

A PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES NA ERA DIGITAL: O DIREITO A DESCONEXÃO

Luisa Verdan Tostes¹

Naira Silva Marinho²

Paulo Rubens Magacho Lessa³

Renato Marcelo Resgala Júnior⁴

RESUMO: Considerando a importância do descanso do trabalhador, é fundamental garantir que os profissionais tenham tempo suficiente para se recuperar física e mentalmente após uma jornada de trabalho. Além disso, é preciso garantir que os trabalhadores possam desfrutar de uma boa qualidade de vida, o que inclui a possibilidade de se desconectar do trabalho durante o tempo livre. Essa necessidade torna-se ainda mais evidente diante das mudanças no mundo do trabalho, que foram aceleradas pela pandemia do covid-19. Com a popularização do trabalho remoto, é imprescindível que haja uma legislação que proteja o direito dos trabalhadores à desconexão. Isso significa que, após o término da jornada de trabalho, os profissionais que trabalham remotamente devem ter o direito de se desconectar completamente do trabalho, sem a pressão de estar disponíveis o tempo todo. Apesar de o teletrabalho ser uma tendência em crescimento, o Brasil ainda não tem uma legislação própria que proteja o direito à desconexão. Por isso, é fundamental que os legisladores brasileiros trabalhem para garantir que os trabalhadores possam desfrutar de uma boa qualidade de vida e terem direito ao descanso, independentemente de onde trabalhem. Esse artigo pretende então, por meio de uma metodologia bibliográfica, fazer um apontamento sobre omissões da legislação brasileira em face do direito a desconexão do trabalhador na era digital.

612

Palavras-chave: Direito a Desconexão. Legislação Trabalhista Brasileira. Teletrabalho.

ABSTRACT: Considering the importance of worker rest, it is essential to ensure that professionals have enough time to recover physically and mentally after a working day. In addition, it is necessary to ensure that workers can enjoy a good quality of life, which includes the possibility of disconnecting from work during their free time. This need becomes even more evident in the face of changes in the world of work, which were accelerated by the covid-19 pandemic. With the popularization of remote work, it is imperative that there be legislation that protects workers' right to disconnect. This means that, after the end of the workday, professionals working remotely should have the right to completely disconnect from work, without the pressure of being available at all times. Despite telecommuting being a growing trend, Brazil still does not have its own legislation that protects the right to disconnect. Therefore, it is essential that Brazilian legislators work to ensure that workers can enjoy a good quality of life and have the right to rest, regardless of where they work. This article then intends, through a bibliographical methodology, to make a note about the omission of the Brazilian legislation in view of the right to disconnection of the worker in the digital age.

Keywords: Right to Disconnect. Brazilian Labor Legislation. Telework.

¹ Graduanda em Direito pela UniRedentor/Afya.

² Advogada. Professora. Especialista em Direito Processual Civil pela UC.

³ Professor pós graduado em Direito Público pela Faculdade de Direito de Campos e pós graduado em Direito Notarial pela AVM Faculdade Integrada; Docente do Centro Universitário Redentor – Itaperuna.

⁴ Professor Doutor em Sociologia Política – UENF-RJ; Docente do Centro Universitário Redentor – Itaperuna.

INTRODUÇÃO

A proteção do direito à desconexão dos trabalhadores é um assunto cada vez mais relevante na era digital. Este artigo pretende discutir a falta de legislação brasileira para proteger esse direito fundamental dos trabalhadores, especialmente aqueles que trabalham remotamente, a fim de responder à pergunta: Qual é a importância do direito à desconexão para a proteção dos trabalhadores na era digital?

Para responder a essa pergunta, delineamos os seguintes objetivos específicos: contextualizar as mudanças no mundo do trabalho ao longo das décadas, identificar os problemas decorrentes da falta de desconexão para a saúde dos trabalhadores e avaliar a ausência de regulamentação específica sobre o direito à desconexão no Brasil em comparação com experiências internacionais.

É imperativo que as autoridades governamentais e os empregadores sejam sensíveis a essa questão, a fim de garantir a proteção e o bem-estar dos trabalhadores. É essencial que exista uma legislação clara e efetiva para assegurar o direito à desconexão do ambiente de trabalho, respeitando o tempo livre dos trabalhadores e evitando problemas de saúde mental decorrentes da sobrecarga de trabalho. (Romero, 2022)

613

METODOLOGIA

A metodologia utilizada para a elaboração do presente artigo será a pesquisa bibliográfica, por meio de uma leitura seletiva de trabalhos acadêmicos relacionados ao mesmo tópico, assim como pesquisas específicas sobre a saúde mental dos trabalhadores remotos. Além disso, será realizada uma análise das legislações estrangeiras, tais como o artigo L2242-17 do Code du Travail francês, a Lei 27.555 da Argentina e a Nova Lei Orgânica de Proteção de Dados e Garantia dos Direitos Digitais (LOPDGDD) da Espanha, em comparação com a legislação brasileira. Para embasar a discussão, também serão consideradas doutrinas que abordam o tema do direito ao descanso, como a obra de Sérgio Pinto Martins, "Direito do Trabalho"

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO

O trabalho desempenha um papel fundamental na experiência humana, influenciando não apenas a economia, mas também a sociedade e a vida cotidiana ao longo dos séculos (Rocha,

et al., 2020). Para entender o contexto atual do direito à desconexão, é crucial traçar a evolução histórica do trabalho e as transformações significativas que ocorreram durante as revoluções industriais (Rocha, *et al.*, 2020).

Como observado ao longo da história, houve uma progressiva especialização da mão de obra e um aumento da pressão sobre a produtividade, resultando na redução da qualidade de vida e do bem-estar dos trabalhadores (Patterson, 2018).

A primeira revolução industrial trouxe a introdução das máquinas a vapor, o que gerou uma maior demanda por trabalhadores nas fábricas. No entanto, esse modelo de produção sistemática desvalorizava o trabalho manual, uma vez que cada trabalhador realizava uma etapa muito específica da produção. Isso deixava os operários dependentes das fábricas e em situações precárias de trabalho (Marx, 1867).

A segunda revolução industrial introduziu novas tecnologias, como o aço, a eletricidade, o petróleo e o motor de combustão interna, acelerando o ritmo da produção industrial e ampliando a capacidade de produção (Rocha, *et al.*, 2020). Com a produção em massa e o uso de linhas de montagem, a especialização do trabalho tornou-se ainda mais acentuada, resultando em uma divisão do trabalho mais complexa. A competição por empregos industriais tornou-se intensa, colocando uma crescente pressão sobre os trabalhadores para aumentar a produtividade (Germano, 2019).

Na terceira revolução industrial, houve avanços significativos nas tecnologias digitais. Muitos trabalhos que antes eram realizados por seres humanos passaram a ser automatizados e executados por máquinas, enquanto surgiram diversas profissões relacionadas à tecnologia. Ao mesmo tempo, profissões tradicionais, como datilógrafos, foram extintas (Germano, 2019).

A Quarta Revolução Industrial, a fase atual de transformação da economia global, teve início por volta de 2010 e foi impulsionada pela convergência de tecnologias avançadas, como inteligência artificial, Internet das Coisas, robótica, entre outras (Germano, 2019).

A Quarta revolução industrial se caracteriza pela automatização de muitos processos de produção e de serviços. Além disso, ela trouxe uma maior flexibilidade no mundo do trabalho, permitindo que os trabalhadores realizem suas tarefas remotamente, por meio de plataformas digitais e outras ferramentas de colaboração (Germano, 2019).

Conforme observado por Klaus Schwab (2016, p. 9):

As razões pelas quais a nova revolução tecnológica provocará mais agitações do que as revoluções industriais anteriores são aquelas mencionadas na introdução: velocidade (tudo está acontecendo em um ritmo muito mais rápido do que antes), amplitude e profundidade (muitas mudanças radicais estão ocorrendo simultaneamente), e a transformação completa de sistemas inteiros.

A opção de trabalhar remotamente tornou-se mais comum e trouxe consigo maior flexibilidade, mas também expôs os trabalhadores a novas exigências e riscos, como o direito à desconexão, que será discutido em detalhes nas próximas seções (Braga, 2015).

CONCEITO DE HOME OFFICE

O *home office*, também conhecido como teletrabalho, é uma modalidade de trabalho que possibilita aos profissionais realizar suas tarefas no conforto de suas próprias residências, utilizando tecnologias de informação e comunicação para se conectar com colegas de equipe, clientes e empregadores. A definição exata de *home office* pode variar dependendo da perspectiva e do avanço tecnológico. No entanto, algumas definições e características principais podem nos proporcionar um entendimento mais claro desta forma de trabalho.

Domenico de Masi (2000, p. 145) definiu o teletrabalho como:

[...] um trabalho realizado distante dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente da sede central do trabalho e de outras sedes, por meio de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, as quais nem sempre são de natureza informática. 615

Delgado (2017, p. 1068), por sua vez, identifica três formas de teletrabalho:

- 1) O trabalho tradicional em domicílio, que tem sido parte da vida social há muito tempo e é comum em certos segmentos profissionais, como costureiras, cerzideiras, trabalhadores da indústria de calçados, confeitarias, entre outros.
- 2) O novo trabalho em domicílio, denominado *home office*, que se baseia na informática, nos novos meios de comunicação e em equipamentos convergentes.
- 3) O teletrabalho, que pode ser associado ao *home office*, mas também pode ser realizado em locais diversos dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados, tais como informática, internet, telefonia celular, etc.

Por último, Morgenstern e Santos (2016, p. 14) destacam as características principais do *home office*:

É possível concluir que, entre as inúmeras definições de *home office*, as seguintes peculiaridades são frequentes e, portanto, definem as seguintes características principais: (a) o trabalho ocorre em um espaço físico externo; (b) as tarefas são executadas por meio de tecnologias de informação e comunicação; (c) há flexibilidade na organização e nas relações de trabalho.

Dessa forma, pode-se afirmar que o *home office* é uma modalidade que permite aos indivíduos executar suas atividades profissionais no conforto de suas casas, utilizando tecnologia para se conectar com colegas de equipe e clientes. Trata-se de uma alternativa flexível que tem ganhado ampla popularidade nos últimos anos, em grande parte devido ao avanço tecnológico e à necessidade de conciliar a vida profissional com a pessoal (Romero, 2022).

O trabalho em *home office* oferece diversas vantagens, como a flexibilidade de horários, a redução do tempo e do estresse associados aos deslocamentos, a possibilidade de adaptar o ambiente de trabalho às preferências individuais e a capacidade de conciliar melhor as demandas profissionais e pessoais (Romero, 2022).

No entanto, também apresenta desafios, como a necessidade de disciplina pessoal e a importância de estabelecer limites claros entre o ambiente de trabalho e o pessoal para manter o equilíbrio adequado (Braga, 2015).

O CRESCIMENTO DE TRABALHOS EM HOME OFFICE PÓS PANDEMIA

O surgimento da pandemia de COVID-19 no final de 2019 desencadeou uma série de mudanças profundas na paisagem do trabalho. O mundo enfrentou um evento sem precedentes, resultando em uma crise global de saúde que obrigou a implementação de medidas de isolamento e lockdown em várias partes do planeta. A adaptação a essa nova realidade tornou-se essencial, e uma das mudanças mais notáveis foi o aumento do trabalho em *home office*, à medida que manter uma parcela significativa da população trabalhando nos escritórios tornou-se inviável (Romero, 2022).

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicam que, em 2018, cerca de 3,8 milhões de pessoas trabalhavam em regime de *home office*. Já em 2020, no início da pandemia e das medidas de lockdown, esse número saltou para cerca de 7,9 milhões, representando um crescimento de praticamente 100% (Silveira, 2019).

Mesmo após o relaxamento das restrições da pandemia e a disponibilidade generalizada de vacinas, muitas pessoas optaram por continuar trabalhando no modelo de *home office* que adotaram durante a crise. A demanda por esse modelo persistiu, mesmo quando não era mais estritamente necessário (Jankavski, 2021).

De acordo com a Fundação Getulio Vargas (FGV), o percentual de empresas que adotaram o *home office* no Brasil caiu de 57,5% em 2021 para 32,7% em 2022 (Cavallini, 2022). Além disso, uma pesquisa realizada pela Vagas.com em parceria com o software de Recrutamento e Seleção Vagas For Business revelou que 30,1% dos trabalhadores preferem vagas em formato de *home office* em 2023 (Cedeño, 2022).

A preferência pelo *home office* reflete as mudanças substanciais no cenário de trabalho pós-pandemia. Isso inclui um desejo por maior flexibilidade, a redução dos deslocamentos e a busca por um equilíbrio eficaz entre a vida pessoal e profissional. Essa tendência está moldando o futuro do trabalho e influenciando as decisões das empresas em relação às políticas de trabalho remoto. No entanto, à medida que esse modelo se estabelece a longo prazo, também surgem desafios, como questões de isolamento social e a necessidade de repensar a cultura organizacional e a supervisão de equipes à distância (Cedeño, 2022).

HIPERCONEXÃO E A SOBRECARGA DOS TRABALHADORES REMOTOS

A ascensão do modelo de *home office* no Brasil trouxe inúmeras vantagens, como flexibilidade e conveniência, mas também apresentou desafios consideráveis. Um dos problemas mais iminentes é a sobrecarga que aflige os trabalhadores remotos, decorrente da hiperconexão com o trabalho. A hiperconexão se manifesta na integração onipresente de dispositivos tecnológicos na esfera profissional, em especial, a comunicação facilitada, que dissolve as fronteiras tradicionais entre o trabalho e a vida pessoal, tornando os teletrabalhadores suscetíveis à sobrecarga de conexão (Fonseca, 2021).

De acordo com uma pesquisa conduzida pela Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA-USP) e pela Fundação Instituto de Administração (FIA), mencionada em uma matéria da CNN Brasil em 2021, impressionantes 45% dos trabalhadores em *home office* relataram estar laborando mais de 45 horas por semana. Dentro deste grupo, 23% desse total confessou cumprir uma jornada de trabalho que varia entre 49 e 70 horas semanais, com 6% desses casos ultrapassando as 70 horas semanais (Jankavski, 2021).

Um dos dispositivos tecnológicos predominantes que instiga essa hiperconexão é o celular. Como salientado pela advogada e professora universitária Maria José Giannella Cataldi em seu livro "Stress no Meio Ambiente de Trabalho" (Cataldi, 2021):

Não é exagero afirmar que praticamente qualquer pessoa tem acesso a um celular. Consequentemente, as inúmeras ferramentas disponíveis nesses dispositivos podem ser empregadas para gerenciar atividades laborais, seja por meio de imagens, monitoramento de atividades online, rastreamento de localização (GPS), vídeos ou mesmo notificações sonoras. Por um lado, isso oferece ao trabalhador maior autonomia para administrar tarefas e horários. No entanto, por outro lado, transgride as barreiras temporais e espaciais que antes separavam o ambiente de trabalho e a jornada, criando uma situação adicional de estresse para o empregado, mesmo dentro de seu próprio lar.

A questão da hiperconexão e a subsequente sobrecarga de trabalho são desafios complexos que requerem uma abordagem de responsabilidade compartilhada, tanto por parte dos trabalhadores quanto das empresas, a fim de assegurar que o *home office* seja uma modalidade de trabalho saudável e sustentável a longo prazo (Jivago, 2021).

O MEDO DO DESEMPREGO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NA VIDA DOS TRABALHADORES

O medo do desemprego é um fenômeno que pode exercer um impacto significativo sobre as escolhas e o comportamento dos trabalhadores. Em um cenário marcado por instabilidade econômica, incertezas no mercado de trabalho e desafios na busca de empregos estáveis, muitos trabalhadores podem se sentir compelidos a aceitar situações laborais abusivas como um meio de garantir sua sobrevivência financeira (Patterson, 2018).

618

O uso da "ameaça da concorrência" frequentemente justifica a crescente demanda por dedicação completa ao trabalho, uma condição muitas vezes considerada vital para manter o emprego (Patterson, 2018).

O medo do desemprego cria um ambiente de incerteza no qual os trabalhadores frequentemente acreditam que têm poucas alternativas e que qualquer emprego é preferível à ausência de um. Nesse contexto, os empregadores podem explorar essa vulnerabilidade, impondo condições de trabalho injustas, como jornadas excessivas, salários baixos, a negação de direitos trabalhistas, ocorrência de assédio moral ou sexual e outros tipos de abuso (Patterson, 2018).

Conforme mencionado por Antunes (2009, p. 130), na contemporaneidade do capitalismo:

Nessa fase do capital, marcada pelo desemprego estrutural e pela precarização das condições de trabalho, evidencia-se a existência de uma materialidade adversa aos trabalhadores, um solo social que restringe ainda mais o florescimento de uma subjetividade autêntica.

Essa dinâmica prejudicial emerge devido ao desequilíbrio de poder entre empregadores e empregados. Os empregadores podem explorar o medo do desemprego para manter os trabalhadores flexíveis e aceitando condições precárias, cientes de que esses trabalhadores, por medo do desemprego, podem relutar em buscar outras oportunidades de emprego (Cardim, 2020).

Para combater essa problemática, é necessário não apenas abordagens fundamentadas em justiça no trabalho, mas também o fortalecimento das políticas laborais, práticas sindicais e negociações coletivas. Além disso, os trabalhadores devem ser devidamente informados sobre seus direitos e apoiados na busca de ambientes de trabalho que se pautem pela justiça e pelo respeito, onde o medo do desemprego não seja mais utilizado como uma ferramenta de exploração (Cardim, 2020).

As melhorias feitas buscam tornar o texto mais claro e coeso, ao mesmo tempo em que mantêm as citações originais para sustentar as informações apresentadas.

A IMPORTÂNCIA DO DESCANSO E OS EFEITOS NEGATIVOS DA CONSTANTE CONEXÃO AO TRABALHO

A necessidade de descanso é uma característica compartilhada por todos os seres vivos, 619 uma vez que a atividade contínua e prolongada inevitavelmente leva à fadiga. No entanto, para os seres humanos, o repouso desempenha um papel ainda mais crucial, estendendo-se além da mera prevenção da fadiga física (Martins, 2023).

Em um mundo onde o trabalho ocupa uma posição central na vida das pessoas, o descanso é essencial para preservar não apenas a saúde física, mas também a saúde mental e emocional dos trabalhadores. Além de cumprir obrigações legais, as empresas que respeitam o direito natural ao descanso promovem um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Martins (2023, p. 343) em seu livro sobre direito do trabalho apresenta os fundamentos para a regulação da jornada de trabalho:

Os fundamentos para a limitação da jornada de trabalho são pelo menos quatro: (a) biológicos, relacionados aos efeitos psicofisiológicos causados aos trabalhadores devido à fadiga. Após 8 horas de trabalho, observa-se uma redução no desempenho dos trabalhadores; (b) sociais, que destacam a importância de os trabalhadores poderem conviver e interagir com outras pessoas, dedicar tempo à família e desfrutar de momentos de lazer; (c) econômicos; (d) humanos.

Esses fundamentos demonstram que a regulamentação da jornada de trabalho não é uma questão puramente legal, mas também um pilar essencial para promover o bem-estar dos trabalhadores. Jornadas excessivamente longas não só afetam o desempenho dos trabalhadores, mas também representam uma ameaça à saúde a longo prazo. Além disso, a falta de tempo para interações sociais, lazer e convívio familiar pode levar ao isolamento e a problemas de saúde mental (Martins, 2023).

O avanço da tecnologia e a facilidade de estar sempre conectado ao trabalho geraram uma crescente dificuldade em estabelecer limites saudáveis entre as esferas profissional e pessoal. Isso resultou em um ambiente de estresse contínuo e sobrecarga emocional para os trabalhadores (Cardoso, 2015).

A pressão para estar disponível 24 horas por dia, responder e-mails fora do expediente, participar de reuniões virtuais a qualquer momento e estar constantemente atualizado sobre as demandas profissionais tem gerado um desgaste mental progressivo. Isso se manifesta na forma de ansiedade, esgotamento, insônia e outros transtornos psicológicos (Cardoso, 2015).

Conforme observado por José Antônio Ribeiro Oliveira Silva (2013, p.79):

[...] a proteção da saúde dos trabalhadores, como todo direito fundamental, envolve dois aspectos, um negativo e outro positivo. O primeiro refere-se à abstenção por parte do Estado e do empregador de práticas que possam causar enfermidade física ou mental aos trabalhadores. O segundo aspecto implica a adoção de medidas preventivas de doenças e acidentes, abrangendo tanto o direito à prevenção quanto o direito à reparação. 620

Promover uma cultura de equilíbrio entre trabalho e bem-estar mental é essencial. Isso requer o estabelecimento de limites saudáveis, a priorização do autocuidado e o reconhecimento da importância do tempo livre para recarregar energias. Empresas que compreendem a importância do descanso e do equilíbrio não apenas cumprem com suas responsabilidades éticas, mas também colhem os benefícios de funcionários mais motivados, criativos e comprometidos (Silva, 2013).

Portanto, a importância do descanso no ambiente de trabalho e a consciência dos impactos na saúde mental são aspectos cruciais para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo. O equilíbrio entre vida profissional e pessoal é mais do que uma mera aspiração; é uma necessidade para garantir o bem-estar de todos os trabalhadores (Silva, 2013).

FALTA DE LEGISLAÇÃO BRASILEIRA QUE PROTEJA O DIREITO A DESCONEXÃO

Martins (2023, p. 343) esclarece que:

A natureza jurídica da jornada de trabalho abrange dois aspectos. Num primeiro plano, tem natureza pública, pois é interesse do Estado limitar a jornada de trabalho, de modo que o trabalhador possa descansar, ter lazer com a família e não venha prestar serviços em jornadas extensas. Num segundo momento, tem natureza privada, visto que as partes do contrato de trabalho podem fixar jornadas inferiores às previstas na legislação ou nas normas coletivas. A legislação apenas estabelece o limite máximo, podendo as partes fixar limite inferior.

A legislação, portanto, desempenha um papel fundamental na definição dos limites aceitáveis para a jornada de trabalho, garantindo que os trabalhadores tenham tempo para descanso, lazer e cuidados com a saúde. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) rege em grande parte as normas que devem ser cumpridas no mundo do trabalho, incluindo os artigos 58 e 59 da CLT. O artigo 58 estabelece que a duração normal do trabalho não deve exceder 8 horas diárias, a menos que seja expressamente estabelecido um limite diferente. O artigo 59 permite que a duração diária do trabalho seja estendida em até duas horas extras, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, com uma remuneração de pelo menos 50% superior à da hora normal (Brasil, 1943).

621

No entanto, a CLT foi criada em 1943, em uma época em que o trabalho tradicional, no qual o empregado se deslocava para um local de trabalho físico, era a norma. Ela não foi adaptada para a nova realidade dos trabalhadores brasileiros, onde o trabalho em *home office* tem se tornado cada vez mais comum. Como resultado, não existe uma proteção clara para os empregados remotos em relação à desconexão, o que pode resultar no recebimento de mensagens e demandas relacionadas ao trabalho fora de seu horário de trabalho, estendendo sua jornada para além das 8 horas regulamentares (Martins, 2023).

A falta de uma forma clara de fiscalização das horas trabalhadas significa que muitos trabalhadores não conseguem provar as horas extras que realizam e, conseqüentemente, não as recebem (Romero, 2022). Além disso, há um entendimento jurisprudencial de que o trabalho em *home office* não dá direito a horas extras, com base na aplicação analógica do artigo 62, II, da CLT, que exclui os empregados em regime de teletrabalho do regime de horas extras (Romero, 2022).

No entanto, essa interpretação pressupõe uma flexibilidade nos horários de trabalho para cumprir as tarefas, o que só faria sentido se houvesse um controle efetivo sobre as tarefas atribuídas aos trabalhadores remotos. Se os trabalhadores receberem mais tarefas do que conseguem realizar em 8 horas diárias, é provável que trabalhem além do horário regular, sobrecarregando-se e prejudicando seu direito à desconexão (Romero, 2022).

A ausência de legislação específica que proteja o direito à desconexão no trabalho remoto destaca a necessidade de atualizar as normas trabalhistas para refletir a realidade moderna, onde a fronteira entre o trabalho e a vida pessoal é frequentemente tênue. Isso deve incluir a regulamentação da jornada de trabalho em ambientes virtuais, garantindo que os trabalhadores remotos tenham direito a desconectar-se após o término do expediente, preservando seu bem-estar e equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Romero, 2022).

COMPARAÇÃO COM A LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA

A comparação com a legislação estrangeira destaca a necessidade de atualização da legislação brasileira em relação ao direito à desconexão do trabalhador. A reforma da legislação trabalhista de 2016 introduziu algumas mudanças, mas o Brasil ainda está atrasado em relação a outros países (UNI P&M, 2021).

622

Na França, por exemplo, foi incluída uma disposição específica sobre o direito à desconexão no capítulo "Adaptação da legislação trabalhista à era digital" (Ponzilacqua, Silva, 2020). Essa disposição buscava modificar a legislação trabalhista e tornar o direito à desconexão uma questão obrigatória para negociação entre as partes interessadas no nível da empresa. Além disso, um novo parágrafo foi adicionado ao Código do Trabalho (França, 2022) para abordar as negociações anuais sobre igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, bem como a qualidade de vida no trabalho. Essas negociações incluem o direito de desconectar e a regulamentação do uso de ferramentas digitais para garantir o cumprimento das regras que regem os períodos de descanso, férias, privacidade e vida familiar.

O governo espanhol também aprovou uma nova Lei de Proteção de Dados em dezembro de 2018. O Artigo 88 dessa lei estabelece o direito à desconexão para trabalhadores nos setores público e privado, com o objetivo de garantir o cumprimento de prazos, períodos de folga, feriados, férias e a preservação da privacidade pessoal e familiar (Espanha, 2018).

A Argentina aprovou a Lei 27.555 sobre teletrabalho em julho de 2020, que inclui o direito à desconexão. De acordo com o artigo 5 dessa lei, os trabalhadores remotos têm o direito de se desconectar do computador e das ferramentas de comunicação fora do horário de expediente e durante as férias (Argentina, 2020).

Esses exemplos de legislação estrangeira demonstram que o direito à desconexão está ganhando importância em todo o mundo, à medida que as condições de trabalho evoluem com a era digital. O Brasil pode se beneficiar ao acompanhar essas tendências internacionais e considerar a atualização de sua legislação trabalhista para proteger efetivamente o direito dos trabalhadores à desconexão e promover um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo da evolução histórica do trabalho nos trouxe uma compreensão mais profunda das mudanças nas dinâmicas laborais, especialmente no contexto da Quarta Revolução Industrial e da proliferação do *home office*. O advento do trabalho remoto trouxe flexibilidade, mas também desafios, destacando a necessidade premente do direito à desconexão.

A implementação do *home office*, tanto no Brasil quanto no exterior, destacou a crescente dificuldade de estabelecer limites entre o trabalho e a vida pessoal. Isso resultou em sobrecarga, estresse e impactos negativos na saúde mental dos trabalhadores. Em contrapartida, outros países adotaram medidas efetivas para proteger o direito à desconexão. No entanto, no Brasil, a legislação ainda carece de medidas claras nesse sentido.

A ausência de regulamentação específica no Brasil cria uma lacuna que deixa os trabalhadores em uma posição vulnerável, sujeitos a uma desconexão inadequada e à exploração por parte dos empregadores. Além disso, o constante medo do desemprego, uma realidade em muitas economias, pode pressionar os trabalhadores a aceitar condições de trabalho abusivas, tornando o direito à desconexão uma necessidade urgente.

Diante das experiências de outros países e das tendências globais, é imperativo que o Brasil aborde a questão do direito à desconexão de forma mais abrangente e condizente com a realidade atual do trabalho. Isso implica na criação de regulamentações claras, promovendo um equilíbrio saudável entre o trabalho e a vida pessoal, assegurando que o *home office* seja uma modalidade sustentável e produtiva a longo prazo.

À medida que as dinâmicas do trabalho continuam a evoluir e as tecnologias avançam, é crucial que o direito à desconexão seja tratado com a seriedade que merece. Isso não apenas beneficiará os trabalhadores, promovendo seu bem-estar e saúde mental, mas também contribuirá para um ambiente de trabalho mais equilibrado e produtivo. Refletir essa preocupação não apenas valoriza a qualidade de vida dos cidadãos, mas também solidifica a visão de uma sociedade que preza pelo bem-estar de seus membros como um todo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 10^o ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

ARGENTINA. **Ley 27.555/20, de 2020**. Régimen legal del contrato de teletrabajo. Disponível < https://oig.cepal.org/sites/default/files/2020_ley27555_arg.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2023.

BRAGA, Eduardo Souza Braga. **Direito À Desconexão Do Trabalho Como Instrumento De Proteção À Saúde Do Trabalhador**. Repositório Institucional UNESP, 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 03 de maio de 2023. 624

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1^o de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 28 de abril de 2023.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. **Direito à Desconexão: Um Novo Direito Fundamental do Trabalhador**. Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos – IBEROJUR – Porto, Portugal, 2020.

CARDOSO, Jair Aparecido. **O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente de trabalho**. Revista de Informação Legislativa, v. 52, n. 207, 2015 Tradução . Acesso em: 17 de outubro de 2023.

CATALDI, Maria José Giannella. **Stress no Meio Ambiente de Trabalho**. 4. ed. atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters, 2021.

CAVALLINI, Marta. **Cai número de empresas que adotam home office, aponta estudo da FGV**. G1, 2023. < <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/03/17/cai-numero-de-empresas-que-adotam-home-office-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em 02 de outubro de 2023.

CEDEÑO, Karina. (2022, 12 dezembro). **30,1% dos brasileiros querem trabalhar de formaremota**

em 2023. Panrotas. https://www.panrotas.com.br/mercado/economia-e-politica/2022/12/301-dos-brasileiros-querem-trabalhar-de-forma-remota-em-2023_193761.html. Acesso em 02 de outubro de 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p.1023.

DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo; entrevista a Maria Serena Palieri**; tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. Disponível em: <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/269/o/o-c3b3cio-criativo-domenico-de-masi.pdf>. Acesso em 17 de outubro de 2023.

ESPAÑA. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de **Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales**. Disponível em < <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673> >. Acesso em: 26 de abril de 2023.

FONSECA, Jéssica Kaczmarek Marçal Ribeiro. **O Direito À Desconexão Do Teletrabalhador: Uma Investigação Comparada E O Reconhecimento Da Sua Origem Na Classe Dos Direitos Fundamentais**. Centro Universitário Internacional – Uninter Pró-Reitoria De Pós Graduação, Pesquisa E Extensão Programa De Pós-Graduação Stricto Sensu Em Direito

FRANÇA. **Article L2242-17**, de 2022. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039785096/ L>. Acesso em: 25 de abril de 2023.

625

FRANÇA. **Code du travail: textes codifiés et textes annexes**. 35. ed. Paris: Dalloz, 1968. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/ Acesso em: 03 mai. 2023.

GERMANO, Gustavo Carvalho. **Evoluções Tencológicas E O Futuro Do Trabalho**. Repositório PUCSP, 2019.

JANKAVSKI, André (2021, 10 junho). **Maioria aprova o home office, mas há preocupação com excesso de trabalho**. CNN Brasil. <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/maioria-aprova-o-home-office-mas-ha-preocupacao-com-excesso-de-trabalho/>>. Acesso em 02 de outubro de 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39^o ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. MORGENSTERN, Elisa; SANTOS, Dori Luiz Tibre. **A IMPOSIÇÃO DO HOME OFFICE E SUAS CONSEQUÊNCIAS TRABALHISTAS**. Disponível em: <<https://memorialtcccadernograduacao.fae.edu/cadernotcc/article/view/133>>. Acesso em: 27 de abril de 2023.

MARX, Karl. **O Capital**. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2003.

PATTERSON, Pablo Fernandez. **O Direito À Desconexão: Um Panorama Dos Reflexos Sociais Contemporâneos Do Trabalho Sem Fim**. Universidade Católica Do Salvador, 2018.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira, SILVA, Luana Graciana. **O Direito À Desconexão Do Trabalho Francês: Perspectivas De Implementação No Direito Brasileiro.** Direito e Praxis, 2020.

ROCHA, Bruno Augusto Barros; DE SOUSA LIMA, Fernando Rister; WALDMAN, Ricardo Libel. **Mudanças No Papel Do Indivíduo Pós-Revolução Industrial E O Mercado De Trabalho Na Sociedade Da Informação.** Revista Pensamento Jurídico, São Paulo, Brasil, v. 14, n. 1, 2020. Disponível em: <https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/419>. Acesso em 02 de outubro de 2023.

ROMERO, Laura Silva. **Home office Do Início Da Pandemia Aos Dias Atuais.** São Paulo:RUNA, 2022.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial. Tradução de Daniel Moreira Miranda.** São Paulo: Edipro, 2016.

SILVEIRA, Daniel. **Home office bateu recorde no Brasil em 2018, diz IBGE.** G1, São Paulo, 2019. < <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/18/home-office-bateu-recorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml> > . Acesso em 02 de outubro de 2023.