

# CONECTIVIDADE CONTÍNUA: MENSAGENS INSTANTÂNEAS DE TRABALHO ENVIADAS POR MEIO DE APPS E O DIREITO À DESCONEXÃO.

David Martins Rocha Filho<sup>1</sup>

Marcia Leonora Santos Regis Orlandini (orientador)<sup>2</sup>

## RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso objetivou apresentar uma cuidadosa análise acerca dos impactos causados no direito a desconexão e repouso do empregado em conflito com os efeitos da conectividade contínua proporcionada por aplicativos de mensagens instantâneas no ambiente de trabalho. Insta elucidar que a crescente introdução de novas tecnologias no contexto das relações de trabalho é algo que trouxe inovações e avanços para o mercado, entretanto trouxe também inúmeras questões passíveis de debate e aprimoramento, dentre elas questões no que tange os direitos do trabalhador, sua saúde mental e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. A utilização de mensagens instantâneas de trabalho enviadas por meio de aplicativos embora tenha tornado mais dinâmica a tratativa de assuntos de trabalho, ao extrapolar um limite necessário da jornada de trabalho com interações comunicativas ininterruptas, esbarra no direito do trabalhador à desconexão como um componente essencial para preservar a saúde mental e garantir o respeito ao seu descanso e acesso a uma qualidade de vida capaz de não comprometer a sua saúde física e mental. Por consequência a violação do direito do trabalhador a desconexão acaba por transgredir direitos fundamentais do indivíduo como a dignidade da pessoa humana e direitos constitucionais como o descanso, lazer, vida privada e saúde, dentre outros. Desta forma, o presente trabalho tratou de elucidar os impactos no direito a desconexão do trabalhador causados pela conectividade contínua de mensagens enviadas no ambiente de trabalho, assim como compreender o tratamento dado pelo ordenamento jurídico pátrio a importante temática que influi diretamente nas relações de trabalho e direitos do trabalhador. Assim, o conteúdo exposto neste trabalho de conclusão de curso, contou com análise de livros, trabalhos, pesquisas e conteúdos acadêmicos de autores que se debruçaram a temática, bem como a análise de dispositivos legais e dados pertinentes ao estudo feito.

**Palavras-chave:** Direito do trabalho, direito a desconexão, conectividade contínua por aplicativos de mensagens.

## 1. INTRODUÇÃO

No cenário laboral contemporâneo, marcado por avanços tecnológicos acelerados, a conectividade contínua por meio de aplicativos de mensagens instantâneas redefine a forma como os profissionais interagem e realizam suas atividades. A evolução na comunicação, embora ofereça vantagens consideráveis em termos de agilidade e colaboração, suscita um desafio premente: o direito à

---

<sup>1</sup> Acadêmico(a) do curso de Direito da Universidade Federal de Uberlândia-MG.

<sup>2</sup> Orientador(a). Docente do curso de Direito da Universidade Federal de Uberlândia-MG.

desconexão. Em um contexto em que fronteira entre vida profissional e pessoal se torna cada vez mais tênue, é imperativo explorar as implicações legais, éticas e sociais dessa conectividade ininterrupta.

Assim, à medida que a utilização dos aplicativos de mensagens instantâneas no âmbito profissional apresenta a facilitação da comunicação entre colaboradores, elas também acabam por esbarrar em direitos como a desconexão e descanso do trabalhador, transgredindo o tempo de trabalho e adentrando cada vez mais nos limites da vida pessoal do indivíduo. Desta forma, o trabalhador se vê sob forte pressão para estar constantemente conectado ao ambiente profissional e a disposição do seu empregador, até mesmo em horários excedentes a sua jornada de trabalho. Gerando estresse laboral, esgotamento e afetando diretamente o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional deste indivíduo.

Ante essa realidade, surge a necessidade de ser debatido pelos estudiosos do direito do trabalho, os impactos dessa conectividade constante na vida e saúde do trabalhador, assim como os prejuízos causados a direitos básicos do indivíduo como lazer, descanso, saúde física e psicológica. Todavia, compreender todos os aspectos das novas realidades do mercado de trabalho em conflito ao direito a desconexão é uma proposta complexa e multifacetada, dados as inúmeras particularidades que entornam a temática, a serem salientadas no presente trabalho acadêmico.

Deste modo, este trabalho propõe debater sobre a conectividade contínua no ambiente de trabalho, focalizando a natureza transformadora dos aplicativos de mensagens instantâneas e a emergência do direito à desconexão como uma necessidade essencial para o bem-estar dos trabalhadores. Ao longo do seu desenvolvimento, explora a evolução da comunicação no ambiente de trabalho, analisa os impactos da conectividade contínua na saúde mental e rotina dos profissionais, e, por fim, examina julgados nos quais se discute o direito a desconexão em situações que envolvam uso de aplicativos de mensagens.

Além disso, serão abordadas as perspectivas jurídicas existentes para proteger o direito à desconexão, destacando tanto as regulamentações já estabelecidas quanto ao tema. Por fim, este trabalho objetiva elucidar as particularidades que entornam a conectividade contínua causada pelo uso de aplicativos de mensagens no ambiente laboral, bem como seus prejuízos e efeitos.

Assim, o presente trabalho acadêmico dedica-se a apresentar uma sucinta análise acerca dos impactos causados no direito a desconexão e repouso do empregado em conflito com os efeitos da conectividade contínua proporcionada por aplicativos de mensagens instantâneas no ambiente de trabalho. Optou-se pelo método hipotético-dedutivo, técnica da documentação indireta e procedimento de análise doutrinal, legislação e jurisprudência.

## **2. DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 Resultados e Discussão**

Primeiramente, insta pontuar que a evolução tecnológica está na vida dos indivíduos inseridos na sociedade de tal forma que exerce significativa influência e adaptações na forma de viver, relacionar, trabalhar. Assim aparelhos tecnológicos como celulares, computadores, notebooks, dentre outros são considerados essenciais ao dia a dia das pessoas, bem como os e-mails, aplicativos e plataformas como Facebook, Instagram, WhatsApp e outros que estão introduzidos tanto na vida pessoal quanto na profissional do trabalhador.

Correia (2019) salienta durante o final do XX as tecnologias, surgiram como caráter inovador a sociedade, chegando ao ponto deste período receber o título de sociedade da informação, impulsionada pela evolução tecnológica que ocupou uma posição central na reestruturação da sociedade como é conhecida. Para a autora, o referido período histórico de desenvolvimento da humanidade, deve ser compreendido como um período ruptura e revolução, causador da reestruturação do mundo, colocando a tecnologia da informação como o ponto focal da evolução tecnológica e forma que sociedade em geral passou a praticar suas relações. Correia (2019) explica sobre a importância da internet e da rede mundial de computadores nessa evolução:

“A internet é “um sistema global de rede de computadores que possibilita a comunicação e a transferência de arquivos de uma máquina a qualquer outra máquina conectada na rede, possibilitando, assim, um intercâmbio de informações sem precedentes na história”. Tal intercâmbio ocorre de maneira célere, eficaz e sem limitação de fronteiras. A conexão tecnológica iniciada pelos computadores expandiu-se para os dispositivos eletrônicos móveis, como smartphones, e fez surgir um ciberespaço, ou seja, um “novo espaço de comunicação, de sociabilidade, de organização e de transação, mas também novo mercado da informação e do conhecimento” (CORREIA, 2019, p. 11).

Correia (2019) acrescenta em suas ponderações que a comunicação deve ser entendida como um essencial pilar da convivência humana. Salienta, também, que o desenvolvimento tecnológico foi um facilitador indescritível das maneiras de comunicar. Posto que a informação passou a circular de forma livre, rápida e acessível. Assim, com o surgimento da internet foi possibilitada a ampliação a comunicação em um caráter global. Sendo modificados os sistemas de comunicações já existentes até o seu surgimento, modificando e ressignificando os limites rígidos e fixados de espaço e tempo para espaço e tempo das comunicações, assumindo, então um novo escopo.

Partindo desta ótica, o homem detém a capacidade de modificar os aspectos, características e culturas do mundo ao qual está inserido, bem como as formas de se relacionar. Deste modo, ao ser exposto ao desenvolvimento da tecnologia, a acessibilidade e transmissão da informação, desenvolve uma forma de cibercultura, que representa o surgimento de um novo paradigma universal como destaca a autora Correia (2019):

Tal processo de transformação, então, envolveu uma profunda mudança de valores e de pensamentos, implicando novas maneiras de organização da estrutura da sociedade. A dinâmica das atividades econômicas, sociais, políticas se modifica e se reorganiza ao redor do novo sistema de comunicação e tecnologia que surge atrelado à Sociedade de Informação. Os efeitos desse processo caracterizam-se por “sua penetração em todos os domínios da atividade humana, não como fonte exógena de impacto, mas como o tecido em que essa atividade é exercida” (CORREIA, 2019, p. 12).

Castells (2010) por sua vez, traz a ideia da “lógica de redes”, que consiste em compreender que em decorrência do desenvolvimento das tecnologias de informação, passa a uma nova gama de interações sociais e conexões novas.

que existe uma complexidade de interações e conexões em decorrência do crescimento das tecnologias da informação. Assim, a conexão das redes torna-se responsável por estruturar essas novas interações e relações ainda desestruturadas, mantendo a flexibilidade. Para o autor, no final do século XX, três processos independentes se unificaram, surgindo uma nova estrutura social predominantemente baseada em redes, sendo esses processos oriundos das necessidades da economia por uma flexibilização administrativa e globalização de seu capital, produção e comércio; a necessidade da sociedade que torna imperioso a prática dos valores da liberdade individual e da comunicação de forma aberta e

ampla; e, por fim, os significativos avanços dos dispositivos tecnológicos, como os computadores, e nas telecomunicações que resultou na revolução microeletrônica(CASTELLS,2010). Inaugurando assim uma nova estrutura social predominantemente baseada em redes.

Correia (2019) dispõe que esse novo modelo resultou em uma reestruturação em toda sociedade, especialmente o âmbito das relações de trabalho, uma vez que os processos de trabalho estão no centro da estrutura social. Deste modo, as relações de trabalho e as relações produtivas são impactadas por todas as mudanças trazidas por “Era da Informação”. Assim, adequando as formas e relações laborais as transformações oriundas das novas tecnologias, surge a modificação, das formas de trabalhos vigentes na sociedade, bem como suas relações, formatos e meios de comunicação.

Para Bauman (2001) a sociedade moderna tem como característica a fluidez, volatilidade e constante mutação dos seus padrões. Já para Castells (2010), o paradigma da informação se embasa na ideia de flexibilidade, portanto, as organizações e instituições modificam e reestruturam constantemente seus componentes. Resignificando o modelo do espaço e do tempo no âmbito do trabalho, ampliando seus limites que antes eram fixados de forma rígida.

No tocante ao espaço de trabalho, com o advento da evolução tecnológica, o empregado que antes ficava vinculado ao espaço físico do ambiente de trabalho, começa exercer o seu labor além da limitação geográfica do local de trabalho, podendo exercer suas funções de qualquer lugar. Deste modo, a área física onde comumente se exercia o labor, deixa de ser um local fixo, tangível e delimitado, com rígida observação visual do processo de trabalho, ocorrendo uma descorporização do trabalho humano. Assim não é mais necessário que o trabalhador esteja presente fisicamente no ambiente do trabalho, onde necessariamente precise estar próximo fisicamente do superior ao qual é subordinado (BAUMAN,2001; CORREIA,2019).

Por sua vez, no que tange ao tempo de trabalho, dentro do contexto tradicional onde o controle da jornada era exercido rigidamente pelo empregador e limitado ao local de labor, posto que mantinha o funcionário constantemente a sua vista, bem como havia restrições aos meios de comunicação utilizados no ambiente organizacional da empresa. Entretanto, com as evoluções tecnológicas, surgiram novas formas para o exercício e o controle do tempo de trabalho, tornando possível maior flexibilização das formas de comunicação, tempo a disposição do empregado

ao empregador e até mesmo controle do andamento dos processos de trabalho do colaborador.

Com a descentralização e flexibilização dos processos de trabalho, surge uma tendência a substituição da presença física dos empregados e horários fixos de trabalho, por uma rede de comunicação eletrônica a distância e sem horários rígidos.

Entretanto, embora este novo modelo possa apresentar maior celeridade e eficiência em todo o processo organizacional de uma empresa, traz à tona alguns desafios que carecem da devida atenção ao campo de estudo dos direitos do trabalhador. Uma vez que o trabalhador passa a ter menor controle sobre a sua disponibilidade de tempo exclusivo ao trabalho desvinculado de sua vida pessoal, suportando alguns prejuízos a sua saúde e direito de descanso, conforme será elucidado em momento oportuno por este trabalho.

Deste modo, antes de adentrar em tais consequências e impactos, faz-se necessário elencar pontos necessários acerca da utilização imprescindível da comunicação no ambiente de trabalho, assim como os aspectos de sua evolução no decorrer do tempo. Neste sentido, insta pontuar que segundo Azeredo (2011), a comunicação é um fator essencial dentro de um ambiente de trabalho, posto que a comunicação é crucial a todos os atos ligados a relação laboral. Para o autor, no decorrer da evolução das relações de trabalho, a comunicação ganhou um posto de imprescindibilidade, exercendo uma função determinante e essencial nas organizações. Sendo o principal mecanismo para intermediar as relações dentro do contexto corporativo entre gestores, funcionários e demais atores dessa relação. Auxiliando evolução da cultura empresarial e mediando os processos organizacionais das empresas.

Cabral (2020) por sua vez salienta que no contexto moderno, a competitividade empresarial é o fator que mantém as organizações motivadas, objetivando não apenas a evolução contínua, êxito na competitividade do mercado. Deste modo, que consigam atingir suas metas dentro do mercado e por consequência alavancar seu negócio, é de suma importância a existência de investimento no capital humano. Portanto, para a autora, a comunicação deixou de representar apenas uma ferramenta de gestão do negócio e passou a ser compreendida como uma estratégia, utilizada para agregar valores dentro da organização.

Cabral (2020) destaca a comunicação organizacional, exercida de forma eficaz, possibilita a construção de uma equipe de trabalho integrada, produtiva com desempenho satisfatório no mercado corporativo. Assim, a comunicação dentro do ambiente organizacional, exerce função crucial para o alcance dos objetivos imposto de maneira estratégica, utilizando uma vasta gama de canais de comunicação para transmitir as informações da empresa e intensificar a identidade corporativa da instituição. Deste modo, uma comunicação rápida e eficiente neste ambiente possibilita o alcance dos resultados pretendidos, a troca de informação célere entre os trabalhadores, resolução rápida de demandas e conflitos, dentre outros benefícios.

Insta pontuar a existência de dois tipos de comunicação no ambiente organizacional, sendo elas a comunicação externa que abrange desde os consumidores as agências de notícias e a comunicação interna, que é o meio de comunicação que aprofundaremos no presente trabalho. A comunicação interna, também conhecida como “endocomunicação”, consiste no meio de comunicação que ocorre dentro das empresas, responsável por manter os funcionários integrados, informados e influentes dentro do que acontece na empresa. Estabelecendo laços entre os funcionários, de amizade e pertencimento, tornando mais fácil o entendimento acerca de suas funções dentro de suas equipes de trabalho (CABRAL, 2020; SANTOS, 2018).

Kunsch (2003), salienta que no interior das organizações a comunicação ocorre pelos meios formais e informais, que coexistem simultaneamente. Sendo o sistema formal o conjunto de comunicação estabelecidos pela organização conscientemente, enquanto, por sua vez, a comunicação informal se baseia nas relações sociais intra-organizativas e é uma forma mais rápida de atender a demandas mais urgentes e instáveis.

Cabral (2020), pontua que comunicação formal é aquela ao qual a mensagem é disseminada por meio dos canais existentes e definidos pela empresa na sua estrutura organizacional, ocorrendo de maneira formal e usualmente por escrito. Ocorrendo sua documentação por meio formulários, memorando ou correspondências. Enquanto a informal ocorre por meio das relações sociais existentes os personagens dessa relação, sem ser determinado, estipulado ou contratado pela empresa, mas exercem função imprescindível ao ambiente organizacional. Caldas (2010), por sua vez, destaca que a comunicação informal

ocorre fora dos canais de comunicação estabelecidos em um organograma da empresa, podendo ser entendido como todo tipo de relação social entre os colaboradores.

Ante a compreensão acerca da importância dessas formas de comunicação, insta elucidar que atualmente, diante de todo o suporte na evolução digital, ocorreu a modificação de todos os meios de comunicação, inclusive a comunicação organizacional. Assim, as revoluções tecnológicas se instalaram no cenário da comunicação, tomando conta do mundo e impondo novos desafios as empresas que tendem a se adaptarem constantemente as novas formas de comunicação da era digital.

Neste sentido, Sena (2014) posiciona-se no sentido de que a utilização das tecnologias atuais é aliada dos meios comunicacionais das organizações, atendendo a necessidade imposta pelo uso massivo das tecnologias pela sociedade, podendo ajudar a perceber bons resultados. Entretanto, o autor destaca ainda existem questionamentos de algumas tecnologias nas organizações, como é o caso das redes sociais. Santos (2018), por sua vez destaca que o uso das redes sociais na comunicação é de suma importância dado ao cenário digital da humanidade, podendo facilitar a relação entre a sociedade e a organização.

Dentre as inúmeras ferramentas utilizadas para comunicação tanto no dia a dia quanto no ambiente corporativo destacam-se os aplicativos de mensagens instantâneas como e-mail, Messenger, Skype, WhatsApp, e outras ferramentas de troca de mensagens pelas redes sociais. Expondo, assim, não apenas a necessidade da troca de informação de forma instantânea no ambiente laboral, quanto a evolução dos mecanismos utilizados desde o surgimento da internet e sua aplicabilidade no ambiente de trabalho. A exemplo, insta elucidar que o e-mail foi uma das primeiras ferramentas utilizadas para a comunicação de forma rápida e instantânea, sendo útil para comunicações formais, principalmente no ambiente empresarial. Utilizado tanto para trocar de informações e envio de arquivos quanto para a preservação de informações registrada. Essa funcionalidade, fez com que o ambiente organizacional adotasse o e-mail como ferramenta de trabalho para troca de mensagens eletrônicas entre os colaboradores da organização (CARVALHO, 2015).

Atualmente, o aplicativo de mensagens mais utilizados pelas pessoas tanto em suas vidas pessoais quanto no âmbito do trabalho é o aplicativo WhatsApp. Para

Junior (2017) o WhatsApp é o aplicativo de troca de mensagens que ultrapassou os limites da utilização na vida privada, chegando ao ambiente corporativo e modificando a formas das organizações se comunicarem, sendo em sua vida pessoal ou profissional. Carvalho (2015) salienta:

Ele possibilitou a troca de mensagens entre smartphones gratuitamente pela internet. No entanto, o grande diferencial desse aplicativo foi realizar esse intercâmbio de mensagens de forma gratuita aos usuários, sem utilizar os serviços das operadoras de telefonia. Além de mensagens instantâneas, o aplicativo multiplataforma também faz atualmente chamadas de voz para smartphones e envio de imagens, vídeos e mensagens de áudio e mídia e, mais recentemente, ligações para qualquer contato da agenda que possua WhatsApp (CARVALHO, 2015, p. 37).

Vale elucidar que com o crescimento da utilização do aplicativo no ambiente corporativo, com intuito de facilitar a comunicação de modo informal e potencializar a troca de informação de forma rápida no ambiente organizacional e trazendo benefícios para ambiente profissional, também surgem pontos negativos a utilização da ferramenta, que afetam não apenas relações interpessoais como também o ambiente corporativo. Uma vez que embora o aplicativo de mensagens seja um excelente meio de comunicação, sua utilização para cobranças e demandas profissionais fora do horário de trabalho do colaborador podem ocasionar desconforto, sobrecarga dentre outros problemas para a vida e direito dos funcionários, que tem muitas vezes o seu direito ao descanso e desconexão violado pela dificuldade de desvinculação entre a vida profissional e pessoal causada pela utilização descontrolada dos aplicativos de mensagens para tratar de assuntos de trabalho, mesmo fora do ambiente corporativo(CABRAL,2020).

Ante o salientado acerca da utilização dos aplicativos de comunicação instantânea no ambiente de trabalho, vale destacar essa utilização desenfreada impactou e modificou as relações de trabalho. Se por um lado a utilização viabilizou de forma célere a execução de atividades internas das empresas, por outro lado, também adentraram de forma prejudicial a vida pessoal dos colaboradores.

O WhatsApp, como pontuando anteriormente, é aplicativo de mensagens instantâneas mais utilizado no mundo, sendo um recurso comum da vida privada do indivíduo. Entretanto é uma ferramenta tecnológica que muitas empresas não conseguem estabelecer regramentos para o seu uso no ambiente organizacional.

Cabral (2020) destaca em seu estudo que segundo informações retiradas do Blog Ocupacional (2018), não é incomum o trabalhador receber de outros funcionários, mensagens solicitando a execução de tarefas e serviços fora do seu

horário de trabalho. Deste modo, os funcionários acabam ficando constantemente a disposição da empresa, por meio do recebimento de mensagens fora do expediente, sempre verificando a chegada de uma mensagem organizacional urgente, gerando uma ansiedade e exaustão por essa disposição e espera constante. A autora acrescenta que segundo estudos apresentados pelo referido blog esse ato pode gerar danos à saúde do funcionário, causando resultados negativos até mesmo em seu convívio familiar.

A Guild, em dezembro de 2019, realizou uma pesquisa feita com 500 funcionários de uma organização onde o resultado obtido evidenciou que mais de 50% dos colaboradores utilizam aplicativos de mensagens para comunicação pessoal no ambiente corporativo e 42,07% para assuntos relacionados ao trabalho. Esses números mostraram uma crescente significativa em relação aos meses anteriores. A pesquisa trouxe, também a constatação de que na proporção em que cresce o uso do WhatsApp no ambiente organizacional, aumenta o índice de insatisfação do funcionário, uma vez que segundo os dados apresentados, subiu de 75% dos entrevistados para 78,6% o número de pessoas que alegaram que faziam o uso do WhatsApp profissionalmente, declararam que preferiam ter um instrumento de comunicação, específico, apenas para o trabalho (CABRAL; 2020).

Cabral (2020) explica que atualmente existe uma espécie de naturalização da transgressão dos limites entre as relações pessoais e profissionais. Sendo essa nova realidade imposta ao ambiente organizacional, uma vez que o uso do WhatsApp fora do horário regular de expediente, ao mesmo tempo que representa agilidade na troca de informações, pode caracterizar como hora extra, ou até mesmo violação de direitos trabalhista do indivíduo. Neste sentido dispõe Carvalho (2015):

A legislação sobre esse tema é polêmica e ainda deixa brechas. De acordo com a Lei 12.551, sancionada em 2011, ficaram definidos os mesmos direitos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como hora extra, adicional noturno e assistência em caso de acidente de trabalho, para quem exerce trabalho remoto. Isso inclui quem está em casa ou a distância, usando computadores, telefones, celulares e smartphones (CARVALHO, 2015, p. 11).

O uso exagerado dessas ferramentas tecnológicas pode causar danos no trabalho e na vida pessoal do trabalhador, causando prejuízos a sua saúde, pois em muitas ocasiões o empregado encontra-se impossibilitado de desconectar-se do ambiente de trabalho, mesmo em seu momento de descanso, percebendo além dos

danos a sua saúde, violações a direitos fundamentais como descanso, lazer e vida digna.

Deste modo, torna-se imprescindível compreender o conflito existente entre o direito a desconexão do trabalhador e a hiperconexão causada pelo uso exagerado dos aplicativos de mensagens no ambiente corporativo.

Deste modo, vale elucidar que as alterações nas relações de trabalho, resultantes do crescimento da chamada sociedade de informação fizeram com que ocorresse a flexibilização das relações de trabalho, como já pontuando. Entretanto, essa flexibilização não pode ocasionar na precarização dessas relações, por este motivo destaca-se a importância da função do direito e do chamado direito à desconexão. Assim, o avanço tecnológico não deve causar qualquer lesão aos padrões jurídicos de que protegem o empregado, inerentes ao próprio Direito do Trabalho. Devendo objetivar a melhoria das condições de trabalho e avanços civilizatórios diante de novas interpretações (CORREIA, 2019).

Neste sentido ótica Melo *et. al.* (2018) destaca que o impacto dos avanços tecnológicos, exige uma contente visitação dos conceitos clássicos do direito do trabalho, devendo ser interpretados com base nos direitos fundamentais e direitos humanos. Assim o ordenamento jurídico como um todo precisa incorporar as novas tecnologias para manter-se vivo e atual, cabendo em um primeiro momento a seus intérpretes redefinirem suas estruturas, atualizando e remodelando as normas para dar respostas as situações concretas.

Correia (2019) por sua vez destaca que embora inicialmente a ideia que predominava era de que a inclusão da tecnologia no trabalho possibilitaria que o trabalhador alcançasse maior tempo de ócio, melhorar de sua interação social e convívio familiar por sua capacidade de tornar mais célere e produtivo os atos praticados, a realidade diz o contrário. Para o autor, é perceptível a utilização da tecnologia no ambiente laboral gerou o aumento do ritmo de trabalho e diminuição do tempo livre, vivendo o trabalhador uma era hiperconexão. Pois mesmo fora do expediente os funcionários seguem realizando tarefas, respondendo e-mails ou mensagens de trabalho, checando demandas e sendo sufocados pela conectividade excessiva. Ante essa situação Correia (2019) traz a importante compreensão acerca do direito a desconexão:

O direito à desconexão, neste cenário, é entendido como o direito ao não trabalho, ao descanso, ou seja, o direito de se desligar do trabalho. Assim, o empregado, nos períodos de folga, feriados ou ao final da jornada de

trabalho possui o direito a estar totalmente desconectado e não estar à disposição do empregador, em defesa do descanso e da qualidade de vida. O direito à desconexão seria um limite ao excesso de conectividade ao trabalho, permitindo o gozo efetivo dos períodos de repouso. Em síntese, é “o direito do assalariado de não permanecer ‘lincado’ como o empregador fora dos horários de trabalho, nos finais de semana, férias ou quaisquer outros períodos que sejam destinados ao seu descanso” (CORREIA; 2019, p.22).

Assim, o direito a desconexão seria o direito ao pleno descanso afastando da conectividade com a organização, o direito do empregado se desvincular da empresa após o seu expediente, sem que seja mantido ligado tecnologicamente ao ambiente laboral. Correia (2019) disciplina que o direito à desconexão é de suma importância, pois com incorporação de meios de execução do trabalho fora do ambiente laboral por meio das tecnologias de comunicação, os trabalhadores estão mais vulneráveis à violação da desconexão. Assim destaca a autora:

A flexibilidade da rotina de trabalho torna desafiadora a precisa delimitação do que é tempo à disposição e do que é tempo de repouso. O objetivo do direito à desconexão, portanto, é assegurar a observância do descanso, qualidade de vida, do lazer, vida social, atenção familiar e, principalmente, saúde mental e física do trabalhador (CORREIA; 2019, p.22).

Para Schultz (2021), o direito à desconexão digital do trabalho, teria um triplo ponto de vista: social, protegendo a tutela física e moral do trabalhador; jurídico, impondo limites à duração do trabalho, e econômico, pois se leva em consideração que a jornada excessiva de trabalho pode repercutir negativamente sobre os custos de produção e os resultados da empresa. A autora Schultz (2021), acrescenta:

"direito de se desconectar" é um acréscimo à lista de direitos trabalhistas que concede à pessoa a oportunidade de "se desligar" do trabalho, principalmente de deixar de usar comunicações eletrônicas, como e-mails e mensagens para fins comerciais fora do horário comercial (SON; CHERNOVA, 2018). Esse direito à desconexão digital do trabalho é concedido aos trabalhadores para que estes possam deixar de se conectar a qualquer ferramenta digital profissional (telefones inteligentes, internet, correios eletrônicos, dentre outros.) durante os períodos de descanso e férias (SCHULTZ;2021, p.39).

Assim, para Schultz (2021), a hiper utilização das tecnologias tem causado o desaparecimento da divisão clara entre a vida profissional e pessoal do trabalhador. Assim, a impossibilidade de delimitação entre o tempo de trabalho e tempo de descanso resulta invasão da vida privada do empregado, que perde o tempo de descanso adequado e necessário a sua saúde e bem estar. Vayre e Vonthron (2019), elucidam que, esse novo direito, o direito a desconexão, é essencial para impor limites e propiciar o equilíbrio entre trabalho e vida privada do colaborador, devendo incluir o seu direito, de estar sozinho, sem nenhum incomodo

laboral e sem ser compelido a responder imediatamente demandas de trabalho. Izquierdo e Roncero (2017), por sua vez, pontuam que o direito de desconexão tecnológica do trabalhador tem o objetivo de controlar os limites da jornada e resguardar ao trabalhador mínimo de descanso. Deste modo tratar-se de estabelecer mecanismos legais para garantir que ocorra o término da jornada de trabalho e início do descanso. Souto Maior (2003, p.16) traz a compreensão de que o direito a se desconectar do trabalho “não é um direito individual do trabalhador, mas da sociedade e da própria família”.

Ao debater essa necessidade atual, faz-se necessário destacar que o direito ao lazer é consagrando muito antes do impacto tecnológico, assim na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, artigo XXIV está disposto que “Todo ser humano tem direito a repouso e ao lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e às férias remuneradas periódicas”. Assim, o direito a desconexão é um direito já garantido pelo ordenamento jurídico pátrio, sendo o estabelecimento da separação entre o horário de trabalho e o descanso ou lazer do empregado. Deste modo, consiste em assegurar que o trabalhador não fique em caráter constante a disposição do empregador, das demandas e interações do ambiente de trabalho. Naquele período ao qual deveria ser reservado ao descanso do trabalhador, sendo garantido assim que este possa manter-se desligado dos seus equipamentos e meios de conexão ao trabalho (SCHULTZ, 2021).

O direito a desconexão consiste no mecanismo de proteção e preservação do período destinado a vida privada do trabalhador. Com o objetivo de resguardar o tempo de descanso, folgas e férias, também protege a intimidade pessoal e familiar dos trabalhadores, de forma que o empregador seja impedido de requerer a disponibilidade e a conexão ininterrupta dos empregados. Devendo ser enquadrado no rol de direitos tidos como fundamentais essenciais a expressão dos direitos humanos do indivíduo, assegurando ao trabalhador o direito de se atualizar neste ambiente sem ter violado direitos já positivados (SCHULTZ, 2021; COLOMINAS, 2019).

Schultz (2021), salienta que a importância da preservação do direito a desconexão surge em decorrência dos avanços tecnológicos no ambiente laboral, que propicia o trabalho a distância e a utilização de tecnologias diversas para a execução das funções cooperativas. Portanto, é logicamente aplicável a todas as situações do ambiente de trabalho que esteja ligado ao uso desses mecanismos.

Deste modo o direito se expande em contextos de trabalho tanto em ambientes externos quanto internos, posto que no Brasil é previsto legalmente a equiparação do trabalho realizado nas instalações do empregador, o domiciliar e o realizado de forma remota, com meios telemáticos e informatizados. Neste novo contexto a subordinação do empregado deixou de ser apenas direta e imediata, pois com o avanço da tecnologia surgiu o que é intitulado por alguns autores como “telessubordinação”, resultado da utilização dos meios tecnológicos para gerar uma conexão ininterrupta entre o trabalhador e a empresa (Schultz;2021).

Ante o exposto, notoriamente se faz necessário compreender os efeitos da não garantia do direito a desconexão do trabalhador. Efeitos este que podem ocasionar lesão a direitos individuais e coletivos, prejuízos a saúde, produtividade, dentre ocasionar prejuízos aos demais campos da vida do trabalhador. Assim como é necessário salientar os aspectos jurídicos presentes na compreensão da temática e sua aplicação na prática.

Após ser apresentado por este trabalho tanto os aspectos evolutivos das relações de trabalho, quanto a constante utilização dos meios tecnológicos no ambiente corporativo trazendo novos desafios a proteção dos direitos do trabalhador, foi elucidado acerca do direito do empregado a desconexão do ambiente laboral, direito este que visa proteger o direito do trabalhador ao descanso e lazer longe de qualquer contato tecnológico ao seu trabalho, funções, demandas ou até mesmo outros componentes deste ambiente.

Deste modo, antes adentrar nos aspetos jurídicos do direito a desconexão no ordenamento pátrio, se faz necessário trazer a este trabalho a explicação de acerca de alguma consequência que podem ser percebidas quando há o desrespeito a tal direito.

Correia (2019), traz em seu estudo que hiperconexão aos meios tecnológicos trouxe ao ambiente organizacional o que pode ser chamado de “telepressão”. Em seu artigo a autora destaca que segundo um estudo realizado pelo departamento de psicologia da *Nothern Illinois University*, nos Estados Unidos, realizado em 2014, apontou como sendo a telepressão “a aflição e a urgência com as quais funcionários de diversas áreas têm em responder e-mails, mensagens instantâneas de texto e e-mails de voz de clientes, colegas e supervisores”. Correia (2019) pontua também que segundo os dados apresentado pela referida pesquisa, essa conexão contínua do empregado causa prejuízos ao tempo de recuperação pós trabalho, estresse

laboral, ausência de foco na realização de atividades, afetando por consequência a qualidade de vida e de trabalho dos empregados.

Correia (2019) acrescenta que os mecanismos tecnológicos utilizados para manter o trabalhador constantemente conectado a empresa, seja pelo teletrabalho é o causador do fenômeno da telepressão, pois o empregado estar quase que em tempo integral a serviço da empresa, conectado a ela. Assim, embora não esteja constantemente trabalhando de fato, fica em estado de alerta contínuo, causando severos riscos a sua saúde seja física ou mental.

Desta forma, o direito a desconexão é essencial para garantia da saúde física e mental do trabalhador, que precisa ter para o seu desempenho adequado não apenas condições materiais e imateriais para o exercício do seu labor, mas também, físicas e psíquicas, para que possa exercer o bom trabalho e manter sua saudável qualidade de vida (CORREIA;2019).

Izquierdo e Roncero (2017) por sua vez, apresentam em seu trabalho um documento da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) - Working anytime, anywhere: the effects on the world of work, que trata tanto do teletrabalho quanto aborda a utilização de equipamentos de informática pelos trabalhadores, que demonstra que um dos grandes desafios encontrados por essas novas formas de relação de trabalho é o direito à desconexão. Meio ao qual é possível evitar as consequências prejudiciais da hiperconexão laboral para a saúde e bem-estar do empregado, assim como os impactos a vida privada. Izquierdo e Roncero (2017), destacam também que esse relatório aponta que a utilização de equipamentos de informática pelos trabalhadores fora de seu horário laboral poderia produzir uma sobrecarga de informação e comunicação, prejudicial para sua vida privada em função da violação do tempo de descanso.

Fernández (2017), elucida que a intensificação do trabalho causada pela hiperconexão além de ocasionar problema para a saúde do trabalhador, como casos de estresse, burnout, dentre outras patologias e doenças ligados a conexão excessiva ao trabalho, impede o trabalhador de conciliar sua vida profissional e pessoal. Schultz (2021), destaca que segundo estudos realizados por cientistas que se aprofundaram em pesquisas voltadas ao aumento de eficiência e qualidade de vida de funcionários, o resultado entre os estudiosos é unânime em afirmar que o exercício contínuo de atividades profissionais, a longo prazo, reduz a produção e

eficiência, uma vez que não há tempo para descanso e recuperação do trabalhador. Assim, para Schultz (2021), essa conexão constante do trabalhador respondendo mensagens enviadas e-mails e demandas, fora da jornada de trabalho, “reduz significativamente o nível de satisfação subjetiva e de qualidade de vida dos trabalhadores, aumenta os níveis de estresse e a probabilidade de burnout” (SCHULTZ,2021, p.43).

Vayre e Vonthron (2019) apresentaram, em seu artigo, um quadro com o resumo sobre estudos que têm por base o aumento do uso de Tecnologias e seus efeitos, cuja síntese é apresentada no quadro a seguir:

Área afetada	Efeito	Referência
Vida Privada	Ambigüidade de papéis e conflito vida-trabalho	(Isaac et al. , 2007 ; Kossek e Lautsch , 2008 ; Genin, 2009 ; Leonardi et al. , 2010 ; Ayyagari et al. , 2011 ; Park e Jex , 2011 ; Tabassum e Rahman, 2013 ; Thomas, 2014 ; Ferguson et al. , 2016 ; Leung e Zhang, 2017
Saúde física e mental	Aumento na carga de trabalho, mais dias de trabalho, sentimento de sobrecarregados e opressão	Thomas, 2014 ; Ninaus et al. , 2015
Vida Privada	Confunde a fronteira entre trabalho e vida pessoal, e estimula a invasão da vida profissional na vida pessoal vida	Genin, 2009 ; Tabassum e Rahman, 2013 ; de Wet e Koekemoer, 2016 ; Kossek, 2016
Saúde física e mental	Dependência de smartphones para reuniões de trabalho, vícios em smartphones e sintomas de abstinência	Li e Lin, 2019
Vida Privada	Dificuldade desligar-se do trabalho e mais trabalho à noite ou nos fins de semana em casa	Fenner e Renn, 2010
Saúde física e mental	Dificuldade para se desligar psicologicamente de seu trabalho e seus telefones, levando à séria ansiedade e estresse	Perlow, 2012 ; Derks e Bakker, 2014
Trabalho	Empregadores obrigam os funcionários a continuarem trabalhando após o horário oficial	Wright et al. , 2014
Vida Privada	Extensão do trabalho na vida pessoal, permanente conexão e trabalho contínuo fora do horário comercial	Rey e Sitnikoff , 2004 ; Boswell e Olson-Buchanan, 2007 ; Senarathne Tennakoon et al. , 2013
Saúde física e mental	Fadiga, estresse, sensação de opressão ou falta de tempo, esgotamento	Ninaus et al. , 2015 ; Stadin et al. , 2016
Trabalho	Fragmentação das tarefas de trabalho e do dia de trabalho	Genin, 2009 ; Tabassum e Rahman, 2013 ; de Wet e Koekemoer, 2016 ; Kossek, 2016
Vida Privada	Intrusão do trabalho na vida pessoal causa de conflitos com parceiros e família	Kossek e Lautsch , 2008 ; Leonardi et al. , 2010 ; Ayyagari et al. , 2011
Trabalho	Normas sociais e cultura organizacional, gestão, e os sistemas de avaliação encorajam implícita ou explicitamente a extensão do trabalho fora dos horários e locais habituais	Clark , 2001 ; Eagly e Carli , 2007 ; Senarathne Tennakoon et al. , 2013
Trabalho	Pressão de colegas e superiores e sensação de que se tem que estar permanentemente conectado ao trabalho, para ser acessível e responsivo, com o fim de parecer comprometido e produtivo	Fenner e Renn, 2010 ; Matusik e Mickel, 2011 ; Thomas, 2014 ; de Wet e Koekemoer, 2016
Vida Privada	Promove a invasão do trabalho na vida fora do trabalho, e torna a fronteira entre a vida pessoal e a vida profissional mais porosa, pois os funcionários têm muita dificuldade em estabelecer um limite entre essas duas áreas	Isaac et al. , 2007 ; Park e Jex , 2011 ; Thomas, 2014 ; de Wet e Koekemoer, 2016

Fonte: Adaptado pela Autora das pesquisas de Vayre e Vonthron (2019).

Portanto, ante o salientado é compreensível a falta de garantia do direito a desconexão pode ocasionar incontáveis consequências tanto ao trabalhador quanto ao serviço entregue. Influindo significativamente na saúde física e mental do empregado, assim como nas atividades desempenhadas.

### **2.1.1. Resultado da discussão acerca do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro.**

Superadas as pontuações anteriores, torna-se importante a apresentação do tratamento conferido pelo ordenamento jurídico pátrio ao direito a desconexão. Primeiramente, que o direito do trabalhador ao descanso e uma existência digna, o exercício do trabalho em minimamente saudáveis encontra amparo nos mais diversos dispositivos legais presentes no ordenamento pátrio, dentre eles é importante destacar que o princípio da dignidade da pessoa humana ocupa posição central na Constituição Federal de 1988.

Esse direito é reconhecido no artigo 1º como um dos fundamentos da República, ao lado da soberania, cidadania, valores sociais do trabalho, livre iniciativa e pluralismo político, constituindo o Estado Democrático de Direito. Assim, é dever do Estado zelar pela proteção a dignidade seus membros, protegendo contra todo e qualquer ato considerado desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável.

Por sua vez, O capítulo II da Constituição brasileira dispõe sobre os direitos sociais, incluindo o trabalho como um direito social fundamental, e o artigo 7º elenca direitos específicos dos trabalhadores, objetivando resguarda condições dignas de existencia, dentre eles o direito a saúde e o direito ao repouso semanal remunerado salientado no inciso XV do art. 7º; o inciso XIII do art. art. 7º CF/88 por sua vez, regula a limitação da jornada de trabalho. Importa pontuar que o art. 5º da Constituição Federal de 1988 garante também como inviolável a intimidade e a vida privada, deste modo garante o exercício de sua intimidade, protegida de qualquer conduta que viole o seu pleno gozo.

Insta elucidar que acerca das limitações das horas de trabalho, antes mesmo das estipulações constitucionais, já estavam previstas tanto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), responsável por regular as relações de trabalho, quanto na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, que em seu artigo XXIV prevê “Todo ser humano tem direito a repouso e ao lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e às férias remuneradas periódicas”.

A CLT sofreu uma importante alteração pela Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011 no que consiste as relações de trabalho, onde foi alterada a redação dada ao art. 6º da CLT, estabelecendo que não a distinção entre o trabalho realizado dentro do estabelecimento do empregador e o trabalho realizado a

distância, equiparando os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho. Reafirmando assim, a caracterização da relação de trabalho, os comandos dados e recebidos por quaisquer meios informáticos.

Deste modo, a utilização dos aplicativos de mensagens instantâneas para fins de trabalho, ainda que ocorra fora do ambiente e horário de trabalho, pode caracterizar a prestação continuada do labor. E assim, trazendo a necessidade do ordenamento jurídico pátrio debater o direito a desconexão de forma clara e direta, uma vez que os novos padrões de trabalho resultam em uma ligação constante do trabalhador ao seu ambiente de trabalho, violando o seu direito ao descanso, lazer e desligamento do ambiente laboral.

Neste sentido, importa observar como o tema tem sido tratado na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Em importante decisão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-12), no ROT 0000172-24.2023.5.12.0018, foi reconhecida a ofensa ao direito à desconexão em caso, restou comprovado que trabalhador recebia em aplicativo de mensagens instantâneas informações de trabalho, bem como era compelido responder as solicitações e acessa os sistemas da empresa, após o expediente.

No julgado, fundamentou o magistrado que “O direito à desconexão constitui importante direito fundamental e a sua vulneração deve importar no reconhecimento de que o trabalhador estava prestando serviços fora do horário do expediente, cabendo à empresa o pagamento das horas extras correspondentes”. Conforme dispõe o teor da jurisprudência abaixo:

**HORAS EXTRAS. TRABALHO REPASSADO EM APLICATIVO DE MENSAGENS INSTANTÂNEAS FORA DO HORÁRIO DO EXPEDIENTE. PREJUÍZO AO LAZER E AO DESCANSO. RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DE LABOR EXTRAORDINÁRIO. OFENSA DO DIREITO À DESCONEXÃO.** Comprovando o trabalhador que eram repassadas pelo empregador, em aplicativo de mensagens instantâneas, informações relacionadas ao trabalho, bem assim que era obrigatório acessar, ter conhecimento e responder estas informações mesmo após o término do expediente, sob pena de aplicação de advertência verbal, considera-se que o trabalhador estava à disposição do empregador, devendo este responder pelo pagamento das horas extras correspondentes. A tecnologia tem que ser usada com moderação e não pode significar exigir do trabalhador que fique conectado durante o dia todo à empresa, prejudicando, assim, o seu descanso e lazer. O direito à desconexão constitui importante direito fundamental e a sua vulneração deve importar no reconhecimento de que o trabalhador estava prestando serviços fora do horário do expediente, cabendo à empresa o pagamento das horas extras correspondentes. <p

(TRT-12 - ROT: 00001722420235120018, Relator: MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT, 4ª Turma)

Em conformidade também decidiu TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO, no **PROCESSO nº 0010285-79.2021.5.03.0043 (ROT)**, onde foi proferida a seguinte decisão:

**DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO. ART. 223-C DA CLT.** Nos termos do art. 223-B da CLT, o dano extrapatrimonial se configura quando há ofensa de ordem moral ou existencial à pessoa física ou jurídica, decorrente de ação ou omissão, sendo que a saúde e o lazer se encontram elencados no rol dos bens juridicamente tutelados inerentes ao empregado (art. 223-C, CLT). Nesse aspecto, o direito à desconexão do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º, caput, e art. 7º, IV, da Constituição da República), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), pelas quais o labor não pode ser um fim em si mesmo, mas sim o meio para o trabalhador promover sua subsistência e satisfazer suas necessidades e anseios pessoais, sem prejuízo ao repouso e ao convívio familiar e social. Violado o direito do empregado de se desconectar do trabalho, privando-lhe do devido descanso e do lazer, é cabível a reparação civil, consoante artigos 186 e 927 do Código Civil.

**(TRT-3 - ROT: 00102857920215030043 MG 0010285-79.2021.5.03.0043, Relator: Mauro Cesar Silva, Data de Julgamento: 01/07/2022, Decima Turma, Data de Publicação: 04/07/2022.)**

Neste sentido, restou claro na decisão proferida que direito a desconexão deve ser compreendido como direito fundamental, que se insere trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º, caput, e art. 7º, IV, da Constituição da República), bem como o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), pelas quais o labor deve ser meio para o trabalhador promover sua subsistência e satisfazer suas necessidades e anseios pessoais, sem prejuízo ao repouso e ao convívio familiar e social. Violado o direito do empregado de se desconectar do trabalho, privando-lhe do devido descanso e do lazer, é cabível a reparação civil, consoante artigos 186 e 927 do Código Civil.

Em julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região TRT-10, no processo nº 0000328-31.2016.5.10.0012, restou decidido que o tempo em que Ainda que não se trate exatamente de tempo à disposição do empregador, o período em que o empregado tem limitado o seu direito à desconexão com o trabalho porque fica de prontidão, podendo ser acionado para a realização de alguma tarefa fora do expediente, deve ser remunerado.

Assim como os julgados apresentados, há incontáveis registros de julgados da justiça trabalhista que reconheceram esse direito de se desligar do trabalho, tais como:

DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. NÃO OBSERVÂNCIA POR PARTE DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS. CABIMENTO. O direito ao lazer está expressamente previsto nos artigos 6º, 7º, IV, 217, parágrafo 3º e 227 da Constituição Federal, estando alçado à categoria de direito fundamental. Também está previsto no art. 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936), no art. XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, no art. 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, ratificado pelo Brasil, e no art. 7º, g e h do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), ratificado pelo Brasil (Decreto 3.321 /99). Ao empregador incumbe organizar a jornada de trabalho de modo a assegurar ao trabalhador a preservação da sua vida privada, social e familiar, assegurando-lhe a desconexão do trabalho. Ao impedir o efetivo descanso do empregado, o empregador exerce o poder empregatício de forma abusiva, e sua conduta caracteriza ato ilícito, nos termos do art. 187 do Código Civil. Cabível, nesse caso, indenização por danos morais, pois o trabalho invade a vida privada do trabalhador, atingindo sua esfera íntima e personalíssima, nos termos do art. 5º, V e X da Constituição Federal e dos artigos 186 e 927 do Código Civil. No caso em tela, ficou provado que ao autor era imposto o trabalho em horas extras habituais em finais de semana, sob pena de punição. Recurso não provido. Grifos nosso (TRT 2ª Região, Recurso Ordinário RO 02485001820095020067 SP 02485001820095020067 A20, 4ª Turma, Rel. Ivani Contini Bramante, julgado em: 25/02/2014).

DANO EXISTENCIAL. NEGATIVA E DIREITO AO LAZER E DESCASO. INDENIZAÇÃO PELOS DANOS MORAIS DEVIDA. O direito ao lazer e ao descanso é direito humano fundamental, assegurado constitucionalmente - art. 6º - e está diretamente relacionado com a relação de trabalho. A prorrogação excessiva da jornada de trabalho justifica a indenização compensatória pelo dano causado. Trata-se de desrespeito contínuo aos limites de jornada previstos no ordenamento jurídico, sendo, pois, ato ilícito. É o chamado dano existencial, uma espécie de dano imaterial em que o trabalhador sofre limitações em sua vida fora do ambiente de trabalho. Grifos nosso (TRT 3ª Região, Recurso Ordinário RO 01924201111303002 0001924-09.2011.5.03.0113, 1ª Turma, Rel. Convocado Paulo Eduardo Queiroz Goncalves, publicado em: 11/12/2013)

No sentido de buscar resguardar o direito a desconexão, surgiu a proposição do Projeto de Lei (PL) 4.044/2020, de autoria do Senador Fabiano Contarato, com o objetivo de alterar a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) em seu § 2º do art. 244 e acrescentar o § 7º ao art. 59 e os Art. 65-A, 72-A e 133-A, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Segundo o Artigo 1º da proposta legislativa, o direito à desconexão do trabalho consiste “na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada” (SCHULTZ,2021).

Do ponto de vista legislativo, muito recentemente, surgiu a proposição do Projeto de Lei (PL) 4.044/2020, de autoria do Senador Fabiano Contarato, com o objetivo de alterar a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) em seu § 2º do art. 244 e acrescentar o § 7º ao art. 59 e os Art. 65-A, 72-A e 133-A, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Segundo o Artigo 1º da proposta legislativa, o direito à desconexão do trabalho consiste “na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada”. Além disto, no Artigo 2º são inseridos objetivamente limites e regras. A PL se fundamenta no argumento na preocupação dos efeitos da utilização dos aplicativos de comunicação para o trabalho, que acabam expondo o trabalhador a uma disposição continua ao empregador. Deste modo o projeto de lei, que ainda aguarda os trâmites legislativos para ir à votação no Senado, visa mitigar os efeitos nocivos da tecnologia aos trabalhadores, tanto no plano individual quanto no social, é importante que o Estado positive o direito à desconexão do trabalho (SCHULTZ,2021).

Ante o salientado, é perceptível a utilização constante de aplicativos de mensagem, fora do horário de trabalho, nas relações de trabalho pode ocasionar seria violação ao direito do empregado a desconexão. Sendo está nova realidade uma preocupação do direito do trabalho, que embora tenha decisões e jurisprudências reconhecendo tal violação, ainda carece do devido amparo jurisdicional, para que seja garantido ao trabalhador o pleno acesso ao direito de repouso, não trabalho e gozo do direito a vida privada.

### **3. CONSIDERAÇÕES FINAIS.**

Diante de todo o conteúdo exposto, restou evidenciado que a evolução tecnológica modificou todas as relações humanas, trazendo maior conectividade, celeridade e mobilidade as atividades realizadas. Não sendo diferente com relações de trabalho, que sofreram modificações consideráveis em toda estruturação de sua execução, podendo ser percebidas vantagens e desvantagens. Uma vez que, se por um lado a implantação de mecanismos tecnológicos, aplicativos e sistemas de informação trouxeram maior celeridade ao processo de trabalho, aprimorou os meios de comunicação, produção e trouxe evolução aos demais âmbitos do ambiente laboral, também trouxe novos paradigmas e problemas a serem analisados pelo âmbito do direito do trabalho.

Ao analisar a utilização dos meios tecnológicos de comunicação, em especial a utilização dos aplicativos de mensagens instantâneas no ambiente de trabalho, nota-se que embora esse mecanismo tenha tornado mais célere o sistema de comunicação colaboradores, possibilitando uma atuação dinâmica e eliminando padrões burocráticos de transferência de informação, passando até mesmo características informais a essa relação, também resultou na hiperconexão do trabalhador que viu-se impossibilitado de se desconectar do ambiente laboral, posto que estando constantemente ligado a empresa seja pelo recebimento de mensagens, informações ou ordens enviadas e recebidas por meio de mensagens, ocasionou em uma flexibilização forçada dos limites, antes rígidos, do expediente de trabalho.

Essa hiperconetividade imposta ao trabalhador acaba por violar o seu direito a desconexão, que consiste no direito do trabalhador ao pleno exercício do seu direito de descanso, totalmente desligado do ambiente laboral. Entretanto, estando sujeito ao recebimento de mensagens em qualquer hora ou lugar, acaba tendo o referido direito suprimido. Podendo ser exposto a uma incapacidade de exercício do direito de descanso.

A referida violação de direito merece especial atenção do âmbito do direito do trabalho, posto que ao ter transgredido o seu direito fundamental ao “não trabalho”, descanso e total desconexão do ambiente laboral, o trabalhado pode perceber inúmeros prejuízos a sua saúde física e mental, pode acabar desenvolvendo problemas de saúde como estresse, depressão, burnout dentre outras doenças e patologias, bem como pode acabar tendo cerceado o seu direito a uma vida digna e privada.

Deste modo, faz-se de suma necessidade que o direito busque implementar mecanismos e regramentos eficazes de resguardar a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, diante dos novos paradigmatis trazidos para as relações de trabalho pela evolução tecnológica. Posto que embora já seja possível encontrar jurisprudências que positivem a proteção do direito a desconexão, não há ainda vigente regramento que vise a proteção de tal direito.

#### **4. REFERÊNCIAS**

AZEREDO, Tiago Antonio Cundari. **O processo de comunicação dentro da empresa**. 07 jul. 2011.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

SCHULTZ, Valéria Simas. **O direito à desconexão do trabalho: uma análise exploratória envolvendo a percepção dos bancários e de suas entidades representativas**. 2021. 103 f. Dissertação (Programa Stricto Sensu em Governança, Tecnologia e Inovação) - Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2021.

CABRAL, Adnna Macário. **Do papel ao digital: a utilização de aplicativo de mensagens instantâneas – whatsapp como mecanismo de comunicação interna e suas implicações para a qualidade de vida no trabalho**. 2020. 81f . TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) – Instituto Federal da Paraíba – IFPB. João Pessoa-PB. 2020.

CALDAS, P. Comunicação formal e informal. **Rev. Administradores**. 2010 Disponível em:< <http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/comunicacao-formal-e-informal/47055/>>. Acesso em: 21 nov. 2024.

CARVALHO, Ana Paula Pinto de. **A integração das novas mídias sociais à comunicação interna das organizações**. f.86. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (especialização) - Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Curso de Especialização MBA em Marketing. 2015.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede: A era da informação: Economia, sociedade e cultura**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

COLOMINAS, D. G. La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. IDP: **Revista de Internet, Derecho y Política**, n. 31, maio 2020.

CORREIA, Raíssa de Oliveira. **O reconhecimento do direito à desconexão como um direito fundamental no âmbito do teletrabalho**. 2019. 67 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito)—Universidade de Brasília, Brasília, 2019.

FERNÁNDEZ, M. L. R. **Clásicos y nuevos desafíos del trabajo en la Economía 4.0**. In: **El Futuro del Trabajo que Queremos** – Conferencia Nacional Tripartita, Madrid, Espanha, 28 mar. 2017. Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019). Anais... Madrid, 2017, v. II, p. 275-295. Disponível em: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-madrid/documents/publication/wcms\\_615487.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf). Acesso em: 10 jul.2024.

IZQUIERDO, R. A.; RONCERO, R. C. **Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo:el derecho a la desconexión tecnológica**. In: **El Futuro del Trabajo que Queremos** – Conferencia Nacional Tripartita, Madrid, Espanha, 28 mar. 2017. Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019). Anais... Madrid, 2017.

JUNIOR, L. F. A.; DOS SANTOS, C. M. R. G. A comunicação reticular e o WhatsApp como tendência no ambiente corporativo. In: **40º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação**. 2017, Curitiba.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Planejamento de relações públicas na comunicação integrada**. 4. ed. São Paulo: Summus, 2003

MAIOR, J. L. S. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do TRT da 15ª Região**, n. 23, p. 296-313, set. 2003. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003\\_maior\\_jorge\\_direito\\_des\\_conexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_des_conexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 10 ago. 2024.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: Teletrabalho, Novas tecnologias e Dano existencial. São Paulo: Ltr, 2018.

PEREIRA, Raquel Silvestre. **Autodisponibilidade do trabalhador: direito à desconexão como efeito da limitação da jornada de trabalho na sociedade em rede**. 2018. 111f. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Coimbra- Portugal. 2018. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/86620/1/PDF%20-%20Disserta%20de%20Mestrado%20de%20Raquel%20Silvestre%20Pereira.pdf>. Acesso em 15 jul.2024.

SANTOS, Valdelice da Conceição. **Uso do WhatsApp como uma ferramenta de comunicação interna**: Um estudo de caso na Prefeitura de São Félix-BA, 58 páginas. 2018. Trabalho de Conclusão do Curso (Tecnologia em Gestão Pública) – Centro de Artes, Humanidades e Letras, Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Cachoeira, 2018.

SENA, Kárita Emanuelle Ribeiro. **O uso das novas tecnologias na comunicação interna**: fatalismo inarredável. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL. 2014.

VAYRE, E.; VONTHRON, A.-M. **Identifying work-related internet's uses – at work and outside usual workplaces and hours – and their relationships with work-home interface, work engagement, and problematic internet behavior.** *Front. Psychol.*, out. 2019. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6797624/> . Acesso em: 13 jul. 2024.