CONECTIVIDADE SEM LIMITES: O DESAFIO DE PROTEGER O DIREITO À DESCONEXÃO NA ERA DIGITAL

UNLIMITED CONNECTIVITY: THE CHALLENGE OF PROTECTING THE RIGHT TO DISCONNECTION IN THE DIGITAL AGE

Fernanda Moreira Campos Pereira[1]
Deivid Araujo do Nascimento[2]
Vanessa Alves Lourenço de Oliveira Candido[3]

RESUMO: Este artigo aborda o direito à desconexão, que é um tema relevante para o Direito do Trabalho, na medida em que há mitigação dos direitos fundamentais, em especial o direito ao lazer, à privacidade, à saúde, à educação, dentre outros, perante o estudo na relação corporativa de *compliance* trabalhista.

PALAVRAS-CHAVE: desconexão; digital; direito social fundamental; direito do trabalho.

ABSTRACT: This paper deals with the right to disconnect, which is a relevant topic for labor law, as there is a mitigation of fundamental rights, especially the right to leisure, privacy, health, education, among others, when studying the corporate labor compliance relationship.

KEYWORDS: disconnection; digital; fundamental social right; labor law.

SUMÁRIO: 1 Era digital, avanços e perigos; 2 Constitucionalismo e transconstitucionalismo pela proteção dos direitos humanos fundamentais sociais; 3 Direito à desconexão; Referências.

1 Era digital, avanços e perigos

A Era Digital é uma realidade nos tempos atuais, não só uma realidade, mas também representa um caminho sem volta para a globalização mundial. Falar da Era Digital é remeter a grandes avanços tecnológicos que trouxeram muitos benefícios mundiais, porém emergem grandes

1 *Mestre em Direito Público pela Unesa. Lattes https://lattes.cnpq.br/0713222339615657. Orcid: https://orcid.org/0009-0001-3399-0990. E-mail: mcpfernanda@gmail.com.*

2 *Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUCRS. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3654644500844069. Orcid: https://orcid.org/0009-0000-0981-5490. E-mail: danascimento.advogado@gmail.com.*

3 *Especialista em Direito Empresarial pela Ucam. Lattes: http://lattes.cnpq.br/6378578751875234. Orcid: https://orcid.org/0009-0004-8275-8356. E-mail: vanessacandido.direito@gmail.com.*

Recebido em: 26/6/2024
Aprovado em: 9/8/2024

preocupações e problemáticas advindas deste avanço não acompanhado pelo direito brasileiro, principalmente no que tange aos direitos dos cidadãos trabalhadores e seus respectivos direitos fundamentais.

Entender a Era Digital é fundamental para uma análise e progressão dentro do ordenamento jurídico em relação ao desenvolvimento de leis que mantenham a aplicabilidade de direitos fundamentais. Tal Era vivida hoje não aconteceu repentinamente, ela vem sendo aplicada e norteada gradativamente.

Neste ínterim, cabe destacar o escritor futurista Alvin Toffler, doutor norte-americano em Letras, Leis e Ciência, que ficou conhecido por suas obras que envolviam tecnologia e comunicações, com viés revolucionário digital. Já em 1970, Toffler levantava a ideia da sociedade digital, em que destacou a evolução da humanidade em três ondas, sendo a primeira a fase da Era Agrícola, a segunda a Era da Revolução Industrial e a terceira a Era da Informação (Peck, 2021, p. 46).

Para Toffler a humanidade evoluiu da agricultura, período de cultivo à terra cuja riqueza era a propriedade, para a Revolução Industrial, com nova nomenclatura para o conceito de riqueza que passa a envolver o capital unido à propriedade e o trabalho, até a fase do advento dos meios de comunicação, iniciada ainda na Era da Revolução Industrial.

A Era da Informação foi homologada com a expansão externa da internet em 1989, apesar de a internet ter sido criada ainda nos anos 1960, no período da Guerra Fria, pelos Estados Unidos, apenas ao final da década de 1980 que ela se popularizou, difundindo para o mundo a tecnologia que antes era utilizada apenas pelo departamento de defesa norte-americano.

A Era da Informação, de Toffler, tem por ênfase a transação econômica embasada em conhecimento e informação, em que foi prevista a transição do analógico para o digital, ou seja, a transição do espaço físico para o tempo virtual, a descentralização da informação.

A Era da Informação também é conhecida como a Terceira Revolução Industrial, e teve seu enriquecimento com o avanço tecnológico, surgindo então a Quarta Revolução Industrial, emersa pelo engenheiro e economista alemão Klaus Martin Schwab, a partir do século XXI, cujo viés passa a ser caracterizado por tecnologias emergentes, que vão além da intervenção humana.

Enquanto a Terceira Revolução Industrial veio seguida de maior flexibilidade e descentralização da informação, estruturas de trabalho e organização social com a utilização da internet e das telecomunicações, emerge a Quarta Revolução Industrial com transformações mais profundas, que envolvem automação mais avançada sem a intermediação humana, como a inteligência

artificial, internet das coisas, computação quântica, impressões 3D, biotecnologia, dentre outras.

Ayla Paixão (2023, p. 56) chama toda esta transformação de Indústria 4.0:

> A Indústria 4.0, a nova fase da Revolução Industrial, destaca-se pela integração intensiva de sistemas de produção através do uso de dados em tempo real. Isso resulta em processos mais eficientes e personalização aprimorada de produtos e serviços, atendendo às demandas específicas dos consumidores. Anteriormente, na terceira revolução industrial, houve a automação dos processos produtivos usando máquinas e robôs. Contudo, a Indústria 4.0 vai além, integrando sistemas inteligentes capazes de realizar a comunicação e tomadas de decisões autônomas, sem intervenção humana.

A partir da Terceira Revolução Industrial, seguida dos avanços com a Quarta, é notório um elemento essencial para a globalização: a velocidade. Neste período, a forma como a informação se propaga é grotesca e consequentemente a aceleração de compartilhamentos de informações descentralizadas surge como um desafio à sobrevivência empresarial, uma vez que esta precisa abraçar tecnologias, produção, governança e *compliance*.

A sobrevivência de uma empresa a tamanho compartilhamento de informações, dados e acelerada produção do negócio ativo não é nada simples, pois exige cada vez mais competitividade, celeridade e produtividade em grande escala.

Gerir todos estes avanços das últimas revoluções industriais, preservando os direitos fundamentais individuais de cada cidadão, passa a ser um desafio para o meio empresarial, o que tem tornado uma problemática o distanciamento entre a globalização e os direitos individuais e fundamentais da humanidade.

Apesar de a Era Digital vir se desenvolvendo de forma gradativa, iniciada em 1970, é nítido o retrocesso do direito junto a este avanço, pois o ordenamento jurídico brasileiro não tem conseguido acompanhar tais evoluções tecnológicas, suas vantagens e desvantagens, frente aos direitos fundamentais já estabelecidos, situação essa agravada após a pandemia da covid-19, devido ao crescente uso tecnológico e mudanças nas rotinas corporativas, que afetaram diretamente seus colaboradores.

Segundo Fernando S. Meirelles (2022), professor titular e fundador do FGVcia da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getulio Vargas (FGV EAESP), houve um avanço considerável do uso de tecnologia durante o período pandêmico:

> Anualmente o FGVcia, divulga um amplo retrato do mercado de Tecnologia de Informação (TI), com resultados

> de estudos e pesquisas do uso de TI nas empresas. Uma amostra significativa de 2.650 médias e grandes empresas, retrata o cenário atual e as tendências desse ambiente, aqui resumidos.
>
> O que mais chamou a atenção na edição de 2022 da Pesquisa foi a confirmação do valor da antecipação da adoção da TI nas empresas: anos de antecipação que ocorreram em meses. Os resultados medidos comprovam uma antecipação do processo de Transformação Digital e Uso da TI nas empresas de 1 a 4 anos.

Apesar da gradatividade da Era Digital, a onda tecnológica teve um avanço avultado no período de pandemia da covid-19 entre os anos de 2020 e 2021, em que se passou a fazer uso demasiado das tecnologias dentro da relação humana, seja na vida privada ou na relação trabalhista, pois ferramentas como *WhatsApp*[4], *Zoom*[5], *Trello*[6], dentre outras, se tornaram aceleradamente conhecidas e utilizadas neste período.

Com a antecipação do avanço tecnológico, novas práticas tecnológicas foram incorporadas à rotina do indivíduo e do trabalhador, pois a sociedade mundial teve que se reinventar para sobrevivência social, emocional e financeira diante dos reflexos e restrições do período pandêmico inesperado, sendo assim incorporadas tecnologias às rotinas da humanidade.

As empresas, para manterem sua existência, tiveram que adaptar a rotina de seus funcionários à realidade tecnológica já iniciada pela humanidade antes da crise pandêmica, porém intensificada durante a covid-19. Empresas despertaram para a Quarta Revolução Industrial, redirecionaram novas rotinas corporativas empresariais, muitas delas transformando seu tempo analógico, descrito por Toffler, em tempo virtual, ou seja, transformação significativa no dia a dia de seus trabalhadores.

Foi a partir da Nova Era digital que empresas brasileiras puderam manter seus negócios e permanecer no mercado econômico, diante de tamanha crise na saúde mundial, que repercutiu diretamente na relação econômica do comércio brasileiro e consequentemente na relação empresa e trabalhador.

Peck (2021, p. 53) sinaliza que este é o papel da tecnologia, frente aos desafios da humanidade:

> A informática nasceu da busca da constante evolução e do auxílio às pessoas em seu trabalho cotidiano – por vezes repetido e cansativo. Dessa forma, a compreensão mais

4 Aplicativo de mensagens instantâneas.

5 Aplicativo de reuniões virtuais.

6 Aplicativo de gestão empresarial virtual.

> comumente adotada da informática é "a ciência que estuda o tratamento automático e racional da informação".

Uma opção para enfrentar o isolamento físico e manter o desenvolvimento empresarial foi a implementação da modalidade de trabalho remoto, também conhecido como teletrabalho, gerando a oportunidade para o trabalhador desenvolver suas funções profissionais de dentro de sua moradia. Novas tecnologias passaram a ser uma realidade dentro da nova rotina trabalhista, mantendo a empresa inserida ao mercado, proporcionando seu crescimento em novas estratégias e consequentemente a sobrevivência financeira do trabalhador, diante de um período crítico de abalo emocional, físico, econômico e profissional.

A praticidade da modalidade de trabalho remoto deu tão certo no meio empresarial que muitas empresas brasileiras permaneceram nessa rotina mesmo após o período pandêmico, pois usufruíram de algumas economias em relação às suas instalações físicas e gastos com transportes de seus funcionários, bem como se depararam com uma maior produtividade de seus colaboradores, sendo esta modalidade regulamentada no ordenamento jurídico brasileiro através da Lei nº 14.442, em 2 de setembro de 2022 – regime de teletrabalho.

É nítida a percepção de que o rápido progresso tecnológico proporcionou, e proporciona, uma maior praticidade à vida humana, devido aos imensuráveis benefícios advindos dele. No entanto, esse avanço acelerado não traz apenas vantagens, mas também desvantagens que impactam os direitos fundamentais dos trabalhadores, tanto em nível nacional quanto internacional.

A tecnologia dentro da relação do trabalho gera a facilidade de o trabalhador estar sempre à disposição da empresa, por exemplo, através da tecnologia das redes sociais e comunicações instantâneas por aplicativos. Isto acarreta uma problemática: o não desligamento do funcionário de suas funções, impedindo uma separação da vida profissional do funcionário com a sua vida privada, retirando, muitas vezes, o período de descanso de qualidade do trabalhador.

Estar sempre ligado às funções tecnológicas proporciona agilidade nas funções, porém, em sua maioria, gera uma interminável continuidade do trabalho, não havendo mais a separação entre o cidadão empregado e o cidadão indivíduo.

Ao olhar por esta vertente é possível enxergar um cenário que viola um direito fundamental garantido pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988:

> Art. 5º [...]
>
> X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (Brasil, 1988).

Neste sentido, há a violação ao direito fundamental à intimidade e à vida privada, pois o uso excessivo de tecnologias impede, muitas vezes, que o trabalhador se desconecte de seu trabalho e viva seu momento de intimidade e de vida privada, havendo um distanciamento do *compliance*[7] trabalhista.

A preocupação com tal direito humano fundamental não advém somente a partir da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, pois, da mesma forma que a Era Digital vem se desenvolvendo ao longo do tempo, ainda no período da Terceira Revolução Industrial, tem-se acarretado mundialmente a mitigação e a descaracterização de direitos fundamentais da humanidade.

Isso ocorre porque, à medida que avanços tecnológicos surgem, maiores vantagens, aberturas e cobranças ressurgem dentro do meio empresarial, cujo foco principal é a obtenção de crescimento financeiro em face de seus negócios em um mercado acirrado e competitivo, e como consequência uma desenfreada mitigação de direitos básicos dos trabalhadores, sendo necessária a elaboração de leis para tal proteção.

Uma grande influência internacional direta e de grande transcendência no ordenamento jurídico brasileiro foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que proclamou a preservação da vida privada de interferências, através da Resolução nº 217-A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas, da qual o Brasil é signatário (Jusbrasil, 2020).

A Declaração surge em um contexto pós-guerra mundial, de consequências desumanas, cujo objetivo era a união dos países na preservação da dignidade humana, com o objetivo de que a situação desastrosa de guerra não viesse a se repetir, havendo o interesse internacional de garantir a dignidade humana.

A empresa brasileira sobrevive de lucro e necessita de um meio colaborativo para movimentação do seu valor ativo, este movimento faz parte de uma engrenagem relacional: empresa e empregado. Ambos devem se aproveitar das facilidades tecnológicas, porém o empregador não pode deixar de se ater que, por mais que haja tecnologias e uma competitividade acirrada no comércio negocial, existe a real e importante necessidade de o meio corporativo seguir regras de *compliance*, um benefício para o bom crescimento empresarial.

Patrícia Peck (2021, p. 43) afirma que a tecnologia deve acompanhar mudanças sociais, porém não deve estar só, deve ser amparada por regulamentações do direito:

---

7 *Compliance* tem por significado estar em conformidade ou integridade a uma determinada regulação, política e/ou procedimento. Porém, de forma prática, "não é sobre lei, mas sim sobre querer seguir as leis" (*apud* Wagatsuma, Cattan, Fernandes, 2020). Padrões de *compliance* são o desejo que uma empresa deve ter em conduzir seus negócios firmados em direitos fundamentais do trabalhador.

> Toda mudança tecnológica é uma mudança social, comportamental, portanto jurídica [...]. O Direito não é, nem deve ser, complexo. Deve ser simples e com alto grau de compreensão das relações sociais, estas sim complexas. Quando a sociedade muda, deve o Direito também mudar, evoluir.

Em síntese, a Era Digital é um período vivido mundialmente desde 1970, Era que se desenvolveu progressivamente e acelerou com a pandemia da covid-19, Era que trouxe grandes avanços, tecnologia e praticidade, porém é possível observar que o desenvolvimento gradativo e, em dado momento acelerado, não foi acompanhado na mesma proporção pelo ordenamento jurídico brasileiro, o que tem deixado lacunas.

Também é perceptível que dentre as lacunas preenchidas por direitos já estabelecidos, como os direitos fundamentais, não têm sido priorizados na existência humana perante a relação empresa, trabalhador e a Era Digital.

2 Constitucionalismo e transconstitucionalismo pela proteção dos direitos humanos fundamentais sociais

A globalização, a revolução tecnológica e a necessidade da interação entre as sociedades nacionais e internacionais, por meio do âmbito mundial, permitem muitas conexões entre as empresas, os indivíduos e os Estados soberanos. A necessidade de estar integrado na rede mundial de computadores, num ambiente virtual e a obrigação de acompanhar a revolução tecnológica trouxeram algumas reflexões para o ambiente das relações trabalhistas.

A expressão financeira adquirida pelas empresas multinacionais, nas condições da globalização, permite identificar empresas, não somente sediadas em alguns países, mas já tendo o porte de transnacionais, ou seja, possibilitando uma percepção da ausência de uma base ou dependência nacional.

Na visão de Raimundo Itamar Lemos Fernandes Júnior (2021, p. 263-273):

> A chamada Indústria 4.0, muito falada na Alemanha, em que o governo tem propalado como projeto levar a produção industrial a uma total independência da obra humana, pretende ter fábricas inteligentes, em um mundo em que os sistemas físicos e virtuais de fabricação cooperam de forma global e flexível, com a personalização de produtos e novos métodos operacionais. O que torna a quarta Revolução Industrial diferente é a fusão de tecnologias e a interação dos domínios físicos, digitais e biológicos – tecnologias digitais interagem com o biológico, por exemplo. Nessa

> revolução, tecnologias emergentes e inovações são difundidas muito mais rápida e amplamente, que nas anteriores. Não se trata apenas de sistemas e máquinas inteligentes e conectados, mas prosseguir em uma direção de ruptura, como resultado de descobertas simultâneas, que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia; das energias renováveis à computação quântica.

O direito ao trabalho, constitucionalmente assegurado, exige do Estado uma atividade positiva, para que a dinâmica entre trabalhador e empregador, ou entre produção e segurança à saúde e vida do trabalhador, seja minimamente resguardada.

O direito constitucional estudado pelo constitucionalismo, seja liberal, social ou democrático, viabilizou o estudo de novos direitos fundamentais, que foram positivados nas constituições de cada Estado soberano. Ocorre que as transformações sociais alçaram conexões sem uma limitação territorial.

O conceito constitucional defendeu uma soberania, mecanismos e interpretações isoladas e até mesmo uma realidade social de uma única nação como fonte de estudo, o que, com o advento da globalização, modificou a ideia constitucional, se aproximando da dinâmica entre Estados soberanos, de uma maneira a se mostrarem interdependentes.

O entrelaçamento das ordens jurídicas diversas, defendido por Marcelo Neves por meio do transconstitucionalismo, viabiliza o estudo de novos direitos fundamentais que se correlacionam entre as nações.

Para Marcelo Neves (2009, p. 10):

> O transconstitucionalismo é o entrelaçamento de ordens jurídicas diversas, tanto estatais como transnacionais, internacionais e supranacionais, em torno dos mesmos problemas de natureza constitucional. Ou seja, problemas de direitos fundamentais e limitação de poder que são discutidos ao mesmo tempo por tribunais de ordens diversas.

Para José Joaquim Gomes Canotilho (1941, p. 695):

> A Constituição não dá resposta a todos os problemas relacionados com as fontes de direito. Como em qualquer sistema dotado de complexidade, existem problemas relacionados com a unidade do sistema jurídico e com a articulação das várias fontes de direito. Em geral, dizia-se e ensinava-se que a Constituição representava o vértice de um sistema de normas construído sob a forma de pirâmide jurídica que, na sua globalidade, formava a ordem jurídica. Este modelo não se tem hoje a virtualidade suficiente para captar o relevo jurídico do direito internacional e do direito comunitário. Não há um vértice com

> uma norma superior; no estalão superior situam-se vários ordenamentos superiores – ordenamento constitucional, ordenamento internacional e ordenamento comunitário – cuja articulação oferece inequívoca dificuldade, sobretudo quando qualquer desses documentos disputa a supremacia normativa ou, pelo menos, a aplicação preferente das suas normas e princípios.

O transconstitucionalismo permite a criação de um conjunto normativo, para ofertar aos cidadãos uma gama de direitos humanos fundamentais e o estudo desses novos direitos evidenciou um campo de observação muito maior do que os iniciais estudos isolados e nacionais do direito constitucional.

Em especial, o direito constitucional social do trabalho conquistou novos ambientes para o desempenho das atividades laborais, podendo ser verificado no âmbito do direito nacional ou internacional. Um trabalhador brasileiro, francês ou de qualquer outra nacionalidade não utiliza somente o espaço físico de suas empresas, companhias ou multinacionais, mas também espaços que transcendem aos Estados nacionais.

Para Souza (2023, p. 67), "a desterritorialização das relações político-sociais e econômicas, com ênfase no surgimento de espaços intermediários que transpassam as fronteiras estatais, origina o que se tem concebido por Transnacionalização".

Ainda para Souza (2023, p. 68):

> Trata-se da construção de um espaço que, ao mesmo tempo em que abrange as relações e interações entre os sujeitos tradicionais, em especial os Estados nação, também atravessa seus próprios limites, conformando fluxos em múltiplas direções locais, subnacionais, supranacionais, até mesmo globais.

Nesse sentido o estudo das relações jurídicas trabalhistas necessita de um envolvimento mundial, para que tanto os Estados, os particulares e as ordens jurídicas possam analisar as abordagens deste novo direito, que se comunica mundialmente.

Por esta análise, o indivíduo que realiza o trabalho em qualquer local do mundo pode estar executando as atividades dentro de casa, no seio familiar ou até mesmo em locais reconhecidos como roteiros de férias. E o tempo para desempenhar tais tarefas laborais também conquistou novas percepções, pois o compromisso com o trabalho se tornou inadiável e duradouro.

Neste caminho, de observação, destaca-se o direito ao tempo, ao lazer e o direito à desconexão do trabalho. Para viabilizar a compreensão da temática, é importante compreender que o tempo é o bem jurídico necessário para reali-

zação de qualquer atividade e consequentemente a base para desenvolvimento de relações interpessoais, desencadeando relações jurídicas.

O tempo alberga as respostas para a humanidade, podendo estas serem eivadas de certezas e outras de frustrações, que não puderam alcançar todas as respostas em tempo hábil a desenvolver, seja uma atividade pessoal, econômica, intelectual ou até mesmo familiar. O direito ao tempo, seja no Brasil ou em qualquer outro local do mundo, é precioso e pressionado com muitas expectativas.

E o tempo, para os trabalhadores, tem sido utilizado, primordialmente, para atender as obrigações e exigências dos contratantes, deixando de lado os intervalos intrajornadas, ou interjornadas e os descansos remunerados, que permitem um repouso, um lazer, um ócio ou até mesmo uma nova capacitação pessoal.

A ausência do tempo livre, nesta pesquisa tratado como o tempo em que o trabalhador está desobrigado do trabalho, traz muitas reflexões e indagações. A ideia de tempo livre traz a reflexão àquele tempo que é utilizado pelo trabalhador, da forma que lhe agrade.

Pode-se dizer que o trabalho pode ser confortável quando se trabalha em uma cadeira com massagem ou se escuta uma música agradável. Uma atividade prazerosa e satisfatória pode ser encontrada em qualquer experiência de vida.

No entanto, o lazer é o tempo livre ou uma atividade satisfatória, ainda que realizada no trabalho?

Para Marcelino (2017, p. 10):

> Assim, qualquer situação poderá se constituir em oportunidade para a prática do lazer, até mesmo o trabalho. Entretanto, tendo em vista o caráter das ocupações profissionais, na sociedade contemporânea pode-se distinguir um componente de obrigação marcante, que faz parte também de outras esferas da vida social. Mesmo quando a pessoa não sente satisfação, muitas vezes é obrigada a desenvolver atividades profissionais.

O conceito é complexo e por esse motivo coaduna o sentido trazido por Joffre Dumazedier (1976, p. 94 *apud* Marcelino, 2017, p. 11)

> [...] conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se ou ainda para desenvolver sua formação desinteressada, sua participação social voluntária, ou sua livre capacidade criadora, após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares ou sociais.

Luiz Otávio Lima Camargo (2017, p. 75) conceitua como sendo

> Um conjunto de atividades gratuitas, prazerosas, voluntárias e liberatórias, centradas em interesses culturais, físicos, manuais, intelectuais, artísticos e associativos, realizadas num tempo livre roubado ou conquistado historicamente sobre a jornada de trabalho profissional e doméstico e que interferem no desenvolvimento pessoal e social dos indivíduos.

Certo é, seja pela atividade satisfatória ou pelo tempo livre gasto da forma mais agradável, ambos baseiam o conceito de lazer e que ele deve ser protegido e observado nas relações jurídicas trabalhistas.

A CRFB/88, no art. 6º, reconhece como direito social o direito a lazer e na seção de desporto, no art. 217, § 3º, determina que "o Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social". A Constituição também, no art. 7º, limitou a jornada de trabalho com intuito de evitar a fadiga do trabalhador.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, assinada em 1948, assegura o direito ao lazer no artigo 24: "Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas" (DUDH, 1948).

O direito ao tempo livre e à realização de atividades agradáveis direcionam o trabalhador para uma vida mais equilibrada e saudável, mitigando a necessidade do direcionamento vital total para o trabalho, permitindo salvaguardar a essência da dignidade da pessoa humana, que protege a saúde física e mental, a convivência familiar e social e liberta o trabalhador das tensões diárias, permitindo uma vida mais feliz.

O Supremo Tribunal Federal, em 16/8/2011, pela relatoria do ministro Celso de Mello no julgamento do Ag. Reg. no Recurso Extraordinário nº 477.554/MG, considerou que o "direito à busca da felicidade é verdadeiro postulado constitucional implícito e expressão de uma ideia-força que deriva do princípio da essencial dignidade da pessoa humana".

Para Nascimento (2009, p. 488):

> O tempo livre permite ao homem o desenvolvimento integral da sua personalidade quando se dedica a outras atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitem convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, prática desportiva, leitura de jornais e revistas, passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria de sua condição social. O lazer atende à necessidade da libertação, de compensação às tensões da vida contemporânea e é uma resposta à

> violência que se instaurou na sociedade, ao isolamento, à necessidade do ser humano para encontrar-se consigo e com o próximo, sendo essas, entre outras, as causas que levam a legislação a disciplinar a duração do trabalho e os descansos obrigatórios.

É importante registrar quão digno é ter um trabalho, possuir uma atividade a ser desenvolvida e receber em contraprestação uma remuneração adequada para o próprio sustento, porém a fadiga excessiva, o consumo sem limite, um acúmulo desmedido são sustentados por uma atividade laborativa exaustiva e sem fim.

Os indivíduos naturalizaram o trabalho extremo, e muitos se esqueceram das relações sociais, até mesmo o cuidado com o seio familiar. Concederam ao trabalho o primeiro lugar de importância de suas vidas e escravizaram as próprias vidas com a expectativa pelo futuro e o anseio pelo novo e instantâneo que a revolução tecnológica atrai.

Para Bauman (2009, p. 166):

> Na era dos celulares, *laptops* e *palmtops*, não há desculpa para estar temporariamente fora de alcance, seja do local de trabalho ou da família – dos deveres do trabalho ou das obrigações familiares. Estar constantemente à disposição de sócios e chefes, assim como de amigos e membros da família, torna-se não apenas uma possibilidade, mas um dever e também um impulso interior. O lar de um inglês talvez ainda seja seu castelo, mas suas muralhas são porosas e não têm isolamento acústico.

Diante dos pontos trazidos acima, é importante considerar o direito à desconexão ao trabalho, com intuito de equilibrar a atividade laboral e proteger direitos sensíveis ao trabalhador, como a saúde física e mental, a intimidade e a privacidade, que por congregar vida pessoal e profissional, num mesmo interregno de tempo, impede a proteção digna do trabalhador.

3 Direito à desconexão

O direito à desconexão é um tema relevante, e que traz um ineditismo quando aplicado à Era Digital, por trazer uma reflexão sobre as influências dessa Era ao direito, que cada trabalhador possui ao se desconectar e se reconectar a tantas possibilidades fora do ambiente de trabalho.

Tanto na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, quanto na Consolidação das Leis do Trabalho, o direito à desconexão não está explícito, mas sim implícito dentro do art. 1º, inciso III, juntamente com o art. 5º, inciso X, ambos da CRFB/88 e o art. 58 da CLT.

Embora a Carta Magna do Brasil, a qual também é chamada de Constituição Cidadã, traga o art. 6º sobre os direitos sociais e o art. 7º sobre os direitos trabalhistas, é no art. 1º, inciso III, que aborda a dignidade da pessoa humana juntamente com o art. 5º, inciso X, onde traz o cuidado da Constituição com o direito à intimidade e à vida privada como sendo direitos invioláveis.

No mesmo sentido, o art. 58 da CLT traz a duração do trabalho não excedente a 8 (oito) horas diárias, salvo exceções. Embora ainda não exista uma lei específica que aborde e regulamente o tema do direito à desconexão, esse direito permanece implícito tanto na CRFB/88 quanto na CLT.

O direito é composto pela Constituição de 1988, pelas leis complementares e ordinárias, pelas medidas provisórias e pelas resoluções, mas, em contrapartida, o direito não é somente feito por leis, mas também abrange os costumes e o desenvolvimento da sociedade como pessoas que se modificam ao longo do tempo de acordo com as diversas transformações dentro de um país.

Como o direito também é formado pelos costumes, cabe ressaltar que antigamente o trabalho sem limites tinha uma visão positiva para o trabalhador frente à sociedade, pois tal trabalhador era tido como o único provedor e deveria trabalhar o quanto fosse para não deixar faltar nada para a sua família, porém hoje existem limites impostos para que não haja mais uma cultura de produtividade sem descanso.

Cabe destacar que o objetivo dessa mudança frente ao tempo não é fazer com que a sociedade tenha pessoas que não trabalham, mas sim pessoas saudáveis que trabalham e respeitam os limites físicos e mentais.

Dito isso, o direito à desconexão é o momento que o trabalhador tem para se desconectar do ambiente de trabalho e se reconectar às inúmeras possibilidades na sua vida privada.

Para Dornelles e Marders (2018, p. 18-19):

> [...] Garantir aos trabalhadores o direito de estarem desconectados do trabalho implica em assegurar-lhes o respeito aos direitos fundamentais individuais e sociais, o que contribuirá para o alcance da dignidade da pessoa.

Antigamente era muito normal fazer serão[8], tanto que diversos trabalhadores tinham o pensamento de que quanto mais serão se fizesse, mais ganhariam ao final do mês, pois era de forma remunerada, e tal trabalho extra gerava um aumento muito grande no salário se comparado ao salário-base.

8 Continuação laboral após a jornada normal de trabalho em uma empresa.

O serão ou hora extra são modalidades de trabalho além da regular jornada. As empresas utilizaram desta modalidade para evitar novas contratações. Desta forma, a legislação trabalhista regulou o adicional de hora extra como forma de punição econômica para as empresas.

É importante ressalvar que o adicional tem a característica de punição e não incentivo para os contratantes. Caso a empresa descumpra isso e imponha que o funcionário fique mais tempo, ela deve pagar o valor da hora extra, normalmente acrescida de 50%, porém isso não é o tecnicamente mais saudável para o empregado.

O correto seria a empresa contratar mais funcionários para que ninguém precise trabalhar além do permitido em lei. Porém, caso a empresa não respeite, existe a opção do pagamento em dinheiro ou em banco de horas.

Com a entrada das mulheres no mercado de trabalho e tendo-se a possibilidade de ter uma outra renda dentro da família, a responsabilidade financeira foi compartilhada, fazendo com que a renda *per capita* familiar aumentasse e com isso não precisasse ter uma cultura tão forte de produtividade sem limites de descanso.

A CRFB/88 trouxe uma inovação e criou vários direitos que anteriormente não existiam, sendo por isso conhecida como Constituição Cidadã, pois concedeu direitos aos cidadãos e, na matéria trabalhista, regulamentou alguns direitos já explícitos na CLT, trazendo em seu texto o art. 7º, em que aborda os direitos dos trabalhadores.

Há e sempre houve uma preocupação em regulamentar o direito do trabalhador, e, atualmente, o direito à desconexão é um tema de suma importância na esfera trabalhista, pois desperta na sociedade o sentimento de que descansar também faz parte do trabalho.

Uma analogia para o presente artigo seria pensar na vida como a área de trabalho de um computador, onde o direito à desconexão é uma pasta na área de trabalho. No mesmo sentido, existem outras inúmeras possibilidades além do trabalho em outras pastas na área de trabalho, como a pasta do lazer, pasta da saúde, pasta da educação, pasta familiar, entre outras.

Quando o trabalhador inicia a sua jornada de trabalho, ele clica e entra na pasta chamada trabalho, onde permanece durante 8 (oito) horas diárias e depois fecha a pasta, ou seja, se desconecta e fica na área de trabalho, onde terá inúmeras outras possibilidades para se reconectar.

O trabalhador pode clicar e entrar na pasta chamada família, ou seja, conectar-se à outra possibilidade além do trabalho, onde irá ter um momento familiar com seu cônjuge, filhos e demais pessoas. Porém, se esse trabalhador

recebe uma ligação ou uma mensagem do trabalho, ele irá ter que minimizar a pasta família, se desconectar daquele momento e se reconectar à pasta chamada trabalho, a qual já estava fechada.

Com isso, a pasta família foi deixada de lado, tudo por não haver uma cultura de proteção dentro das empresas sobre o direito à desconexão. Sair do trabalho após a sua jornada não quer dizer que de fato houve tal desconexão, pois, para haver, precisa que determinada pasta não seja aberta até o outro dia, respeitando o intervalo interjornada de 11 horas.

Dito isso, essa analogia reflete a vida de um trabalhador que, ao sair do trabalho, não tem garantido o seu direito à desconexão e muitas vezes tem suas outras áreas da vida pausadas por conta do trabalho. Não pode haver a cultura da produtividade sem limites, sem limites de jornada e com abalo físico e mental.

Para Lee, McCann e Messenger (2009, p. 149):

> [...] Preservar a saúde do trabalhador e a segurança do local de trabalho é o mais fundamental dos objetivos subjacentes às políticas de duração do trabalho e tem sido, desde o início, um dos propósitos centrais das medidas que tratam das jornadas longas.

Há inúmeras possibilidades fora do ambiente de trabalho e que devem ser respeitadas como o lazer, a saúde e a educação, garantidos no art. 6º da CRFB/88. Tais possibilidades não podem ser interrompidas para que o trabalhador se reconecte ao trabalho fora do horário de sua jornada.

Os direitos sociais garantidos na CRFB/88 foram elencados no art. 6º como uma preocupação do legislador em respeitar e garantir direitos básicos, que determina que todos tenham acesso a tais direitos, inclusive os trabalhadores quando se reconectam a inúmeras áreas de suas vidas, gerando um bom reflexo no cotidiano, reflexo esse que pode ser modificado de acordo com atitudes de empregados e empregadores, lutando por um ambiente de trabalho saudável, de acordo com as mudanças impostas dentro da sociedade atual.

Os aspectos socioeconômicos de cada trabalhador são levados em conta a partir de suas experiências frente à sociedade, juntando fatores econômicos, sociais, educativos, trabalhistas, dentre outros. Uma pessoa é moldada junto à sociedade a partir de sua vivência frente a situações cotidianas, juntamente com as mudanças impostas na sociedade dentro do país.

Quando uma pessoa entende que a cultura da produtividade sem limites não é mais bem vista na sociedade atual e demonstra interesse na mudança, essa mesma pessoa começa a perceber as alterações socioeconômicas em sua vida, pois, impondo limites ao horário de trabalho, tal pessoa poderá experimentar mudanças sociais e econômicas em razão da desconexão do trabalho.

Os exemplos são: melhorar a educação após o ingresso em uma universidade, melhorar a saúde mental, pois foram respeitados os limites de descanso e inúmeras outras vivências que podem ser modificadas em melhoria da própria sociedade, como uma sociedade que trabalha, mas também descansa e se reconecta a outras possibilidades na vida.

Dentre todos os direitos e garantias fundamentais que estão explícitos na CRFB/88 em diversos artigos, os direitos individuais e coletivos estão no art. 5º, especialmente no inciso X, quando se menciona sobre os direitos invioláveis, dentre eles a intimidade e a vida privada, os quais respaldam e garantem que cada trabalhador tenha o seu direito à desconexão resguardado, possibilitando que a intimidade de cada trabalhador seja respeitada, juntamente com a vida privada.

A intimidade de cada trabalhador é o momento em que essa pessoa se conecta a tantas possibilidades fora do ambiente de trabalho, seja um encontro, uma festa, uma confraternização familiar, entre outras coisas. No mesmo sentido, a vida privada está ligada à intimidade, pois é na vida privada de cada trabalhador que a intimidade é estabelecida.

Mas, então, se a intimidade e a vida privada são invioláveis, por que o direito à desconexão ao trabalho não é respeitado? Cabe ressaltar que essa inviolabilidade parte da Carta Magna do Brasil, então não se pode tolerar que tais direitos fundamentais sejam violados fora do ambiente de trabalho.

Uma péssima cultura se intensificou com a Era Digital, ou seja, atualmente é forte a ideia da disponibilidade de tempo total do trabalhador para a empresa, onde a quebra desta cultura pelo trabalhador o torna dispensável.

Sair no horário? Isso é coisa de quem não quer trabalhar e não quer ter um futuro na empresa. Essa era, e é, a frase que muitos gerentes, chamados de gestores, utilizavam e utilizam para fazer com que os trabalhadores não queiram pleitear o direito à desconexão, valendo-se de uma percepção equivocada de que o trabalhador "não veste a camisa da empresa"[9].

Não quer vestir a camisa da empresa, não quer trabalhar, é uma pessoa preguiçosa, não quer ter um futuro na empresa, não almeja crescimento, são algumas das muitas frases que são utilizadas para tentar convencer o funcionário que a produtividade deve vir em primeiro lugar do que o direito à desconexão.

Há uma conectividade entre o direito à desconexão e os direitos fundamentais, pois quando os direitos fundamentais são desrespeitados, o direito à desconexão também é.

Quando um trabalhador tem a sua vida privada violada e o seu lazer desrespeitado por um gestor que liga em pleno domingo no almoço familiar

9 O empregado que não segue as diretrizes da empresa.

para tirar uma dúvida com o trabalhador e pedir que ele faça um favor, o direito à desconexão também estará sendo violado e isso é inaceitável.

Os empregadores devem entender que o direito à desconexão não é inimigo da empresa, pelo contrário, um trabalhador que tem o seu descanso totalmente respeitado tende a produzir mais e consecutivamente gerar mais resultado para a empresa. Resultado muitas vezes quer dizer lucro.

Então, no pensamento de muitos empregadores, conceder o direito total ao descanso para os trabalhadores significa perder dinheiro pelo tempo em que não há produtividade.

Um trabalhador cansado depois de trabalhar oito horas diárias e muitas vezes mais duas horas extras não tem condições físicas e nem psicológicas de produzir com qualidade, qualidade essa a ponto de gerar lucro para a empresa. Descanso também é sinal de lucro.

Atualmente, muito se fala em *compliance*, que é uma forma de a empresa estar adequada a todas as leis e normas do direito brasileiro, prevenindo o desrespeito a tais ordenamentos e fazendo com que gere uma cultura de organização empresarial. Dessa forma, as políticas empresariais, ou seja, o *compliance*, são uma forma de mitigar a violação ao direito à desconexão.

Se uma empresa tem um bom advogado trabalhista e/ou empresarial que oriente sobre os direitos de cada trabalhador juntamente com o direito a se desconectar do ambiente de trabalho, essas empresas poderão promover medidas eficazes para que tais direitos sejam respeitados e a produtividade aumente.

Como se pode observar:

> Segundo o estudo, conduzido pela organização sem fins lucrativos 4 Day Week Global entre junho e novembro de 2022, entre os maiores benefícios está o bem-estar dos funcionários. Os dados mostram que 39% dos profissionais relataram menos estresse e 71% tinham níveis reduzidos de esgotamento ao final do teste. Os níveis de ansiedade e fadiga e os problemas de sono diminuíram e a saúde mental e física melhorou.
>
> [...]
>
> A avaliação final do projeto mostra que a receita das empresas permaneceu estável durante o período de seis meses, com aumento médio de 1,4%, ponderado pelo tamanho da empresa. Quando comparado a igual período de anos anteriores, o crescimento de receita foi de 35%, em média (VocêRH, 2023, s/p.).

A questão é utilizar as ferramentas que se têm em mãos para poder fazer com que o ambiente de trabalho fique agradável a todos os trabalhadores. As empresas não podem ter uma cultura de egoísmo, de pensar somente em si, mas sim ter uma cultura de que dar o primeiro passo para a mudança é necessário. A mudança vem de cima, com o presidente, gestores, até atingir todos os setores empresariais.

Muitas empresas hoje em dia têm maneiras de fazer com que inclusive o direito à desconexão seja desrespeitado no horário intrajornada. Muitos trabalhadores não conseguem tirar o horário para almoçar ou para jantar, visto a cultura errônea da empresa de que descansar enquanto tem trabalho na mesa é errado, mesmo que o trabalhador esteja dentro do seu tempo de descanso garantido por lei.

Embora haja uma evolução frente ao cotidiano trabalhista pelas novas tecnologias inseridas no ambiente de trabalho, em contrapartida não se pode esquecer dos limites que devem ser respeitados, limites esses de jornada de trabalho. Não adianta ter evolução da Era Digital com trabalhadores sobrecarregados.

Isso não quer dizer que a evolução da Era Digital na esfera trabalhista seja ruim, pelo contrário, é algo que veio para agregar, como aplicativos de mensagens e novos *e-mails*, mas tudo deve estar respeitando a individualidade de cada trabalhador em seu momento fora do ambiente empresarial.

Por fim, a Era Digital não é inimiga do direito à desconexão. A Era Digital veio para somar e contribuir em todas as áreas do direito, inclusive na esfera trabalhista, gerando mais celeridade organizacional e levando o valor ativo das empresas em lugares anteriormente não alcançáveis. Contudo, o respeito aos limites de cada trabalhador é também respeitar o limite do ser humano individual, que é um direito constitucional.

Referências

BAUMAN, Zygmunt. *A arte da vida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2009.

BRASIL. *Constituição da República Federativa de 1988*, Brasília, DF, Senado Federal, 1988, disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20 jun. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ag. Reg. no Recurso Extraordinário 477.554/MG*. Relator: Ministro Celso de Melo, julgado em 16 de ago. 2011. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE477554ementa.pdf. Acesso em: 21 jun. 2024.

CAMARGO, Luiz Otávio Lima. *O que é lazer*. Brasiliense, 2017. E-book.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da Constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 1941.

DORNELLES, Letícia; MARDERS, Fernanda. O direito à desconexão do trabalho: um direito humano fundamental. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, ano IX, n. 89, p. 16-27, 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179990/2020_dornelles_leticia_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 jun. 2024.

FERNANDES JÚNIOR, Raimundo Itamar Lemos. *A quarta revolução industrial e o futuro do direito do trabalho*. *In*: GOES, Gisele Santos Fernandes; MARANHÃO, Ney; LEAL, Pastora do Socorro Teixeira. *Direitos humanos e relações trabalhistas*: estudo em homenagem à professora Rosita de Nazaré Sidrim Nassar. São Paulo: LTr, 2021.

LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. *Duração do trabalho em todo o mundo*. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilobrasilia/documents/publication/wcms_229714.pdf. Acesso em: 21 jun. 2024.

LIMA, Cíntia Rosa Pereira de; PEROLI, Kelvin. *Direito digital*: *compliance*, regulação e governança. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2019.

MAMEDE, Gladston. *Empresa e atuação empresarial*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MARCELINO, Nelson Carvalho. *Lazer e educação*. Campinas: Papirus, 2017.

MEIRELLES, Fernando S. *Panorama do uso de TI no Brasil – 2022*. Disponível em https://portal.fgv.br/artigos/panorama-uso-ti-brasil-2022. Acessado em: 23 jun. 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NEVES, Marcelo. *Transconstitucionalismo*. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. 1948. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos. Acesso em: 20 jun. 2024.

PAIXÃO, Ayla. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: UICLAP, 2023.

PINHEIRO, Patrícia Peck. *Direito digital*. 7. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021.

SOUZA, Marcelo Adriam de. Direito transnacional e suas manifestações. A pandemia de covid-19 e a questão do passaporte sanitário: promoção ou ameaça à cidadania? *Revista Brasileira de Direito Internacional*, v. 8, n. 2, fev. 2023.

VOCÊRH. Semana de 4 dias de trabalho é aprovada em teste no Reino Unido. *Abril*, [s. l.], 6 maio 2023. Disponível em: https://vocerh.abril.com.br/futurodotrabalho/semana-de-4-dias-de-trabalho-e-aprovada/. Acesso em: 25 jun. 2024.

WAGATSUMA, Adriana Tocchet; CATTAN, Karina Nigri; FERNANDES, Luciana Miliauskas. *Guia prático de compliance.* Departamento de *Compliance* – Independência e Autonomia. Organização Isabel Franco. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

Como citar este texto:
PEREIRA, Fernanda Moreira Campos; NASCIMENTO, Deivid Araujo do; CANDIDO, Vanessa Alves Lourenço de Oliveira. Conectividade sem limites: o desafio de proteger o direito à desconexão na era digital. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 139-157, jul./set. 2024.