

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE DE DIREITO

**O DIREITO À DESCONEXÃO:  
CONSIDERAÇÕES SOBRE HORA EXTRA E SOBREAVISO COMO  
TÉCNICAS DE INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO**

**NÚBIA DE ALMEIDA SOUSA**

**RIO DE JANEIRO**

**2018.1**

**NÚBIA DE ALMEIDA SOUSA**

**O DIREITO À DESCONEXÃO:  
CONSIDERAÇÕES SOBRE HORA EXTRA E SOBREAVISO COMO  
TÉCNICAS DE INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Patrícia Garcia dos Santos**.

**RIO DE JANEIRO**

**2018.1**

### CIP - Catalogação na Publicação

d 719d de Almeida Sousa , Núbia  
O DIREITO À DESCONEXÃO: CONSIDERAÇÕES SOBRE HORA  
EXTRA E SOBREAVISO COMO TÉCNICAS DE INTENSIFICAÇÃO  
DO TRABALHO / Núbia de Almeida Sousa . -- Rio de  
Janeiro, 2018.  
62 f.

Orientador: Patricia Garcia dos Santos.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade  
de Direito, Bacharel em Direito, 2018.

1. Saúde do Trabalhador; Jornada; Intensificação  
do Trabalho. . I. Garcia dos Santos, Patricia,  
orient. II. Título.

**NÚBIA DE ALMEIDA SOUSA**

**O DIREITO À DESCONEXÃO:  
CONSIDERAÇÕES SOBRE HORA EXTRA E SOBREAVISO COMO  
TÉCNICAS DE INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Patrícia Garcia dos Santos**.

Data da Aprovação: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_.

Banca Examinadora:

\_\_\_\_\_

Orientadora

\_\_\_\_\_

Membro da Banca

\_\_\_\_\_

Membro da Banca

**RIO DE JANEIRO**

**2018.1**

## **RESUMO**

Trata-se de trabalho monográfico que visa analisar os principais debates acerca do direito à desconexão no âmbito do direito do trabalho, sobretudo, à luz dos atuais precedentes e doutrinas desenvolvidas em torno da temática. Nesse sentido, preliminarmente, tratar-se-á de examinar o contexto sociológico e jurídico do tempo de trabalho na contemporaneidade, sob a ótica dos institutos da hora extra e sobreaviso. Ainda, verificar-se-á como tais institutos atuam como técnicas de intensificação da do trabalho, ante a flexibilização da jornada para atender os interesses do mercado e do empregador. O presente trabalho tem por objetivo, portanto, averiguar a aplicação de alguns institutos legais vigentes no ordenamento jurídico brasileiro, aplicáveis ao Direito à Desconexão na seara das relações trabalhistas. Ao final, este estudo enfrentará o debate sobre a necessidade de uma legislação específica sobre o tema.

**Palavras-chave:** Saúde do Trabalhador; Jornada; Intensificação do Trabalho.

## **ABSTRACT**

The present paper aims to analyse the main debates on the right to disconnect in scope of labour law, towards not only court cases but also the doctrine about this subject. In this regard, initially, the paper will analyse the sociological and legal context of worktime in the modern society, from the point of overtime hour and also under the on-call regime. Also, this work verifies how such institutes act as ways to intensify the worktime, attending to the relaxation of workday and the interests of employers and market. Thus, this paper aims to find out the application of some of the legal institutes of the brazilian legal order, which can be applicable to the right of disconnect in regard of the working relations. Finally, this study faces the debate related to the necessity of a specific law on the subject.

**Keywords:** Health of workers; working day; intensification of labour.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
PRIMEIRO CAPÍTULO: O TEMPO DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE	
1.1 A relação entre o tempo e o trabalho.....	12
1.2 A Flexibilização do tempo de trabalho.....	19
1.3 A importância da limitação da jornada de trabalho.....	25
SEGUNDO CAPÍTULO: O DIREITO À DESCONEXÃO	
2.1 O que é o Direito à Desconexão? .....	31
2.2 Princípios do Direito à Desconexão.....	35
2.3 O protagonismo da França na regulamentação do Direito à Desconexão.....	40
2.4 A proteção do Direito à Desconexão no âmbito Lei nº 13.467 de 2017.....	43
TERCEIRO CAPÍTULO: TÉCNICAS DE INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO	
3.1 A questão do sobreaviso na era digital.....	46
3.2. A hora extra e o Direito à Desconexão.....	50
3.3 O sobreaviso e a hora extra como técnicas de intensificação do trabalho.....	53
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	58
REFERÊNCIAS.....	61

## INTRODUÇÃO

A introdução de novos instrumentos tecnológicos no ambiente de trabalho modificou a relação cotidiana do homem com o seu ambiente laboral, uma vez que lhe foi permitida a possibilidade de conexão permanente com o trabalho, mesmo em momentos destinados ao contato com a família, com o lazer, saúde e entre outros conceitos.

Neste contexto, torna-se necessária a construção de uma nova análise sobre a necessidade de regulamentação do direito à desconexão, considerando que a introdução de novas tecnologias coloca em xeque os principais direitos e garantias dos trabalhadores.

Com o surgimento de celulares, computadores, bips, *palms*, entre outros aparelhos, tornou-se mais fácil o controle do empregado pelo empregador e mais difícil daquele não permanecer sobre a sua ingerência, solicitação ou contato.

Nota-se, assim, que a tecnologia que anteriormente surgiu com o objetivo de diminuir custos de produção e facilitar a vida do homem é a mesma que atualmente tem contribuído para a precarização das relações de emprego na sociedade contemporânea.

Percebe-se, portanto, que a introdução da tecnologia não deveria significar a diminuição de direitos fundamentais, mas sim o aprimoramento de novos mecanismos para substituir modelos já superados por outros mais modernos, adaptáveis ao momento presente, considerando que não é mais possível ignorar as forças do avanço tecnológico.

Assim, buscar-se-á com o presente trabalho compreender as diferentes perspectivas do referido tema, por meio de uma análise crítica, visando a construção



de uma nova reflexão acerca das possíveis consequências da introdução das novas tecnologias nas relações de emprego.

Neste contexto, a área do direito se apresenta como um rico espaço de reflexão sobre os conceitos de tempo e flexibilidade no mercado de trabalho, assim como quais as possíveis consequências do uso de novas tecnologias na relação laboral.

Ante a pluralidade do referido tema, observa-se, ainda, que não há homogeneidade na aplicação destes conceitos nas relações de emprego modernas, conforme análise de diversos textos sobre o assunto apontando os mais variados posicionamentos de autores como Richard Sennett, Sadi Dal Rosso, Arnaldo Süssekind, Jorge Luiz Souto Maior, Mauricio Godinho Delgado, José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva, Vólia Bomfim Cassar, Eduardo Souza Braga entre outros.

Desta forma, partindo da premissa que as novas conexões influenciam em questões sobre o controle de jornada, regime de sobreaviso, dignidade e saúde do trabalhador, faz-se necessária uma reavaliação acerca das normas laborais que regulamentam ou não tais relações, uma vez que é através deste canal que o fenômeno do direito à desconexão será discutido, pretendendo-se, assim, a construção de uma nova percepção sobre os efeitos colaterais decorrentes do excesso à conexão nas relações de emprego contemporâneas.

De um lado, tem-se o discurso neoliberal impulsionado pela globalização, o qual pretende suprir ou relativizar os direitos que garantem a proteção do empregado nas relações de labor, almejando a redução de custos da produção, para competir com outras empresas em escala global.

De outro, a classe dos trabalhadores, que buscam por condições mais dignas de trabalho, visando garantir a dignidade da pessoa humana por meio do respeito ao direito à desconexão, amparado pelos direitos fundamentais, pelos direitos

humanos, pelo princípio da dignidade humana e, de modo mais estrito pelo art. 5º, inciso X, e art. 6º, ambos da Constituição de 1988.

Desta forma, torna-se pertinente o tema do presente trabalho que, de plano, analisará as opiniões de diferentes autores acerca do direito à desconexão nas relações de emprego, considerando a realidade do intenso avanço dos meios de comunicação.

Assim, buscar-se-á compreender quais as consequências jurídicas decorrentes da introdução de novas tecnologias nas relações de emprego, uma vez que a CLT deve ser compreendida à luz da época de sua edição, ou seja, em 1943, quando os meios de comunicação eram completamente rudimentares no Brasil. Oposto ao que ocorre atualmente, uma vez que é possível que o trabalhador tenha certa mobilidade e, ainda assim, seja prontamente contatado pela empresa, por meio de WhatsApp, e-mail e outros recursos tecnológicos.

Resta, portanto, justificada a pertinência temática do presente trabalho que, analisará as opiniões dos mais diferentes autores acerca do direito à desconexão nas relações de emprego na sociedade contemporânea, para, ao fim, expor conclusão própria.

Para cumprir essa tarefa, a monografia foi sistematizada em três capítulos. O primeiro abordará o tema do tempo de trabalho, sua correlação com o fenômeno global da flexibilização, bem como questões sobre a importância da limitação da jornada ante a introdução de novas tecnologias no mercado de trabalho.

O segundo capítulo girará em torno da busca pela compreensão do que é o Direito à Desconexão, mediante análise dos conceitos, princípios, bem como do estudo comparativo com a legislação francesa, ademais se verificará a matéria do Direito à Desconexão no âmbito da Reforma Trabalhista de 2017.

Por fim, o terceiro capítulo analisará os institutos da hora extra e sobreaviso como técnicas de intensificação do trabalho, sob a ótica do Direito à Desconexão na contemporaneidade.

## **PRIMEIRO CAPÍTULO: O TEMPO DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE**

### **1.1 A relação entre o tempo e o trabalho**

A jornada de trabalho se caracteriza primordialmente pelas horas em que o trabalhador encontra-se à disposição do empregador. Isto é, entende-se por jornada de trabalho aquele tempo que o empregado que atua sob o regime da CLT, permanecendo à disposição do empregador, seja produzindo ou aguardando ordens.

No entanto, com o avanço tecnológico, verifica-se que o próprio conceito de tempo sofreu significativas modificações, uma vez que a introdução de novas ferramentas possibilitou uma maior aproximação do homem com o seu ambiente de trabalho, alterando, assim, a própria estrutura do tempo métrico<sup>1</sup> que o trabalhador, de fato desenvolve, interligado aos meios de produção.

Se antes a jornada rotineira, linear e burocratizada permitia certa estabilidade e garantia de frutos futuros, atualmente observa-se que tal organização vem sendo rechaçada pela sociedade moderna nos mais diversos setores. Isso porque, ao atacar a burocracia que paralisa o desenvolvimento e, ao enfatizar o risco, tem-se a falsa sensação de que tal flexibilidade aumente a possibilidade do trabalhador moldar sua vida conforme lhe convém.

Contudo, conforme restará demonstrado, tal premissa é controvertida, pois a atual ordem autorizadora da flexibilização do tempo de trabalho, que, teoricamente, deveria aumentar o poderio de decisão do trabalhador quanto a sua jornada, é a mesma ordem que impõe novos meios de controle pelo empregador.

---

<sup>1</sup> Unidade de medida utilizada no Sistema Taylorista para determinar o ritmo de trabalho no processo de produção. SENNETT, Richard, 1943. A corrosão do caráter. Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo/ Richard Sennett; tradução Marcos Santarrita. – 14ª Ed. – Rio de Janeiro: Record, 2009. p. 48.

Desse modo, vê-se, que, no capitalismo moderno, as novas maneiras de organizar o tempo de trabalho estão influenciando a vida do homem, tendo em vista a supervalorização de conceitos como a agilidade, flexibilidade e impaciência no mercado de trabalho.

O termo “*responsiveness*”<sup>2</sup> que vem do inglês e se caracteriza pela capacidade de uma máquina ou sistema se ajustar rapidamente a condições externas repentinamente alteradas, como velocidade, carga ou temperatura, e retomar a operação estável sem atrasos indevidos nunca esteve tão em alta.

O vocábulo foi introduzido principalmente no mundo corporativo, mas é possível observar sua utilidade em diversos seguimentos de produção, como nas áreas de finanças, telefonia, comunicação, construção civil e outros, ele se traduz, essencialmente, pela capacidade de resposta rápida e satisfatória aos desígnios avassaladores do capitalismo, mesclando, de certo modo, o caráter dos empregados às qualidades das máquinas, desqualificando, portando, a condição humana dos trabalhadores.

Mas para chegar ao cenário atual, faz-se necessário dar um mergulho na história, para que se possa compreender como a sociedade moderna vem ressignificando o próprio conceito de tempo da jornada trabalho, ante a introdução de novos recursos tecnológicos nos atuais meios de produção.

No século XIX o capitalismo passou diversas intempéries nas bolsas de valores, com investimentos empresariais insanos. Tais inconsistências ofereciam pouca segurança para as pessoas. Assim, após a Segunda Guerra Mundial, esse desarranjo foi colocado de certa maneira em ordem nas economias mais avançadas por meio da criação de sindicatos, garantias assistencialistas e empresas de grande escala, que se ajustaram e produziram um período de certa estabilidade no mercado de trabalho.

---

<sup>2</sup> Disponível em: <<http://www.dictionary.com/browse/responsiveness>>. Acesso em: 21 de março de 2018.

Todavia, esse período de solidez foi contestado por um novo regime. As empresas buscaram acabar com as políticas de burocracia, tornando-se organizações mais niveladas e flexíveis. Assim, ao invés de organizações no estilo pirâmide, com plano de carreira previsível, têm-se hoje administrações que visam organizações no formato rede. Conforme esclarece Richard Sennett: “As arrumações tipo redes pesam menos sobre os pés”<sup>3</sup>.

Assim, após uma análise mais aprofundada, verifica-se que o processo da flexibilização diz respeito ao fortalecimento do Toyotismo, modelo de produção criado após a Segunda Guerra Mundial no Japão e concretamente implantado nos anos 70, se caracterizando pela produção fragmentada, o qual é predominante nos países capitalistas industrializados do mundo, uma vez que o referido modelo de produção não encontra mais as antigas barreiras geográficas em razão do avanço tecnológico.

Nesse modelo, além da descentralização do espaço industrial, o controle do processo produtivo é mais simples e dinâmico, estruturado para atender exclusivamente os interesses do mercado consumidor, com a produção sob demanda, sem formação de estoques. Tal situação gera a necessidade de fragmentação da produção em si e não apenas a fragmentação de suas etapas.

No que se refere ao mundo do trabalho, conforme assinala Eduardo Souza Braga<sup>4</sup>:

“O trabalhador, nesse sistema, geralmente é regulado por tarefas diárias, sem a existência de mapas de produção previamente delimitados, em uma marcante alienação em relação ao produto ou à atividade. Ainda que mais especializado, o trabalhador não consegue deter “as rédeas” do processo produtivo, justamente por conta da circunstância de que esse processo sempre se apresenta segmentado e abstrato”.

---

<sup>3</sup> SENNETT, Richard, 1943. A corrosão do caráter. Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo/ Richard Sennett; tradução Marcos Santarrita. – 14ª Ed. – Rio de Janeiro: Record, 2009. p. 23.

<sup>4</sup> BRAGA, Eduardo Souza Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador / Eduardo Souza Braga. – Franca : [s.n.], 2015.p.73.

Verifica-se, portanto, que a introdução do referido sistema passou a carecer de um trabalhador especializado, mas, ao mesmo tempo, polivalente, isto é, capaz de atuar em mais de uma etapa do processo produtivo ou, ainda que adstrito a uma só etapa, apto a corresponder a um desejo de produtividade bem maior que a de um operário da indústria fordista. As novas técnicas de produção, baseadas em alta tecnologia, passaram a impor, com mais intensidade, a velocidade de todo o processo produtivo.

Nota-se, dessa forma, que a polivalência exigida do empregado não foi concebida no toyotismo para libertar o trabalhador, mas para garantir a continuidade e o ritmo da produção em um ambiente laboral mais complexo e exigente.

Nesse momento, o uso do computador enquanto principal ferramenta de trabalho foi um divisor de águas, tendo em vista que foi a partir da sua introdução que os meios de comunicação ganharam mais velocidade, o que, conseqüentemente, desencadeou em aumento nas exigências por maior produção no mercado.

Tal aumento das exigências de produção na sociedade contemporânea conduziu ao que Sadi Dal Rosso chamou de “intensidade de trabalho”.

Partindo dessa premissa, o autor esclarece que o trabalho é a transformação da natureza realizada pelo homem se utilizando para isso de instrumentos a seu dispor e seguindo um plano intelectual. Assim, quando um projeto mental se concretiza na prática, as pessoas que atuam em determinada atividade gastam um volume variável de suas energias, sejam elas psíquicas ou físicas.

Ao analisar as relações de trabalho na sociedade contemporânea, ele verifica como se dá o aumento dessa intensidade, considerando o trabalhador em sua totalidade enquanto pessoa humana e não apenas enquanto parte, isto é, força física, capacidade intelectual ou emocional.

Assim, em seu livro “Mais Trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea”, aduz que:

“A ideia de que todo ato de trabalho envolve gasto de energia e, portanto, exige esforço do trabalhador, está na raiz da noção de intensidade. O trabalhador pode gastar mais ou menos as suas energias, mas sempre gasta alguma coisa. A intensidade tem a ver com a maneira como é realizado o ato de trabalhar”.<sup>5</sup>

Compreende-se, portanto, que intensidade se traduz como o grau de dispêndio de energia executado pelo trabalhador na atividade concreta, seja ela material ou intelectual.

Nesse sentido, o autor assinala, ainda, importante reflexão sobre necessidade de se concentrar o conceito de intensidade sobre a pessoa do trabalhador ou sobre o coletivo de trabalhadores e não sobre os componentes do trabalho que tem a capacidade de alterar resultados, como no caso das ferramentas tecnológicas, pois não se trata de examinar o desempenho da máquina ou qualquer outro artifício, mas o desempenho do sujeito.

Desse modo, esclarece que:

“A intensidade é, portanto, mais que esforço físico, pois envolve todas as capacidades do trabalhador, seja as de seu corpo, a acuidade em de sua mente, a efetividade despendida ou seus saberes adquiridos através do tempo ou transmitido pelo processo de socialização.”<sup>6</sup>

Verifica-se, portanto, que antes de qualquer análise sobre a influência das novas tecnologias no ambiente de trabalho propriamente dita, é necessário diferenciar a energia laborativa dispensada pelo homem, da energia de trabalho produzida pela máquina, para que se possa compreender, de fato, como se devolve o processo de intensificação na atualidade.

---

<sup>5</sup> DAL ROSSO, Sadi, 1946 – Mais Trabalho!: a intensificação do labor na sociedade contemporânea / Sadi Dal Rosso. - São Paulo: Boitempo, 2008.p. 20.

<sup>6</sup> Ibidem, p.21.



Segundo o autor, no capitalismo contemporâneo, o fenômeno da intensidade de trabalho está voltado para os resultados. Assim, ressalta que a intensificação do trabalho ocorre quando se percebe maior gasto de energia do trabalhador nas suas atividades habituais.

Ocorre que, quando há certa manipulação do grau de intensidade de trabalho, o objetivo é aumentar a produção quantitativa ou melhorar a qualidade dos resultados do trabalho despendido.

Assim, tanto no modo capitalista de produção, como no modo escravista e servil, o controle dessa intensidade de trabalho sai do controle do trabalhador e é, integralmente ou em parte, controlado pelo empregador.

Nota-se, portanto, que não é mais o trabalhador que decide livremente sobre as condições de trabalho que estará sujeito, bem como qual o grau de dedicação deve ter que dispensar na atividade exercida. Portanto, quando ocorre o ato de compra e venda da força de trabalho, é o empregador que decidirá como será utilizada a força de trabalho e não mais o empregado, considerando a sua natureza agora de mercadoria.

Constata-se, desse modo, que no trabalho assalariado, a determinação do referido grau de intensidade é transferida no ato de compra e venda da força de trabalho. A partir desse momento, é o empregador que ditará como o trabalho será realizado pelo trabalhador e, mais importante, qual o grau de intensidade da atividade.

Mas para se evitar qualquer equívoco, preliminarmente, é necessário fazer uma simples distinção entre intensidade de trabalho e produtividade. Segundo Sadi Dal Rosso, a produtividade é um conceito nascido da economia, mas a sua principal diferença com o conceito de intensidade se dá pela forma como cada meio atinge determinados resultados, isto é, quando os resultados decorrem de avanços efetuados tão-somente nos meios materiais em que o trabalho é efetuado, trata-se de aumento da produtividade. Todavia, quando os avanços tecnológicos exigem maior desgaste ou envolvimento do

trabalhador, como no caso do uso de e-mails, WhatsApp, celulares e outros, tem-se o aumento da intensidade.

Mas qual é a importância de fazer tal diferenciação entre intensidade e produtividade? A principal delas é identificar qual o fator em comum dos casos de aumento da intensidade em um mesmo período de tempo em que a atividade é realizada, bem como verificar como ocorre esse aumento das exigências das empresas na atualidade e quais os efeitos prejudiciais à saúde dos empregados, seja no âmbito do trabalho material (físico), ou imaterial (intelectual).

Toda atividade exercida, desde as sociedades pré-industriais até os dias de hoje, exige a participação da inteligência, da cultura adquirida pelo trabalhador. Contudo, a sociedade moderna apresenta algumas peculiaridades, principalmente em razão do aprofundamento da divisão social do trabalho e do emprego de equipamentos de comunicação e armazenamento de informações.

Hoje, muito mais que em épocas anteriores, as atividades passaram incorporar tecnologias de informática, de comunicação, e de automação, ocupando, conseqüentemente, muito mais a dimensão de atividades que envolvem o conhecimento, isto é, a imaterialidade da força de trabalho.

Segundo Sadi Dal Rosso, mesmo as atividades da indústria mais tradicionais, foram transformadas na revolução tecnológica, incorporando grande fatia de atividades consideradas imateriais.

Nesse compasso, assim como a Revolução Industrial repercutiu sobre a classe trabalhadora, dando início à classe operária industrial, a Revolução Informática, gerou uma classe de trabalhadores imateriais intensificados, concentrados nas atividades de serviço, tais como as financeiras, bancárias, de saúde, telecomunicações, educação, cultura, esporte, lazer e outros serviços de natureza imaterial.

Noutro giro, além das intensas cobranças por maiores e melhores resultados, observa-se que atualmente é exigido, também, certo envolvimento do trabalhador que extravasam as obrigações diárias dentro da jornada de trabalho.

Ainda conforme o autor:

“Os serviços com base na imaterialidade marcam diferenças significativas em relação ao trabalho industrial pelo fato de demandarem mais intensamente as capacidades intelectuais, afetivas, ou aprendizados culturais herdadas ou transmitidos, o cuidado individual ou coletivo”.<sup>7</sup>.

Nota-se, desta maneira, que na atualidade, os setores que fazem mais apelo à inteligência, à capacidade de representação cultural e à capacidade de relacionamento, nos mais diversos setores, surgiram com a revolução informática.

Neste contexto, verifica-se que a transição da materialidade (aspecto físico) para a imaterialidade (aspecto intelectual) do trabalho está gerando inúmeras consequências na vida dos empregados, pois, as atividades apoiadas por computadores fixos ou portáteis, telefones celulares e afins tendem a romper com o padrão do tempo de trabalho com o tempo de não-trabalho, isto é, as fronteiras que antes existiam em razão da inexistência de aparato tecnológico, hoje ficaram mais ilegíveis e o tempo de trabalho invade, patentemente, o tempo de não-trabalho, atingindo a vida do sujeito na contemporaneidade.

É nesta conjuntura entre a invasão do tempo de trabalho para o tempo de não-trabalho, que encontramos o fenômeno da flexibilização da jornada de trabalho.

## **1.2 A Flexibilização do tempo de trabalho**

---

<sup>7</sup> DAL ROSSO, Sadi, 1946 – Mais Trabalho! : a intensificação do labor na sociedade contemporânea / Sadi Dal Rosso. - São Paulo: Boitempo, 2008.p. 33.

Como se sabe, a sociedade contemporânea tem passado período de transição, tal fenômeno se dá pelo que o sociólogo e filósofo polonês Zygmunt Bauman denominou de “passagem da fase ‘sólida’ da modernidade para ‘líquida’”<sup>8</sup>.

Tal passagem diz respeito à condição em que as organizações sociais (estruturas que limitam as escolhas individuais, instituições que asseguram a repetição de rotina, padrões de comportamento aceitável) não sustentam a sua própria forma por muito tempo.

Nesse sentido, o autor faz uma intrigante observação sobre os laços inter-humanos, que antes teciam uma rede de segurança digna de amplo e contínuo investimento de tempo e esforço, mas, que, atualmente, têm se tornado cada vez mais frágeis e reconhecidamente temporários. Assim, aduz que a exposição dos indivíduos aos caprichos dos mercados de mão-de-obra e mercadoria suscitam a divisão, a fragmentação e não a unidade.

Ademais, o autor esclarece, ainda, que tal exposição incentiva atitudes competitivas, de modo a reduzir a colaboração e o trabalho em equipe à condição de estratégias temporários, que precisam ser suspensos ou concluídos.

Na sua obra *Tempo Líquido*, aduz que:

“A sociedade é cada vez mais vista como uma “rede” em vez de uma estrutura (para não se falar em totalidade sólida): ela é percebida e encarada como uma matriz de conexões e desconexões aleatórias e de um volume essencialmente infinito de permutações possíveis”<sup>9</sup>.

Se antes o trabalho rotinizado era considerado característica central dos sistemas de produção, de modo a garantir o máximo de eficiência e, conseqüentemente, aumento da lucratividade, atualmente verifica-se que estamos em uma linha divisória no que concerne a questão da rotina.

---

<sup>8</sup> BAUMAN, Zygmunt, 1925 – *Tempo Líquidos*/ Zygmunt Bauman ; tradução Carlos Alberto Medeiros. – Rio de Janeiro : Jorge Zahar Ed. 2007. p. 5.

<sup>9</sup> *Ibidem*, p. 9.

Segundo o autor Richard Sennett “a nova linguagem da flexibilidade sugere que a rotina está morrendo nos setores dinâmicos da economia”<sup>10</sup>.

Percebe-se, portanto, que hoje o homem vive em um contexto em que a responsabilidade pela resolução de circunstâncias voláteis e constantemente instáveis tornou-se habilidade fundamental para sua permanência no mercado. Assim, a principal virtude aclamada atualmente não se concentra mais na obediência e conformidade às regras, mas sim a capacidade de flexibilidade, isto é, a prontidão em mudar rapidamente de estilo, sempre na busca por uma oportunidade mais de acordo com a sua disponibilidade do que com as próprias preferências em si.

Mas para compreender melhor o fenômeno da flexibilização da jornada de trabalho na contemporaneidade, é necessário retornar a sua origem de sua história.

Conhecido na língua inglesa desde o século XV, o termo “flexibilidade” diz respeito à capacidade de ceder e se recuperar. Isto é, no caso da jornada de trabalho, quer dizer a capacidade de adaptação, de adequação.

Neste contexto, as novas regras trazidas pela reforma trabalhista apresentam profunda ligação com o que Bauman chamou de tempos líquidos. Isso porque a jornada de trabalho, antes regularizada de forma mais fechada e estável, limitando o período em que o trabalhador permanecia à disposição da empresa, foi reconfigurada para satisfazer, primeiramente, as severas exigências do mercado.

Assim, verifica-se, que a flexibilização da jornada de trabalho na atualidade permite sincronizar a jornada de trabalho com o tempo de produção, para satisfazer assim, os interesses da empresa e não do trabalhador.

---

<sup>10</sup> SENNETT, Richard, 1943. A corrosão do caráter. Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo/ Richard Sennett; tradução Marcos Santarrita. – 14ª Ed. – Rio de Janeiro: Record, 2009. p. 50.

No Brasil, a inovação legal mais significativa nesse sentido foi a introdução da Lei 9.601/98, por meio da alteração do art. 59 da CLT, a qual deu origem ao Banco de Horas e, posteriormente, a liberação dos trabalhos aos domingos. Percebe-se, dessa forma, que limitação da jornada regulamentada pelo direito do trabalho, também foi atingida pelo movimento contemporâneo da flexibilidade, da liquidez, do tempo fragmentado, se contrapondo as antigas estruturas de organização que regiam as relações de trabalho, principalmente no se refere ao tempo de jornada.

A partir da aprovação do Banco de Horas, o tempo além da jornada estabelecida na CLT, passou a dispensar o acréscimo salarial, desde que houvesse acordo ou convenção coletiva determinando que a compensação ocorresse no período máximo de 120 dias.

Ocorre que a nova regulação instituiu vantagens para o empregado, sem, contudo, apresentar contraposta para a classe trabalhadora, considerando que não foi permitido ao empregado a possibilidade de recusa do referido sistema, bem como sequer foram definidas as condições para a devida compensação da hora extraordinária laborada.

Em síntese, segundo Maurício Godinho Delgado, o artigo 59 da CLT fixou indisfarçável marco diferenciador na evolução sóciojurídica do regime compensatório no país, por eliminar, principalmente, a reciprocidade de vantagens que a clássica figura equilibradamente sempre propiciara às partes contratuais<sup>11</sup>.

Outra mudança legal da flexibilização da jornada de trabalho no Brasil, diz respeito à permissão de trabalho aos domingos para a classe varejista, introduzida pelo artigo 6º da MP 1.539-34, de 7 de agosto de 1997, reeditada pela Lei 10.101 de 2000, a qual passou a exigir, pelo menos, que uma vez por mês o repouso coincidissem com os domingos.

---

<sup>11</sup> DELGADO, Maurício Godinho. A jornada de trabalho no Direito do Trabalho Brasileiro. Belo Horizonte: UFMG, 2002. p. 931.

Além das referidas alterações relativas à flexibilização da jornada de trabalho no Brasil, é possível verificar que a regulamentação da extensão da jornada para ampliar a mais valia é prática adotada também em outros países, como no Japão, que estendeu recentemente a jornada de 9 horas para 10 horas diárias e a semana de trabalho de 48 para 52 horas de trabalho.

No mesmo sentido, outro exemplo é a Espanha. Lá, segundo José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva<sup>12</sup> havia um limite de nove horas diárias de trabalho efetivo, “como um limite de ordem pública e indisponível pelas partes”, que deveria ser respeitado por toda negociação coletiva. Ocorre que a Lei n. 11/1994 fez desaparecer tal limite, de modo que, a partir deste momento, “a referência das nove horas ordinárias de trabalho efetivo já não tem um caráter de ordem pública”. Portanto, hoje são as partes, em atenção ao princípio da autonomia da vontade, individual ou coletiva, que determinam a duração da jornada de trabalho, conforme o art. 34 do ET – Estatuto dos Trabalhadores.

Verifica-se, assim, que a flexibilização é um processo global, pois além das novas medidas legais que autorizam o aumento ou fragmentação da jornada, percebe-se também, que há um aumento no processo de intensificação das tarefas realizadas diariamente.

Parafraseando Sadi Dal Rosso, até aquelas atividades consideradas mais estáveis, estão sofrendo com o aumento da intensidade.

Percebe-se, portanto, que a total disponibilidade aliada à submissão do empregado aos mais diversificados horários de trabalho, bem como a

---

<sup>12</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 42, 2013. p. 9. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103778/2013\\_silva\\_jose\\_flexibilizacao\\_jornada.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103778/2013_silva_jose_flexibilizacao_jornada.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em 11/06/2018.

obrigatoriedade de conexão contínua por meio dos meios de comunicação, em verdade, estão estabelecendo uma nova forma de poder e controle do empregador sobre o empregado, sob o argumento transversal e equivocado da liberdade e autonomia.

Ademais, observa-se, ainda, que hoje há uma experimentação das organizações com diversos horários para se compreender como a repartição ou diminuição da jornada em um dia para se compensar em outro contribui para o crescimento dos resultados das empresas.

Segundo Richard Sennett:

“As organizações flexíveis hoje estão fazendo experiências com vários horários no chamado ‘flexitempo’. Em vez de turnos fixos, que não mudam de mês para mês, o dia de trabalho é um mosaico de pessoas trabalhando em horários diferentes, muitas vezes individualizados, totalmente à mercê do empregador”.<sup>13</sup>

Nesse sentido, o autor aponta o exemplo da atual possibilidade do trabalho em casa, assinalando que, por mais que a atividade aconteça dentro do domicílio dos empregados, eles continuam sob rígido controle, tendo em vista que os empregadores criaram diversos mecanismos de supervisão desse tipo e jornada.

Assim, o autor esclarece que:

“Exige-se que as pessoas que as pessoas liguem regularmente para o escritório, ou usam-se controles de intra-rede para monitorar o trabalho dos ausentes, os e-mails são frequentemente abertos pelos supervisores. Poucas organizações que montam esquemas de flexitempo dizem aos seus trabalhadores: “Aqui está a tarefa; faça-a como quiser, contanto que seja feita”.<sup>14</sup>

Verifica-se, desse modo, que tanto o controle da jornada de trabalho, bem como o tempo de vida do trabalhador continua, notadamente, nas mãos do empregador, só que hoje por outras vias.

---

<sup>13</sup> SENNETT, Richard, 1993. A corrosão do caráter. Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo/ Richard Sennett; tradução Marcos Santarrita. – 14ª Ed. – Rio de Janeiro: Record, 2009. p. 66.

<sup>14</sup> Ibidem, p. 68.



Conforme Patrícia Garcia dos Santos:

“Os computadores modernos, os programas de softwares exercem um controle implacável sobre o trabalho cotidiano, por meio de um prosaico sistema de pontuação, que pode servir como subterfúgio para avaliação de desempenho e remuneração por produtividade, quando não ameaça a perda de emprego. A informática permitiu melhorar aquilo que o cronometro realizava, sem cumprir a promessa de libertar o homem ampliando seu tempo livre”.<sup>15</sup>

Percebe-se, portanto, que neste regime o trabalhador apenas controla o local de trabalho, mas não se apropria do processo em si, pois os novos aparatos tecnológicos apenas substituíram uma forma de submissão antiga, por uma forma mais moderna, agora conectada ao computador, celulares e outros recursos tecnológicos.

O trabalho é, portanto, fisicamente diluído e o poder de controle sobre o empregado reforçado. “Trabalhar em casa é a ilha última do novo regime”.<sup>16</sup>

Conclui-se, assim, que vivemos na era da jaula de ferro da informática, pois o tempo não foi liberado, apenas ganhou novos tipos de contornos.

### **1.3 A importância da limitação da jornada de trabalho**

A limitação da jornada de trabalho é um tema de grande relevância no cotidiano trabalhista. Por isso, é necessário entender qual a sua importância, bem como as consequências de eventuais violações ao tempo em que o empregado não deveria ficar à disposição do empregador, seja de maneira virtual ou presencial.

Não é de hoje que o excesso de tempo de trabalho é considerado o responsável pelo surgimento de doenças no seguimento juslaboral. Desde a

<sup>15</sup> GARCIA DOS SANTOS, Patrícia. A Reconfiguração da Relação de Emprego no Século XX: Reflexões sobre a subordinação, o salário e jornada de trabalho/Patrícia Garcia dos Santos, UFF/Programa de pós graduação da UFF / Programa de Pós Graduação em Sociologia e Direito, 2013. Tese (Doutorado em Ciências Jurídicas e Sociais) – Universidade Federal Fluminense, 2013.

<sup>16</sup> SENNETT, Richard, 1943. A corrosão do caráter. Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo/ Richard Sennett; tradução Marcos Santarrita. – 14ª Ed. – Rio de Janeiro: Record, 2009. p. 68.

antiguidade, a medição do trabalho de trabalho prestado a outrem levou em consideração a extensão da jornada que é destinada à outra pessoa. Por essa razão que a análise do tempo apresenta grande relevância para o Direito do Trabalho.

Segundo José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva:

“É possível sustentar que o tempo de trabalho, mais precisamente sua limitação pela normativa estatal, é parte inseparável da própria gênese do Direito do Trabalho. Daí porque ainda hoje os dois temas fundamentais desta disciplina são o salário e a limitação do tempo de trabalho, assim como o era no surgimento das primeiras normas que procuraram estabelecer limites à obtenção do lucro empresarial.”<sup>17</sup>

Partindo dessa premissa, o autor ressalta o trabalhador não deixa de ser pessoa quando entrega parte de seu tempo de vida ao empregador, pois o empregado vende a sua força de trabalho, física e/ou intelectual, não perdendo, portanto, sua condição humana.

Ocorre que, em muitos casos, a dignidade do trabalhador é violada, principalmente em virtude do poder do empregador, que se sente na posse do tempo integral de vida do empregado, isto é, se vale do seu poder econômico para usurpar o tempo de não-trabalho do empregado.

Segundo Patrícia Garcia dos Santos “[...] é inquestionável que as duas medidas de (prolongamento e intensidade) atuam em consonância para ampliar as possibilidades de exploração do indivíduo que trabalha, se apropriando ao máximo de seu tempo de vida”<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 42, 2013. p. 128. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103778/2013\\_silva\\_jose\\_flexibilizacao\\_jornada.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103778/2013_silva_jose_flexibilizacao_jornada.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em 11/06/20187.

<sup>18</sup> GARCIA DOS SANTOS, Patrícia. A Reconfiguração da Relação de Emprego no Século XX: Reflexões sobre a subordinação, o salário e jornada de trabalho/Patrícia Garcia dos Santos, UFF/Programa de pós graduação da UFF / Programa de Pós Graduação em Sociologia e Direito, 2013. Tese (Doutorado em Ciências Jurídicas e Sociais) – Universidade Federal Fluminense, 2013.

Por muito tempo na história da humanidade não houve limites específicos às jornadas de trabalho, haja vista que por muitos séculos sua delimitação era regida pelo mecanismo das “leis naturais”. Foi somente no começo do Séc. XX que os estudos científicos demonstraram a necessidade de instituição de descansos e de tempo livre para a preservação dos direitos fundamentais do trabalhador.

Segundo o doutrinador Arnaldo Süssekind<sup>19</sup>, os fundamentos para a “limitação do tempo de trabalho” são:

- a) de natureza biológica, pois visa combater os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço;
- b) de caráter social, pois possibilita ao trabalhador viver, como ser humano, na coletividade à qual pertence, gozando dos prazeres materiais e espirituais criados pela civilização, entregando-se à prática de atividades recreativas, culturais ou físicas, aprimorando seus conhecimentos e convivendo, enfim, com sua família;
- c) de índole econômica, pois restringe o desemprego e acarreta, pelo combate à fadiga, um rendimento superior na execução do trabalho.

Verifica-se, portanto, que a limitação da jornada possui direta ligação com a saúde do trabalhador, abrangendo aspectos que vão além da devida contraprestação pelo tempo de trabalho, diz respeito à proteção da dignidade do homem, enquanto ser vivo.

Sobre a importância da limitação da jornada, Eduardo Souza Braga aduz:

“A separação entre vida profissional e pessoal, alcançada através da limitação da jornada de trabalho, é requisito imprescindível para que o trabalhador possa ter acesso a bens culturais, a se elevar intelectual e espiritualmente. Além disso, essa separação tem a importante função de permitir que o operário tenha adequadas condições de se dedicar a seus familiares e amigos, circunstância indispensável para a sua identificação social.”<sup>20</sup>

No mesmo sentido, parafraseando José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva, se não há o descanso necessário para a recuperação da fadiga, tal situação pode se

---

<sup>19</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Instituições de Direito do Trabalho. v. 2, 16. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1996, p. 774.

<sup>20</sup> BRAGA, Eduardo Souza. Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador / Eduardo Souza Braga. – Franca : [s.n.], 2015.p.110.

converte em fadiga crônica, o que pode gerar doenças que conduzem a incapacidade ou inclusive a morte.

É neste momento que o excesso de tempo de trabalho pode contribuir para o surgimento de doenças ocupacionais, bem como de acidentes do trabalho, o que, em situações mais extremas, pode levar à morte do trabalhador.

Nesse diapasão, oportuno ressaltar que não é somente a fadiga muscular causada por extensas jornadas que desencadeiam problemas de saúde, tem-se também a fadiga psicológica, que pode causar transtornos como a Síndrome de Burnout<sup>21</sup>, também conhecida como “Síndrome do Esgotamento Profissional”, causada pela exaustão no ambiente de trabalho, gerando terríveis consequências para o organismo humano.

Outro ponto fundamental da importância de limitação temporal da jornada de trabalho, diz respeito ao aspecto moral, tendo em vista que o trabalhador tem o direito de desfrutar de uma vida pessoal, fora da vida profissional, na qual possa cumprir sua função social, desenvolvendo-se intelectual, moral e fisicamente.

Todavia, para se analisar os efeitos da jornada de trabalho excessiva se contrapondo aos direitos fundamentais dos trabalhadores, mormente do direito à saúde e a desconexão, deve-se levar em consideração dois aspectos já mencionados da ordenação do tempo de trabalho, quais sejam: o aspecto quantitativo, que se referente à duração da jornada (quantidade de tempo de trabalho), bem como o aspecto qualitativo, que diz respeito à distribuição da jornada ao longo do dia, da semana, do mês ou do ano.

---

<sup>21</sup> O termo "Burnout", de origem inglesa, designa algo que deixou de funcionar por exaustão de energia. Pode-se dizer que o termo descreve uma síndrome com características associadas, que representam uma resposta aos estressores laborais crônicos. Segundo Maslach e Goldberg, trata-se de um conjunto de sintomas caracterizado por sinais de exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização profissional em decorrência de uma má adaptação do indivíduo a um trabalho prolongado, altamente estressante e com grande carga tensional. LOPES, Francinara Pereira Lopes e PÊGO, Delcir Rodrigues. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. Disponível em: <<http://www.rbmt.org.br/details/46/pt-BR/sindrome-de-burnout>> Acesso em: 25/05/2018.

Atualmente, com a possibilidade de flexibilização, percebe-se que a vertente qualitativa vem adquirindo cada vez maior importância, não sendo mais suficiente a tradicional classificação do tempo de trabalho em jornada ordinária, horas extraordinárias e jornadas especiais. Igualmente, a intensificação do trabalho, teorizada por Sadi Dal Rosso, a qual envolve o aspecto qualitativo, implica em uma maior extração de mais-valia, principalmente nos setores da indústria, dos serviços e nas instituições financeiras, causando aumento no número de doenças ocupacionais.

Vê-se, portanto, que tanto o aspecto quantitativo como o qualitativo (distribuição irregular da jornada e aumento da produtividade) são importantes na proteção da limitação do tempo de trabalho, de modo a evitar doenças e, em casos mais extremos, mortes por excesso de trabalho.

Não obstante, oportuno destacar o posicionamento de Jorge Luiz Souto Maior<sup>22</sup>, o qual aduz que o ato de não-trabalho não diz respeito ao ato de deixar completamente de trabalhar, mas sim trabalhar até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, levando em consideração a possibilidade real de se deixar de trabalhar concretamente, isto é, de forma real, principalmente em virtude das características do mundo moderno marcado pela elegibilidade do avanço da tecnologia.

Nesse sentido, o autor assinala, ainda, que não trata também de depreciar a o avanço tecnológico, mas buscar que a tecnologia esteja a serviço do homem e contra ele. Pois, como se sabe, ela é hoje a maior responsável por fornecer à sociedade meios mais confortáveis de se viver, todavia, se não for utilizada forma responsável, pode provocar desajustes na ordem social.

Verifica-se, portanto, que sem os limites de uma verdadeira responsabilidade, que, frisa-se, devem ser impostos pelo estado e não pelo mercado, a

---

<sup>22</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em <trt15.jus.br/escola\_da\_magistratura/Rev23Art17.pdf>. Acesso em: 28/05/2018.

tecnologia que deveria criar conforto é a mesma que gera caos e permite, na maioria das vezes, abusos por parte dos empregadores.

Por fim, conforme estabelece o artigo 7º, incisos XIII e XIV, a limitação da jornada deve ser respeitada, tendo em vista que se trata de um direito constitucional, devendo ser assegurado sem quaisquer distinções. Conclui-se, portanto, que o objetivo maior do direito do trabalho não é que trabalhador fique mais rico após passar por longas jornadas de labor, mas que essas jornadas sequer existam, ocorrendo apenas de forma eventual e extraordinária, de modo a garantir o respeito à dignidade, à saúde e ao tempo de vida do trabalhador.

## SEGUNDO CAPÍTULO: O DIREITO À DESCONEXÃO

Neste segundo capítulo, procurar-se-á apurar o conceito, bem com os princípios que regem o direito à desconexão. Na medida em que os institutos do Direito à Desconexão forem sendo analisados à luz do direito do trabalho, far-se-á também uma análise de precedentes relevantes nesse segmento.

Por oportuno, destaca-se que, muito embora já exista material a cerca da definição do Direito à Desconexão, cumpre notar que este capítulo não abarcará a análise de todos esses institutos. Nesse sentido, frisa-se que a presente investigação está voltada para as questões dos conceitos e princípios, análise sobre a última alteração na legislação francesa referente ao Direito à Desconexão e, por fim, considerações acerca do direito à desconexão no contexto da Lei 13.467/17, ante o desenfreado avanço da “Terceira Revolução Industrial”<sup>23</sup>.

### 2.1. O que é o Direito à Desconexão?

No ordenamento jurídico, vê-se a definição do Direito à Desconexão na Constituição Federal de 1988, notadamente, no artigo 7º, incisos XIII:

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

---

<sup>23</sup> Expressão preferida por José Augusto Rodrigues Pinto (Tratado de Direito Material do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007, p. 32), pois o fenômeno tecnológico fez em pouco tempo com que a mão de obra novamente migrasse entre setores da economia. Assim como ocorrido na (Primeira) Revolução Industrial, quando a principal forma de trabalho deslocou-se do campo (setor primário) para a indústria (setor secundário), agora a mão de obra deixaria a indústria para ser absorvida pelo setor de serviços. O autor enfatiza que a tecnologia atual já estaria expulsando o trabalhador do setor terciário para um “quaternário”, “comandado pelo conhecimento”. Disponível em: < <http://www.institutocesarinjunior.org.br/revista%20vol%2039.pdf>>. Acesso em 17/06/2018.

No mesmo sentido, parafraseando Vólia Bomfim Cassar, no livro *Direito do Trabalho*<sup>24</sup>, o Direito à Desconexão se refere ao direito do trabalhador a se afastar completamente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, assim como seu ambiente domiciliar contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado.

Outrossim, os juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região Valdete Souto Severo e Almiro Eduardo de Almeida publicaram o livro *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*, no qual assinalam que:

“No que diz respeito aos direitos à limitação da jornada e à desconexão do trabalho o projeto é claro: o trabalho é direito fundamental social contido no art. 6º da Constituição. O direito a trabalhar não exclui, porém, o direito ao descanso, ao lazer, ao convívio familiar e social – enfim, o direito ao não trabalho”.<sup>25</sup>

Aduzem, ainda que:

“As facilidades de comunicação experimentadas no final do século passado e que constituem “marca registrada” deste novo século acabaram por impedir o verdadeiro exercício do direito fundamental à desconexão e, com isso, comprometem a higidez física e mental do trabalhador. O assunto, portanto, está intimamente relacionado à tecnologia, mas a ela não se resume. Não há dúvida de que a possibilidade de conversar em tempo real com alguém que esteja do outro lado do mundo, e bem assim a capacidade dos aparelhos celulares de receber mensagens o tempo todo, são elementos que põem em evidência a necessidade de descanso e lazer”.<sup>26</sup>

Já para Magno Luiz Barbosa, no artigo “O Trabalho, o Avanço Tecnológico e o Direito do Trabalhador à Desconexão”, publicado no livro “Temas Contemporâneos de Direito Empresarial do Trabalho”, o Direito à Desconexão:

“É simplesmente o direito de o empregado estar efetivamente desconectado de seu trabalho, livre das obrigações funcionais que muitas vezes acompanham o obreiro nos momentos que deveriam ser de descanso, estudo ou de convívio familiar. [...] O certo é que o ser social tem que se adequar ao que é imposto pela sociedade, sendo que atualmente ocorre um fenômeno extremamente sensível, em que o

---

<sup>24</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 12. ed. Rio de Janeiro: Método, 2016.

<sup>25</sup> ALMEIDA, Almiro Eduardo de Almeida; SEVERO, Valdete Souto. *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. São Paulo: LTr, 2014. p. 12.

<sup>26</sup> *Ibidem*, p. 46.



indivíduo, empregado ou empregador, deverá equalizar o tempo de trabalho e o tempo de efetivo descanso, antes que se instale o caos social, com o adoecimento global da sociedade laborativa, diante da competitividade e da cobrança presentes na sociedade moderna.”<sup>27</sup>.

Já segundo Rafael Neves Harff:

“O Direito à Desconexão, para além de uma limitação de jornada, objetiva que o empregado **não** permaneça à disposição do empregador 24 horas por dia, o que é possível com a utilização dos atuais meios de comunicação. Ressalta-se que, conforme já visto, o “período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens” é considerado como tempo de efetivo serviço (artigo 4º da CLT)”<sup>28</sup>. (Grifou-se)

O Autor ressalta ainda que:

“O Direito à Desconexão consiste, portanto, no direito do empregado de, fora de sua jornada de trabalho, poder dedicar-se às suas atividades pessoais, familiares, outras atividades de seu interesse e ao ócio, enfim, todas as demais atividades não relacionadas ao seu trabalho. É a liberdade de usar o seu tempo de vida livremente, da forma que entender mais conveniente, sem estar, de qualquer maneira, vinculado às suas atividades laborais neste período. Em outras palavras, é o direito de não trabalhar fora de seu horário de trabalho, bem como estar livre da preocupação de ter interrompidos os seus períodos de intervalos e férias”<sup>29</sup>.

No que tange à jurisprudência, ainda que minoritariamente, o judiciário já vem dando sinais de reconhecimento quanto ao possível Direito à Desconexão, senão, veja-se o posicionamento recente do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região sobre o tema:

“HORAS EXTRAS. ADICIONAL DE SOBREVISO. DIREITO À DESCONEXÃO. Em que pese o artigo 244 da CLT referir-se à categoria dos ferroviários, quanto ao adicional de sobreaviso, nada impede a sua aplicação a empregados que exercem outras atividades, por analogia, ainda mais que se trata de norma de proteção à saúde e hígidez do empregado. Nestes termos, inclusive, a súmula nº 428 do c. TST. A qualquer cidadão é garantido o direito constitucional ao lazer, ao descanso, sendo este imprescindível inclusive para a hígidez física e mental de qualquer ser humano. Assim, manter o trabalhador conectado ao

<sup>27</sup> BARBOSA, Magno Luiz. O trabalho, o avanço tecnológico e o Direito do Trabalhador à desconexão. Temas contemporâneos de direito empresarial do trabalho. São Paulo: LTr, 2015. p. 52.

<sup>28</sup> HARFF, Rafael Neves. DIREITO À DESCONEXÃO: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. Artigo Publicado na Revista Eletrônica nº 205/2017 do Tribunal da 4ª Região. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110510/2017\\_harff\\_rafael\\_direito\\_desconexao.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110510/2017_harff_rafael_direito_desconexao.pdf?sequence=1)>. Acesso em 17/06/2018.

<sup>29</sup> Ibidem, p. 57.

trabalho nos momentos em que deveria descansar, **ferre o que modernamente vem sendo chamado de direito à desconexão do empregado**".<sup>30</sup>

No mesmo sentido, tem-se decisão também recentemente proferida pelo Tribunal do Trabalho da 3ª Região:

“VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL. A supressão de tempo para que o trabalhador se realize, como ser humano, pessoal, familiar e socialmente é causadora de danos morais. Viver não é apenas trabalhar; é conviver; é relacionar-se com seus semelhantes na busca do equilíbrio interior e exterior, da alegria, da felicidade e da harmonia, consigo próprio, assim como em toda a gama das relações sociais materiais e espirituais. Quem somente trabalha, dificilmente é feliz; também não é feliz quem apenas se diverte; a vida é um ponto de equilíbrio entre o trabalho e o lazer, de modo que as férias, por exemplo, constituem importante instituto justralhista, que transcende o próprio Direito do Trabalho. Com efeito, configura-se o dano moral, com coloração existencial, quando o empregado tem ceifada a oportunidade de dedicar-se às atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o lazer, a cultura, vilipendiado ficando o princípio da dignidade da pessoa humana - artigo 1º, III, CRF. Consoante Sartre, "Ter, fazer e ser são as categorias cardeais da realidade humana. Classificam em si todas condutas do homem" (O Ser e o Nada), sem as quais, acrescento, em sua comunhão, carece a pessoa humana daquilo que o mesmo filósofo denominou de "transcendência-faticidade". **Nos casos de jornadas de trabalho extenuantes, o trabalhador é explorado exaustiva, contínua e ininterruptamente, retirando do prestador de serviços a possibilidade de se organizar interiormente e externamente como pessoa humana, sempre e sempre em permanente evolução, desprezado ficando, de conseguinte, o seu projeto de vida. A sociedade industrial pós-moderna tem se pautado pela produtividade, pela quantidade e pela qualidade, pela multifuncionalidade, pelo sistema just in time, pela competitividade, pela disponibilidade full time, pela conexão permanente e pelas metas, sob o comando, direto e indireto, cada vez mais intenso e profundo do tomador de serviços, por si ou por empresa interposta.** Nessas circunstâncias, consoante moderna doutrina, desencadeia-se o dano moral com conotação existencial, de cunho nitidamente extrapatrimonial".<sup>31</sup> (Grifou-se)

Nota-se, portanto, que, em razão da facilidade e uso de novas ferramentas tecnológicas (smartphones, notebooks, tablets, redes sociais e aplicativos), o Direito à

<sup>30</sup> Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1 - Recurso Ordinário : RO 00069811720145010482 RJ. Órgão Julgador: Décima Turma Publicação: 04/10/2017 Relator: Leonardo Dias Borges. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/509247342/recurso-ordinario-ro-69811720145010482-rj?ref=serp>>. Acesso em 17/06/2018.

<sup>31</sup> Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA : RO 00118849120155030163 0011884-91.2015.5.03.0163. Órgão Julgador: Primeira Turma Relator: Luiz Otavio Linhares Renault. Data da Publicação: 08/02/2017. Disponível em: < <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/513027153/recurso-ordinario-trabalhista-ro-118849120155030163-0011884-9120155030163?ref=serp>>. Acesso em: 17/06/2018.

Desconexão se refere à proteção do direito ao tempo de não-trabalho do empregado, isto é, aquele tempo garantido constitucionalmente que o trabalhador além do descanso, realiza outras atividades, como o lazer e o convívio familiar, de forma a garantir a sua saúde física, mental e emocional.

Contudo, o que se percebe é que há uma grande tendência de crescimento do trabalho a distância, que, por oportuno, traz mais facilidades à prestação do trabalho e a economia de tempo de deslocamento por parte do trabalhador, mas, em contrapartida, incorre em invasão do tempo de trabalho ao tempo de não-trabalho, quando utilizado de forma irresponsável.

Como se sabe, tal tendência resulta na possibilidade de tornar o empregado permanentemente disponível aos desígnios do empregador, o que demonstra a importância e relevância da discussão acerca do Direito à Desconexão, bem como a criação de uma legislação compatível com as necessidades do homem moderno, dado que a CLT foi criada em 1943, ou seja, à época, não existiam as ferramentas digitais que são utilizadas atualmente.

Desse modo, evitar o uso dos aparelhos eletrônicos, tanto para fins particulares no horário de trabalho quanto para fins de trabalho no período de não-trabalho parece ser uma proposta um tanto impraticável. Entretanto, pelo acima, percebe-se que o mais indicado seria estabelecer uma regulamentação adequada para a utilização de tecnologia no ambiente laboral contemporâneo, de modo a estimular o avanço científico que traz verdadeiras melhorias para a vida do próprio homem.

## **2.2 Princípios do Direito à Desconexão**

Dentre os princípios, percebe-se que o Direito à Desconexão está respaldado, essencialmente, pelo princípio da proteção do trabalhador, mas conforme restará demonstrado, tal direito encontra-se amparado por outros princípios.

Segundo a autora Vólia Bomfim Cassar<sup>32</sup>, o princípio da proteção ao trabalhador diz respeito ao do equilíbrio da relação entre o empregado e o trabalhador hipossuficiente, de sorte que o Direito do Trabalho tende a proteger os menos abastados para evitar a sonegação dos direitos destes. Destinando-lhes maior proteção jurídica, de modo a corrigir as desigualdades através da criação de outras desigualdades.

Ainda segundo a autora, outro princípio importante no que se refere ao Direito à Desconexão, diz respeito ao princípio da boa-fé, o qual aduz:

“O princípio da boa-fé pressupõe que todos devem comportar-se de acordo com um padrão ético, moral, de confiança e lealdade que se espera de um homem comum. Como consequência disso, as partes contratantes devem se comportar de forma adequada, mesmo que não esteja previsto expressamente na lei ou no contrato. É uma espécie de “norma de conduta”, pois determina como as partes deve agir”<sup>33</sup>.

Verifica-se, portanto, que, quando o trabalhador permanece exercendo suas funções por longos períodos à disposição do empregador, seja presencialmente ou virtualmente, é ferida a expectativa normal relativa ao contrato de trabalho, o que atinge frontalmente os direitos subjetivos do empregado de ter cumprido o pacto laboral dentro dos limites da lei e do estipulado entre ele e o empregador.

Ademais, tem-se o princípio da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento dispõe que:

“A dignidade é um valor subjacente a numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa é questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar à sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais.”<sup>34</sup>

A mais, constata-se que além dos princípios básicos que regem o Direito à Desconexão, servem para tanto os princípios que tutelam a saúde e segurança do trabalhador. Nesse diapasão, oportuno destacar a Convenção nº 155, ratificada pelo

---

<sup>32</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 12. ed. Rio de Janeiro: Método, 2016. p. 169.

<sup>33</sup> Ibidem, p. 227.

<sup>34</sup> NASCIMENTO, A. M. Iniciação ao Direito do Trabalho. 31 ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 462.

Brasil, a qual aduz que a proteção à saúde do trabalho extravasa a ausência de afecção ou doença, em seu artigo 3º, alínea “e”, assinala que:

“e) o termo "saúde", com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”<sup>35</sup>.

Nota-se, portanto, que a principal preocupação do Direito à Desconexão, se configura com o respeito à saúde do trabalhador nos seus mais diferentes aspectos.

Ademais, conforme Cléber Nilson Ferreira Amorim Júnior, no Artigo “Princípios específicos do direito tutelar da saúde e segurança do trabalhador”<sup>36</sup>, publicado em 2012, o qual faz referência a sete princípios relativos à proteção da saúde do trabalhador aplicáveis também ao Direito à Desconexão, quais sejam:

i) Princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador:

A saúde é direito de todos e dever do estado, nos termos do artigo 196 da Constituição Federal.<sup>37</sup> Pelo acima, verifica-se que o princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador se origina da apuração de que as normas de medicina e segurança do trabalho merecem tutela em virtude do interesse público, sob pena de, se não observado, afrontar a própria dignidade da pessoa humana.

ii) Princípio do risco mínimo regressivo:

Em seu artigo 7º, inciso XXII, a Constituição Federal de 1988 assegura que “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Verifica-se, assim, que o propósito aqui é a eliminação do agente

<sup>35</sup> Convenção nº 155 da OIT. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_155.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html)>. Acesso em: 17/06/2018.

<sup>36</sup> AMORIM JUNIOR, Cléber Nilson Ferreira. Princípios específicos do direito tutelar da saúde e segurança do trabalhador. 2012. Disponível em <<https://www.sinait.org.br/arquivos/artigos/artigob20d01551f8254ce1d41e25f68dc4c79.pdf>>. Acesso em: 17/06/2018.

<sup>37</sup> Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

prejudicial, e, não sendo possível, o empregador deverá reduzir a intensidade do agente prejudicial (excesso de jornada) a patamares toleráveis.

iii) Princípio da retenção do risco na fonte:

Revela que o risco deve ser controlado desde a sua origem, de modo a evitar que possa se propagar a ponto de atingir a integridade do trabalhador. Ou seja, está mais voltado às medidas de prevenção, eliminando ou controlando o risco na fonte, ao invés de contentar-se com medidas como o fornecimento de equipamentos de proteção individual para eliminar os efeitos dos agentes nocivos.

iv) Princípio da adaptação do trabalho ao homem:

Tal princípio é de fundamental importância para a questão da proteção ao direito à desconexão, tendo em vista que as normas internacionais mais recentes devem considerar o homem em seu ambiente de trabalho, conforme o artigo 5º, alínea “b” da Convenção nº 155 da OIT<sup>38</sup>. Em vez enfatizarem a adaptação do homem ao trabalho, elas devem promover a adaptação do trabalho às necessidades de proteção da saúde e segurança do trabalhador. Todavia, como se vê, tal princípio é constantemente afrontado diante das novas relações de trabalho, uma vez que cada vez mais é exigido do homem o potencial produtivo das máquinas.

v) Princípio do não improviso:

Se funda na ideia do conhecimento consciente e elaborado e não na improvisação caracterizada pelo “jeitinho brasileiro”, ou da crença de que “no final dá tudo certo”. No que se refere à segurança e saúde, é considerada improvisada toda atividade que não é fruto de orientação racional, isto é, de conhecimento consciente e elaborado, de projeto, que não é planejada, programada, concebida para o fim a que se destina.

---

<sup>38</sup> Convenção nº 155 da OIT. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_155.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html)>. Acesso em: 174/06/2018.

vi) Princípio da recusa do obreiro:

Tal princípio salienta que a situação de subordinação a que submetido o trabalhador não geral um estado de sujeição do trabalhador ao empregador. Nesse sentido, é patentemente válida e juridicamente protegida a recusa do trabalhador a ordens ilícitas comandadas pelo empregador na relação de emprego, tendo um caráter dialético, e não unilateral da relação, conforme artigo 13, da Convenção nº 155 da OIT<sup>39</sup>.

Por fim, oportuno ressaltar o princípio da primazia da realidade, o qual conceitua que nas relações trabalhistas importa, primeiramente, avaliar as condições de trabalho sob a ótica da realidade fática dos acontecimentos, isto é, não somente do ponto de vista contratual do acordado entre as partes.

Nesse sentido, conforme assinala Alice Monteiro de Barros<sup>40</sup>:

“O princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídicas co-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberto por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial. Compete ao intérprete, quando chamado a se pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos art. 2º e 3º da CLT. Esse princípio manifesta-se em todas as fases da relação de emprego.”

Já segundo Maurício Godinho Delgado<sup>41</sup>:

“No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual — na qualidade de uso — altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva)”.

---

<sup>39</sup>Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_155.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html)>. Acesso em: 17/06/2018.

<sup>40</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p.185.

<sup>41</sup> DELGADO, Mauricio GodinhoCurso de direito do trabalho / Mauricio GodinhoDelgado. — 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017. p. 224.

Nota-se, portanto, que o princípio da primazia da realidade se caracteriza como um aliado na busca pela verdade real em uma situação de litígio trabalhista, principalmente no âmbito do direito à desconexão, tendo em vista que muitas vezes a disponibilidade do empregado por meio de ferramentas tecnológicas não ocorre de maneira declarada nas obrigações contratuais de hoje em dia, razão pela qual o Direito do Trabalho deve investigar se as regras protetivas foram atendidas na prática concreta da relação laboral.

Desse modo, apesar da legislação trabalhista brasileira ainda não possuir regras específicas atinentes à desconexão, sendo a sua ocorrência verificada somente na doutrina e na jurisprudência, percebe-se que a aplicação principiológica é de imensa valia no que se refere a mais uma maneira de se efetivar o Direito à Desconexão, de modo a garantir a verdadeira proteção à saúde e o respeito ao tempo de não-trabalho do empregado.

### **2.3 O protagonismo da França na regulamentação do Direito à Desconexão**

Na contramão da Espanha, em 01 de Janeiro de 2017, começou a vigorar na França a lei que prevê o Direito à Desconexão. A nova lei determina o rompimento da obrigação do empregado de estar conectado às determinações de seu empregador, no que refere aos assuntos de cunho profissional, fora do período normal de trabalho.

Assim, com o advento da nova normatização, os funcionários franceses conquistaram o direito de ignorar e-mails ou mensagens de celular relativas ao trabalho realizado em horário destinado ao descanso, ao ócio.

Nesse sentido, a nova lei aduz que a empresas com mais de 50 funcionários deverão elaborar uma recomendação de boa conduta estabelecendo quais são os horários fora da jornada de trabalho que os trabalhadores não devem enviar ou responder e-mails profissionais.



A reforma trabalhista francesa de 2016, que ficou conhecida como “*Loi Travail*”<sup>42</sup>, o seu objetivo principal era instituir novas liberdades e novas proteções para as empresas e trabalhadores, de modo a dar mais poder as negociações coletivas em detrimento das normas protetivas dos trabalhadores legalmente estabelecidas, sob o argumento de fornecer competitividade as empresas francesas, considerando o cenário da globalização e do desemprego em massa no país.

Visando aumentar o acesso ao emprego, a reforma trouxe regras flexibilizadoras para o direito do trabalho francês, como a possibilidade de jornadas de trabalho de até 12 horas, assim como a autorização administrativa para até 60 horas de trabalho por semana, a redução do adicional de hora extraordinária de 25% para 10% e, por fim, a flexibilização das indenizações devidas no caso de dispensa do empregado.

Todavia, apesar das mudanças flexibilizadoras dos direitos trabalhistas já adquiridos, verifica-se o que o Direito à Desconexão foi reconhecidamente sancionado.

Assim, considerando que a população se encontra na era da comunicação digital móvel onipresente, foi necessário a definição por parte do governo francês de novas medidas legais, no intuito de limitar a obrigação do empregado de estar disponível e acessível em todos os momentos de sua vida.

No que se refere ao Direito à Desconexão, a alteração legislativa buscou assegurar a efetividade do direito ao descanso, bem como o respeito à vida privada e familiar, haja vista a dificuldade de monitoramento da real jornada de trabalho dos empregados na atualidade, devido, principalmente, ao frequente uso de ferramentas digitais.

---

<sup>42</sup> Tradução Livre: Trabalho de direito. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/translate/>>. Acesso em 17/06/2017.

Nesse sentido, a alteração legislativa promovida (LOI n°2016-1088, de 08 de agosto de 2016), no art. 55 (V), o qual alterou a redação do parágrafo 6° e incluiu o parágrafo 7° ao artigo L.2242-8 do Código de Trabalho Francês, aduz que:

“La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur: 1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés; [...]

6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise;

**7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques**”.<sup>43</sup> (Grifou-se)

Desse modo, o direito do trabalho francês ao estabelecer que, por meio de negociação coletiva anual obrigatória, devem ser incluídas, também, as condições relativas à qualidade de vida dos trabalhadores, como o exercício do Direito à Desconexão, de modo à de garantir o cumprimento dos períodos de intervalos e férias, bem como o respeito à vida particular do trabalhador.

Verifica-se, portanto, que a nova legislação não prevê expressamente mecanismos concretos para assegurar que o uso dos dispositivos digitais nos períodos destinados ao descanso, delegando aos acordos coletivos o estabelecimento de maneiras a fim de regular o efetivo exercício do Direito à Desconexão.

---

<sup>43</sup> Em tradução livre: A negociação coletiva anual sobre a igualdade profissional entre homens e mulheres e qualidade de vida no trabalho deverá conter: 1° A articulação entre vida pessoal e vida profissional para os assalariados; [...]

6° O exercício do direito de expressão individual e coletiva dos trabalhadores previstos no capítulo I do título VIII deste livro, especialmente através de ferramentas digitais disponíveis na empresa; 7° **As modalidades do pleno exercício pelo assalariado de seu direito a desconexão e o estabelecimento, pela empresa, de dispositivos para regular o uso de ferramentas digitais com vista a assegurar o cumprimento dos períodos de repouso e férias, bem como o respeito à vida pessoal e familiar. Na falta de acordo, o empregador deve elaborar uma Carta, após parecer da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados dos empregados. A Carta define as modalidades do exercício do direito de desconexão e prevê a implantação, para os funcionários, executivos e direção, de ações de formação e sensibilização para o uso razoável de ferramentas digitais.**” (Grifou-se)

Contudo, o reconhecimento do Direito à Desconexão na França, apesar de tímido, demonstra, em verdade, o início de uma modernização na forma como o direito do trabalho considera o tempo de jornada diante do uso permanente de ferramentas digitais.

Conclui-se, desse modo, que a nova lei representa um avanço para reduzir a porosidade e ilegitimidade existente entre o tempo de trabalho e o tempo de vida do trabalhador na atualidade, seja tal tempo destinado ao descanso ou para o aprimoramento da sua vida social, afetiva e cultural.

#### **2.4 A proteção ao Direito à Desconexão no âmbito Lei nº 13.467 de 2017.**

Um ponto de destaque na Reforma Trabalhista referente à proteção ao direito à desconexão diz respeito à regulamentação de um tipo de trabalho que já era prática comum em diversas empresas e até no setor público, mas que até então carecia de esclarecimento sobre alguns aspectos.

Ao ser introduzida no ordenamento jurídico, a Lei nº 13.467 de 2017 determinou que os empregados sobre o regime de teletrabalho, popularmente conhecido como *home office*, podem exercer suas atividades laborativas em seu próprio lar, conforme art. 75-B a CLT<sup>44</sup>. Contudo, conforme a nova regulamentação, tais empregados não estão mais sujeitos a controle de jornada. É, portanto, neste contexto que o direito à desconexão apresenta real importância como medida de saúde do trabalho, tendo em vista a necessidade de proteção ao trabalhador, uma vez que não há mais controle sobre a jornada após o término do horário dedicado a realização de atividades laborativas.

---

<sup>44</sup> Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Disponível em: <[http://www.cltlivre.com.br/artigos\\_clt/art-75-b-da-clt-do-teletrabalho](http://www.cltlivre.com.br/artigos_clt/art-75-b-da-clt-do-teletrabalho)>. Acesso em 24/06/2018.

Nesse sentido, segundo a nota técnica nº 07, de 09 de maio de 2017, emitida pela Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do trabalho (MPT), a regulamentação do teletrabalho introduzida pela Reforma:

**“Ademais, a regulamentação proposta, quanto ao regime de teletrabalho, exclui os trabalhadores das regras da CLT sobre jornada de trabalho, fazendo com que, na prática, não haja limites para sua jornada diária, nem registro ou controle dos seus horários de trabalho, embora sejam obviamente possíveis com os meios tecnológicos atualmente disponíveis.”**<sup>45</sup> (Grifou-se)

Verifica-se, assim, que mesmo sem legislação específica regulamentando o direito à desconexão no Brasil, o MPT defendeu uma interpretação mais restritiva, confirmando que com os atuais meios tecnológicos disponíveis é possível controlar o ponto do empregado, mesmo a distância.

No entanto, como já dito, os avanços tecnológicos (smartphones, internet, e-mails, apenas para citar alguns exemplos) contribuíram para a distorção das normas trabalhistas à medida que impedem a desconexão do empregado e não apenas do teletrabalhador, que executa as suas atividades a distância após o término de sua jornada, pois, ainda que o empregado não esteja propriamente à disposição do empregador, executando ou aguardando ordens, existe a possibilidade, ou até mesmo obrigatoriedade, de ter acesso aos e-mails enviados, de forma praticamente coercitiva, impedido, assim, a desconexão dos trabalhadores, o que viola o exercício pleno e despreocupado da realização de outras atividades não relacionadas ao trabalho pelo empregado.

Desse modo, a inobservância de uma norma específica, conforme explanado no item 1.3, do Capítulo 1, pode contribuir para a ocorrência de transtornos emocionais, tais como a depressão, Síndrome de Burnout e quadros de ansiedade, implicando, desse modo, em possível afastamento do trabalhador para tratamento da doença.

---

<sup>45</sup> BRASIL. NOTA TÉCNICA Nº 07, DE 09 DE MAIO DE 2017, DA SECRETARIA DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). p.34. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/508e64bb-ea0e-432e-81bc-8ee0e7e0f546/notatecnica07.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18\\_395C1B00K89D40AM2L613R2000-508e64bb-ea0e-432e-81bc-8ee0e7e0f546-IVoRYMj](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/508e64bb-ea0e-432e-81bc-8ee0e7e0f546/notatecnica07.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-508e64bb-ea0e-432e-81bc-8ee0e7e0f546-IVoRYMj)>. Acesso em 24/06/2018.

Por fim, verifica-se que a violação do limite da jornada de trabalho pode aumentar, conseqüentemente, a possibilidade do ajuizamento de ações trabalhistas com pedidos de horas extras e indenização por danos existenciais, esse último por afronta direta à dignidade da pessoa humana em razão da impossibilidade do trabalhador gozar de garantias constitucionais como se relacionar em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas e culturais asseguratórias de condições mínimas para uma existência sadia, razão pela qual a proteção ao direito à desconexão é de suma importância.

## **TERCEIRO CAPÍTULO: TÉCNICAS DE INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO**

Após a análise até aqui elaborada, cumpre, agora, desenvolver a seguinte discussão sobre a questão do sobreaviso na era digital, considerando as novas características da relação de trabalho na atualidade.

Além disso, abordar-se-á, a correlação entre a configuração de horas extras ante a violação ao direito à desconexão no Brasil.

Por fim, será abordada a questão da aplicação de ambos os institutos (sobreaviso e hora-extra) como técnicas de intensificação do trabalho na sociedade contemporânea.

### **3.1 A questão do sobreaviso na era digital**

O regime de sobreaviso se caracteriza pelo estado em que o trabalhador permanece à disposição do empregador, mesmo durante ao tempo destinado ao não-trabalho, podendo ser chamado a qualquer momento. Desse modo, o empregado sob este regime se encontra na tênue linha entre o tempo de descanso e o tempo de trabalho.

Segundo Carmen Camino, o sobreaviso caracteriza-se como “um estado de alerta, na iminência de ser, eventualmente chamado ao trabalho (...) em situação intermediária entre a disponibilidade efetiva para o trabalho (art. 4º da CLT) e o descomprometimento completo com suas obrigações contratuais (intervalos ou folgas)”.

Já conforme Maurício Godinho Delgado, o tempo de sobreaviso se refere ao período tido como integrante do contrato e do tempo de serviço em que o ferroviário (obreiro) “permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço” (art. 244, § 2º, CLT).

No mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento, aduz que o sobreaviso é a jornada em que o trabalhador fica de plantão à disposição do empregador na própria residência, para atendimento de ocorrências que possam surgir e em dias que não se confundem com aqueles em que presta serviços na empresa, também nos termos do artigo art. 244, § 2º, CLT.

Nota-se, assim, que foi neste momento que a lei criou uma noção diferente de tempo à disposição, uma vez que foi a partir da introdução do referido artigo, que os empregados tiveram a sua disponibilidade pessoal relativamente restringida ao permanecer em casa aguardando ordens, motivo pelo qual o Direito confere, inclusive, consequência contratual diferenciada para este regime.

Contudo, com o passar do tempo, assim como a própria relação contratual sofreu significativa alteração com a regulamentação deste regime, o tempo, mais uma vez, também foi ressignificado com a introdução de novas ferramentas tecnológicas no mercado de trabalho.

Tanto é que desde 2012, com a criação da Súmula 428, o TST pacificou o entendimento que o trabalhador não precisa mais estar em sua própria casa para se caracterizar o pagamento do adicional de sobreaviso, bastando que o empregado esteja em regime de plantão ou equivalente, isto é, pronto para ir trabalhar caso chamando. Senão, veja-se:

“Súmula nº 428 do TST  
SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT  
(redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012  
I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.  
II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso”<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> BRASIL. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-428](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428)>. Acesso em: 26 de junho de 2018.

Observa-se, portanto, que o sobreaviso, desde que contratualmente ajustado, ocorre quando da geração de expectativa real de interrupção das atividades familiares ou de lazer, podendo o chamado ser realizado por qualquer meio de comunicação (telefone fixo, telefone celular, bip, mensagem eletrônica).

Todavia, para se caracterizar o sobreaviso, é necessário observar alguns requisitos, tais como: a obrigatoriedade resultante da determinação da empresa para que o empregado permaneça à sua disposição, bem como o atendimento, fora do seu expediente, das ocorrências que possam verificar-se no estabelecimento. Ademais, no sobreaviso, nos moldes da lei, há limites temporais para o empregado, segundo uma escala que lhe é determinada pelo empregador, para ficar em regime de plantão, disponível por certo período. Nesse ponto, destaca-se que esse tempo pode ser de 24 horas seguidas em uma ou outra semana do mês.

Frisa-se que a escala é exigência da lei (CLT, art. 244, § 2º), exatamente para que haja limitação, ante os efeitos de condenação ilimitada que permite concluir que todas as 24 horas do dia são dedicadas ao serviço, ou porque o empregado está executando ou aguardando ordens, como se vê no seguinte julgado:

**“DIREITO DO TRABALHO PROCESSUAL. DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. HORAS DE SOBREAVIS. CONFIRGURAÇÃO. I. O fator essencial à caracterização do sobreaviso reside no estado de expectativa do empregado, durante o período de descanso, pois ciente que se pode ser chamado a qualquer momento para o serviço, o que obsta assumir outros compromissos e, inclusive, próprio lazer, ou seja, com restrição da sua liberdade de locomoção. II. Assim, há sobreaviso quando o trabalhador é impedido de gozar do seu tempo de folga com bem lhe aprouver, por determinação do empregador, por meio da organização, para o comparecimento do trabalho. III – No caso dos autos, a testemunha do próprio réu admitiu a ocorrência de tal instituto sem a devida contraprestação, razão pela qual é de se manter a sentença. IV. – Recurso não provido no particular. (Processo: RO – 0000708-68.2016.5.06.0011, Redator: Sérgio Torres Teixeira, Data do Julgamento: 31/01/2018, Primeira Turma, Data da Assinatura: 08/02/2018 – TRT 6)”.<sup>47</sup> (Grifou-se).**

---

<sup>47</sup> Disponível em: < <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/548874339/recurso-ordinario-ro-7086820165060011?ref=serp>>. Acesso em: 18/06/2018.



Pelo acima, verifica-se que o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, permeia, primeiramente, a questão da ciência do plantão pelo empregado, bem como a restrição da liberdade de locomoção, reforçando a questão material do trabalho ao considerar a necessidade da presença física do trabalhador, seja em casa ou em qualquer outro ambiente.

Entretanto, tal entendimento é controverso no cenário jurisprudencial, ainda mais com a introdução dos novos meios de comunicação, que, cada vez mais, aproximam o homem de suas atividades laborais, permitindo que, além do maior controle por parte dos empregadores, o trabalho em si pode ser efetivamente realizado de maneira imaterial, não presencial, como ocorre no setor de serviços.

Nesse sentido, conforme decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, o regime de sobreaviso vem se aproximando timidamente da questão do tempo em que o empregado permanece à disposição do empregador, priorizando assim, a essência imaterial do trabalho, tendo em vista que as novas ferramentas tecnológicas permitiram que o trabalho ocorra independente da liberdade de locomoção, senão, veja-se:

**“SOBREAVISO. CARACTERIZAÇÃO. SÚMULA 428 DO TST. No entendimento desta E. Turma, o elemento definidor do sobreaviso não é simplesmente a impossibilidade de locomoção, mas sim a obrigação de atender o chamando do empregador a qualquer momento, interrompendo qualquer atividade que o trabalhador esteja executando. Enquanto trabalhador está sujeito a receber um chamando para trabalhar o que geralmente em situações que requerem urgência no atendimento, ele não pode dispor de forma realmente livre do seu tempo, mesmo que possa se locomover, pois fica impedido de realizar as suas atividades. No caso em tela, restou comprovado que nos dias de escala o autor podia ser chamando a qualquer momento por causa do celular ou bip após o término do plantão (23h a 8h), e nesse período, permanecia com o carro da empresa, a disposição desta, não podia sair da área alcançada pelo celular ou da cidade, bem com teria que dar explicações à gerência caso acionado e não encontrado, portanto, não poderia dispor livremente do seu tempo. Recurso do autor provido no particular. (TRT-9 – RO: 01518201402609008 – 3ª Turma – Julgamento 28/06/2017 – Publicação: 28/07/2017)”<sup>48</sup>. (Grifou-se)**

---

<sup>48</sup>Disponível em: <<https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/477089620/recurso-ordinario-ro-1518201402609008-pr-01518-2014-026-09-00-8?ref=serp>> . Acesso em: 18/06/2018.

Assim, no que se refere ao dever ou não de o empregado permanecer em casa para se reconheça o sobreaviso, deve ser solucionada levando em consideração o condicionamento da liberdade do empregado que não pode dispor como bem quiser do seu próprio tempo de vida.

Vê-se, portanto, que a problemática principal na era digital é exatamente a ilegitimidade quanto a definição do tempo de trabalho e o de não-trabalho, de modo que atualmente o sobreaviso se apresenta muitas vezes na relação de trabalho de maneira quase que imperceptível, uma vez que ao responder e-mails, mensagens de Whatsapp, ou se utilizar de qualquer outro artifício tecnológico, o empregado permanece permanentemente subordinado ao empregador por estar conectado ao trabalho, processo este reforçado pelo movimento global da valorização da flexibilização, da prontidão e do excesso de informação.

Assim, verifica-se, que o “sobreaviso tácito” na era digital atua como técnica de intensificação do trabalho, haja vista que não estar integralmente à disposição, isto é, desconectado, se traduz ou se confunde com o retrocesso, o obsoleto, na contramão do capitalismo moderno.

Diante disso, embora no Brasil já tenhamos pequenos vislumbres da aplicação analógica/equivalente do instituto do sobreaviso nas relações de emprego na contemporaneidade, é inegável que ainda temos um longo caminho para seguir na busca pela proteção do trabalhador contra o processo de exploração em razão da violação ao direito à desconexão na atualidade.

### **3.2. A hora extra e o Direito à Desconexão**

A jornada extraordinária diz respeito ao período de tempo que ultrapassa a jornada padrão, estabelecida pela norma jurídica vigente ou por cláusula contratual.

Segundo o doutrinador Mauricio Godinho Delgado<sup>49</sup> “É a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta”.

Nesse sentido, a CTL em seu artigo 59, define jornada extraordinária como sendo:

“A duração diária do trabalho poderá **ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas**, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”<sup>50</sup>. (Grifou-se)

Já segundo o artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal definem a jornada extraordinária limitando a carga horária semanal em 08 horas diárias e 44 horas semanais, senão, veja-se:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbano e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;”<sup>51</sup>

Outrossim, a autora Carmem Camino caracteriza a jornada extraordinária como:

“[...] aquelas excedentes do limite máximo previsto para dia de trabalho. A carga horária semanal é a soma das jornadas. Se houver excesso de horas em algum ou alguns dias da semana, nem sempre haverá excesso de carga horária semanal, pois em outros dias o empregado poderá trabalhar menos do que os demais”.<sup>52</sup>

Pelo acima, é possível verificar que o próprio sentido do termo “jornada extraordinária”, deveria ocorrer somente em situações excepcionais, assim como disposto no artigo 61 da CLT. Senão, veja:

<sup>49</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. — 16. ed. rev. E ampl.— São Paulo : LTr, 2017. p. 1.042.

<sup>50</sup> Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/TITULOII.html>>. Acesso em: 24/06/2018.

<sup>51</sup> Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> acesso em 26/06/2018.

<sup>52</sup> CAMINO, Carmen. Direito individual do trabalho. 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003, p. 428.

Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho<sup>53</sup>.

Todavia, se hoje com todo o aparato regulatório vigente para proteção da limitação da jornada extraordinária, já é difícil averiguar se há de fato ou não a remuneração pelas horas sobrejornada, no contexto da Terceira Revolução Industrial tal enquadramento se torna demasiadamente mais complexo.

Isso porque na prática tanto empregados quanto empregadores ainda encontram dificuldades em definir o que é hora de trabalho e hora de não-trabalho em razão, principalmente, da facilidade dos meios de comunicação da atualidade, de modo que a configuração do pagamento de horas extras, sejam elas eventuais ou ordinárias, permanece prejudicado. Assim, os trabalhadores ao responderem e-mails, mensagens de WhatsApp, entre outros, fora do tempo da jornada estabelecida em lei ou prevista contratualmente, fazem jus a remuneração pelo período de trabalho realizado além do limite legal.

Atualmente no Brasil alguns juízes do trabalho entendem que o uso do aplicativo WhatsApp, e-mail e outras mensagens similares acabaram por se tornar “provas adicionais” de um trabalho realizado fora do expediente, razão pela qual merecem o pagamento de horas extras.

No entanto, apesar da existência de argumentos favoráveis na doutrina, bem como de julgados vanguardistas em diferentes Tribunais do Trabalho, a legislação brasileira ainda é refratária acerca do tema, não possuindo normas em vigor que tutelem o direito à desconexão em si.

---

<sup>53</sup> Disponível em: <[http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/ctt\\_e\\_normas\\_correlatas\\_led.pdf](http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/ctt_e_normas_correlatas_led.pdf)>. Acesso em: 24/06/2018.

Verifica-se, portanto, a necessidade da criação de normas que regulamente o direito à desconexão de modo a impedir a ocorrência de eventuais abusos referentes à extrapolação da jornada ante as facilidades de uso ferramentas tecnológicas, como celulares e notebooks, visando garantir o direito ao devido ressarcimento pelo período de trabalho extraordinário quando realizado pelo empregado.

### **3.3 O sobreaviso e a hora extra como técnicas de intensificação do trabalho**

Neste último subcapítulo, retornaremos a teoria da intensificação do trabalho elaborada Sadi Dal Rosso, para compreender como os institutos do sobreaviso e da hora extraordinária atuam como técnicas de intensificação do trabalho na sociedade contemporânea.

Difícilmente um contrato de trabalho estipula o grau de intensidade que a atividade deve ser exercida. Assim, muitas vezes, a intensidade do trabalho não possui uma determinação exata nesses tipos de contratos. Essa falta de definição gera consequências tanto para o empregado quanto para o empregador, pois, parafraseando Sadi Dal Rosso, os patrões procuram retirar o maior proveito da força de trabalho comprada, intensificando até o limite possível. De outro lado, a indeterminação em tais contratos permite que o trabalhador tente controlar o tempo e o ritmo da própria atividade realizada.

Contudo, a aplicação da variável para verificar o grau de intensidade que uma atividade exige depende, precipuamente, de uma análise sobre diferentes campos de atuação, bem como o nível de um grau de intensidade socialmente aceitável para a maioria da população.

Foi na busca por esta resposta que o autor verificou que nas grandes organizações e empresas que competem nacional ou internacionalmente ocorre maior procura para se atingir o máximo possível da mão-de-obra de modo a conquistar melhores resultados.

Por esta razão que tais empresas exigem mais intensidade do que pequenos negócios, tendo em vista que o seu maior problema é apenas conseguir demanda para manterem a operação bem como não fecharem as portas para novas oportunidades. Assim, as empresas de grande porte buscar a todo custo aprimorar sistemas de produção já conhecidos (Taylorismo, Fordismo e Toyotismo).

Assim, verifica-se que há uma difusão da organização e do processo de intensificação do trabalho nos novos espaços pelo mundo das organizações. Pois, para se alcançar o sucesso e se tornarem hegemônicas, cada vez mais as empresas vêm adotando métodos e processos para aumentar a lucratividade. É nesse sentido que se observa a onda mundial da intensificação do trabalho nos inúmeros contextos sociais.

Nesse sentido, o autor Sadi Dal Rosso aduz que:

“São as grandes empresas capitalizadas, os negócios que conseguem introduzir processos de intensificação e distanciam-se das demais atividades. Tais companhias compram a peso de ouro dentro do país ou no exterior, tecnologias de gestão do trabalho que produzem mais resultado por exigir mais do trabalhador. Intensificando o trabalho, esse grupo de empresas obtém ganhos de produtividade e supera a concorrência”.<sup>54</sup>

Nota-se, assim, que a intensidade aparece de forma diferenciada em diversos setores da economia, tendo em vista que alguns reúnem empresas com mais densidade de capital. Com o passar do tempo e a facilidade de acesso de informação, cada vez mais outras empresas também se apropriaram de técnicas dos processos organizativos e incluem formas de trabalho mais intensificadas em seus negócios.

Nesse contexto, percebe-se que as vantagens que as empresas líderes de mercado possuíam se dissolveram no contexto da globalização, dando início a busca alucinada por mais produtividade, seja pelo processo de intensificação do trabalho ou por meio do avanço de novas tecnologias.

---

<sup>54</sup> DAL ROSSO, Sadi, 1946 – Mais Trabalho! : a intensificação do labor na sociedade contemporânea / Sadi Dal Rosso. - São Paulo: Boitempo, 2008.p. 107.

Nesse sentido, segundo o autor, no Brasil o processo de intensificação ocorre particularmente em dois ramos da economia, quais sejam: Bancos e finanças (62,5%) e ensino privado (62,5%).

No se refere ao setor Bancos e finanças, nota-se que apesar da jornada reduzida de 6 horas diária conquistada desde 1933, as empresas estão conseguindo reverter de alguma maneira a jornada reduzida, a despeito da oposição sindical. A reestruturação do trabalho bancário no Brasil ocorreu, principalmente, em razão do afastamento de milhares de pessoas de seus empregos com a terceirização de diversas atividades, bem como o aumento do uso de aplicativos que substituem a mão-de-obra bancária, o que levou ao aumento da exploração sem precedentes.

Outro ramo que se observa o aumento da jornada é o dos trabalhadores do ensino privado. Segundo pesquisa realizada no Distrito Federal, essa categoria teve um grande crescimento dos negócios nos anos de 1990 em grandes metrópoles do Brasil. As condições de trabalho no ramo da educação envolvem longas jornadas de trabalho. O alongamento da jornada é um instrumento comum do ensino privado, em especial, entre os professores, considerando que na maioria das vezes esses profissionais são remunerados como horistas e não tem qualquer perspectiva de continuidade e estabilidade em seus empregos. Assim, ante a incerteza quanto à carga hora disponível, muitos docentes se submetem a maior carga possível. O ramo do ensino privado paga por hora de magistério, contudo, se desconsidera o período que o professor elabora os planos de aula, as provas e o lançamento de avaliação, de modo que esses profissionais não são remunerados por esse período de preparação que também faz parte do trabalho.

Assim, segundo Sadi Dal Rosso, o aumento da jornada de trabalho se dá em razão desse transbordamento e da expansão de novos princípios da organização do trabalho assalariado, bem como da ausência de organização dos próprios trabalhadores e falta de regulamentação.

Isso posto, verifica-se que o processo de intensificação é um movimento mundial, que envolve diversos ramos no capitalismo moderno.

Trazendo o discurso para o contexto do Direito à Desconexão no Brasil, nota-se que a aplicação, mesmo que por analogia, do adicional de sobreaviso ou o ressarcimento pelas horas extras laboradas habitualmente nas atividades imateriais (intelectuais), contribuem, de certa forma, com processo da intensificação do trabalho, haja vista tais institutos acabam por “validar” a precarização dos direitos trabalhistas, pois tanto as horas extraordinárias laboradas de forma habitual, quanto o sobreaviso “tácito” não devem, de maneira alguma, afastar o direito à saúde e a integridade do trabalhador, inclusive nas relações de trabalho virtuais, considerando a atual inexistência de amparo normativo, o que fatalmente expõe o trabalhador aos desmandos do mercado.

Por oportuno, reitera-se, que o direito à desconexão tem a finalidade de promover o descanso integral do trabalhador, seja no aspecto físico, intelectual ou emocional. Pois, a constante ligação psicológica do trabalhador com o trabalho nos períodos de descanso de forma permanente, em razão do aumento da intensidade, amplia o nível de estresse e conseqüentemente, potencializa as chances de adoecimento.

Nesse sentido, na busca pela compreensão da necessidade de uma proteção maior quanto à higidez psicológica dos trabalhadores que exercem atividades intelectuais, o autor Luiz Marcelo Góis, no artigo “Adicional de Desconexão: O tempo à disposição do empregador à luz das novas Fronteiras da Empresa”<sup>55</sup>, publicado pela Revista LTr Suplemento Trabalhista - 106/15, propôs a criação de um Adicional à Desconexão, no valor de 10% sobre o salário do empregado, considerando a dificuldade atual de enquadramento pelo judiciário do valor arbitrado a título de danos morais em virtude do excesso de conexão.

---

<sup>55</sup> GÓIS, Luiz Marcelo. Adicional de Desconexão: O tempo à disposição do empregador à luz das novas Fronteiras da Empresa. São Paulo – 2015 – Ano51 – Ltr Sup. Trab. 106/15.p. 542. Disponível em: <[http://www.bmalaw.com.br/arquivos/clipping/suplemento\\_trabalhista\\_lmg\\_106.pdf](http://www.bmalaw.com.br/arquivos/clipping/suplemento_trabalhista_lmg_106.pdf)>. Acesso em: 24/06/2018.



Segundo o autor, a solução para garantir a saúde psicológica do empregado hiperconectado mentalmente ao trabalho, bem como compensá-lo pelo trabalho realizado de forma extraordinária seria a criação do referido adicional, assim como ocorreu nos casos do percentual do adicional de insalubridade e periculosidade, os quais o legislador optou pela fixação de adicionais para compensação do um dano extra-patrimonial que o empregado experimenta na relação de trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ordenamento jurídico pátrio ainda não contém normas capazes de regular o Direito à Desconexão, sendo amparado apenas pela doutrina, jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e os Tratados Internacionais que o Brasil é signatário.

O Direito à Desconexão é de extrema importância para se compreender o processo de intensificação em massa que os trabalhadores vêm vivenciando nos últimos anos, pois se trata de um processo social e econômico, que impacta de forma significativa os valores histórico-culturais da sociedade, conforme acima demonstrado.

Sendo assim, verifica-se que, atualmente, em razão da introdução de novas ferramentas tecnológicas nas relações de trabalho, há a necessidade de criação de uma lei específica, assim como ocorreu no direito estrangeiro, notadamente no direito francês. Ao contrário da legislação francesa, no Brasil, o cenário é bastante distinto, uma vez que inexistem formas diretas de se proteger o trabalhador quando do excesso à conexão com o trabalho.

Desse modo, percebe-se que no Brasil ainda não existem dispositivos legais próprios em vigência que podem ser aplicados nos mais diversos casos envolvendo as relações de emprego nos dias de hoje.

Trata-se, portanto, de um problema de ineficiência do legislador responsável pela criação das normas, ante a necessidade de amparo legal tanto do trabalhador, como das empresas, em virtude da introdução de novas ferramentas digitais, devendo o direito acompanhar a evolução de tais processos a fim de garantir a segurança jurídica nas relações de trabalho contemporâneas, tão caracterizadas pela

hiperconexão.

Ademais, oportuno destacar que, embora os magistrados tenham elevado o grau de conhecimento sobre a matéria, ainda há carência quanto as peculiaridades do assunto, notadamente no que concerne as consequências jurídicas do desrespeito ao Direito à Desconexão.

Logo, diante do que foi exposto e debatido no presente estudo, entende-se há a necessidade de uma normatização para a proteção do Direito à Desconexão no seguimento juslaboral, conforme amplamente delineado.

No tange a alocação do Direito à Desconexão na esfera jurídica, cumpre notar que o novo contexto do excesso de conexão nas relações de emprego, se caracterizada, primordialmente, pela invasão do tempo de trabalho ao tempo de não-trabalho, razão pela qual possui demandas específicas que necessitam de uma análise mais especializada sobre o assunto.

Por consequência, verifica-se, ainda, que hoje apesar de existirem alguns institutos dentro da Direito do Trabalho, como a jurisprudência e a doutrina nacional, eles ainda não são suficientes para dar ampla efetividade ao direito de se desconectar, de modo a assegurar o respeito à saúde e ao tempo de vida do trabalhador.

Alguns países estão em alerta quanto essa nova realidade e já promulgaram leis que asseguram o direito do empregado de desconectar, como na França, cuja legislação específica está em vigor desde o início do ano de 2017. A legislação brasileira, entretanto, ainda encontra resistência sobre a temática, não possuindo atualmente normas em vigor que tutelem o Direito à Desconexão.

Nesse sentido, apesar da crítica de alguns, principalmente pela inexistência de sanções em caso de descumprimento, a medida implementada pelos franceses representa um importante avanço para os trabalhadores e deveria servir como

paradigma e reflexão aos nossos governantes sobre como os direitos trabalhistas devem acompanhar o processo de evolução tecnológica, sendo regulamentados ao invés de flexibilizados ou precarizados, uma vez que o principal alicerce do Direito do Trabalho é a proteção integral do trabalhador.

Dessa forma, entende-se que o atual cenário legal brasileiro não se encontra devidamente suprido de normas capazes de atender às demandas das relações de trabalho na era digital, de modo que os esforços para a evolução do tema devem ser focados na normatização que regulamenta as relações laborais no contexto da contemporaneidade, de forma a garantir ao homem uma existência digna e saudável, dentro ou fora do ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

AMORIM JUNIOR, Cléber Nilson Ferreira. Princípios específicos do direito tutelar da saúde e segurança do trabalhador. 2012. Disponível em <<https://www.sinait.org.br/arquivos/artigos/artigob20d01551f8254ce1d41e25f68dc4c79.pdf>>. Acesso em: 17/06/2018.

BARBOSA, Magno Luiz. O trabalho, o avanço tecnológico e o Direito do Trabalhador à desconexão. Temas contemporâneos de direito empresarial do trabalho. São Paulo: LTr, 2015. p. 52.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p.185.

BAUMAN, Zygmunt, 1925 – Tempo Líquidos/ Zygmunt Bauman ; tradução Carlos Alberto Medeiros. – Rio de Janeiro : Jorge Zahar Ed. 2007. p. 5-9.

BRAGA, Eduardo Souza Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador / Eduardo Souza Braga. – Franca : [s.n.], 2015.p.73.

BRASIL. NOTA TÉCNICA Nº 07, DE 09 DE MAIO DE 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). p.34. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/508e64bb-ea0e-432e-81bc-8ee0e7e0f546/notatecnica07.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=ROO\\_TWORKSPACE.Z18\\_395C1B00K89D40AM2L613R2000-508e64bb-ea0e-432e-81bc-8ee0e7e0f546-lVoRYMj](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/508e64bb-ea0e-432e-81bc-8ee0e7e0f546/notatecnica07.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROO_TWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-508e64bb-ea0e-432e-81bc-8ee0e7e0f546-lVoRYMj)>. Acesso em 24/06/2018.

BRASIL. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-428](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428)>. Acesso em: 05 de maio 2018.

CAMINO, Carmen. Direito Individual do Trabalho. 4.ª ed., Porto Alegre: Síntese, 2003, p. 395.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 12. ed. Rio de Janeiro: Método, 2016.

DAL ROSSO, Sadi, 1946 – Mais Trabalho! : a intensificação do labor na sociedade contemporânea / Sadi Dal Rosso. - São Paulo: Boitempo, 2008.p. 20.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. — 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017. p. 986.

DELGADO, Maurício Godinho. A jornada de trabalho no Direito do Trabalho Brasileiro. Belo Horizonte: UFMG, 2002. p. 931.

GARCIA DOS SANTOS, Patrícia. A Reconfiguração da Relação de Emprego no Século XX: Reflexões sobre a subordinação, o salário e jornada de trabalho/Patrícia Garcia dos Santos, UFF/Programa de pós-graduação da UFF / Programa de Pós Graduação em Sociologia e Direito, 2013. Tese (Doutorado em Ciências Jurídicas e Sociais) – Universidade Federal Fluminense, 2013.

GÓIS, Luiz Marcelo. Adicional de Desconexão: O tempo à disposição do empregador à luz das novas Fronteiras da Empresa. São Paulo – 2015 – Ano51 – Ltr Sup. Trab. 106/15.p. 542. Disponível em: <[http://www.bmalaw.com.br/arquivos/clipping/suplemento\\_trabalhista\\_img\\_106.pdf](http://www.bmalaw.com.br/arquivos/clipping/suplemento_trabalhista_img_106.pdf)>. Acesso em: 24/06/2018.

HARFF, Rafael Neves. DIREITO À DESCONEXÃO: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. Artigo Publicado na Revista Eletrônica nº 205/2017 do Tribunal da 4ª Região. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110510/2017\\_harff\\_rafael\\_direito\\_desconexao.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110510/2017_harff_rafael_direito_desconexao.pdf?sequence=1)> . Acesso em 17/06/2018.

LOPES, Francinara Pereira Lopes e PÊGO, Delcir Rodrigues. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. Disponível em:<<http://www.rbmt.org.br/details/46/pt-BR/sindrome-de-burnout>> Acesso em: 25/05/2018.

NASCIMENTO, A. M. Iniciação ao Direito do Trabalho. 31 ed. São Paulo: LTr, 2005. p.462. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento. – 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011. p. 774.

SENNETT, Richard, 1943. A corrosão do caráter. Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo/ Richard Sennett; tradução Marcos Santarrita. – 14ª Ed. – Rio de Janeiro: Record, 2009. p. 48.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 42, 2013. p. 128. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103778/2013\\_silva\\_jose\\_flexibilizacao\\_jornada.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103778/2013_silva_jose_flexibilizacao_jornada.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em 11/06/2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em <[trt15.jus.br/escola\\_da\\_magistratura/Rev23Art17.pdf](http://trt15.jus.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf)>. Acesso em: 28/05/2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Instituições de Direito do Trabalho. v. 2, 16. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1996, p. 774.