

DOI: <https://doi.org/10.23925/ddem.v.3.n.12.67444>



Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional

O DIREITO FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO NO CONTEXTO DO TRABALHO REMOTO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS NA ERA DIGITAL

THE FUNDAMENTAL RIGHT TO DISCONNECT IN THE CONTEXT OF REMOTE WORK: CHALLENGES AND PERSPECTIVES IN THE DIGITAL AGE

Fábia Ribeiro Carvalho de Carvalho¹
Victor Lantyer²

RESUMO

A pesquisa investiga o fenômeno do direito fundamental à desconexão no contexto do trabalho remoto, impulsionado pela pandemia de COVID-19. O estudo, conduzido através de uma

1 Pós Doutoranda pelo programa de Pós doutorado em Direito pela UFBA, Doutora e Mestre em Direito pelo Programa de Direito Econômico e Socioambiental da PUC/PR. Graduada PUC/PR. Advogada. Coordenadora de Assuntos Fundiários da Superintendência de Políticas para povos indígenas /SEPROMI do Estado da BAHIA. Especialista em Direito Empresarial pela FECAP/JUSPODIVM. Professora do Programa de Pós graduação em Direito e da graduação em Direito da UCSAL. Já atuou como professora do curso de Direito da Universidade Federal de Sergipe (UFS), professora assistente do curso de Direito da Faculdade Pio Décimo e Universidade Tiradentes (UNIT), Faculdade de Direito Universidade Salgado Filho e ainda como professora dos cursos do Programa de Pós-Graduação em Direito Lato sensu da Universidade Estácio de Sá- Aracaju SE e da Faculdade de ciências e tecnologia FTC- campus Salvador. Ex-assessora jurídica do Banco Bradesco e Itaú. Atuou ainda como professora em cursos preparatórios para carreira jurídica em Aracaju SE (FMB). Integrante do grupo de pesquisa Sociedades hegemônicas e populações tradicionais da PUC/PR. atuou como Presidente da comissão científica da Comissão de Violência e Gênero do Instituto Brasileiro de Direito de Família (IBDFAM/SE). Avaliadora ad hoc da FAPITEC-SE. Avaliadora da revista Interfaces científicas. Avaliadora do CONPEDI. Atuou como Presidente da Comissão de Direito Ambiental (CDMA) da OAB-SE. Conselheira seccional suplente da OAB-SE. Atuou como professora da União metropolitana de educação e cultura- UNIME. Avaliadora da Revista Jurídica FURB- do Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Direito. Presta consultoria jurídica e advoga em Direito Ambiental, socioambiental e civil, atuando principalmente nos seguintes temas: Direito ambiental, Direitos reais (propriedade e territórios), Direito dos povos e populações tradicionais, territorialidades, resíduos sólidos. fabiacarvalhodecarvalho.adv@hotmail.com. <https://orcid.org/0000-0002-1842-1909>.

2 Advogado, Professor, Autor e Pesquisador com formação em Direito pela Universidade Católica do Salvador. Possui especialização em LL.M (Master of Laws) em Direito Empresarial pela Faculdade Baiana de Direito, Direito Digital e Proteção de Dados pela Gran Faculdade e atualmente está em fase de mestrado em Alteridade e Direitos Fundamentais na mesma instituição. Destacou-se como um dos premiados do Prêmio Ericsson de Produção Acadêmica sobre Propriedade Intelectual em 2023, com o artigo "O Papel da Propriedade Intelectual no Fomento à Inovação: Uma Perspectiva Legal sobre Criações por Inteligência Artificial". É autor dos livros "Direito Digital e Inovação", "Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e seus reflexos no Direito do Trabalho" e "Direito e Inteligência Artificial: Guia Teórico e Prático", além de ter organizado o livro "Direito, Arte e Educação" e contribuído como coautor no livro "A interdisciplinaridade no Direito: abordagens de estudos e casos práticos", publicado pela Editora Paco. Atua como membro da Comissão Permanente de Tecnologia e Inovação da OAB/BA, desempenhando as funções de coordenador da área de Inteligência Artificial e participante das áreas de LGPD e Metaverso. Também é membro da Associação Nacional de Advogados de Direito Digital, pesquisador no grupo de pesquisa Metasafe e membro da Liga Baiana de Proteção de Dados. Além disso, é o criador e idealizador do site Lantyer Educacional (www.lantyer.com.br), onde simplifica questões jurídicas de forma acessível e democrática. Possui certificados de cursos pela Universidade de Harvard (Justice 2017 e Justice Today: Money, Markets, and Morals 2021), Universidade de Yale (American Contract Law), Saint Paul Escola de Negócios (Governança Corporativa, Compliance e Ética), Universidade da Pensilvânia (Direito Patentário) e Universidade de Lund (Suécia) em Direito e Inteligência Artificial. vhlmello@hotmail.com. <https://orcid.org/0000-0002-9315-6535>.

revisão integrativa da literatura, analisa as reações de empresas e trabalhadores e as consequências sociais e políticas da implementação desse direito. Os resultados indicam que a desconexão é crucial para o bem-estar dos trabalhadores, destacando a necessidade de políticas que protejam a saúde mental e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Exemplos internacionais, como França e Austrália, mostram legislações bem-sucedidas que garantem períodos de desconexão. Nos EUA, a falta de uma legislação federal uniforme reflete a complexidade do sistema governamental. Propõe-se uma abordagem multifacetada para a implementação eficaz do direito à desconexão, incluindo a criação de uma legislação federal, desenvolvimento de políticas internas claras, uso de ferramentas tecnológicas, promoção de uma cultura organizacional saudável, programas de educação e conscientização contínuos, e serviços de apoio psicossocial. Conclui-se que tais medidas são essenciais para assegurar os benefícios do trabalho remoto, evitando os riscos da conectividade constante.

Palavras-chave: Direito à desconexão; Trabalho remoto; Saúde mental; Legislação trabalhista; Equilíbrio trabalho-vida pessoal.

ABSTRACT

The research investigates the phenomenon of the fundamental right to disconnect in the context of remote work, driven by the COVID-19 pandemic. The study, conducted through an integrative literature review, analyzes the reactions of companies and workers and the social and political consequences of implementing this right. The results indicate that disconnection is crucial for workers' well-being, highlighting the need for policies that protect mental health and work-life balance. International examples, such as France and Australia, demonstrate successful legislation ensuring periods of disconnection. In the USA, the lack of uniform federal legislation reflects the complexity of the governmental system. A multifaceted approach for the effective implementation of the right to disconnect is proposed, including the creation of federal legislation, development of clear internal policies, use of technological tools, promotion of a healthy organizational culture, continuous education and awareness programs, and psychosocial support services. It concludes that such measures are essential to ensure the benefits of remote work, avoiding the risks of constant connectivity.

Keywords: Right to disconnect; Remote work; Mental health; Labor legislation; Work-life balance.

INTRODUÇÃO

Com a crescente adoção do trabalho remoto impulsionada pela pandemia de COVID-19, a linha entre vida pessoal e profissional tornou-se mais tênue. Garantir o direito à desconexão é crucial para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, além de ser um desafio emergente para a legislação trabalhista. Este estudo busca preencher a lacuna de conhecimento sobre como implementar de forma eficaz este direito, contribuindo para políticas públicas e práticas empresariais mais justas e sustentáveis.

O objetivo desta pesquisa é investigar e analisar o fenômeno do direito fundamental à desconexão no contexto do trabalho remoto, com foco nas reações das empresas e trabalhadores

e as consequências dessas recepções no panorama social e político. Este estudo busca compreender como a implementação do direito à desconexão pode ser efetivamente garantida para trabalhadores remotos, considerando os desafios e as implicações legais na era digital.

Esta é uma pesquisa explicativa realizada a partir da revisão integrativa da literatura, utilizando fontes como periódicos acadêmicos, artigos e livros, tanto impressos quanto digitais. Os principais descritores usados foram: Direito à Desconexão; Trabalho Remoto; Direitos Fundamentais, combinados com os operadores booleanos “AND” e/ou “OR”. Os critérios de inclusão para os estudos selecionados foram: publicações entre 2000 e 2023 que discutem o tema do direito à desconexão em contextos de trabalho remoto. Foram excluídos estudos com metodologias pouco claras ou sem embasamento teórico significativo. A técnica de Análise de Conteúdo será utilizada para a classificação dos dados em temas ou categorias, facilitando a compreensão das dinâmicas subjacentes aos discursos e debates gerados sobre o direito à desconexão.

As etapas da pesquisa incluem uma revisão de literatura para análise de artigos acadêmicos, legislação e relatórios de organizações internacionais sobre o direito à desconexão e trabalho remoto; a identificação de desafios para a implementação do direito à desconexão com base em estudos de caso e literatura existente; a investigação das reações dos trabalhadores e empregadores à implementação do direito à desconexão através de entrevistas e questionários direcionados; e a análise das implicações sociais e políticas do direito à desconexão, considerando a saúde mental dos trabalhadores e as políticas públicas.

A técnica utilizada para averiguação dos materiais acessados foi a Análise de Conteúdo, que, para Silva e Fossá (2015), é uma técnica de análise das comunicações que irá analisar o que foi dito ou que foi observado pelo pesquisador, almejando-se classificá-los em temas ou categorias que auxiliam na compreensão do que está por trás dos discursos. Bardin (1977) explica que o método de análise de conteúdo possui duas funções preponderantes, que na prática podem ou não se dissociar: a função heurística e a função de administração da prova. A função heurística da análise de conteúdo enriquece a tentativa exploratória, aumentando a propensão à descoberta. Já a função de administração da prova se reveste através de hipóteses sob a forma de questionamentos ou afirmações provisórias, que servirão de diretrizes, apelando para o método de análise sistemática para serem verificadas no sentido de uma confirmação ou de uma informação.

1. RESULTADOS E DISCUSSÕES

1.1. O direito fundamental à desconexão

O direito fundamental à desconexão emerge como uma necessidade crucial no contexto contemporâneo do trabalho remoto, uma vez que as fronteiras entre a vida profissional e pessoal se tornaram cada vez mais tênues. A pandemia de COVID-19 acelerou a adoção do trabalho remoto, revelando tanto oportunidades quanto desafios significativos relacionados ao bem-estar dos trabalhadores. Este desenvolvimento teórico visa explorar os conceitos fundamentais, a evolução histórica e a relevância jurídica do direito à desconexão, bem como analisar suas implicações práticas e sociais.

O direito à desconexão refere-se à capacidade dos trabalhadores de se desvincularem das atividades laborais e da comunicação eletrônica relacionada ao trabalho fora do horário de expediente, sem repercussões negativas. Esse conceito está enraizado na necessidade de proteger a saúde mental e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal dos empregados. Segundo a International Labour Organization (2021), a desconexão é essencial para garantir condições de trabalho dignas em um mundo digitalizado.

Historicamente, o direito à desconexão começou a ganhar atenção significativa na Europa, particularmente na França, onde foi legislado pela primeira vez em 2016 através da “Loi Travail” (Lei do Trabalho). Esta legislação exige que empresas com mais de 50 funcionários negociem termos de desconexão com seus empregados, reconhecendo a importância de um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal. Desde então, outros países europeus, como Espanha e Itália, seguiram o exemplo com legislações semelhantes (Giménez-Gualdo Et Al., 2020). Conforme apontam Edwards e Wajcman (2005), as mudanças tecnológicas e organizacionais têm desafiado constantemente as estruturas tradicionais de trabalho, tornando a necessidade de políticas de desconexão ainda mais premente.

A relevância jurídica do direito à desconexão está ligada à proteção de direitos fundamentais dos trabalhadores, como o direito à saúde, ao descanso e ao lazer. Esses direitos são frequentemente garantidos por constituições nacionais e convenções internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Convenção nº 155 da OIT sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores. A falta de desconexão pode levar ao esgotamento (burnout), estresse crônico e outras condições de saúde mental, afetando negativamente a produtividade e a qualidade de vida dos trabalhadores (ILO, 2021).

No Brasil, embora não haja uma legislação específica sobre o direito à desconexão, a Constituição Federal de 1988 garante o direito ao lazer (Art. 6º) e a proteção à saúde (Art. 196). Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê limites para a jornada de trabalho e intervalos de descanso. O Projeto de Lei 4.505/2020, atualmente em tramitação, propõe a inserção do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro, estabelecendo que o empregado não pode ser penalizado por não responder a comunicações fora do horário de expediente (Santos; Silva, 2020). De acordo com Freitas e Souza (2021), a inclusão desse direito na legislação brasileira representa um avanço significativo na proteção dos trabalhadores em um contexto cada vez mais digitalizado.

A implementação eficaz do direito à desconexão enfrenta vários desafios práticos e culturais. Empresas precisam equilibrar as demandas de produtividade e competitividade com a necessidade de proteger a saúde e o bem-estar dos empregados. A cultura organizacional que valoriza a disponibilidade constante pode ser uma barreira significativa. Trabalhadores frequentemente sentem a obrigação de estar sempre disponíveis para responder a e-mails e mensagens de trabalho, mesmo fora do horário de expediente, devido ao medo de repercussões negativas em suas carreiras.

Por outro lado, existem oportunidades para desenvolver políticas e práticas que promovam a desconexão. Ferramentas tecnológicas, como sistemas de controle de horário e notificações automáticas de encerramento de jornada, podem ser implementadas para ajudar os trabalhadores a estabelecer limites claros entre trabalho e vida pessoal. Além disso, a promoção de uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é essencial para a aceitação e sucesso dessas políticas (ILO, 2021).

1.2. Teletrabalho e o direito à desconexão

O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto ou home office, refere-se a uma forma de organização do trabalho em que as atividades laborais são realizadas fora das dependências físicas da empresa, utilizando tecnologias de comunicação e informação para manter a conexão com o ambiente corporativo (Lantyer, 2023). Essa modalidade de trabalho tem ganhado destaque e aceitação em diversos setores devido às suas vantagens em termos de flexibilidade, redução de custos operacionais e aumento da produtividade (Lantyer, 2023).

Segundo Bailey e Kurland (2002), o teletrabalho pode proporcionar maior autonomia e satisfação no trabalho, mas também apontam desafios como o isolamento social e a dificuldade

em manter a separação entre vida pessoal e profissional. Baruch (2000) destaca que o teletrabalho traz benefícios como a flexibilidade e a redução de custos, mas também alerta para os riscos de uma possível intensificação do trabalho e problemas relacionados ao controle de desempenho. Nilles (1998) é outro autor importante que define o teletrabalho como um arranjo de trabalho em que os funcionários realizam tarefas fora do local tradicional de trabalho, utilizando tecnologia para manter comunicação e produtividade.

No Brasil, o teletrabalho foi formalmente regulamentado pela Reforma Trabalhista de 2017, através da Lei nº 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Segundo o artigo 75-B da CLT, o teletrabalho é definido como "a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo".

A legislação estabelece que as condições de teletrabalho devem ser especificadas em contrato individual de trabalho, incluindo detalhes sobre as atividades a serem realizadas e as responsabilidades de ambas as partes. Além disso, a CLT prevê que o teletrabalho não está sujeito ao controle de jornada, exceto se houver acordo entre empregador e empregado estabelecendo o contrário.

A implementação do teletrabalho no Brasil trouxe à tona a necessidade de se discutir o direito à desconexão, dado que a flexibilidade e a ausência de controle de jornada podem levar a uma sobrecarga de trabalho e à dificuldade de separar a vida pessoal da profissional. A falta de desconexão pode resultar em estresse, esgotamento e outros problemas de saúde mental, conforme evidenciado por estudos sobre a relação entre trabalho remoto e bem-estar dos trabalhadores (Messenger; Gschwind, 2016).

Embora a legislação brasileira sobre teletrabalho não trate explicitamente do direito à desconexão, a proteção à saúde e ao lazer dos trabalhadores está implícita nos direitos garantidos pela Constituição Federal e pela CLT. O Projeto de Lei 4.505/2020, em tramitação no Congresso Nacional, busca preencher essa lacuna ao propor a regulamentação do direito à desconexão, garantindo que os trabalhadores não sejam penalizados por não responderem a comunicações fora do horário de trabalho (Bonduki; Serau Junior, 2023).

A promoção do direito à desconexão no contexto do teletrabalho envolve a adoção de políticas empresariais que incentivem a separação clara entre tempo de trabalho e tempo livre, o uso de ferramentas tecnológicas para monitorar e limitar o tempo de conexão dos trabalhadores e a criação de uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Essas medidas são essenciais para assegurar que os benefícios do

teletrabalho não sejam ofuscados pelos riscos associados à conectividade constante e à ausência de limites claros entre trabalho e vida pessoal.

1.3. O direito à desconexão no mundo

O direito à desconexão tem se tornado uma pauta relevante em diversos países, especialmente à medida que a digitalização do trabalho se intensifica. Esse direito refere-se à capacidade dos trabalhadores de se desconectarem das atividades laborais e da comunicação eletrônica relacionada ao trabalho fora do horário de expediente, sem repercussões negativas.

A França foi pioneira na implementação do direito à desconexão, introduzindo-o em 2016 através da "Loi Travail" (Lei do Trabalho). Essa legislação exige que empresas com mais de 50 funcionários negociem termos de desconexão com seus empregados, visando assegurar um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal. O objetivo é proteger os trabalhadores da cultura de constante disponibilidade, que pode levar ao estresse e ao esgotamento. A legislação francesa reconhece oficialmente os impactos negativos da hiperconectividade sobre a saúde mental dos trabalhadores. Empresas devem elaborar políticas internas que definam os períodos em que os trabalhadores não são obrigados a responder e-mails ou atender ligações de trabalho, ajudando a garantir que os funcionários possam desconectar e recarregar suas energias (Eurofound, 2020).

Seguindo o exemplo francês, a Espanha também adotou medidas para garantir o direito à desconexão. Em 2018, a Lei Orgânica 3/2018 sobre Proteção de Dados Pessoais e Garantia dos Direitos Digitais incluiu uma seção específica sobre o direito à desconexão. Essa lei estabelece que os trabalhadores têm direito a desligar-se digitalmente para garantir a conciliação entre vida pessoal e profissional. A legislação espanhola busca proteger os trabalhadores da constante disponibilidade e evitar o esgotamento profissional. Empresas são obrigadas a desenvolver políticas específicas para gerenciar o uso de dispositivos digitais fora do horário de trabalho, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado (ILO, 2019).

Na Itália, o direito à desconexão foi reconhecido pela primeira vez em 2017 com a aprovação da Lei n.º 81/2017, que regula as condições de trabalho dos trabalhadores autônomos e daqueles que operam em modalidades de trabalho flexível, incluindo o teletrabalho. A legislação italiana destaca a importância de respeitar os tempos de descanso e as necessidades pessoais dos trabalhadores, estabelecendo que os acordos de teletrabalho devem incluir disposições claras sobre os tempos de desconexão. Essa abordagem visa proteger os

trabalhadores da pressão para estarem constantemente disponíveis, contribuindo para um melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. As empresas italianas são incentivadas a criar políticas internas que limitem a exigência de disponibilidade fora do horário de expediente e promovam a saúde e o bem-estar dos empregados (Eurofound, 2020).

Na Alemanha, embora não haja uma lei específica sobre o direito à desconexão, diversas empresas adotaram políticas internas para regular a conectividade fora do expediente. A Volkswagen, por exemplo, implementou uma política que desativa servidores de e-mail após o horário de trabalho para evitar que os empregados se sintam pressionados a responder fora do expediente (Deutscher Gewerkschaftsbund, 2017).

Fora da Europa, o Canadá e o Japão estão começando a discutir legislações semelhantes. No Canadá, a pressão para reconhecer o direito à desconexão aumentou durante a pandemia de COVID-19, quando o trabalho remoto se tornou mais prevalente e as linhas entre vida profissional e pessoal se tornaram mais difusas (Hyde 2024). A Lei de Padrões de Emprego de Ontário (Employment Standards Act - ESA) estabelece que empregadores com 25 ou mais funcionários devem possuir uma política escrita abordando a "desconexão do trabalho" (Canada, 2000; Hyde, 2024). Entretanto, a legislação não especifica os requisitos de conteúdo para essa política. Isso resulta em grandes variações nas políticas adotadas pelos empregadores, e a ausência de diretrizes claras não garante que a obrigação de possuir uma política de desconexão do trabalho realmente configure um direito de desconexão, conforme comumente entendido (Canada, 2000; Hyde, 2024).

Além da legislação de Ontário, que exige uma política de desconexão do trabalho, o governo federal do Canadá está explorando novos territórios com a proposta de um direito de desconexão (Canada, 2000; Hyde, 2024). Diversos exemplos internacionais de implementação de direitos de desconexão podem fornecer diretrizes úteis sobre como esse direito pode ser integrado ao Código do Trabalho do Canadá (Canada, 2000; Hyde, 2024).

No Japão, conhecido por sua cultura de excesso de trabalho, há um movimento crescente para abordar os efeitos adversos da hiperconectividade e proteger a saúde dos trabalhadores (Ono, 2022). A prática de estar constantemente disponível para assuntos de trabalho, mesmo fora do expediente, é comum no Japão (Ono, 2022). Uma pesquisa realizada pela Rengō em 2023 revelou que 72,4% dos trabalhadores japoneses relataram serem contatados fora do horário de trabalho por colegas ou superiores, um aumento significativo em comparação aos 64,2% registrados antes da pandemia de COVID-19 (Nippon, 2024).

Atualmente, não há uma legislação específica e abrangente no Japão que estabeleça o direito à desconexão como em alguns países europeus (Tamajo, 2024). No entanto, algumas iniciativas estão sendo implementadas para reduzir a carga de trabalho excessiva e promover um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Ono, 2022). Por exemplo, algumas empresas japonesas têm adotado políticas internas que proíbem o envio de e-mails ou ligações fora do horário de expediente (Ono, 2022). Essas políticas são voluntárias e dependem da cultura corporativa e da adesão dos empregados e empregadores (Eurofound, 2023).

Além disso, a Lei de Normas Trabalhistas do Japão inclui disposições gerais sobre horas de trabalho e descanso, mas ainda enfrenta desafios na aplicação prática dessas normas para garantir que os trabalhadores possam efetivamente desconectar-se (MHLW, 2023; Japan Labour Law, 2023). A cultura de longas horas e a pressão para estar constantemente disponível continuam a ser barreiras significativas (Nippon, 2024).

O governo japonês está ciente da necessidade de melhorar as condições de trabalho e está tomando medidas para abordar essas questões. Recentemente, houve discussões sobre a introdução de regulamentações mais específicas que estabeleçam limites claros para o contato de trabalho fora do expediente (Chehab, 2023). Essas discussões são parte de um esforço mais amplo para reformar a cultura de trabalho no Japão e reduzir os casos de "karoshi" (morte por excesso de trabalho) (Chehab, 2023).

O primeiro relato de karoshi ocorreu em 1969, envolvendo a morte súbita de um trabalhador de 29 anos de uma grande empresa de jornal do Japão, devido a um acidente vascular cerebral (AVC) (Chehab, 2023). Durante a década de 1980, o Japão reconheceu oficialmente a existência de óbitos decorrentes da sobrecarga de trabalho, embora tenha evitado o uso do termo "karoshi" (Chehab, 2023). As estatísticas precisas sobre os casos de karoshi são limitadas (Chehab, 2023). O Ministério do Trabalho, Saúde e Bem-Estar do Japão estima que, para fins de pagamento de indenização, entre 20 a 60 mortes por ano são reconhecidas como resultantes de karoshi (Chehab, 2023). No entanto, especialistas sugerem que o número real de mortes pode superar 10.000 trabalhadores anualmente, com alguns anos registrando até 700 denúncias formais de casos de karoshi (Chehab, 2023).

Nos Estados Unidos, o "direito de desconectar" ainda não possui uma legislação federal consolidada. Embora alguns estados e cidades, como Washington, Califórnia e Nova York, tenham considerado adotar essas leis, não houve avanço significativo até o momento. A ausência de uma legislação uniforme reflete a complexidade do sistema americano de governo, que opera com uma confluência de leis estaduais e federais, dificultando a aprovação de normas

como essa (Christ, 2024). No entanto, existem proteções indiretas, como a exigência de pagamento de horas extras para trabalhadores não isentos que trabalham mais de 40 horas semanais, conforme estabelecido pela Fair Labor Standards Act, e a proibição de contato com empregados durante a licença, segundo a Family and Medical Leave Act (Christ, 2024).

Por outro lado, a Austrália recentemente se uniu ao grupo de nações que implementaram leis de “direito de desconectar” (Christ, 2024). Seguindo os exemplos de países como França, Argentina e Irlanda, a legislação australiana confere aos trabalhadores o direito legal de não responder a e-mails ou mensagens fora do expediente (Christ, 2024). Essa mudança legislativa surge em resposta aos avanços tecnológicos que permitem a conexão constante dos trabalhadores e à priorização da vida pessoal, intensificada pela pandemia de COVID-19 (Christ, 2024).

Enquanto os Estados Unidos ainda dependem de iniciativas individuais das empresas para promover uma cultura de desconexão, a Austrália avança com uma abordagem legislativa mais abrangente. As empresas australianas devem agora adaptar suas práticas e políticas internas para garantir que os funcionários possam exercer plenamente seu direito de desconectar-se, sem temer repercussões negativas.

Esses exemplos ilustram uma tendência crescente no mundo de reconhecer e legislar o direito à desconexão como uma forma de proteger a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores em um ambiente de trabalho cada vez mais digitalizado. A implementação eficaz deste direito envolve a criação de leis específicas, a promoção de uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e a adoção de políticas que incentivem a desconexão.

2. O DIREITO AO ESQUECIMENTO, DESCONEXAO NO CONTEXTO CONSTITUCIONAL DEMOCRATICO

O direito a desconexão é corolário do direito ao esquecimento, e ambos decorrem da realização de direitos fundamentais identificados na Constituição Federal de 1988. A desconexão no contexto laboral implica no direito de se desligar, e de ser “esquecido” no seu período de descanso implicando em impedimentos na autorrealização do indivíduo e consequente frustração.

O direito ao esquecimento decorre da validação do esquecimento como um fenômeno vital para a proteção da existência humana. O esquecimento gera autoproteção revitalizando a

atividade cognitiva humana. Ser esquecido no contexto virtual, por meio do impedimento de consulta a informações publicadas na internet ou intranet sobre as quais não mais se deseja publicação e acesso de terceiros, ou por meio da não solicitação do trabalhador, é direito constitucionalmente assegurado.

De acordo com Alejandro Mé dici o constitucionalismo democrático apresenta princípios de legalidade e segurança jurídica baseados em perspectivas de valores constitucionais. Destaca que o modelo constitucional democrático não pode ser findo, porquanto a configuração da democracia demanda um diálogo com uma comunidade política aberta bem como uma democracia em processo. (Medici, 2012)

O constitucionalismo democrático não é uma teoria em sentido estrito antes configura-se em teoria que se deve construir de forma ampla para incorporar as diversas perspectivas constitucionais e configurar de maneira conjunta o significado do direito constitucional. Trata-se de constitucionalismo no qual se deve primar pelo diálogo que se estabeleça a partir da norma constitucional e da realidade social de forma a conferir eficácia aos postulados constitucionais. (Siegel Post, 2013)

A tratar da esfera pública e privada, tem-se que em Arendt (2001) a ideia do surgimento da sociedade que perpassa a concepção de transição de uma esfera a outra e que altera sobremaneira ambas as esferas na medida em que se forma a partir de elementos de uma e outra esfera. A ideia de sociedade comporta em si exigências niveladoras, um certo conformismo pelo que pouco importa se uma nação se compõe de homens iguais ou desiguais, pois a sociedade exige sempre que os seus membros ajam como se fossem membros de uma enorme família dotada apenas de uma opinião e de um único interesse.

Desse modo, a passagem da sociedade deve ser apta a reproduzir parte de um contexto que é privativo e que nessa condição adquire importância relativa em um contexto público em que as questões privadas se somem e reproduzam-se. As privações são próprias da vida privada, daí por que necessária adequação de demandas cunhadas no âmbito particular ao espaço público, de modo a transpor com a devida coerência as experiências e vicissitudes próprias de determinados grupos.

O direito à desconexão é ferramenta jurídica fundamentada nos direitos fundamentais ao descanso, ao lazer e à saúde (física e mental) do trabalhador, ladeado pelo princípio da proporcionalidade, por meio do qual os direitos fundamentais demandam o exercício da tutela, o que dá azo à noção de vedação de proteção deficiente. (Brizzi, 2022)

O direito a desconexão é corolário do direito ao esquecimento na exata medida em que por previsão constitucional no contexto dos direitos fundamentais há uma confusão com a própria evolução do constitucionalismo e da concepção de Estado. Destaque-se que no contexto do Estado liberal, os direitos fundamentais apresentavam-se como liberdades essencialmente individuais e restrições ao poder político. Esses direitos fundamentais, denominados de primeira geração ou dimensão, eram direitos de defesa do indivíduo perante o Estado, isto é, ostentavam um caráter negativo. (Brizzi, 2022)

Segundo Arendt (2001), embora seja o mundo o terreno comum a todos, os que estão presentes ocupam nele diferentes lugares e o lugar de um não pode coincidir com o de outro. Ser visto e ouvido por outros é importante pelo fato de que todos veem e ouvem de ângulos diferentes, consistindo tal lógica de inter-relação na significação da vida pública. Somente quando as coisas podem ser vistas por muitas pessoas, numa variedade de aspectos sem mudar de identidade, é que os que estão à sua volta sabem que veem o mesmo, porém em sua diversidade.

O princípio democrático necessariamente se aparelha no exercício da cidadania, esta consistente em prática que progressivamente amplia sua esfera para incluir novos direitos, um campo de disputa assegurado pela democracia. Assim a nova cidadania incorpora elementos da sociedade contemporânea, como o papel das subjetividades, a emergência de novos direitos sociais e de direitos sociais de novo tipo e ainda a ampliação do espaço da política (Portilho, 2010)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo abordou o fenômeno do direito fundamental à desconexão no contexto do trabalho remoto, destacando suas implicações sociais, políticas e jurídicas. A pesquisa foi motivada pela crescente adoção do trabalho remoto impulsionada pela pandemia de COVID-19, que tornou mais tênue a linha entre vida pessoal e profissional, exacerbando a necessidade de mecanismos legais que protejam o bem-estar dos trabalhadores.

O objetivo principal da pesquisa foi investigar e analisar as reações das empresas e trabalhadores à implementação do direito à desconexão, bem como as consequências dessas recepções no panorama social e político. Para tanto, foi realizada uma revisão integrativa da literatura, abrangendo periódicos acadêmicos, artigos e livros, com a aplicação da técnica de Análise de Conteúdo para a classificação dos dados.

Os resultados revelaram que o direito à desconexão é uma necessidade crucial no contexto contemporâneo do trabalho remoto. A implementação desse direito tem sido bem-sucedida em alguns países, como França e Austrália, onde legislações específicas garantem aos trabalhadores o direito de se desvincularem das atividades laborais fora do horário de expediente. Esses países estabeleceram precedentes importantes ao reconhecerem formalmente os impactos negativos da hiperconectividade sobre a saúde mental dos trabalhadores e ao promoverem políticas internas que definem os períodos de desconexão.

Nos Estados Unidos, a ausência de uma legislação federal uniforme sobre o direito à desconexão reflete a complexidade do sistema americano de governo, que opera com uma confluência de leis estaduais e federais. No entanto, existem proteções indiretas, como a exigência de pagamento de horas extras e a proibição de contato com empregados durante a licença. Em contraste, a Austrália recentemente adotou uma abordagem legislativa abrangente, conferindo aos trabalhadores o direito legal de não responder a e-mails ou mensagens fora do expediente, demonstrando um avanço significativo na proteção dos direitos dos trabalhadores.

A pesquisa destacou que a implementação eficaz do direito à desconexão enfrenta desafios práticos e culturais. Empresas precisam equilibrar as demandas de produtividade com a necessidade de proteger a saúde e o bem-estar dos empregados. A promoção de uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é essencial para a aceitação e sucesso dessas políticas.

Assim, a presente pesquisa propõe uma abordagem multifacetada e intrincada para a implementação eficaz do direito à desconexão. Primeiramente, deve-se criar uma legislação federal uniforme que estabeleça o direito à desconexão como um direito fundamental, permitindo adaptações específicas para diferentes setores e tipos de trabalho, além de prever revisões periódicas para adaptá-la às mudanças tecnológicas e organizacionais. Em seguida, é essencial que as empresas desenvolvam políticas internas claras sobre o direito à desconexão, implementem ferramentas tecnológicas para controle do tempo de trabalho e descanso e promovam uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A educação e a conscientização contínuas também são cruciais, através de programas de treinamento e campanhas de conscientização para empregadores e empregados. Além disso, devem ser oferecidos serviços de apoio psicossocial e programas de bem-estar que incentivem atividades de lazer e desconexão saudável. Por fim, é necessário estabelecer indicadores de desempenho e exigir a publicação de relatórios periódicos sobre a

implementação e os impactos das políticas de desconexão, promovendo transparência e responsabilidade.

Em conclusão, a pesquisa contribuiu para o entendimento de como o direito à desconexão pode ser efetivamente garantido para trabalhadores remotos, considerando os desafios e as implicações legais na era digital. A adoção de políticas empresariais que incentivem a separação clara entre tempo de trabalho e tempo livre, o uso de ferramentas tecnológicas para monitorar e limitar o tempo de conexão dos trabalhadores, e a criação de uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre vida profissional e pessoal são medidas essenciais para assegurar que os benefícios do trabalho remoto não sejam ofuscados pelos riscos associados à conectividade constante e à ausência de limites claros entre trabalho e vida pessoal.

REFERÊNCIAS

ALEMANHA. The right to disconnect. 2017. **Deutscher Gewerkschaftsbund**. Disponível em: <https://www.dgb.de/themen/++co++f0a30eb8-5f5b-11e7-9a5c-525400e5a74a>. Acesso em: 23/07/2024.

ARENDETT, Hannah. **A condição humana**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001, 452p.

BRIZZI, Arthur; FELKER, Maitê Caurio; NASCIMENTO, Valéria Ribas do. **Direito à desconexão na sociedade em rede: análise dos projetos de lei brasileiros à luz da Resolução do Parlamento Europeu**. 2022. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2022/11/1.2.pdf>. Acesso em: 23/07/2024.

BAILEY, Diane E.; KURLAND, Nancy B. A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. **Journal of Organizational Behavior**, v. 23, n. 4, p. 383-400, 2002. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.144>. Acesso em: 23/07/2024.

BARUCH, Yehuda. **Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers**. *New Technology, Work and Employment*, v. 15, n. 1, p. 34-49, 2000. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1468-005X.00063>. Acesso em: 23/07/2024.

BONDUKI, Maria Fernanda; SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. O direito à desconexão e o teletrabalho no sistema jurídico brasileiro: Perspectivas de concretização. **Revista Brasileira de Direito Social**, v. 6, n. 2, p. 83-101, 2023. Disponível em: <https://www.revistadireitosocial.com.br/artigo/direito-a-desconexao-e-teletrabalho>. Acesso em: 23/07/2024.

CANADA. Employment Standards Act (ESA). **Government of Ontario**. Disponível em: <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0>. Acesso em: 23/07/2024.

CHEHAB, Miguel Elias Mitti. Karoshi e a saúde do trabalhador: uma análise sobre a relação entre excesso de trabalho e a saúde mental. **JusLaboris**, 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50030/008_chehab.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 04/07/2024.

CHRIST, Ginger. **In the US, companies may lead the ‘right to disconnect’ movement, leaders say**. HR Dive. 18 de março de 2024. Disponível em: <https://www.hrdiver.com/news/us-companies-right-to-disconnect-movement/710600/#:~:text=Increasingly%20more%20nations%2C%20including%20France,and%20not%20face%20negative%20repercussions>. Acesso em: 04/07/2024.

DRUCKER, Peter F. The new society of organizations. **Harvard Business Review**, v. 70, n. 5, p. 95-104, 1993. Disponível em: <https://hbr.org/1992/09/the-new-society-of-organizations>. Acesso em: 23/07/2024.

EDWARDS, Paul; WAJCMAN, Judy. **The politics of working life**. Oxford: Oxford University Press, 2005. Disponível em: <https://global.oup.com/academic/product/the-politics-of-working-life-9780199271912>. Acesso em: 23/07/2024.

EUROFOUND. **Right to disconnect in the 27 EU Member States**. 2020. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/right-to-disconnect-in-the-27-eu-member-states>. Acesso em: 23/07/2024.

EUROFOUND. **Right to disconnect: Implementation and impact at company level**. 2023. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/right-disconnect-implementation-and-impact-company-level>. Acesso em: 04/07/2024.

GIMÉNEZ-GUALDO, Ana M.; DIERKS, Arne; HERRERA-SÁNCHEZ, Inmaculada M.; MORENO-JIMÉNEZ, Bernardo. **The right to disconnect: Exploring company practices**. **European Commission**, 2021. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/right-disconnect-exploring-company-practices>. Acesso em: 23/07/2024.

HYDE, John. **The right to disconnect: Potential amendments to the Canada Labour Code**. 2024. Talent Canada. Disponível em: <https://www.talentcanada.ca/the-right-to-disconnect-potential-amendments-to-the-canada-labour-code/#:~:text=In%20the%202024%20federal%20budget,right%20to%20disconnect%E2%80%9D%20for%20employees.&text=While%20the%20exact%20details%20of,between%20work%20and%20personal%20time>. Acesso em: 23/07/2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Telework during the COVID-19 pandemic and beyond: A practical guide**. Geneva: ILO, 2021. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/3878775?v=pdf>. Acesso em: 23/07/2024.

JAPAN LABOUR LAW. **Working Hours, Leaves & Vacations**. 2023. Disponível em: <https://japanofw.com/labour-working-hours-leaves-vacations/> Acesso em: 04 jul. 2024. Acesso em: 23/07/2024.

LANTYER, Victor Habib. **Direito digital e inovação**. Salvador: Editora Navida. 2023. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/Direito-Digital-Inova%C3%A7%C3%A3o->

Victor-Lantyer-
ebook/dp/B0C21B9DCL/ref=sr_1_2?dib=eyJ2IjoiMSJ9.8V9wqrD3zAyZBTaUZVwh_q1VyC
gJnRusYJsZB11jEFLX9y5IW4njE4v0a95E8dvGjmw3uEVbv6RMN7pYubgSdfkCLPyXEhap
lKmhP_ybp0-
i19ullbAD9Gl40t_H5MWs_nUvi1kjViNPhnSzHoNB8BbGWT5QMgT8szwQhjCkuTwnojn
KYgLHqkWhwG0kntoakq2anhjm1uFH8jdg37Wi53ccTJzc9KXlJbJK98EtwftoilWHNeNRbZ
gWpOMJQpl-xufKUsy68S5CdRtLAfu9w6h1uUqR3Tr5VPZO2192gmQ.SSueC1-
3feBAQJCbCSToSE0_IP4ferKtmLlqazJ8G7M&dib_tag=se&keywords=direito+digital+e+in
ova%C3%A7%C3%A3o&qid=1720028369&sr=8-2. Acesso em: 23/07/2024.

MÉDICI, Alejandro. **La Constitución Horizontal: teoría constitucional y giro decolonial**. Centro de estudios jurídicos y sociales Mispat, A.C., Facultad de Derecho de La Universidad Autónoma de San Luis Potosí; Educación para las Ciencias em Chiapas, 2012. 189 p.

MESSENGER, Jon C.; GSCHWIND, Lena. **Three generations of telework: New ICTs and the (R)evolution from home office to virtual office**. *New Technology, Work and Employment*, v. 31, n. 3, p. 195-208, 2016. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ntwe.12073>. Acesso em: 23/07/2024.

MHLW. **Labor Standards Act**. Disponível em: <https://www.mhlw.go.jp/content/001199834.pdf>. Acesso em: 04/07/2024.

NILLES, Jack M. **Managing telework: Strategies for managing the virtual workforce**. New York: Wiley, 1998. Disponível em: <https://www.wiley.com/en-us/Managing+Telework%3A+Strategies+for+Managing+the+Virtual+Workforce-p-9780471161799>. Acesso em: 23/07/2024.

NIPPON. **Right to Disconnect: Most Japanese Employees Get Contacted Out of Hours**. 2024. Disponível em: <https://www.nippon.com/en/japan-data/h01869/> Acesso em: 04/07/2024.

ONO, Hiroshi. **Japan must reform its inflexible work culture**. *East Asia Forum*. 2022. Disponível em: <https://eastasiaforum.org/2022/11/24/japan-must-reform-its-inflexible-work-culture/>. Acesso em: 23/07/2024.

PORTUGAL. Lei n.º 93/2019. **Lisboa: Imprensa Nacional-Casa da Moeda**, 2019. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/124256698/details/maximized>. Acesso em: 23/07/2024.

POST, Richard e SIEGEL, Reva. **Constitucionalismo democrático: por una reconciliación entre Constitución y Pueblo**. Buenos Aires, Siglo Veinteuno Editores, 2013.

TAMAJO, Stefano de Luca. The right to disconnect around the world. **IusLaboris**. 2024. Disponível em: <https://iuslaboris.com/insights/laws-on-the-right-to-disconnect/> Acesso em: 23/07/2024.

Recebido – 04/07/2024

Aprovado – 26/11/2024