.com).

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3281824393763397>.

Submissão: 10.10.2020.

Aprovação: 24.10.2022.

---

**RESUMO**

Esse artigo possui como objetivo analisar a aplicação jurídica do direito à desconexão do ambiente laboral no ordenamento jurídico pátrio. Parte-se do pressuposto que o direito à desconexão é o direito de se desligar ou desconectar do ambiente de trabalho, sendo considerado como um direito fundamental extremamente necessário por diversos juristas e doutrinadores no cenário atual normativo brasileiro, pois vinculado ao direito ao descanso e, conseqüentemente, ao direito da personalidade à saúde. Com o advento dos TICs (tecnologias da informação e comunicação), a aplicabilidade do direito de desconexão é extremamente desafiadora, pois o trabalhador, não necessita estar presente na sede da empresa para prestar seus serviços, basta possuir um *laptop*, *celular* e estar conectado à *internet*, que poderá executar suas atividades laborais estando no local físico de sua própria residência. Assim sendo, o presente trabalho aborda iniciativas utilizadas para mediação no aparente conflito entre a aplicação do direito à desconexão e a utilização de instrumentos eletrônicos de comunicação que vem ocasionando ultimamente jornadas excessivas de trabalho. O método empregado foi o dedutivo, partindo-se de questões gerais para particulares.

**PALAVRAS-CHAVE:** Ambiente de Trabalho; direito à desconexão; direitos da personalidade.

---

**ABSTRACT**

*This article aims to analyze the legal application of the right to disconnect from the work environment in the national legal system. It is based on the assumption that the right to*

*disconnect is the right to disconnect or disconnect from the work environment, being considered as a fundamental right extremely necessary by several jurists and indoctrinators in the current Brazilian normative scenario, since it is linked to the right to rest and, consequently the personality's right to health. With the advent of ICTs (information and communication technologies), the applicability of the right to disconnect is extremely challenging, as the worker does not need to be present at the company's headquarters to provide his services, just having a laptop, cell phone and being connected to the internet, which will be able to perform its work activities being in the physical place of its own residence. Therefore, the present work addresses initiatives used for mediation in the apparent conflict between the application of the right to disconnect and the use of electronic communication instruments that have been causing excessive working hours lately. The deductive method was used, starting with general questions for individuals.*

**KEYWORDS:** *Workplace; right to disconnect; personality rights.*

---

## INTRODUÇÃO

O meio ambiente de trabalho são as circunstâncias externas e internas que interagem com o local de atividade laboral e a sua interação com a saúde dos trabalhadores. É o local onde os empregados passam a maior parte do seu dia, por esse motivo deve estar preservado o direito de limitar os riscos que são próprios da sua atividade, através dos direitos da personalidade e das normas de higiene, segurança e saúde, como está previsto no artigo 7º, XXII da CF. Ao exercer o trabalho considerado extraordinário, em excesso, o legislador considera como um elemento de agressão à saúde do empregado, pois o cansaço por ele ocasionado, pode reduzir a atenção e o cuidado do trabalhador quanto à realização da sua atividade, aumentando consideravelmente os riscos de acidentes.

Assim, o elasticamento da jornada laboral deve ser com equilíbrio, com o objetivo de garantir a dignidade e a saúde do trabalhador isto que, entre os direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal de 1988, está o direito ao descanso e à saúde do trabalhador. O período de atividade laboral além do recomendado e do considerado “normal” manifesta um risco do aumento de doenças ocupacionais, pois o cansaço pode levar o trabalhador a cometer mais erros, especialmente, aqueles que laboram com atividades que demandem muita atenção.

A realidade tem demonstrado que a inclusão das TICs (tecnologias da informação e comunicação), nas relações humanas de trabalho, têm se tornado frequentes e praticamente irreversíveis, no entanto, a atividade laboral telemática, pode ser controlada pelo empregador em locais remotos como o domicílio do trabalhador. O teletrabalho é conceituado como a

atividade remunerada que se pode realizar em locais diversos da sede física da empresa, por intermédio de instrumentos tecnológicos que assentem a comunicação e informação.

Portanto, os eventuais desafios da presente pesquisa, se encontra na reflexão da sociedade digital, que a partir dos instrumentos tecnológicos provocou a reorganização do sistema trabalhista e produtivo, assim como novos meios de realizar o trabalho e organizar a produção, especialmente, com as novas regras para o teletrabalho no país. Os impactos provocados pela inclusão das novas tecnologias, e as doenças provenientes do excesso de atividade laboral, e a conceituação da desconexão do meio ambiente de trabalho, bem como as suas implicações nos direitos da personalidade, serão temas abordados nesta pesquisa. O método empregado para o desenvolvimento desta pesquisa foi o dedutivo, pois partiu-se de questões gerais para conclusões específicas.

## **1 DA DESCONEXÃO DA ATIVIDADE LABORAL**

No momento atual, o direito da Desconexão, apesar de não ser um instituto novo, vem de fato, sendo considerado um direito fundamental, pois o direito da desconexão afeta diretamente a saúde do trabalhador, e a saúde é um direito da personalidade.

A questão do direito à desconexão relaciona-se à jornada de trabalho dos empregados e o seu momento de lazer e descanso:

Na verdade, este tema, aparentemente surrealista, apresenta grande pertinência com o nosso tempo e revelador de várias contradições que circundam o chamado 'mundo do trabalho'. A pertinência situa-se no próprio fato de que ao falar de desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou o direito de se desconectar do trabalho. Mas, esta preocupação é em si mesma um paradoxo, revelando as contradições que marcam nosso 'mundo do trabalho'. A primeira contradição está, exatamente, na preocupação com o não-trabalho em um mundo que tem como traço marcante a inquietação com o desemprego. A segundo diz respeito ao fato que, como se tem dito por aí que o avanço tecnológico está roubando o trabalho do homem, mas é a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho. Em terceiro plano, em termos de contradições, a tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de ser informar e estar atualizado ao seu tempo, de outro lado, é a mesma tecnologia que escraviza o homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação se torna em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho (SOUTO MAIOR, 2003, p. 1).

## O DIREITO À DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Podemos resumir que o direito de se desconectar é precisamente o direito de não trabalhar, de descansar, de ter tempo de lazer e de ficar no ócio. Com o avanço tecnológico cada dia mais desenvolvido, novos meios de comunicação são considerados essenciais para o aprimoramento da prestação de serviços, podemos considerar equipamentos eletrônicos, sistemas e aplicativos. Nos dias atuais o computador e o celular fazem parte do estilo de vida do homem contemporâneo, no qual este guarda-se todos seus dados, informações, compromissos, contatos e agenda:

A tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho, mas, fora de padrões responsáveis pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual deve ser sacrificado, trazendo-se ao problema a responsabilidade social. Claro que a tecnologia, a despeito de diminuir a penosidade do trabalho, pode acabar reduzindo postos de trabalho e até eliminando alguns tipos de serviços manuais, mais isso não será, para a sociedade, um mal se o efeito benéfico que a automação possa trazer para a produção, para os consumidores e para a economia. Recorde-se, ademais, que a própria tecnologia pode gerar novas exigências em termos de trabalho e neste sentido a proteção social adequada consiste em fornecer à mão-de-obra possibilidades em termos de ‘inovação’, ‘deslocamento’, ‘reabsorção’, e de ‘requalificação profissional’ (SOUTO MAIOR, 2003, p. 4).

Com a tecnologia, a distância já não é um fator de impedimento de resoluções de problemas, pois esta proporciona resolver questões de forma rápida sem que haja a necessidade de sair do local. Todavia, apesar dos diversos benefícios que a tecnologia oferece estes novos instrumentos de trabalho que aparentemente não possuem limites, estão adoecendo de forma preocupante o trabalhador.

Segundo Almeida e Severo (2016), podemos utilizar um exemplo de falta de desconexão: “estamos em nosso horário de lazer, no ambiente de nossa casa, e sem tomarmos conta, começamos a responder e-mails, solucionar problemas e corrigir relatórios.

Com o avanço da tecnologia a jornada de trabalho do empregador está sendo levada para dentro de sua casa, estando conectado com seu trabalho, em momentos e períodos que deveria ser para descanso e lazer. Mas infelizmente não é o que está ocorrendo ultimamente. Pela facilidade de um simples toque na mão pelo celular, a saúde do trabalhador está ficando à mercê de uma conexão intensa ao trabalho, prejudicando sua saúde física (doenças psicossomáticas) e mental.

Podemos concluir que a facilidade de exercer as atividades laborais que a tecnologia moderna oferece, pode tornar extremamente prejudicial a qualidade de vida do trabalhador. O

## O DIREITO À DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

empregador na ânsia de lucrar sempre mais, transfere ao empregado uma pressão abusiva, o excesso de trabalho marcado pelos meios telemáticos, o que pode se caracterizar em assédio Moral:

Diante da globalização, da automação, da competitividade dos produtos para poderem ser vendidos no mercado, o empregado está sujeito a produzir mais, com mais qualidade, e a ser cobrado por metas, resultados etc. Em razão da maior tensão que passa a existir no ambiente de trabalho, surgem doenças do trabalho e também o assédio moral (ALMEIDA, 2016, p. 39).

Pode ser caracterizado o Assédio moral por excesso de trabalho, quando ocorrem práticas reiteradas de horas de trabalho excessivas e não esparsas, e abusivas por parte do empregador, ocasionando prejuízos ao empregado de ordem moral, físicas e psíquicas:

Conduta abusiva. Ação repetida. Um único ato isolado não implica o assédio moral. Há necessidade de repetição no ato do empregador ou de seus prepostos para a caracterização do assédio. Heins Lemann afirma que *psicoterror* ocorre se a humilhação é feita pelo menos uma vez na semana e deve ter duração mínima de seis meses. Na verdade, não precisa ser de seis meses, mas há necessidade de reiteração. Não há um período específico para a caracterização do assédio moral, que pode ocorrer uma vez por semana ou até mais vezes. O importante é que tenha a característica de ação repetida de habitualidade (ALMEIDA, 2016, p. 34).

O empregador ou seu preposto que pratica ações abusivas, tais como atribuir excesso de tarefas dentro da empresa ou, no caso em estudo, fora do horário de trabalho, por meios telemáticos (ou outros, mas, nos dias de hoje, geralmente, usando meios telemáticos), com objetivo de pressionar o empregado para cumprir metas e/ou, desenvolver atividades laborais, em seu horário de lazer e descanso:

Entretanto, assinala-se ainda, em relação ao assédio moral no ambiente de trabalho, que sua prática se caracteriza pela conduta do ato em si, sendo desnecessária uma finalidade, um fim a que se destina. Assim, argui-se que a conduta persecutória se traduz na própria existência do ato ao qual se pratica (SILVA, 2013, p. 22).

Assim, conclui-se que a conexão do trabalhador fora do seu horário de expediente, no momento de lazer e descanso com a família, pode ocasionar em grandes prejuízos para a saúde física e psíquica, repercutindo nos seus direitos da personalidade, em sua dignidade, um bem fundamental.

## 1.1 DESCONEXÃO: UM DIREITO GARANTIDO

Tanto na legislação pátria, quanto na internacional, observa-se a inquietação com relação ao equilíbrio entre a vida particular do trabalhador e seu tempo de trabalho, pois deste direito decorre diversos dispositivos legais que são dedicados a demarcar a jornada laboral, e preservar os períodos de descanso e ócio criativo. Esses dispositivos normativos possuem como objetivo assegurar e preservar os períodos de lazer e repouso e refletem a necessidade do trabalhador de garantir o seu não trabalho nas horas reservadas ao descanso. Destaque-se o quanto é essencial o repouso para que o trabalhador possa recarregar as suas forças, preservando a sua saúde.

Nessa conjuntura, o direito à desconexão, se resume como o importante direito ao não trabalho, concretizado pela desconexão do empregado da sua atividade laboral quando estiver em seus horários de repouso. A questão da desconexão do ambiente laboral, se reveste de certa notoriedade no campo jurídico brasileiro, pois em uma sociedade regida pela informação e marcada pelo avanço da tecnologia, tornando-se possível a realização de tarefas relacionadas ao trabalho possíveis de qualquer local, a qualquer momento, desde que se possua em mãos os instrumentos tecnológicos.

Assim sendo, o direito à desconexão que embora não seja expressamente positivado pela Lei Maior ou pela legislação infraconstitucional, encontra respaldo nas garantias fundamentais, que são asseguradas constitucionalmente a todos os indivíduos e trabalhadores. Consolida-se, portanto, como um direito fundamental da pessoa humana.

A atividade laboral demasiada, evoca prejuízos à vida e a saúde do trabalhador, limitando o tempo que se destinaria ao seu repouso e ócio criativo, bem como exercícios de relações familiares e sociais. De acordo com Christian Mañas (2003) o exercício da atividade laboral em períodos que são destinados ao repouso e descanso, contribui para o rompimento da estabilidade do indivíduo e da sociedade, e que acaba por reverberar na economia, na criminalidade e na qualidade de produção.

Esse sentimento de inquietude em relação ao efetivo cumprimento do direito ao descanso, sempre foi claro, como já citado, no entanto, sua ampliação decorreu da implantação dos instrumentos tecnológicos de comunicação e informação. As tecnologias proporcionaram um ambiente de trabalho domiciliar, fazendo com que o trabalhador esteja constantemente ligado a ingerência, contatos e solicitações do respectivo empregador, da

## O DIREITO À DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

pessoa física ou do empreendimento empresarial no qual o trabalhador presta seus serviços. (OLIVEIRA, 2010).

Ou seja, pelo simples fato de conservar um aparelho de telefonia móvel pode ocorrer uma vinculação contínua com o trabalho, ademais que o empregado fica acessível, onde quer que esteja, para o empregador, por meio de e-mails, aplicativos de comunicação (WhatsApp, Telegram), ligações convencionais etc. Devido essa extensão da atividade laboral, surgiu a discussão do direito ao não trabalho, à desconexão do trabalhador das suas atividades de exercício laboral, nos momentos de lazer e ócio criativo.

Mister, destacar que, especialmente, nos tempos de pandemia que vivenciamos, observa-se a falta de limites ao teletrabalho, também chamado de trabalho remoto. De fato, o trabalho remoto exerce nos momentos de pandemia em que é necessário o distanciamento social, uma importante função, pois executa-se o trabalho sem o contato físico, mas não se pode olvidar do direito à desconexão, essencial para a manutenção da saúde, especialmente, num momento em que é necessário que todos estejam bem, física e mentalmente.

Segundo Resedá (2007), o direito à desconexão do ambiente de trabalho é o direito do assalariado de não permanecer hiperligado com o empregador fora dos horários de trabalho, nas férias, nos finais de semana, ou em período que sejam destinados ao direito de desconexão. Na definição de Mendonça (2009) a desconexão é um direito a se desconectar completamente da empresa, assim, desligar o telefone, bip, computador ou qualquer meio eletrônico que possa ser um instrumento que se comunique com seu empregador.

Importante salientar que esse direito não se restringe há um número determinado de trabalhadores, é um direito que abrange a todos que exercem atividades laborais para si, ou para terceiros. O direito de titularidade do trabalhador, sendo ele um teletrabalhador ou não, de permanecer desconectado, ou desligado da sede patronal e de exigências de prestação e serviços fora de seu horário de expediente. (MENDONÇA, 2009).

De acordo com Colnago (2016) o direito de desconexão é um direito imanente do trabalhador, de se afastar totalmente do ambiente de trabalho, para preservar seu momento de restauração de energia, de ambiente domiciliar, de lazer, frente aos novos instrumentos de comunicação que são invasivos e perturbam a vida íntima do trabalhador empregado.

Uma outra questão importante de se ressaltar é que apesar do direito de desconexão ao ambiente de trabalho estar relacionado diretamente com os instrumentos tecnológicos de informação, ele não se resume unicamente a esses meios. Deve ser encarado, portanto, o direito à desconexão não somente por meios tecnológicos, mas por qualquer outro tipo de

## O DIREITO À DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

meio que possa impedir o trabalhador de usufruir plenamente do seu direito ao repouso e ócio criativo.

Um empregado que permanecer em seu ambiente domiciliar, no tempo que lhe é destinado ao descanso, e que fique trabalhando em relatórios financeiros, projetos, ou exercendo atividade de cunho laboral, tem seu direito à desconexão violado, mesmo que não esteja diretamente conectado a aparelhos tecnológicos de comunicação e informação.

Para o doutrinador Jorge Maior (2003) o direito à desconexão é o direito de não trabalhar, e deve ser encarado em uma “perspectiva técnico jurídica”, para valorizar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja garantia deve ocorrer sem que se deduza em juízo. Nesse contexto, o não trabalho não deve ser interpretado em absoluto, como no sentido de não trabalhar nunca. Mas sim, deve ser compreendido como o direito de não trabalhar nos períodos destinados ao repouso, ou seja, equilibrando o exercício da atividade laboral e a garantia da vida privada, do lazer e da saúde.

### 1.2 O USO DE APLICATIVOS DE MENSAGENS NO TRABALHO

A atividade laboral e a forma de trabalhar vem sofrendo diversas transformações e sendo modificada ao passo que a tecnologia avança e vem exercendo cada vez mais sua influência nas relações de trabalho. Na era digital ocorre uma virtualidade em praticamente todos os meios organizacionais de pessoas. Essas transformações provocam mudanças drásticas nas relações humanas e nas relações laborais. Assim o trabalho considerado “alienado clássico” dá lugar a uma subordinação contínua e uma disponibilidade permanente de seus sujeitos, gerando uma espécie de “escravidão psicológica” dos empregadores, que se sentem na obrigação de atender a mensagens de aplicativos, e-mails, durante a madrugada, ou responder seus superiores em locais e horários fora do ambiente de trabalho. (GOULART, 2014, p. 25).

Com smartphones e computadores, os trabalhadores podem exercer sua atividade laboral de praticamente qualquer lugar, e em tempo real, sem ter a tutela de qualquer órgão de proteção, e assim, o empregado exerce sua atividade laboral de forma telemática, que segundo, é determinada de “mundo plano”, pois rompe com as barreiras da antiga hierarquização de pessoas e entidades, como uma lógica de cooperação horizontal. (GOULART, 2014, p. 26).

## O DIREITO À DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

A possibilidade de interação e comunicação que ocorre atualmente, através da internet, dos aplicativos de mensagens instantâneas, das redes sociais, ao contrário do que se pensava, passou por afastar os indivíduos de uma maneira preocupante. (GOULART, 2014).

A dispensabilidade de um indivíduo estar próximo do outro, trouxe talvez um dos principais paradigmas da sociedade pós-moderna. Os indivíduos com instrumentos tecnológicos, interagem com um número cada vez maior de pessoas, por muito mais tempo, e de forma mais veloz, no entanto, cada indivíduo interage afastado, sozinho, através de seus celulares, tablets e computadores. Um questionamento a se fazer seria: é esse tipo de interrelação que limita as relações laborais e sociais nos dias de hoje?

Se observa diariamente que os empregados que não se encontram em horário de trabalho ou em ambiente de trabalho, em períodos que deveriam ser dedicados à prática do lazer, à vida privada e familiar, estão realizando trabalhos de maneira telemática, através de aplicativos de mensagens, ligações, e-mails, e assim afetando diretamente seu direito ao lazer, à desconexão, ao ócio criativo, ao convívio afetivo e familiar.

A atual dinâmica do transporte, das comunicações, das produções e do consumo, está intimamente ligada a essa nova realidade da sociedade da informação, e assim, com o surgimento dessa nova dinâmica, surgem transformações nas relações de trabalho. O ponto central a ser debatido é que se esse novo estilo de relações laborais, está fazendo bem física e mentalmente ao trabalhador, especialmente falando em saúde psicológica, a manutenção de direitos sociais adquiridos e o direito à dignidade humana. (GOULART, 2014).

Assim, apresenta-se a necessidade de regulamentar e limitar o uso de instrumentos tecnológicos de maneira a se garantir a saúde humana, frente ao atual cenário, para evitar um “neoescravidão” que desestrutura os direitos sociais constitucionalmente e historicamente assegurados.

Portanto, se evidencia que o uso das novas tecnologias no ambiente de trabalho reivindica mudanças legislativas imediatas, com o objetivo de estabelecer regulações mínimas, que preservem o bem-estar dos empregados, que são diretamente afetados pela influência da revolução tecnológica atual, entretanto, o que se observa é que a evolução legislativa e social é muito mais lenta em comparação ao avanço tecnológico e científico.

Segundo Goulart (2014), o maquinismo ficou encarregado de executar o trabalho repetitivo, o de simples e mera ação (física), e ficando para o trabalhador empregado o exercício do trabalho criativo, que estimula o cérebro e a atividade mental, que por sua própria identidade não se desliga, como pode ocorrer com as máquinas, e assim, provoca um

## O DIREITO À DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

desequilíbrio da relação de espaço e tempo no trabalho, que possui como uma das causas o avanço tecnológico.

Em nossa sociedade, de acordo com Goulart (2014), impera o domínio da velocidade, a dependência dos meios eletrônicos, em especial da internet, e assim, provoca a virtualização do trabalho, das relações afetivas; das prestações de serviços, nascem uma verdadeira multidão de indivíduos adictos em relação ao trabalho, devido à falta de identidade entre o trabalhador e o ser humano social, que é dotado de direitos e deveres básicos, como direito à desconexão, ao descanso, às relações sociais e aos cuidados próprios.

No sistema capitalista atual, se observa que ocorre um insultuoso peso nos ombros dos trabalhadores (hipossuficientes) para que a sua prestação de serviços se extrapole além dos horários de jornada de trabalho, pois, estando conectados a instrumentos eletrônicos, estão disponíveis a qualquer momento e hora do dia. E além do mais, para o empregador esse período de descanso é encarado como hora de trabalho.

Além do mais, o trabalhador não consegue se desconectar, visto que os instrumentos de comunicação e informação estão envolvidos com afazeres de sua vida pessoal. Tal acontecimento ocasiona uma série de patologias e doenças psicossomáticas, uma vez que o indivíduo passa muito tempo conectado à realidade virtual.

A verdade é que a cada momento em que se passa diante de smartphones, computadores, ou qualquer outro meio eletrônico de comunicação, com o objetivo de se manter conectado junto ao seu empregador, diminui o tempo disponível ao convívio familiar e social presencial, afetando assim as relações amorosas e familiares, diante da utilização anormal da rede.

Surge uma realidade no qual as pessoas se encontram presentes apenas fisicamente, e seu pensamento e sua mente encontra-se em outro lugar, com terceiros, provocando a confusão de inúmeros ambientes. Vale ressaltar que essa ausência psicológica não afeta somente os trabalhadores que ultrapassam suas jornadas de trabalho, mas também afeta terceiros e até os empregadores, visto que grande parte dos trabalhadores do mercado de trabalho utilizam dispositivos eletrônicos que estão ligados à vida pessoal dos mesmos.

Por fim, ocorre que o uso de instrumentos eletrônicos de comunicação, acabam geralmente sendo regulados pelos empregadores no horário de expediente em seu benefício, o que se traduz na política de muitas empresas de proibir o uso de celulares e redes sociais nos ambientes de atividade laboral, com objetivo de aumentar a produtividade.

## O DIREITO À DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Entretanto, o mesmo empregador que proibiu o uso de dispositivos no horário de trabalho faz uso de mensagens instantâneas e das redes sociais, para se comunicar com o seu empregado, fora do horário de trabalho, em períodos de descanso do trabalhador, de forma que exerça uma determinada pressão mental por produtividade, aquém do espaço-tempo que é devido ao empregado. Por esse e outros motivos elencados acima, se torna urgente e necessário realizar uma tutela do trabalhador diante da inclusão de novas tecnologias no ambiente de trabalho.

### 1.3 DIGNIDADE DO TRABALHADOR E DIREITO À DESCONEXÃO

O direito a se desconectar ou o direito à desconexão, é conceituado como o “direito de não trabalhar” e não é somente em relação a uma questão filosófica ou em relação ao futuro, e também não se caracteriza como um direito em seu sentido leigo, mas sim, em um panorama técnico-jurídico, para constatar um bem da vida, cuja preservação possa de concretizar. Não ocasiona uma redundância, como pode aparentar à primeira vista, quando se encara o direito à desconexão, como o “direito em uma perspectiva técnico-jurídica”, em oposição ao direito em sentido leigo. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 1).

Realizar uma prerrogativa a favor do auxílio ao direito do não-trabalho é muitas vezes como dar volta em círculos. A atividade laboral é um fundamento necessário para a sociedade humana, uma honraria, para os que compreendem o trabalho como dignificador, uma aspiração para aqueles que se encontram disponíveis para o mercado de trabalho. Não há demérito em trabalhar. Todavia há, portanto, uma desonra em não trabalhar, de acordo com os costumes e valores da sociedade capitalista moderna.

De fato, não há um desvalor ou uma imoralidade em se fazer cumprir que o indivíduo tenha o direito de não-trabalhar em um contexto de exploração, no qual não ocorre o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador.

De acordo com Souto Maior (2003), não é simples a atividade de refletir sobre conceitos e definições jurídicas e culturais que se encontram há muito tempo arraigados à tradição jurisdicional, em razão de uma definição desenvolvida a partir da era pós-industrial, em que a atividade laboral se apresenta com um identificador da própria realidade humana.

Como diria o cantor Fagner: ‘[...] e sem o seu trabalho, o homem não tem honra [...]’. Durante muito tempo, portar a Carteira de Trabalho era a demonstração cívica de não ser um ‘vagabundo’, o que embora não fosse um

## O DIREITO À DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

crime, já era suficiente para marginalizar a pessoa. Mesmo nos dias atuais, que ne notabiliza pelo dismantelamento da ordem produtiva capitalista, ou pela desordem provocada pela nova ideologia econômica mundial, que se convencionou chamar de neoliberalismo, que se funda na ideia do desmanche do *Welfare State* e no abandono da rede de segurança proporcionada pelo mundo do trabalho, gerando como resultado, o desemprego em massa (ou estrutural, como preferem alguns), situação esta que se potencializa pela reforma da concepção produtiva, isto é, abandono de modelo fordista de produção, que tinha como linha de conduta a noção da inclusão social, passando-se ao modelo que se baseia na pulverização das fábricas, gerando, por consequência, o quase abandono do contrato de trabalho com plenos direitos e do contrato à vida, forçando o advento de contratos de trabalho precários e o aumento da prestação de serviços por trabalhadores ‘autônomos’ ou ‘independentes’, mesmo nesses dias, em que o fato de não possuir uma Carteira de Trabalho assinada passa a ser até normal, não ter uma ocupação, um trabalho, seja lá qual for, ainda agride os membro da sociedade, sociedade que, queira-se ou não, tem como fundamento o contrato social, que, por sua vez, apoia-se na ideia da divisão do trabalho (SOUTO MAIOR, 2003, p. 1).

É como se a atividade de trabalho refletisse um começo ético que separa a humanidade: de um lado, os que detêm a dignidade e de outro, os que não exercem atividade laboral. Nesse sentido, Souto Maior, afirma que mesmo diante de uma realidade de desprezo ao mundo do trabalho, “que nega a si só por seu valor” diante de uma realidade em que é constante a limitação dos ganhos salariais, a atividade laboral é tão significativa para os indivíduos, ao grau de se adquirir uma postura social discriminatória em relação a quem não exerce uma atividade remunerada, mesmo tendo consciência dos diversos obstáculos para se encontrar uma ocupação, assim, o indivíduo é impelido a atividade laboral para não ser discriminado pela sociedade em que vive (SOUTO MAIOR, 2003, p. 2).

Desse modo, vale ressaltar o enorme desafio acerca da questão do não trabalho, sob o intuito de efetiva prática jurídica em um contexto cultural assinado com a ideia de que trabalho é um elemento dignificante e socializante da pessoa humana. É importante frisar que o direito à desconexão não compreende o não-trabalho absoluto. O sentido em que se destaca é o respaldado na ideia de que o não-trabalho é como menos trabalho em certo grau é até necessário para preservação da saúde e da vida íntima e privada, e assim, levando em conta essa preocupação em se desconectar do ambiente de trabalho, em especial devido ao atual modelo de trabalho, com os avanços tecnológicos e pelas exigências do consumo excessivo. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 2).

De certo modo, também não se possui uma visão maniqueísta que afirme o caráter danoso do avanço tecnológico. Em seu intuito a evolução tecnológica não é necessariamente uma usurpadora dos bem-estar humano. Ao contrário, esses avanços são aplicados para o bem

da humanidade. Assim, fica assegurado o valor e o benefício da tecnologia para o ser humano. Tal benefício é incontestável.

Todavia, o que este trabalho procura abordar é a circunstância de que o progresso dos TICs, se for aplicado de maneira incorreta, pode provocar uma avalanche de situações que causam o mal-estar e afetam a dignidade da pessoa humana. Pois o atual cenário permite, uma situação de inúmeros meios de perturbação da vida íntima do trabalhador empregado. Em síntese, existem muitos instrumentos tecnológicos que o empregador pode utilizar para lesar o direito à desconexão do trabalhador do seu meio ambiente de trabalho. Por esse motivo, é necessário disciplinar a utilização da tecnologia para que seja um instrumento de serventia ao ser humano e não uma limitadora de seu bem-estar. (SOUTO MAIOR, 2003).

Para exemplificar, será utilizado uma situação um pouco inusitada de um fabricante de robôs na França:

Um cliente, fabricante de queijos, pediu-me um robô que virasse os queijos, na fase de maturação do produto. Em princípio, nenhum problema: sabemos conceber um dispositivo capaz de virar todos os queijos com precisão e delicadeza. Então, instalei um ‘robô queijeiro’. Mas, três meses depois, a empresa chamou-me novamente: sua clientela tradicional queixava-se da degradação na qualidade e a empresa começava a perder mercado. No entanto, o dispositivo funcionava muito bem. Fui visitar uma outra fábrica, de queijos e constatei que as operárias tocavam nos queijos e até os cheiravam, mas não os viravam sistematicamente. Agora estou entendendo a complexidade real do trabalho delas. Confesso que, na ocasião, não me ocorreu que a relação entre o modo de fazer e a qualidade do produto fosse suficientemente importante para explicar efeitos dos quais se queixava meu cliente. Meu robô, assim que vê um queijo não resiste e “plaf”, vira-o. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 3).

Como bem aborda acima, a tecnologia quando é aplicada de forma correta, resulta em diversos benefícios para o ser humano, permitindo a existência de instrumentos e meios que geram trabalho, conforto, e limita em determinados momentos os aspectos penosos da atividade laboral. Assim esse artigo, rejeita a prerrogativa reducionista em relação aos avanços dos instrumentos de comunicação e informação que provocam males e danos para a sociedade. No entanto, também se rejeita a ideia de que a tecnologia é somente benéfica para o ser humano.

De forma sintetizada, a tecnologia ou o TICs têm elencados modos de produção e de trabalhos inéditos na história do trabalho, e tal realidade se encontra distante de interromper os conceitos jurídicos padrões da preservação e proteção da atividade laboral do ser humano. Se for encarada de forma correta, como demonstrado antes, a tecnologia se mostra com

## O DIREITO À DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

diversas contradições, que ao serem verificadas permitem que se desenvolva a adoção de conceito jurídicos que humanizam o avanço das tecnologias.

Portanto, o aparente contraditório mundo do trabalho atual, traz a provocação para o doutrinador ou jurista encontrar soluções que se destinam a garantia e preservação da saúde do trabalhador e da sociedade como um todo. De acordo com Souto Maior (2003), o direito a se desconectar da atividade de trabalho não se resume a um direito individual do trabalhador, mas um direito coletivo, da sociedade e da família.

Por fim, ao analisar e refletir sobre os aspectos jurídicos, este artigo se utiliza da reflexão de Souto Maior (2003), que sugere uma temática sobre o filho, para estabelecer sua posição e questionamento. O filho que não se encontra com o pai durante diversos dias, devido ao trabalho excessivo do pai. Mesmo que a intenção e preocupação do genitor seja nobre, como oferecer condições de conforto e subsistência ao filho, este vínculo pode ser excessivo com o trabalho, sem a percepção de ser pela vaidade de alcançar altas posições e vencer os concorrentes de trabalho ou mesmo de sedução pelo trabalho.

Pergunta Souto Maior (2003) e conseqüentemente é a reflexão final dessa deste artigo: será que este filho não possui um bem jurídico a ser preservado judicialmente? Será que a prole não tem o direito jurídico de que o pai cumpra o dever de lhe suprir não somente suas necessidades financeiras, mas afetivas e emocionais? Será que se pode pensar em um direito que indenize o trabalhador que, por estar vinculado excessivamente e de forma quase ilimitada à atividade laboral, esteja negligenciando aos deveres emocionais e afetivos do filho e dos demais familiares? Ou, seja, pergunta-se: será que este indivíduo está sem opção, porque o empregador lhe exige um tempo que não lhe pertence, mas ao empregado e à sua família e este, diante da necessidade se submete?

A resolução e o fundamento dessa situação se encontram na Carta Magna de 1988:

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

[...]

Art. 229. Os Pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, e os filhos maiores têm o dever de ajudar a amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade (BRASIL, 1988).

## O DIREITO À DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Assim, a desconexão do ambiente de trabalho não se limita a tais aspectos. Pois atualmente, é considerado um mecanismo de resgatar a natureza humana, “dizem que Deus fez o homem à sua imagem e semelhança; o homem por sua vez, criou a máquina, e sem perceber, está recriando o homem a sua imagem e semelhança. Portanto, na era digital o ser humano está se transformando na sua natureza e essência. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 20).

Assim, diante de todas assertivas expostas, fica o questionamento: o ser humano está se tornando escravo do trabalho na atualidade? É fundamental que analisemos acerca desse assunto, como trabalhadores conectados ao direito do trabalho, para que se encontre soluções para preservação e garantia da vida privada, da saúde, direito da personalidade que é, do trabalhador, que merece viver de forma digna e do convívio social.

Desconectar-se do ambiente de trabalho é necessário para que se garanta a dignidade do trabalhador. Quando a desconexão do trabalho é exercida em sua plenitude, concede-se ao indivíduo uma maior sensibilidade, um humanismo e até uma maior eficiência e produtividade.

Por fim, neste artigo buscou-se demonstrar alguns paradoxos, como a busca pelo trabalho, pelos desempregados, especialmente, pós-pandemia, com o imenso número de desempregados, por outro lado, outros que se submeteram ao teletrabalho, o que parece muito crível em períodos de pandemia e uma alternativa para muitos, mas que não podem se tornar escravos que nunca se desconectam. Igualmente, percebe-se que isso não é algo dos tempos da pandemia, mas de muito antes, porque o teletrabalho há muito existe no Direito do Trabalho brasileiro, inclusive, bem antes da reforma trabalhista, Lei 13.467/17, e já fazia as suas vítimas da não desconexão. É preciso atentar para estes diversos fatores que envolvem a conexão e as novas tecnologias, para que o ser humano não se torne escravo e tenha a sua dignidade vendida ao capital e o seu direito à saúde, direito este, da personalidade, perdido em meio à necessidade de sobrevivência. Este é um grande paradoxo!

### CONCLUSÃO

O resultado obtido neste artigo revela, que a legislação trabalhista no Brasil não é tão abrangente, pois é preciso normatizar e prever novos direitos e garantias, especialmente o direito de desconexão do ambiente de trabalho. Na prática esses direitos e garantias não estão sendo observados em sua totalidade. Porém, também se chega à conclusão de que não basta somente a lei prever as obrigações e os direitos do indivíduo, é preciso que ocorra uma radical

## O DIREITO À DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

mudança na mentalidade de todos os agentes envolvidos e que se destinam a legislação trabalhista, pois o seu não cumprimento provoca consequências extremamente danosas para sociedade.

O conceito e o direito à desconexão do meio ambiente de trabalho que o trabalhador possui, e que com o advento dos instrumentos tecnológicos esse direito vem sendo cada vez mais suprimido, torna o estudo do tema de considerável importância. Foi observado que a desconexão é um direito preservado na Constituição Federal de 1988, quando se assegura o direito à saúde e que diversos doutrinadores e juristas, vêm considerando sua interrelação com a saúde do trabalhador. Com a evolução da tecnologia, diversos modos de trabalho têm surgido, e têm-se buscado um padrão jurídico de proteção aos trabalhadores que ocasionam na humanização da tecnologia.

Assim, no mercado de trabalho atual altamente tecnológico e contraditório, os juristas e os operadores do direito possuem o grande desafio de encontrar soluções, que se destinam a preservar a saúde da sociedade e do trabalhador. E, chega-se assim à conclusão de que o direito à desconexão do meio ambiente de trabalho não é apenas um direito individual do trabalhador, mas um direito da sociedade e da própria família.

Foi relatado o uso de aplicativos de mensagens como WhatsApp, mensagens de texto, dentre outros, que trouxeram importantes avanços e muitas contradições, pois facilitam a comunicação e informações entre os empregadores e empregados, no entanto, foi constatado um abuso por parte do empregador, que entra em contato com empregado em seu horário de descanso e lazer para tratar de assuntos referentes à atividade laboral. E, portanto, lesando o direito à desconexão do empregado.

Levando em consideração o avanço cada vez maior da tecnologia, onde os inúmeros trabalhadores são substituídos pelas máquinas, se apresenta um duplo desafio: como preservar os direitos historicamente adquiridos dos trabalhadores diante de uma legislação neoliberal de caráter puramente favorável aos detentores do capital, e como proteger os postos de trabalho diante dos avanços tecnológicos? Este estudo propõe como alternativa ao duplo desafio citado acima, uma participação mais efetiva da sociedade, uma mudança de cultura para a preservação da saúde e bem-estar do trabalhador.

Em suma, o tema proposto por este artigo possui como objetivo buscar uma resposta jurídica que seja satisfatória e adequada, ao grande paradoxo do mundo do trabalho moderno, que desafia diariamente toda a sociedade jurídica. Enquanto uma parcela da população está ficando cada dia mais doente devido ao excesso de trabalho, chegando ao esgotamento físico

## O DIREITO À DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

e mental, outra parcela não menos considerável luta, em busca de entrar nesse mercado de trabalho competitivo, porém, todos buscam garantir o direito à saúde e à vida.

### REFERÊNCIAS

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

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 5 set. 2020.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Sustentabilidade humana: limitação de jornada, direito à desconexão e o dano existencial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, n. 70, 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95573>. Acesso em: 5 set. 2020.

GOULART, Lucas Moser. *Aspectos do trabalho na Sociedade “dita” Digital*. Texto constante da obra *Direito e Tecnologia: Reflexões Sociojurídicas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

MANÃS, Christian. A externalização da atividade produtiva: o impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná*, v. 39, p. 125-139, 2003. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1750>. Acesso em: 5 set. 2020.

MENDONÇA, Talita Rodrigues. O teletrabalho e o direito à desconexão como forma de garantir o gozo do intervalo intrajornada. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região*, Recife, v. 19, n. 36, 2009.

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 71, n. 7, 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/170950>. Acesso em: 4 set. 2020.

SILVA, José António Ribeiro de Oliveira. *Flexibilização da jornada de Trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol*. São Paulo: LTr, 2013.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do Direito à desconexão do Trabalho. *Revista do Tribunal do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 6 set. 2020.