

# DIREITO À DESCONEXÃO COMO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL TRABALHISTA

## RIGHT TO DISCONNECTION AS A FUNDAMENTAL LABOR RIGHT

## DERECHO A LA DESCONEXIÓN COMO DERECHO HUMANO LABORAL FUNDAMENTAL

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson<sup>1</sup>, Jefferson Aparecido Dias<sup>2</sup>, Fernanda Mesquita Serva<sup>3</sup>,  
Isabel Cristina Amaral de Sousa Rosso Nelson<sup>4</sup>, Galdino Luiz Ramos Júnior<sup>5</sup>

### RESUMO

O presente estudo trata do direito à desconexão do trabalho como um direito humano fundamental social. A escolha do tema se justifica diante da busca de implementar o trabalho decente como oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030, bem como pelo aumento de doenças ocupacionais decorrente da síndrome de burnout. A pesquisa em tela utiliza uma metodologia de análise qualitativa, usando-se os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica e documental, em que se visita a legislação, a doutrina e a jurisprudência, tem por desiderato analisar o ambiente regulatório brasileiro quando as normas tutelares ao direito à desconexão do trabalhador visando garantir um trabalho decente. Concluiu-se que o direito à desconexão constitui um elemento fulcral no que tange à preservação da saúde e segurança do trabalhador, a fim de prevenir acidentes de trabalho típicos e doenças ocupacionais, em especial o burnout, que tem se tornado uma verdadeira “epidemia” nos ambientes de trabalho, bem como pela inconstitucionalidade e inconveniência do art. 62 da CLT.

Palavras-chave: Direitos Humanos. Direito Fundamental Social. Trabalho Decente. Direito à Desconexão.

Recibido: 09/16/2024 | Aceptado: 09/27/2024 | Publicación en línea: 11/06/2024.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

\* Artigo de investigação elaborado de estudo desenvolvido na linha de pesquisa “Direito ao Trabalho Decente”, inscrito no Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN, Brasil.

<sup>1</sup> Doutor em Direito pela Universidade de Marília (UNIMAR - SP), Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN), Natal, Rio Grande do Norte, Brasil. E-mail: roconelson@hotmail.com  
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4169-1827>

<sup>2</sup> Doutor em Direitos Humanos e Desenvolvimento pela Universidade Pablo de Olavide, de Sevilha, Espanha e Revalidado pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Universidade de Marília (UNIMAR), Marília, São Paulo, Brasil. E-mail: jeffersondias@unimar.br Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1317-4670>

<sup>3</sup> Doutora em Educação pela (Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP), Universidade de Marília (UNIMAR), Marília, São Paulo, Brasil. E-mail: fernanda@unimar.br  
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1503-8509>

<sup>4</sup> Doutora em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Mossoró, Rio Grande do Norte, Brasil. E-mail: isacristas@yahoo.com.br Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4840-6950>

<sup>5</sup> Doutor em Direito pela Universidade de Marília (UNIMAR – SP), Marília, São Paulo, Brasil.  
E-mail: advos@terra.com.br Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6816-4883>

## ABSTRACT

This study deals with the right to disconnect from work as a fundamental social human right. The choice of the theme is justified by the search for implementing decent work as the eighth sustainable development goal of the 2030 Agenda, as well as by the increase in occupational diseases resulting from burnout syndrome. The research in question uses a qualitative analysis methodology, using hypothetical-deductive approach methods of a descriptive and analytical nature, adopting bibliographic and documentary research techniques, in which legislation, doctrine and jurisprudence are visited, aiming to analyze the Brazilian regulatory environment when the norms protecting the worker's right to disconnect aiming to guarantee decent work. It was concluded that the right to disconnect constitutes a crucial element in terms of pre-serving the health and safety of workers, in order to prevent typical work accidents and occupational diseases, especially burnout, which has become a true "epidemic" in the work environment, as well as due to the unconstitutionality and unconventional-ity of art. 62 of the CLT.

Keywords: Human Rights. Fundamental Social Right. Decent Work. Right to Disconnect.

## RESUMEN

Este estudio aborda el derecho a la desconexión del trabajo como derecho humano social fundamental. La elección del tema se justifica dada la búsqueda de implementar el trabajo decente como octavo objetivo de desarrollo sostenible de la Agenda 2030, así como el aumento de las enfermedades profesionales derivadas del síndrome de burnout. La investigación en pantalla utiliza una metodología de análisis cualitativo, utilizando métodos de enfoque hipotético-deductivo de carácter descriptivo y analítico, adoptando técnicas de investigación bibliográfica y documental, en la que la legislación, doctrina y jurisprudencia, tiene como objetivo analizar el entorno regulatorio brasileño cuando las normas que regulan el derecho de desconexión del trabajador tienen como objetivo garantizar un trabajo digno. Se concluyó que el derecho a la desconexión constituye un elemento clave en términos de preservar la salud y seguridad de los trabajadores, con el fin de prevenir los accidentes laborales típicos y las enfermedades profesionales, especialmente el burnout, que se ha convertido en una verdadera "epidemia" en los entornos laborales, como así como la inconstitucionalidad y anticonvencionalidad del art. 62 de la CLT.

Palabras clave: Derechos Humanos. Derecho Social Fundamental. Trabajo Decente. Derecho a Desconectarse.

---

## DAS CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O presente ensaio versa sobre a temática do direito à desconexão como elemento de efetivação do direito fundamental humano do trabalho decente.<sup>6</sup>

A escolha da temática justifica-se em face de constituir como oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável (ODS) da Agenda 2030 a busca pela promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. Além disso, tem-se constatado o aumento sensível dos casos de doenças ocupacionais decorrente da *síndrome de burnout*<sup>7</sup> havendo estudos do Instituto de Psiquiatria da

---

<sup>6</sup> Cf. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Trabalho decente: direito humanos e fundamental**. 2º ed. Belo Horizonte: Dialética, 2020, ps. 97-98.

<sup>7</sup> "Freudenberger (1974) chose the expression "Staff Burn-out" (SBO) to describe a syndrome of exhaustion, disillusionment and withdrawal in voluntary mental health workers. This concept has since aroused considerable interest in all the helping professions, with the publication of a large number of papers and books. This suggests that burnout is a major problem in health services today.

(...)

Universidade de São Paulo que ventila que 18% dos profissionais brasileiros estão acometidos por esta síndrome.<sup>8</sup>

A questão problema perpassa em determinar se o ambiente regulatório brasileiro assegura a efetivação do direito à desconexão ao trabalho no contexto de uma cultura “*always on*”.

Em face do exposto, a pesquisa em tela, fazendo uso de uma metodologia de abordagem qualitativa, usando-se os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica e documental, em que se visita a legislação, a doutrina e a jurisprudência, tem por desiderato aferir o conjunto normativo existente no Brasil de sorte a tutelar o direito à desconexão do trabalhador.

Para tanto, o presente ensaio se estruturará da seguinte maneira: explicitação do status do direito do trabalho como um direito humano; o surgimento do conceito de trabalho decente, bem como sua definição; e análise dogmática das bases jurídicas, no Brasil, do direito fundamental ao direito à desconexão para a efetivação do direito ao trabalho decente.

## PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

A presente pesquisa, dedicada à análise do ambiente regulatório brasileiro em relação às normas tutelares do direito à desconexão em face do empregado, adotando-se uma metodologia de análise qualitativa,<sup>9</sup> alinhando-se a uma abordagem hipotético-dedutiva. Essa escolha

---

There is no single accepted definition of burnout; however, there is agreement among the authors in this field that this syndrome includes three main dimensions, to be found among various caregivers, particularly health workers and family members: (1) emotional exhaustion; (2) depersonalization; (3) a reduced feeling of personal accomplishment.

(...)

It involves physical, emotional and mental signs and symptoms. Physical exhaustion evidenced by low energy, chronic fatigue, weakness, weariness, increased susceptibility to illness, frequent headaches, nausea, muscle tension, back pains, various somatic complaints, and sleep disturbances. Emotional exhaustion may involve feelings of depression, helplessness, hopelessness, increases in tension and conflicts at home, increases in negative affective states (e.g., anger, impatience and irritability) and decreases in positive states (e.g., friendliness, considerateness, courteousness). Mental exhaustion may involve dissatisfaction and negative attitudes towards oneself, towards work, and towards life in general. Finally, an increase in work-withdrawing behaviours has also been noted (e.g., absenteeism and turnover)”. (World Health Organization. **Guidelines for the primary prevention of mental, neurological and psychosocial disorders: Staff Burnout**. Geneva, 1998, p. 31-32. Disponível em: <[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/60992/WHO\\_MNH\\_MND\\_94.21.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/60992/WHO_MNH_MND_94.21.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acessado em: 17 de julho de 2023)

<sup>8</sup> Disponível em: <<https://ipqhc.org.br/2022/10/13/burnout-1-a-cada-5-profissionais-de-grandes-corporacoes-sofre-de-esgotamento-no-brasil-mostra-pesquisa-inedita/>>. Acessado em: 17 de julho de 2023.

<sup>9</sup> “(...) A complexidade, a singularidade, a imprevisibilidade e a originalidade das relações interpessoais e sociais requisitam outros métodos que não a quantificação, métodos mais relacionados com a interpretação, propriamente dita, métodos que valorizam aspectos qualitativos. (...)”. (HENRIQUES, Antonio; MEDEIROS, João Bosco. **Metodologia Científica da Pesquisa Jurídica**. 9º ed. São Paulo: Atlas, 2017, p.105). “(...) Já o pesquisador qualitativo admite que sua pesquisa pode estar carregada de valores. (...)”. (GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**, 7º ed. São Paulo: Atlas, 2019, p.175).

metodológica se justifica pela complexidade do fenômeno em estudo, que demanda uma compreensão aprofundada das interações entre os diversos dispositivos legais.

Os métodos de abordagem hipotético-dedutivos são fundamentais para o desenvolvimento desta pesquisa, pois permitem a formulação de hipóteses a partir da observação da realidade regulatória e a busca por evidências que possam confirmá-las ou refutá-las.<sup>10</sup> O caráter descritivo da pesquisa propicia uma visão ampla e detalhada da problemática, enquanto o caráter analítico possibilita a avaliação crítica do sistema jurídico normativo em relação a promoção do direito à desconexão e, conseqüentemente, ao trabalho decente.<sup>11</sup>

Para a realização da pesquisa, foram adotadas as técnicas de pesquisa bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica consiste na análise de obras de referência, artigos acadêmicos e publicações especializadas que discutem o direito à desconexão, suas implicações e a regulamentação.<sup>12</sup> Esse levantamento bibliográfico proporciona uma base teórica sólida, permitindo a construção de um referencial que sustenta as hipóteses formuladas.

Adicionalmente, a pesquisa documental envolve a visita a documentos legais, como leis, decretos, regulamentos e convenções internacionais, em especial, da OIT, que compõem o arcabouço normativo brasileiro.<sup>13</sup> A análise dessas fontes legais é essencial para compreender como o direito à desconexão está sendo tratado no Brasil e se as normas existentes são suficientes para garantir um trabalho decente.

A pesquisa também considera a jurisprudência, que fornece um panorama das construções normativas judiciais sobre o direito à desconexão. O exame de decisões judiciais relevantes possibilita a identificação de tendências e lacunas na aplicação das normas, bem como a relação entre as práticas do mercado de trabalho e os direitos dos trabalhadores.

---

<sup>10</sup> “As teorias científicas se apresentariam como conjuntos de enunciados hipotéticos sobre determinados problemas. O que equivale a dizer que seriam apenas conjecturas. Essas hipóteses (conjecturas) formuladas por elas consistiriam em respostas provisórias diante dos quadros problemáticos aos quais se dedicam”. (MEZZAROBBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa do direito**. 9º ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2023, p. 68)

<sup>11</sup> “(...). O modelo analítico foi sempre apresentado como sendo de caráter formalista e que se dedicava à sistematização de regras e de normas. O interesse restringia-se às questões voltadas ao ordenamento jurídico e às suas relações internas. Logo, a produção do conhecimento da Ciência do Direito tinha como elemento primordial a norma e, como paradigma, o Direito como campo autônomo em relação à sociedade. (...)”. (NICÁCIO, Camila Silva; DIAS, Maria Tereza Fonseca; GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa. **(Re)pensando a pesquisa jurídica**. São Paulo: Almedina Brasil, 2020, p. 49)

<sup>12</sup> “(...). Consiste basicamente em selecionar informações bibliográficas (livros, dicionários, artigos científicos, documentos) que possam contribuir para explicar o problema objeto da investigação. Esse tipo de pesquisa visa conhecer e analisar as contribuições teóricas fundamentais sobre um tema ou problema, o que faz dela um instrumento indispensável para qualquer tipo de pesquisa”. (HENRIQUES, Antonio; MEDEIROS, João Bosco. **Metodologia Científica da Pesquisa Jurídica**. 9º ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2017, p.106)

<sup>13</sup> A pesquisa documental se aproxima da bibliográfica. Cf. HENRIQUES, Antonio; MEDEIROS, João Bosco. **Metodologia Científica da Pesquisa Jurídica**. 9º ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2017, p.107.

Assim, a combinação dessas técnicas de pesquisa – bibliográfica, documental e análise jurisprudencial – permite uma investigação abrangente e fundamentada, visando não apenas descrever, mas também interpretar e analisar criticamente o ambiente regulatório brasileiro no que tange ao direito à desconexão, contribuindo para a discussão sobre a promoção de um trabalho decente no contexto contemporâneo.

## NO DIREITO DO TRABALHO COMO UM DIREITO HUMANO

Os direitos humanos são assim definidos por André de Carvalho Ramos: “(...) consistem em um conjunto de direitos considerado indispensável para uma vida humana pautada na liberdade, igualdade e dignidade. Os direitos humanos são os direitos essenciais e indispensáveis à vida digna”.<sup>14</sup>

A partir desse pressuposto não há como excluir o trabalho como elemento indispensável que pauta a liberdade, igualdade e dignidade das pessoas. O trabalho dignifica a pessoa humana como partícipe da sociedade.

O processo de internacionalização dos direitos humanos (denominado, hoje, de direito internacional dos direitos humanos) mescla-se com o processo histórico de construção de normas trabalhistas, posto que um dos pontos históricos fundantes desse processo de internacionalização dos direitos humanos se deu com a Conferência da Paz de Versalhes (Tratado de Versalhes), em 1919, que pôs fim a 1º Guerra Mundial, criou a Liga das Nações e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O Tratado de Paz de Versalhes é o reconhecimento internacional da problemática social e da necessidade de uma solução adequada e universal, visto que condições de vida precária da população constitui ambiente propício a conflitos que podem comprometer a paz mundial, sendo este o contexto da criação da OIT, a qual constitui, hoje, o principal organismo internacional em

---

<sup>14</sup> RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 9º ed. São Paulo: Saraiva, 2022, p. 19. “Os direitos humanos são, portanto, direitos protegidos pela ordem internacional (especialmente por meio de tratados multilaterais, globais ou regionais) contra as violações e arbitrariedades que um Estado possa cometer às pessoas sujeitas à sua jurisdição. São direitos indispensáveis a uma vida digna e que, por isso, estabelecem um nível protetivo (standard) mínimo que todos os Estados devem respeitar, sob pena de responsabilidade internacional. Assim, os direitos humanos são direitos que garantem às pessoas sujeitas à jurisdição de um dado Estado meios de vindicação de seus direitos, para além do plano interno, nas instâncias internacionais de proteção (v.g., em nosso entorno geográfico, perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, que poderá submeter a questão à Corte Interamericana de Direitos Humanos)”. (MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. 9º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022, p. 24)

matéria trabalhista,<sup>15</sup> além de se apresentar como o organismo internacional mais bem sucedido e produtivo, no cenário do direito internacional.<sup>16</sup>

Prefacialmente, destaca-se o teor redacional da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 10 de dezembro de 1948, firmado por meio da Resolução 217 A-III da Assembleia Geral da ONU, o qual configura o marco do sistema protetivo das Nações Unidas, constituindo-se em um verdadeiro código de conduta mundial,<sup>17</sup> que ventila, em seu bojo, o direito ao trabalho como um direito humano.<sup>18</sup> *In verbis*:

Artigo 23º

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.
4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.<sup>19</sup>

---

<sup>15</sup> “Os dirigentes dos países integrantes da Liga das Nações perceberam, desde então, os perigos decorrentes das más condições de vida que atingiam a maior parte da população. Em outras palavras, ficou claro, para o mundo inteiro, que o povo submetido a condições de vida desumanas, ou até mesmo sub-humanas, torna-se vulnerável à disseminação de ideologias nem sempre honestas em seus propósitos, e transforma-se em ‘massa de manobra’ a serviço de interesses políticos e de governantes equivocados ou mal-intencionados. O mundo já estava menor naquela época.

Queremos com isso dizer que péssimas condições de vida atingindo massivamente os trabalhadores de um determinado país ou de uma determinada região do mundo podem ser potencialmente explosivas e colocar em risco a paz social no mundo inteiro. (...)”. (SCABIN, Roseli Fernandes. A Importância dos Organismos Internacionais para a Internacionalização e Evolução do Direito do Trabalho e dos Direitos Sociais. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (coords). **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 03).

<sup>16</sup> “Numa época em que o Direito Internacional sofre sérias crises, notadamente em decorrência do colapso por que passa a Organização das Nações Unidas, a OIT se mantém firme em seus propósitos, podendo ser considerada a organização mais promissora e bem-sucedida dentro do cenário atual do direito das gentes. Além de ser um centro de referência mundial em matéria de emprego e trabalho, a OIT é também exemplo de organização produtiva. Isto porque as suas Convenções não são diretamente votadas por Estados, e sim por uma assembleia, não sendo lícito a nenhum país fazer ressalvas ao texto aprovado, pois a vontade nacional, na OIT, também se compõe de forças sociais externas ao poder do Estado e sobre as quais este mesmo Estado se assenta. Assim, não obstante a crise que enfrenta o Direito Internacional em alguns setores, pode-se dizer que a OIT, desde a sua criação, tem honrado o compromisso de bem regular as relações entre capital e trabalho”. (MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 15º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 997)

<sup>17</sup> Cf. MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. 9º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022, p. 73.

<sup>18</sup> Lembrar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos não tem natureza jurídica de tratado internacional, compondo o que se denomina de soft law. “A Declaração Universal não é tecnicamente um tratado, eis que não passou pelos procedimentos tanto internacionais como internos que os tratados internacionais têm que passar desde a sua celebração até a sua entrada em vigor; também não guarda as características impostas pela Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados (1969) para que um ato internacional detenha a roupagem própria de tratado, especialmente por não ter sido “concluída entre Estados”, senão unilateralmente adotada pela Assembleia Geral da ONU. Assim, a priori, seria a Declaração somente uma “recomendação” das Nações Unidas, adotada sob a forma de resolução da Assembleia Geral, a consubstanciar uma ética universal em relação à conduta dos Estados no que tange à proteção internacional dos direitos humanos”. (MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. 9º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022, p. 76)

<sup>19</sup> Disponível em: <[https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf)>. Acessado em: 24 de maio de 2023.



*Artigo 24º*

*Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas. (Grifos nossos)*

Constata-se a previsão do direito do trabalho como aspecto dos direitos humanos, na Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, aprovada na IX Conferência Internacional Americana, em Bogotá, em abril de 1948. *In verbis*:

(...)

Artigo XIV - Toda pessoa tem direito ao trabalho em condições dignas e o de seguir livremente sua vocação, na medida em que for permitido pelas oportunidades de emprego existentes.

Toda pessoa que trabalha tem o direito de receber uma remuneração que, em relação à sua capacidade de trabalho e habilidade, garanta-lhe um nível de vida conveniente para si mesma e para sua família.

Artigo XV - Toda pessoa tem direito ao descanso, ao recreio honesto e à oportunidade de aproveitar utilmente seu tempo livre em benefício de seu melhoramento espiritual, cultural e físico.

(...)<sup>20</sup> (Grifos nossos)

Afere-se, no âmbito do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), adotado na XXI Sessão da Assembleia-Geral das Nações Unidas, em 19 de dezembro de 1966, o qual fora ratificado pelo Brasil através do Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992, tem-se destinado dispositivos específicos a questão do trabalho. *In verbis*:

Artigo 6º

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.

2. As medidas que cada Estado Parte do presente Pacto tomará a fim de assegurar o pleno exercício desse direito deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais.

Artigo 7º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:

i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;

ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;

---

<sup>20</sup> Disponível em: <[https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.declaracao\\_americana.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.declaracao_americana.htm)>. Acessado em: 24 de maio de 2023.

- b) À segurança e a higiene no trabalho;
- c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;
- d) *O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.* (Grifos nossos)

No protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos, denominado de Protocolo de São Salvador, de 17 de novembro de 1988, o qual o Brasil ratificou através do Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999, consta-se prescrito diversos direitos em matéria trabalhistas. *In verbis*:

#### Artigo 6

##### Direito ao Trabalho

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa através do desempenho de atividade lícita, livremente escolhida ou aceita.
2. Os Estados-Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes. Os Estados-Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem o adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho.

#### Artigo 7

##### Condições Justas, Equitativas e Satisfatórias de Trabalho

Os Estados-Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze desse direito em condições justas, equitativas e satisfatórias, para que esses Estados garantirão em suas legislações internas, de maneira particular:

- a) remuneração que assegure, no mínimo, a todos os trabalhadores condições de subsistência digna e decorosa para eles e para suas famílias e salário equitativo e igual por trabalho igual, sem nenhuma distinção;
- b) o direito de todo o trabalhador de seguir sua vocação e de dedicar-se à atividade que melhor atenda a suas expectativas, e a trocar de emprego, de acordo com regulamentação nacional pertinente;
- c) o direito do trabalhador a promoção ou avanço no trabalho, para o qual serão levados em conta suas qualificações, competência, probidade e tempo de serviço;
- d) estabilidade dos trabalhadores em seus empregos, de acordo com as características das indústrias e profissões e com as causas de justa dispensa. Nos casos de demissão injustificada, o trabalhador terá direito a indenização ou a readmissão no emprego, ou a quaisquer outros benefícios previstos pela legislação nacional;
- e) segurança e higiene no trabalho;
- f) proibição de trabalho noturno ou em atividades insalubres ou perigosas para os menores de 18 anos e, em geral, de todo o trabalho que possa pôr em perigo sua saúde, segurança ou moral. No caso dos menores de 16 anos, a jornada de trabalho deverá subordinar-se às disposições sobre ensino obrigatório e, em nenhum caso, poderá constituir impedimento à assistência escolar ou limitação para beneficiar-se da instrução recebida;
- g) *limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos;*
- h) *repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como pagamento de salários nos dias feriados nacionais.* (Grifos nossos)



Chama-se atenção que em todos as prescrições retro a limitação da jornada e o direito ao descanso encontra-se presente desvelando como um patrimônio mínimo civilizatório afeto ao trabalhador.

## **Da Repercussão Jurídica do Direito do Trabalho como uma Questão de Direito Humano**

### Tratado Internacional de Direitos Humanos no Sistema Jurídico Brasileiro

O tratado internacional seria um acordo escrito entre os Estados ou organizações internacionais, sobre uma matéria de interesse comum, regido pelo direito internacional, o qual pode conter dois ou mais documentos, como anexos e protocolos, onde estes auxiliam na regulamentação do documento principal.

Os tratados internacionais, assim é definido pelo professor Valério Mazzuoli:

(...). Portanto, sob o aspecto que ora nos ocupa, entende-se por tratado todo acordo formal, concluído entre os sujeitos de Direito Internacional Público, regido pelo direito das gentes e visando à produção de efeitos de direito para as partes-contratantes. (...) <sup>21&22</sup>

Era consolidado, na jurisprudência do STF, a teoria da equivalência legislativa entre os tratados internacionais e as leis ordinárias, ou seja, os tratados internacionais, ratificados pelo Congresso Nacional, adentravam no sistema jurídico brasileiro com status de lei ordinária.

A partir de uma decisão, em sede de Recurso Extraordinário (RE 466343/SP),<sup>23</sup> ao tratar da prisão civil do depositário infiel, previsto no art. 5º, LXVII e sua análise conforme a Convenção Americana de Direitos Humanos, reconheceu que tratados internacionais de direitos humanos que não foram aprovados com o quórum de 3/5, em dois turnos, em cada casa do congresso (procedimento respectivo das emendas constitucionais) deveriam portar o status normativos de supralegalidade. Ou seja, acima na lei ordinária e abaixo da norma constitucional.

---

<sup>21</sup> MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 15º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 163.

<sup>22</sup> Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados de 1969. Art. 2º. (...).

1. Para os fins da presente Convenção:

a) “tratado” significa um acordo internacional concluído por escrito entre Estados e regido pelo Direito Internacional, quer conste de um instrumento único, quer de dois ou mais instrumentos conexos, qualquer que seja sua denominação específica;

(...)

<sup>23</sup> STF, Pleno, RE nº 466.343/SP, Ministro Relator Cezar Peluso, julgado em 03/12/2008, DJU 05/06/2009.

De tal sorte, em matéria de tratados internacionais, tem-se as seguintes equivalências: tratados internacionais que não sejam de direitos humanos aderem ao patamar de lei ordinárias; tratados internacionais de direitos humanos que obedecerem a regra do art. 5º, §3º da Constituição, teriam status de Emendas à Constituição; por fim, tratados internacionais de direitos humanos, não aprovados segundo os tramites de Emenda Constitucional, teriam o porte de dispositivos supralegais.

#### Natureza Jurídica das Convenções da OIT e sua Incorporação no Ordenamento Brasileiro

Como bem explicita o professor Valério Mazzuoli as Convenções da OIT teriam natureza jurídica de tratados multilaterais abertos:

As convenções internacionais do trabalho pertencem à categoria dos tratados multilaterais abertos, uma vez que não têm destinatário certo, estando abertas à ratificação ou à adesão dos países-membros da OIT, ou ainda daqueles que, no futuro, tornar-se-ão partes da Organização. No que tange à substância, à diferença dos tratados firmados entre Estados, que visam (de regra) à concessão de vantagens recíprocas, as convenções da OIT têm por meta a universalização das normas de proteção ao trabalho e sua incorporação ao direito interno dos Estados-Membro.<sup>24</sup>

Como se evidenciou alhures quanto a questão do trabalho integrar esfera dos direitos humanos, pode-se imputar o status de normas supralegais para as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil.

Destaca-se que, no Brasil, não fora ratificado nenhuma Convenção da OIT seguindo rito do processo legislativo afeto a emenda constitucionais. De tal sorte, não se teria nenhuma Convenção da OIT com status de norma constitucional.

---

<sup>24</sup> MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 15º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 1009.

Importa relatar que há diversos internacionalista como o professor Valério Mazzuoli que critica a questão da suprallegalidade dos tratados internacionais de direito humanos, vislumbrando que as Convenções da OIT são materialmente constitucionais.<sup>2526</sup>

## DO TRABALHO DECENTE: UM OBJETIVO DEFINIDO

O conceito de trabalho decente<sup>27</sup> fora ventilado na 87<sup>o</sup> Conferência Internacional do Trabalho de 1999 com o desiderato de imprimir um foco a atuação da OIT para os desafios do século XXI decorrente da globalização, sendo apresentado pelo diretor geral o relatório intitulado “*Decent work*”, no qual ofertou a seguinte definição ao conceito de trabalho decente:

(...). Trabalho decente significa trabalho produtivo em que os direitos são protegidos, que gera uma renda adequada, com proteção social adequada. Significa também trabalho suficiente, no sentido de que todos devem ter pleno acesso a oportunidades de geração de renda. Ele marca o caminho para o desenvolvimento econômico e social, um caminho no qual o emprego, a renda e a proteção social podem ser alcançados sem comprometer os direitos dos trabalhadores e as normas sociais. O tripartismo e o diálogo social são objetivos por direito próprio, garantindo a participação e o processo democrático, e um meio para alcançar todos os outros objetivos estratégicos da OIT. A economia global em evolução oferece oportunidades das quais todos podem ganhar.<sup>28</sup>

<sup>25</sup> MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Curso de Direito Internacional Público. 15<sup>o</sup> ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 1016. “Não se pode esquecer que, sendo as convenções internacionais do trabalho tratados internacionais que versam sobre direitos humanos<sup>35</sup> (notadamente direitos sociais), sua integração ao Direito brasileiro dá-se com o status de norma materialmente constitucional, em virtude da regra insculpida no art. 5<sup>o</sup>, § 2<sup>o</sup>, da Constituição de 1988, (...):

(...)

O status materialmente constitucional das convenções internacionais do trabalho reforça o argumento de sua aplicabilidade imediata a partir das respectivas ratificações, obrigando os juízes e tribunais do trabalho a aplicá-las a partir daí (desde que já em vigor no plano internacional), em quaisquer casos concretos sub judice. Ou seja, uma vez ratificadas, deve o Estado-juiz dar seguimento ao cumprimento imediato das convenções em causa, especialmente (mas não exclusivamente) quando autoaplicáveis; no caso das convenções de caráter programático, a aplicação imediata também é de rigor, não obstante condicionada às possibilidades fáticas e jurídicas de otimização existentes. Esse exercício que deve fazer o juiz – de aplicar imediatamente as convenções da OIT, invalidando as leis internas com elas incompatíveis – pertence ao âmbito do que se denomina controle da convencionalidade das leis na modalidade difusa”. (MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Curso de Direito Internacional Público. 15<sup>o</sup> ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 1016)

<sup>26</sup> Ao efetuar a incorporação, a Carta atribui aos direitos internacionais uma natureza especial e diferenciada, qual seja, a natureza de norma constitucional. Os direitos enunciados nos tratados de direitos humanos de que o Brasil é parte integram, portanto, o elenco dos direitos constitucionalmente consagrados. Essa conclusão advém ainda de interpretação sistemática e teológica do Texto, especialmente em face da força expansiva dos valores da dignidade humana e dos direitos fundamentais, como parâmetros axiológicos a orientar a compreensão do fenômeno constitucional.” (PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. 20<sup>o</sup> ed. São Paulo: Saraiva, 2022, p. 44)

<sup>27</sup> Também se utiliza a expressão trabalho digno.

<sup>28</sup> “(...). Decent work means productive work in which rights are protected, which generates an adequate income, with adequate social protection. It also means sufficient work, in the sense that all should have full access to income-earning opportunities. It marks the high road to economic and social development, a road in which employment, income and social protection can be achieved without compromising workers' rights and social standards. Tripartism and social dialogue are both objectives in their own right, guaranteeing participation and democratic process, and a

A ideia de trabalho decente seria o resultado da efetivação de 4 objetivos estratégicos da OIT: a) respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho; b) criação de maiores oportunidade de emprego e renda para homens e mulheres; c) reforço a proteção social; e d) fortalecimento do diálogo social.<sup>29</sup>

Afere-se que tais objetivos são em verdade um tipo de agenda para com o fito de efetivação de norma internacionais em matéria trabalhista.<sup>30</sup>

Aponta-se que os princípios e direitos fundamentais no trabalho são aqueles, especialmente, contidos na Declaração da OIT, fruto da 86<sup>o</sup> Conferência Internacional do Trabalho de 1998, os quais são:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.<sup>31</sup>

Importa destacar que na 110<sup>o</sup> Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida em junho de 2022, acrescenta um quinto direito e princípio fundamental do trabalho: ambiente do trabalho seguro e saudável.<sup>32</sup>

A doutrina da lavra do professor José Cláudio Monteiro de Brito Filho, assim define o trabalho decente:

(...) um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e, à proteção contra os riscos sociais.<sup>33</sup>

---

means of achieving all the other strategic objectives of the ILO. The evolving global economy offers opportunities from which all can gain, but these have to be grounded in participatory social institutions if they are to confer legitimacy and sustainability on economic and social policies". (ILO. **Report of the Director-General: Decent Work**. Geneva, 1999. Disponível: <<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#Human%20rights%20and%20work>>. Acesso em: 24 de maio de 2023)

<sup>29</sup> Cf. ILO. **Report of the Director-General: Decent Work**. Geneva, 1999. Disponível: <<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#Human%20rights%20and%20work>>. Acesso em: 24 de maio de 2023.

<sup>30</sup> Cf. BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva. **O Trabalho Decente para a OIT e sua Realização no Brasil**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 77.

<sup>31</sup> Cf. OIT. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Genebra, 1998. Disponível: <[https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf)>. Acesso em: 24 de maio de 2023.

<sup>32</sup> ILO. Disponível: <<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/committees/general-affairs/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 24 de maio de 2023..

<sup>33</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 3<sup>o</sup> ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 52.

Evidencia-se que essa definição fora construída de certa maneira a partir dos princípios e direitos fundamentais no trabalho da Declaração da OIT.

Converge com definição acima as lições dos professores Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto:

(...) trabalho decente é o trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de assegurar uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. Em suma: no trabalho decente há o respeito aos direitos do trabalhador, como forma de resguardo a sua dignidade.<sup>34</sup>

Sobre o trabalho decente, assim explicita Gustavo Filipe Barbosa Garcia quanto a sua abrangência:

- 1) plano individual:
  - a) direito ao trabalho, havendo a obrigação do Estado de criar condições para que o trabalhador exerça ocupação que permita a sua subsistência e de sua família;
  - b) liberdade de escolha do trabalho;
  - c) igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho (ausência de discriminação no ambiente de trabalho e concessão de iguais oportunidades a todos os trabalhadores);
  - d) direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde e a segurança do trabalhador no meio ambiente de trabalho;
  - e) direito a uma justa remuneração, compatível com as atividades desempenhadas pelo trabalhador e suficiente à satisfação de suas necessidades e de sua família;
  - f) direito a justas condições de trabalho, principalmente quanto à limitação da jornada e ao intervalo destinado a repouso e alimentação;
  - g) proibição do trabalho infantil, responsável por ocasionar graves complicações para o desenvolvimento físico e mental da criança e do adolescente.
- 2) plano coletivo: a liberdade sindical, garantindo-se o livre exercício da atividade sindical;
- 3) plano da seguridade social: a proteção contra o desemprego e outros riscos sociais.<sup>35</sup>

Posteriormente, a questão do trabalho decente/digno é retomada na Declaração sobre Justiça Social da OIT, decorrente da 97ª Conferência Internacional do Trabalho de 2008, em que reconhece os 4 pilares/objetivos da agenda do trabalho decente/digno, sendo apontado a necessidade de uma coordenação global para sua implementação. *In verbis*:

Estes quatro objectivos estratégicos são indissociáveis, interdependentes e reforçam-se mutuamente. A não promoção de qualquer desses objectivos prejudicaria a realização dos restantes. Para maximizar o seu impacto, os esforços envidados para os promover devem inserir-se numa estratégia global e integrada da OIT para a promoção do trabalho

---

<sup>34</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9ªed. São Paulo: Atlas, 2018, p. 489.

<sup>35</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 17ª ed. São Paulo: Saraiva, 2022, p. 101.

digno. A igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação devem ser consideradas questões transversais aos objetivos estratégicos atrás referidos.<sup>36</sup>

Sobre a definição de trabalho decente explicita Luiz Antônio da Silva Bittencourt:

Em suma, para a OIT, o trabalho decente é um objetivo a ser efetivado na contemporaneidade. Um trabalho que seja produtivo, bem remunerado, com proteção social e capaz de assegurar cada trabalhador sua liberdade e sua cidadania, condição essencial numa democracia. As políticas serem erigidas em cada país devem levar em consideração os pilares estratégicos, bem como as condições essenciais no trabalho.<sup>37</sup>

A importância de buscar promover o trabalho decente ganha maior notoriedade e atenção na comunidade internacional com a Agenda 2030, proposta no âmbito da Cúpula das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável, em 2015, em que se ventilou 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a serem alcançado até 2030, constituindo-se o 8º ODS a temática do trabalho decente/digno e o crescimento econômico, na qual destaca-se os seguintes desdobramentos desse objetivo:

(...)

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor

8.6 Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação;

8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas;

8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários;

(...)<sup>38</sup>

Claramente fica evidenciado que os parâmetros dados pela OIT para constituição do chamado trabalho decente/digno vem por constituir um elemento abarcado pela dimensão dos direitos humanos, estando intrinsecamente vinculado a este.<sup>39</sup>

---

<sup>36</sup> OIT. **Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa**. Genebra, 2008, p. 11. Disponível: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_711685.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_711685.pdf)>. Acesso em: 24 de maio de 2023.

<sup>37</sup> BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva. **O Trabalho Decente para a OIT e sua Realização no Brasil**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 76.

<sup>38</sup> Cf. UNITED NATIONS. **Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development**. 2015. New York. Disponível: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/89/PDF/N1529189.pdf?OpenElement>>. Acesso em: 24 de maio de 2023.

<sup>39</sup> Aferir obra da professora Rúbia Zanotelli: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Trabalho decente: direito humanos e fundamental**. 2º ed. Belo Horizonte: Dialética, 2020, p. 97 e ss). “O trabalho digno é, junto com a vida, a liberdade



A ideia de trabalho decente passa a ser uma reivindicação contemporânea em âmbito global em face da revolução industrial 4.0 que tem abalado as estruturas de mercado e relações de trabalho tradicionais ocasionando uma crise mundial quanto ao acesso a uma vaga de emprego/trabalho digno.<sup>40</sup>

## DO DIREITO À DESCONEXÃO

Esse direito está intimamente ligado ao contexto atual em que as pessoas são cada vez mais dependentes dos meios tecnológicos, em especial das tecnologias de informação e comunicação (TICs), o que desvela um conjunto de paradoxos: a) o direito a um não-trabalho em um mundo que carece de empregos; b) meios tecnológicos que extingue postos de trabalhos é o mesmo que escraviza a pessoa ao trabalho constante; c) a tecnologia que permite um plexo infinito de informações é a mesma que gera dependência de estar informado para garantir espaço no mercado de trabalho.<sup>41</sup>

O direito à desconexão consubstancia-se em um direito trabalhista de se desconectar, se desvincular temporariamente da esfera do trabalho de sorte que a pessoa do trabalhador possa efetivar os direitos afeto a saúde, ao lazer, participar do convívio social e familiar, bem como desenvolver projetos de vida.<sup>42</sup>

---

e a segurança, um valor fundamental, fazendo parte do núcleo daqueles direitos essenciais que, sendo garantidos socialmente pelo Estado, permitirão efetivar a dignidade da pessoa humana”. (ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador. IN: **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, ano 40, n. 473, p. 17-42, maio, 2023, p. 41)

<sup>40</sup> “La crisis se está dejando sentir tanto en los países ricos como en los países pobres. Los ciudadanos demandan cada vez más a los dirigentes políticos la oportunidad de lograr un trabajo decente y nuevas oportunidades para encontrar y conservar un empleo. Se trata de una reivindicación democrática a escala planetaria presente en todas las elecciones. Sin embargo, con demasiada frecuencia esas oportunidades no existen, y esa carencia afecta gravemente a la vida de las mujeres, los hombres y sus familias porque tener un trabajo decente no se limita a ganarse la vida. El trabajo decente respeta y confiere dignidad al trabajo, fomenta la autoestima y es crucial para la estabilidad familiar. El trabajo decente es una aspiración fundamental de las personas en todo el mundo y elemento clave de sus aspiraciones económicas y sociales”. (OIT. SOMAVIA, Juan. Cómo abordar la crisis mundial de empleo. IN: OIT. **Oficina Internacional del Trabajo**, 2006, p. 02. Disponível: <<https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/speeches/somavia/2006/davos.pdf>>. Acesso em: 24 de maio de 2023)

<sup>41</sup> Cf. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. n. 23, p. 296-313. Campinas: LTr, 2003, p. 296. Disponível: <[https://trt15.jus.br/sites/porta1/files/fields/colecoesdotribunal\\_v/revista-do-tribunal-eletronica/2003/r-23-2003.pdf](https://trt15.jus.br/sites/porta1/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2003/r-23-2003.pdf)>. Acesso em: 24 de maio de 2023..

<sup>42</sup> “(...) verificou-se que o direito à desconexão se trata do direito que o trabalhador possui de não ser demandado fora de seu horário de trabalho, seja por meio de aplicativos de conversa, ligações ou e-mail, para que assim possa descansar, ter momentos de lazer, estar em contato com a família e com a comunidade”. (SLONGO, Mayelli; SOUZA, Leonardo da Rocha de. A Efetivação da Dignidade Humana a partir do Direito à Desconexão no Ambiente de Trabalho. In: **Revista Magister de Direito do Trabalho**, n. 111, ps. 171-190, nov-dez, 2022, p. 186)

Esse direito vem por efetivar-se através da limitação da jornada de trabalho, o qual deve ser razoável, o direito as férias, descanso semanal remunerado (DSR), intervalos interjornada e intrajornada.<sup>43</sup>

Importa explicitar que o direito à desconexão possui uma relação econômica direta, posto que viabiliza que os trabalhadores possam consumir produtos e serviços, além de só produzirem. Trabalhadores com jornadas de trabalho extenuantes, sem folga na semana tendem a consumir de forma atenuada visto a inexistência de tempos para tanto.<sup>44</sup> Além disso, o trabalho em excesso impedi abertura de novos postos de trabalhos, o que contribui para as elevadas taxas de desemprego.

Afira que a questão do direito à desconexão não se restringi a um aspecto individual do trabalhador, podendo repercutir no aspecto de interesse coletivo da sociedade (maior quantitativo de vagas de emprego) e diretamente da dimensão econômica (aumento na taxa de consumo).

Trata-se de uma problemática afeta não apenas a realidade brasileira, apesar desse ser o nosso recorte de estudo, constituindo-se uma preocupação em diversos países, no qual se destaca a França, que em sua reforma trabalhista, de 2016,<sup>45</sup> inseriu um dispositivo específico sobre o direito à desconexão (*Article L2242-17, §7° du Code du travail*),<sup>46</sup> o qual, apesar de não ser imune a críticas,<sup>47</sup> revela a preocupação, na contemporaneidade, das sociedades modernas, posto o risco de um sério problema de saúde pública.<sup>48</sup>

---

<sup>43</sup> “(...) O trabalhador tem direito também a justas condições de trabalho, principalmente no que se refere à limitação da jornada de trabalho. Vê-se a importância dessa limitação, pois sem uma mínima proteção, a tendência é que os tomadores de serviço explorem os trabalhadores com jornadas de trabalho excessivas e negação do direito ao descanso”. (HOLANDA, Marcus Mauricius. **Análise Constitucional do Acesso ao Trabalho Digno, como Instrumento do Desenvolvimento Econômico e Social**. 3° ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021, p. 57)

<sup>44</sup> ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 19.

<sup>45</sup> LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016. Disponível: <[https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article\\_lc/LEGIARTI000033001006](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000033001006)>. Acesso em: 24 de maio de 2023.

<sup>46</sup> Article L2242-17

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail porte sur :

(...)

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 social et économique. 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>47</sup> Cf. PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. In: **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, Vol. 13, n. 1, p.196-221, 2022, ps. 202-205. Disponível: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/53832/36306>>. Acesso em: 24 de maio de 2023.

<sup>48</sup> “(...) Na França, mais de um em cada três trabalhadores ativos (37%) admitem que utilizam todos os dias uma ferramenta do trabalho fora do seu horário, segundo estudo recente do escritório Eléas. Ao mesmo tempo, cerca de

## Previsão Constitucional e em Documentos Internacionais

No principal dispositivo constitucional afeto ao direito individual do trabalho, no art. 7º da CF/88, composto por 34 incisos, tem-se 5 incisos relacionados com a limitação da jornada de trabalho de sorte a respaldar o direito à desconexão. São incisos que limitam o quantitativo de horas trabalhadas diárias e semanais, repouso semanal remunerado, direito a férias, licença gestante e licença paternidade.

*In verbis:*

Art. 7º 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 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

(...)

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

(...)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

(...)

Como já deve ter sido percebido no capítulo afeto ao direito trabalho como direito humanos, nas mais diversas declarações e convenções internacionais de direitos humanos, perpassando da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 10 de dezembro de 1948 (*soft law*) ao mais recente Protocolo de São Salvador (protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos), de 17 de novembro de 1988, a limitação quanto a jornada de trabalho (diária e semanal), bem como ao direito a férias e ao repouso semanal remunerado apresentam-se como um regramento comum nesses documentos interagindo na teia do sistema normativo com a constituição de 1988.

*In verbis:*

Declaração Universal dos Direitos Humanos  
Artigo 24º

---

12% sofrem de esgotamento no trabalho, conhecido como síndrome do burnout, segundo a agência Tecnologia”. (TERUEL, Ana. França reconhece direito de se desconectar do trabalho. In: **El País**, 04 de janeiro de 2017. Disponível: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318\\_216051.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318_216051.html)>. Acesso em: 24 de maio de 2023)

Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem,

(...)

Artigo XV - Toda pessoa tem direito ao descanso, ao recreio honesto e à oportunidade de aproveitar utilmente seu tempo livre em benefício de seu melhoramento espiritual, cultural e físico.

(...)

Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC),  
Artigo 7º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

(...)

d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos. (Grifos nossos)

Protocolo de São Salvador

Artigo 7

Condições Justas, Equitativas e Satisfatórias de Trabalho

Os Estados-Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze desse direito em condições justas, equitativas e satisfatórias, para que esses Estados garantirão em suas legislações internas, de maneira particular:

(...)

g) limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos;

h) repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como pagamento de salários nos dias feriados nacionais.

Apesar desses documentos serem do século passado, a limitação da jornada de trabalho se manifesta como um dos direitos mais relevantes e basilares dos trabalhadores, ganha um novo sentido diante da revolução 4.0, no qual a sociedade encontra-se hiperconectada pelas tecnologias da informação e da comunicação (TIC's) interconectando o trabalhador em qualquer lugar, em qualquer momento, como se a pessoa do trabalhador fosse um maquinário pronto a funcionar 24 horas por dia.

A partir dessas disposições pode-se afirmar pela inconstitucionalidade e inconveniência do art. 62 da CLT<sup>49</sup> que excepciona as regras sobre limitação da jornada de

---

<sup>49</sup> CLT. Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

trabalho aos empregados que exercem atividades externa; teletrabalhador e gerentes investidos em cargos de gestão.<sup>50</sup>

Não há justificativa para que categorias de empregados não possuam limitação de sua jornada de trabalho, se sorte que não se pode valer das TIC's para ter o empregado a sua disposição 24 horas, independentemente da função, do tipo de atividade ou do regime.

## Dos Precedentes

Será analisado a temática a partir das lentes do Poder Judiciário colacionando julgados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF).

O direito à desconexão fora definido da seguinte maneira em decisão do Ministro Emmanoel Pereira, na esfera de um agravo de instrumento em recurso de revista, em 2018:

(...)

O direito à desconexão pode ser definido como aquele que assiste ao trabalhador de não permanecer sujeito à ingerência, solicitações ou contatos emanados do respectivo empregador pessoa física ou do empreendimento empresarial para o qual o obreiro trabalha, em seu período destinado ao descanso diário (intervalos intra e interjornada), semanal (descanso semanal remunerado) ou anual (férias), e ainda em situações similares (licenças), em especial diante da existência de novas tecnologias (blackberry, palm, pager, fax, celular, e ainda computador ou notebook munidos de internet ou de rede). Dito de outro modo, *configura-se o direito à desconexão como o direito do trabalhador (teletrabalhador ou não) de permanecer desligado ou desconectado do polo patronal e da exigência de serviços em seus períodos de repouso, notadamente em virtude da possibilidade de interferências do tomador de serviços nesses lapsos de tempo diante da existência das novas tecnologias. Relaciona-se o direito à desconexão com os direitos fundamentais relativos às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho descritas na Constituição Federal quanto à limitação da jornada, ao direito ao descanso, às férias, e à redução de riscos de doenças e acidentes de trabalho* (art. 7º, incisos XIII, XV, XVII e XII, da CF), que demonstram a preocupação com a incolumidade física e psíquica, bem assim com a restauração da energia do trabalhador. (...)<sup>51</sup> (Grifos nossos)

Em nível de acórdão localizou o julgado decorrente da 7º turma, publicado em 2017, no qual fora reconhecida a responsabilidade civil decorrente de danos morais por violação do direito à desconexão em face de plantou longos e habituais. *In verbis*:

---

<sup>50</sup> 1º Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho de 23-11-2007

Enunciado 17. Limitação da Jornada. Repouso Semanal Remunerado. Direito Constitucionalmente Assegurado a Todos os Trabalhadores. Inconstitucionalidade do art. 62 da CLT. A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo-se por inconstitucional o art. 62 da CLT.

<sup>51</sup> TST, Decisão Monocrática, AIRR - 10712-44.2013.5.14.0401, Relator Ministro Emmanoel Pereira, DEJT 30/05/2018.

(...)

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREAVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. (...). No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que " o autor permaneceu conectado, mentalmente, ao trabalho durante os plantões, que ocorriam 14 dias seguidos. Além de cumprir sua jornada, o autor permanecia à disposição da empresa, chegando a trabalhar de madrugada em algumas ocasiões, como no dia 06/01/2008, por exemplo, em que trabalhou das 2h às 5h, no dia 27 do mesmo mês, das 4h40min às 11h30min (fl. 416), e no dia 13/09/13, das 0h às 3h30min (fl. 418)". *A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão.* Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. *Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa.* (...). Não fossem suficientes as argumentações expostas e a sustentação doutrinária do reconhecimento do direito aludido, há que se acrescentar o arcabouço constitucional que ampara o direito ao lazer, com referência expressa em vários dispositivos, a exemplo dos artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227. *O direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço.* Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior. Finalmente, a proteção não se limita ao direito interno. Mencione-se, na mesma linha, diversos diplomas normativos internacionais, que, ou o reconhecem de modo expresso, ou asseguram o direito à limitação do número de horas de trabalho, (...). Nesse contexto, mostra-se incontroversa a conduta antijurídica da empresa que violou direito fundamental decorrente de normas de ordem pública. Os danos causados, pela sua natureza *in re ipsa*, derivam na própria natureza do ato e independem de prova. Presente o nexo de causalidade entre este último e a conduta patronal, está configurado o dever de indenizar. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (...).<sup>52</sup> (Grifos nossos)

Em outra julgado fora reconhecido os danos morais por violação ao direito à desconexão pela imposição ao motorista de pernoitar dentro do caminhão com o fito de garantir a segurança patrimonial do empregador:

---

<sup>52</sup> TST, AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 27/10/2017.



(...)

3. INDENIZAÇÃO PELO DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. PERNOITE DENTRO DO CAMINHÃO POR DETERMINAÇÃO DO EMPREGADOR. GARANTIA DA SEGURANÇA DO PATRIMÔNIO PATRONAL. *Do acórdão regional é possível extrair que o reclamante pernoitava dentro do caminhão por determinação do empregador, como forma de garantir a segurança daquele patrimônio.* Também ficou assentado que a Reclamada não indenizava os gastos necessários para que os trabalhadores pagassem acomodação em algum tipo de hospedaria. Nesse contexto, verificado pela Corte de origem que a permanência do Reclamante na cabine se dava por exigência da Reclamada, *resta configurado que o Reclamante não dispunha livremente de seu intervalo interjornada, mantendo-se vigilante no momento em que deveria estar descansando.* Em consequência, restaram agredidos os direitos fundamentais à intimidade, à vida privada (art. 5º, X, da CF/88), ao lazer (art. 6º, da CF/88) e à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, da CF/88), refletindo, assim, na *violação ao direito à desconexão do trabalhador em relação ao trabalho nos horários destinados ao descanso.* Por consequência, preenchidos os requisitos previstos nos artigos 186 e 927, caput, do Código Civil (culpa, dano e nexó de causalidade), a viabilizar a responsabilização civil pelo dano moral daí decorrente. Agravo de Instrumento não provido.<sup>53</sup> (Grifos nossos)

E nesse outro julgado sucedeu-se o pagamento em dobro das férias em face da interrupção das mesmas para o labor com violação, conseqüentemente, do direito à desconexão. *In verbis*:

(...)

PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NO PERÍODO DE FÉRIAS. VIOLAÇÃO DO REPOUSO ANUAL. OFENSA AO ARTIGO 134 DA CLT. REPARAÇÃO EM DOBRO DEVIDA. ARTIGO 137 DA CLT. I - É inequívoco que o descanso anual do empregado ostenta o status de norma de saúde, segurança e medicina do trabalho, constituindo-se direito intransacionável, irrenunciável fora da hipótese excepcional prevista em lei e, como modalidade de interrupção do contrato de trabalho, visa reparar o desgaste físico e emocional não alcançado pelos descansos semanais e feriados. II - *Nesse sentido, a concessão irregular de férias, com interrupções destinadas ao labor, legítima o direito à reparação em dobro, por aplicação analógica do artigo 137 c/c artigo 9º da CLT, em razão da violação ao direito à desconexão do trabalho, configurando, inclusive, tempo à disposição do empregador.* III - *No caso dos autos, o Tribunal Regional manteve a condenação da recorrente ao pagamento em dobro das férias, na forma prevista no artigo 137 da CLT, pois ficou evidenciado, por meio do conjunto probatório dos autos, que o autor continuou a exercer as suas atividades profissionais no período destinado às férias.* IV - Dessa forma, diante da conclusão firmada na decisão recorrida no sentido de que era exigido trabalho no período de férias, não há falar em afronta ao artigo 137 da CLT, sendo mister consignar que para se chegar a entendimento diverso seria necessário proceder ao reexame do conjunto fático-probatório dos autos, atividade inadmissível nesta fase recursal, a teor da Súmula nº 126 do TST.

(...)<sup>54</sup>

Em sede de STF, tem-se a recente decisão no âmbito da ação direta de inconstitucionalidade nº 5.322,<sup>55</sup> que declarou inconstitucional diversos dispositivos da Lei nº

<sup>53</sup> TST, 6ª Turma, AIRR-196300-81.2012.5.17.0141, Relator Desembargador Convocado Americo Bede Freire, DEJT 28/08/2015.

<sup>54</sup> TST, 5ª Turma, RR-20763-76.2014.5.04.0751, Relator Ministro Antonio Jose de Barros Levenhagen, DEJT 17/02/2017.

<sup>55</sup> STF, Pleno, ADI nº 5.322/DF, Relator Ministro Alexandre de Moraes.

13.103/15, que dispõe sobre o exercício da profissão de motorista, os quais maculavam o direito à desconexão do motorista.

Destaca-se os pontos declarados inconstitucionais que versam sobre o fracionamento do período de descanso, bem como o fracionamento ou acúmulo do descanso semanal remunerado;<sup>56</sup> o tempo de espera referente ao tempo em que o motorista ficava no aguardo para carga e descarga o qual não era computado na jornada de trabalho;<sup>57</sup> e a possibilidade de descanso com veículo em movimento quando dois motoristas trabalharem em revezamento.<sup>58&59</sup>

Em todas essas situações prescritas na Lei nº 13.103/15, tem-se o total descaso com o princípio da proteção ao trabalhador motorista por mitigar todas as formas possíveis de descanso e desconexão com o trabalho.

## **PROPOSTA DE *LEGE FERENDA***

Em uma análise de prognose, vislumbra-se que em determinado momento, no Brasil, deve-se ocorrer a positivação expressa do direito à desconexão como forma de efetivar a dignidade da pessoa do trabalhador em face desses novos modelos de trabalho, no contexto da quarta revolução industrial.

Identifica-se a existência do Projeto de Lei nº 4.044, de 2020,<sup>60</sup> o qual define o direito de desconexão como: “(...) consiste na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada”.<sup>61</sup>

Além disso, o projeto retro propõem as seguintes alterações na CLT:

---

<sup>56</sup> CLT. Art. 235-D. (...). § 1º É permitido o fracionamento do repouso semanal em 2 (dois) períodos, sendo um destes de, no mínimo, 30 (trinta) horas ininterruptas, a serem cumpridos na mesma semana e em continuidade a um período de repouso diário, que deverão ser usufruídos no retorno da viagem.

§ 2º A cumulatividade de descansos semanais em viagens de longa distância de que trata o caput fica limitada ao número de 3 (três) descansos consecutivos.

<sup>57</sup> CLT. Art. 235-C. (...). § 8º São considerados tempo de espera as horas em que o motorista profissional empregado ficar aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computados como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias

<sup>58</sup> CLT. Art. 235-E. Para o transporte de passageiros, serão observados os seguintes dispositivos:

(...)

III - nos casos em que o empregador adotar 2 (dois) motoristas no curso da mesma viagem, o descanso poderá ser feito com o veículo em movimento, respeitando-se os horários de jornada de trabalho, assegurado, após 72 (setenta e duas) horas, o repouso em alojamento externo ou, se em poltrona correspondente ao serviço de leito, com o veículo estacionado.

<sup>59</sup> Até a data da finalização desse artigo o acórdão da decisão não havia sido publicado.

<sup>60</sup> Projeto de lei de autoria do Senador Fabiano Contarato (REDE/ES)

<sup>61</sup> Disponível: <[https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754?\\_gl=1\\*q2u7wo\\*\\_ga\\*MTY5OTM5MzUwMS4xNjg1MjEwMDUy\\*\\_ga\\_CW3ZH25XMK\\*MTY4NTIxMDA1Mi4xLjAuMTY4NTIxMDA1Mi4wLjAuMA..](https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754?_gl=1*q2u7wo*_ga*MTY5OTM5MzUwMS4xNjg1MjEwMDUy*_ga_CW3ZH25XMK*MTY4NTIxMDA1Mi4xLjAuMTY4NTIxMDA1Mi4wLjAuMA..)>. Acesso em: 24 de maio de 2023.

Art. 65-A As disposições deste Capítulo aplicam-se aos casos de teletrabalho, ainda que esta modalidade seja realizada de forma parcial, incluída qualquer comunicação entre empregador e empregado atinente ao trabalho e realizada através de ferramentas telemáticas.

Art. 72-A Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária.

§ 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional.

§ 2º As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva.

Art. 133-A Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho.

§ 1º O empregador poderá adicionar o empregado aos grupos de trabalho e o empregado reinstalará as aplicações de internet somente após o período de gozo das férias.

§ 2º As disposições desse artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas.

Art. 244. (...)

§ 2º Considera-se de "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. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário-hora normal.

A aprovação e sanção do referido Projeto de Lei constituiria um marco importante na proteção dos trabalhadores, seja para fins de maior segurança jurídica quanto ao direito à desconexão, seja para mitigar os efeitos deletérios do excesso de trabalho que desagua em doença ocupacionais, como, por exemplo, a síndrome de *burnout*, a qual passou, em 2022, a ser incluída na Classificação Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial da Saúde (OMS).

## DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há uma necessidade premente de efetivar o direito à desconexão ao trabalho, o que se revela como um direito fundamental e integrante do conceito de trabalho decente, diante da Revolução Industrial 4.0.

Apesar do avanço tecnológico, em uma sociedade guiada por sistemas algorítmicos, paradoxalmente, o excesso de trabalho perpetua-se de tal forma que os trabalhadores se encontram hiperconectados, acarretando um problema de saúde pública mundial.

A concretização do direito à desconexão constitui um elemento fulcral no que tange à preservação da saúde e segurança do trabalhador, a fim de prevenir acidentes de trabalho típicos e doenças ocupacionais, em especial o *burnout*, que tem se tornado uma verdadeira “epidemia” nos ambientes de trabalho.

Lembrar que, apesar do trabalho compor uma faceta indispensável do desenvolvimento do ser humano, não é apenas em função do trabalho que o homem irá se desenvolver e realizar-se integralmente como pessoa.

Assim, é nesse contexto que vislumbra a inconstitucionalidade e inconveniência do art. 62 da CLT, devido à violação ao patrimônio mínimo civilizatório do trabalhador no que diz respeito à desconexão, por excepcionar as regras de limitação da jornada de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Trabalho decente: direito humanos e fundamental**. 2º ed. Belo Horizonte: Dialética, 2020.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador. IN: **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, ano 40, n. 473, p. 17-42, maio, 2023.

BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva. **O Trabalho Decente para a OIT e sua Realização no Brasil**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: atualizada até a Emenda Constitucional nº 128. Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 11 de agosto de 2023.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 09 de agosto de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 11 de agosto de 2023.

BRASIL. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 06 de julho de 1992. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm)>. Acesso em: 11 de agosto de 2023.

BRASIL. Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais “Protocolo de São Salvador”, concluído em 17 de novembro de 1988, em São

Salvador, El Salvador. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 30 de dezembro de 1999. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3321.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm)>. Acesso em: 11 de agosto de 2023.

BRASIL. Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, e 11.442, de 5 de janeiro de 2007 (empresas e transportadores autônomos de carga), para disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; altera a Lei nº 7.408, de 25 de novembro de 1985; revoga dispositivos da Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 3 de março de 2015. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm)>. Acesso em: 11 de agosto de 2023.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 3º ed. São Paulo: LTr, 2013. FRANÇA. **Code du travail**. Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/legiOrKali?id=LEGITEXT000006072050.pdf&size=6,9%20Mo&pathToFile=/LEGI/TEXT/00/00/06/07/20/50/LEGITEXT000006072050/LEGITEXT000006072050.pdf&title=Code%20du%20travail>>. Acesso em: 11 de agosto de 2023.

FRANÇA. **LOI n° 2016-1088** du 8 août 2016. Disponível: <[https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article\\_lc/LEGIARTI000033001006](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000033001006)>. Acesso em: 11 de agosto de 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 17º ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**, 7º ed. São Paulo: Atlas, 2019.

HENRIQUES, Antonio; MEDEIROS, João Bosco. **Metodologia Científica da Pesquisa Jurídica**. 9º ed. São Paulo: Atlas, 2017.

HOLANDA, Marcus Mauricius. **Análise Constitucional do Acesso ao Trabalho Digno, como Instrumento do Desenvolvimento Econômico e Social**. 3º ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

ILO. **Report of the Director-General: Decent Work**. Geneva, 1999. Disponível: <<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#Human%20rights%20and%20work>>. Acesso em: 11 de agosto de 2023.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9º ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 15º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. 9º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa do direito**. 9º ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2023.

NICÁCIO, Camila Silva; DIAS, Maria Tereza Fonseca; GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa. **(Re)pensando a pesquisa jurídica**. São Paulo: Almedina Brasil, 2020.

OIT. **Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa**. Genebra, 2008, p. 11. Disponível: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_711685.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_711685.pdf)>. Acesso em: 11 de agosto de 2023.

OIT. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Genebra, 1998. Disponível: <[https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf)>. Acesso em: 11 de agosto de 2023.

OIT. SOMAVIA, Juan. Cómo abordar la crisis mundial de empleo. IN: OIT. **Oficina Internacional del Trabajo**, 2006. Disponível: <<https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/speeches/somavia/2006/davos.pdf>>. Acesso em: 11 de agosto de 2023

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 20º ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. In: **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, Vol. 13, n. 1, p.196-221, 2022. Disponível: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/53832/36306>>. Acesso em: 11 de agosto de 2023.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 9º ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

SCABIN, Roseli Fernandes. A Importância dos Organismos Internacionais para a Internacionalização e Evolução do Direito do Trabalho e dos Direitos Sociais. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (coords). **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual**. São Paulo: Atlas, 2014.

SLONGO, Mayelli; SOUZA, Leonardo da Rocha de. A Efetivação da Dignidade Humana a partir do Direito à Desconexão no Ambiente de Trabalho. In: **Revista Magister de Direito do Trabalho**, n. 111, ps. 171-190, nov-dez, 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. n. 23, p. 296-313. Campinas: LTr, 2003, 2003. Disponível: <[https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal\\_v/revista-do-tribunal-eletronica/2003/r-23-2003.pdf](https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2003/r-23-2003.pdf)>. Acesso em: 11 de agosto de 2023.

TERUEL, Ana. França reconhece direito de se desconectar do trabalho. IN: **El País**, 04 de janeiro de 2017. Disponível: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318\\_216051.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318_216051.html)>. Acesso em: 11 de agosto de 2023.



UNITED NATIONS. **Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development**. 2015. New York. Disponível: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/89/PDF/N1529189.pdf?OpenElement>>. Acesso em: 11 de agosto de 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Guidelines for the primary prevention of mental, neurological and psychosocial disorders: Staff Burnout**. Geneva, 1998, p. 31-32. Disponível em: <[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/60992/WHO\\_MNH\\_MND\\_94.21.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/60992/WHO_MNH_MND_94.21.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acessado em: 17 de julho de 2023.