

# DAS LEGISLAÇÕES INTERNACIONAIS E RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU AOS PROJETOS DE LEI (PL) Nº. 6.038/2016, Nº. 4.044/2020 E Nº. 4.567/2021: O FUTURO DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Recebido em: 29/05/2023

Aceito em: 30/06/2023

DOI: 10.25110/rcjs.v26i1.2023-016

Gilberto Stürmer<sup>1</sup>

Wagner Augusto Hundertmarck Pompéo<sup>2</sup>

**RESUMO:** A globalização da economia e o surgimento das novas tecnologias da informação e comunicação (TIC's), responsáveis pela alteração das bases materiais de tempo e espaço e por propiciar uma instantaneidade de comunicação nunca vista, constituem a base de um novo paradigma: o da sociedade em rede. Um paradigma recentemente fortalecido pela crise de saúde pública decorrente da COVID-19, que elegeu o teletrabalho como alternativa a manutenção das medidas de isolamento social, e intensificou as discussões a respeito da necessidade de positivação de uma norma clara e objetiva a respeito do direito à desconexão do trabalho, a exemplo do ocorrido em outras partes do mundo. O presente trabalho objetiva analisar o futuro do direito à desconexão do trabalho no Brasil, tarefa a ser cumprida mediante uma análise comparativa entre as legislações internacionais, a resolução do parlamento europeu e os Projetos de Lei (PL) nº. 6.038/2016, nº. 4.044/2020 e nº. 4.567/2021, que atualmente tramitam no Congresso Nacional. Para tanto, adotar-se-á técnica de pesquisa bibliográfica, somada de método de abordagem dialético e de procedimento histórico. Devido ao elevado grau de indeterminação e subjetividade que o instituto ostenta, embora o direito à desconexão do trabalho encontre base no texto constitucional e em tratados internacionais sobre direitos humanos ratificados pelo Brasil, conclui-se, ao seu final, que se revela fundamental a criação de um marco legal em que se possa traçar critérios objetivos que permitam identificar não só a violação do direito à desconexão do trabalho, como, sobretudo, a respectiva forma de reparação.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito à Desconexão do Trabalho; Constitucionalidade; Projetos de Lei; Sociedade em Rede; Trabalho.

## FROM INTERNATIONAL LEGISLATIONS AND EUROPEAN PARLIAMENT RESOLUTION TO BILLS (PL) NO. 6.038/2016, NO. 4.044/2020 AND NO. 4.567/2021: THE FUTURE OF THE RIGHT TO WORK DISCONNECTION IN BRAZIL

**ABSTRACT:** The globalization of the economy and the emergence of new information and communication technologies (ICTs), responsible for altering the material bases of time and space and for providing an instantaneity of communication never seen before, constitute the basis of a new paradigm: that of the network society. A paradigm recently strengthened by the public health crisis resulting from COVID-19, which elected telecommuting as an alternative to the maintenance of social isolation measures, and

<sup>1</sup> Pós-Doutor em Direito pela Universidade de Sevilla (US). Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS). E-mail: [gsturmer@sturmer.com.br](mailto:gsturmer@sturmer.com.br)

<sup>2</sup> Doutor em História pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Faculdade de Direito de Santa Maria (FADISMA - UFSM). E-mail: [advwagnerpompeo@gmail.com](mailto:advwagnerpompeo@gmail.com)

intensified discussions about the need for the establishment of a clear and objective norm regarding the right to disconnection from work, as has occurred in other parts of the world. The present work aims to analyze the future of the right to disconnection from work in Brazil, a task to be accomplished through a comparative analysis between international laws, the resolution of the European Parliament and the Bills (PL) no. 6.038/2016, no. 4.044/2020 and no. 4.567/2021, which are currently in Congress. To this end, a bibliographical research technique will be adopted, together with a dialectical approach and historical procedure. Due to the high degree of indeterminacy and subjectivity that the institute holds, although the right to work disconnection is based on the constitutional text and international treaties on human rights ratified by Brazil, it is concluded, in the end, that it is essential to create a legal framework in which it is possible to outline objective criteria that allow the identification not only of the violation of the right to work disconnection, but, above all, the respective form of reparation.

**KEYWORDS:** Right to Disconnection from Work; Constitutionality; Bills; Network Society; Work.

**DE LAS LEGISLACIONES INTERNACIONALES Y DE LA RESOLUCIÓN  
DEL PARLAMENTO EUROPEO A LOS PROYECTOS DE LEY (PL) NO.  
6.038/2016, NO. 4.044/2020 Y NO. 4.567/2021: EL FUTURO DE LA  
DESCONEXIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO EN BRASIL**

**RESUMEN:** La globalización de la economía y el surgimiento de las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC), responsables por alterar las bases materiales del tiempo y del espacio y por proporcionar una instantaneidad de comunicación nunca antes vista, constituyen la base de un nuevo paradigma: el de la sociedad red. Un paradigma recientemente fortalecido por la crisis de salud pública resultante de la COVID-19, que eligió el teletrabajo como alternativa al mantenimiento de medidas de aislamiento social, e intensificó las discusiones sobre la necesidad del establecimiento de una norma clara y objetiva sobre el derecho a la desconexión del trabajo, como ha ocurrido en otras partes del mundo. El presente trabajo tiene como objetivo analizar el futuro del derecho a la desconexión del trabajo en Brasil, una tarea que se llevará a cabo a través de un análisis comparativo entre las leyes internacionales, la resolución del Parlamento Europeo y los Proyectos de Ley (PL) no. 6.038/2016, no. 4.044/2020 y no. 4.567/2021, que se encuentran actualmente en el Congreso. Para ello, se adoptará una técnica de investigación bibliográfica, junto con un enfoque dialéctico y un procedimiento histórico. Debido al alto grado de indeterminación y subjetividad que posee el instituto, aunque el derecho a la desconexión laboral esté fundamentado en el texto constitucional y en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Brasil, se concluye, al final, que es imprescindible la creación de un marco jurídico en el que sea posible delinear criterios objetivos que permitan identificar no sólo la violación del derecho a la desconexión laboral, sino, sobre todo, la respectiva forma de reparación.

**PALABRAS CLAVE:** Derecho a la Desconexión Laboral; Constitucionalidad; Proyectos de Ley; Sociedad Red; Trabajo.

## 1. INTRODUÇÃO

A temática do direito à desconexão do trabalho tem chamado a atenção de estudiosos dos mais diversos segmentos sociais. Indissociável do contexto de sociedade

em rede em que vivemos, as novas tecnologias da informação e comunicação (TIC's) se revelam cada vez mais presentes nas relações de trabalho contemporâneas, recentemente passando de uma de suas principais características, à verdadeira tábua de salvação à crise de saúde pública decorrente da COVID-19.

Uma crise que, alçando o teletrabalho a condição de um dos mais fundamentais institutos jurídicos destinados à manutenção e preservação de emprego e renda no Brasil e no mundo, reforçou a necessidade de os mais diversos sistemas de justiça discutirem e, tanto quanto possível, acelerarem o processo de criação e implementação de normas regulamentadoras quanto ao direito à desconexão do trabalho.

O presente trabalho objetiva analisar o futuro do direito à desconexão do trabalho no Brasil, tarefa a ser cumprida mediante uma análise comparativa entre as legislações internacionais, a resolução do parlamento europeu e os Projetos de Lei (PL) nº. 6.038/2016, nº. 4.044/2020 e nº. 4.567/2021, atualmente em tramitação no Congresso Nacional. O trabalho se justifica na medida em que inexistente, ainda, no Brasil, uma legislação específica a respeito do direito à desconexão do trabalho, fato que pode se constituir em verdadeiro obstáculo à efetivação desse que é um direito humano e fundamental. Mas, também, porque em razão do desrespeito do direito à desconexão do trabalho, tem se notado um crescimento significativo do número de trabalhadores cujas saúde e segurança são colocadas em risco. Muitas vezes redundando em doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, alguns dos quais inclusive fatais, clara nos parece a necessidade de, pela via do diálogo e análise crítica, buscarmos alcançar contribuições teóricas e práticas que propiciem um aperfeiçoamento – e mais completo trato – legislativo a respeito da matéria.

A técnica de pesquisa utilizada é a bibliográfica, com ênfase na Constituição Federal de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho e demais instrumentos normativos citados no decorrer do presente, enquanto do ponto de vista metodológico, por sua vez, adotar-se-á método de procedimento histórico e de abordagem dialética.

Para sua adequada compreensão, o trabalho será dividido em três capítulos. Em um primeiro momento, analisaremos a sociedade em rede, seu conceito e suas características, bem como os efeitos oriundos da crise de saúde pública decorrente da COVID-19, responsáveis diretos pelo recente acirramento de ânimos e das discussões envolvendo a necessidade de adoção de um marco legal a respeito do direito à desconexão do trabalho no Brasil. Após, nos debruçaremos no panorama normativo envolvendo o

direito à desconexão do trabalho no mundo, oportunidade em que descreveremos como o direito à desconexão do trabalho tem sido tratado pelas legislações de países como França, Espanha, Itália, Bélgica e mesmo pelo Parlamento Europeu, esse último que adotou resolução específica a respeito da matéria. Somente depois disso é que encontramos condições de analisar o panorama brasileiro, mais especificamente os Projetos de Lei (PL) nº. 6.038/2016, nº. 4.044/2020 e nº. 4.567/2021, que atualmente tramitam no Congresso Nacional e prometem, dentro de algum tempo, trazer contornos mais claros e objetivos a esse importante instituto de direito material.

## **2. SOCIEDADE EM REDE, COVID-19 E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

A internet tem seu surgimento no final da década de 60. Inicialmente atendendo pelo nome de ARPAnet<sup>3</sup>, tratava-se de rede estabelecida pelo Departamento de Defesa dos Estados Unidos da América objetivando, no contexto da então guerra fria, que fosse impedida a tomada ou mesmo a destruição do sistema de comunicações norte-americano pelos soviéticos.

A ideia que se tinha era simples: estabelecer uma arquitetura de rede capaz de propiciar o armazenamento de dados e informação em um formato não físico e, portanto, menos vulnerável a ataques inimigos. Para além da funcionalidade militar que justificou seu surgimento, não demorou muito para que ela viesse a ter seu uso estendido também a universidades e centros de pesquisas locais, chegando, na década de 90, ao modelo de acesso residencial e de âmbito domiciliar que conhecemos hoje (CASTELLS, 1999).

É em meio a esse contexto que surge o que o sociólogo espanhol Manuel Castells denomina como “sociedade em rede”, que nada mais é do que uma nova estrutura social (CASTELLS, 1999). Uma estrutura síntese de um processo complexo e que tem em sua base um misto de globalização aliada a uma verdadeira revolução tecnológica operada a partir do surgimento da internet e, mais recentemente, das chamadas novas tecnologias da informação e comunicação (TIC's), tais como computadores, câmeras fotográficas, *smartphones*, *softwares*, dentre outras ferramentas, inclusive redes sociais e aplicativos de conversação.

Em relação à globalização, Alexandre de Freitas Barbosa afirma que:

---

<sup>3</sup> *Advanced Research Projects Agency Network*, em português, Rede da Agência de Pesquisas em Projetos Avançados.

[...] as empresas, os indivíduos, os movimentos sociais e os governos nacionais e locais estão atualmente conectados a uma extensa rede de informações, o que traz impactos econômicos, culturais e políticos profundos para todas as sociedades. [...] Ou seja, a globalização avança de forma expressiva na dimensão econômica, com a abertura comercial das economias nacionais e a expansão das multinacionais que ocupam pontos estratégicos para a produção e distribuição internacional. [...] Assim, no mundo globalizado, as distâncias geográficas e temporais encolhem-se de forma pronunciada. A oposição ‘longe-perto’ – tão marcante nas sociedades primitivas e também nos Estados Nacionais dos últimos duzentos anos – mostra-se cada vez menos nítida (BARBOSA, 2010).

Estes são pilares estruturantes do que Pierre Lévy denomina “cibercultura”, que segundo ele é um “conjunto de técnicas (materiais e intelectuais), de práticas, de atitudes, de modos de pensamento e de valores que se desenvolvem juntamente com o crescimento do ciberespaço” (LÉVY, 2009, p. 14). Dessa forma, por sua penetrabilidade, essas tecnologias atingem em cheio tanto empregados quanto empregadores, além da própria organização do trabalho. Afinal, se por um lado favorecem o surgimento de novas formas de trabalho (como o teletrabalho e o trabalho híbrido, por exemplo), por outro também passam a acalantar o debate a respeito da necessidade de se respeitar e distinguir “tempo de trabalho” do “tempo de vida” (AMADO, 2018).

Ainda, cabe ressaltar que “por organização de trabalho designamos a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc.” (DEJOURS, 1992, p. 25). Já em relação a empregadores, Maria Patrício Arruda discorre que:

A era digital é caracterizada pela constante inovação, por descobertas significativas e pela marcante complexidade dos e nos processos de trabalho. [...] Em nada diferente de países desenvolvidos, o Brasil vive um momento de grandes e profundas transformações decorrentes da realocação da força de trabalho da indústria para os serviços, do trabalho assalariado para o autônomo, do emprego presencial para o virtual. Advém destes fatos que os novos processos de produção e de prestação de serviços passaram a exigir trabalhadores mais qualificados, o que, em pouco tempo, fez surgir uma nova classe: o trabalhador do conhecimento e da economia mundializada (KANAN, 2013, p. 583 - 584).

Num contexto social em que a arquitetura digital se revela como seu “tecido conjuntivo da sociedade” (SHIRKY, 2010, p. 54) ou seu “sistema nervoso”<sup>4</sup>, pode-se dizer que a pandemia da COVID-19 foi o “golpe de misericórdia” ou “empurrão” que faltava para a retomada do debate quanto à necessidade de criação e implementação de

---

<sup>4</sup> Do discurso de Bill Clinton, “Remarks on internet freedom”, em Washington D. C., 21 jan 2010.

normas regulamentadoras quanto ao direito à desconexão do trabalho. Isso porque, apesar de atualmente reconhecido pela doutrina e jurisprudência pátria, o direito à desconexão do trabalho não se encontra expressamente previsto na legislação brasileira, sendo fruto, pois, de uma construção legislativa que encontra base no texto constitucional: art. 1º, inciso III (princípio da dignidade pessoa humana), art. 5º, V e X (direito à intimidade e à vida privada), art. 6º e 195 (direito à saúde), art. 7º, XIII, XIV (direito à limitação da jornada de trabalho), art. 7º, XV (direito ao repouso semanal), art. 7º, XVII (direito ao gozo de férias anuais remuneradas), art. 217, § 3º (direito ao lazer) e art. 227 (direito à convivência familiar).

E, no mesmo sentido, em acordos e tratados internacionais ratificados pelo Brasil, a exemplo da Declaração dos Direitos do Homem (art. 4º de seu Complemento); Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948 (item XXIV); Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966 (art. 7º); e Protocolo de San Salvador (art. 7º, "g" e "h" de seu Protocolo Adicional à Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), apenas para citar alguns.

Apesar de haver consenso quanto ao conceito do que vem a ser o direito à desconexão (direito inerente a todo e qualquer empregado e que consiste no "desligamento", na desconexão, como o próprio nome sugere, tanto físico ou mental, do empregado ao ambiente em que trabalha (MELO, 2017)), também tem se revelado como unanimidade a necessidade de gestarmos uma legislação que, embasada na boa-fé objetiva que “traduz elemento a priori de análise das justas expectativas de comportamentos adequados perseguidos pelas partes” (NETO, PAGANI, CASTILHO; 2023; p. 251), permita traçar critérios e limites objetivos a partir dos quais se possa conferir maior segurança jurídica a empregados, empregadores e às respectivas relações de trabalho.

Considerando que esse processo de positivação já fora iniciado e consolidado em países como França, Espanha, Itália e Bélgica, localizados todos no velho continente, no qual mais tarde inclusive o Parlamento Europeu adotou resolução específica a respeito da matéria, o capítulo a seguir se dedicará a demonstrar, ainda que resumidamente, a forma como cada uma dessas legislações tratou da matéria.

### 3. DO PANORAMA INTERNACIONAL ENVOLVENDO O DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO: UM BREVE HISTÓRICO

A forma pela qual é regulamentado o direito à desconexão varia muito de um país a outro. Partindo desse pressuposto, o presente capítulo se dedica a apresentar, ainda que resumidamente, um breve histórico a respeito das primeiras leis ou normativas que, em nível mundial, trataram da matéria. Sem ignorar a existência de outras, nossa análise restará centralizada nas legislações de França, Itália, Espanha, Bélgica e, por fim, a Resolução adotada pelo Parlamento Europeu em 21 de janeiro de 2021.

Essa análise se revela importante na medida em que essas legislações podem servir de inspiração para o surgimento de novos processos de positivação, como se vê na iminência de ocorrer no Brasil, e/ou mesmo para o aperfeiçoamento dos sistemas de justiça já existentes.

#### 3.1 França

A primeira legislação a reconhecer formalmente o direito à desconexão do trabalho como efetivo direito da classe trabalhadora foi a lei francesa “sobre o trabalho, a modernização do diálogo social e a proteção da trajetória profissional”, popularmente conhecida como El Khomri (GAURIAU, 2020). Datada de 08 de agosto de 2016, a referida legislação tem inspiração em acordos coletivos que já contemplavam a matéria (*les accords d’entreprise*, o principal deles (GAURIAU, 2020)), mas, principalmente, de duas decisões proferidas pela *Cour de Cassation*, órgão que, fazendo uma analogia com o sistema de justiça brasileiro, equivaleria ao nosso Tribunal Superior do Trabalho: a primeira, datada do ano de 2001, na qual consolidado o entendimento de que “o funcionário não tem obrigação de aceitar trabalhar de seu domicílio ou de levar para casa seus arquivos e ferramentas de trabalho”<sup>5</sup>; a segunda, de 2004, em que se declarou que os trabalhadores não podem ser punidos por estarem inacessíveis fora do horário de trabalho<sup>6</sup>.

Previsto no capítulo intitulado “adaptação das leis do trabalho à era digital”, inserido após o movimento de reforma das leis do trabalho francesa, o direito à

<sup>5</sup> Labor Chamber of the Cour de Cassation (Câmara dos Trabalhadores do Supremo Tribunal da França, em tradução livre), de 2 de outubro de 2001, No. 99-42.727.

<sup>6</sup> Labor Chamber of the Cour de Cassation (Câmara dos Trabalhadores do Supremo Tribunal da França, em tradução livre), de 17 de fevereiro de 2004, No. 01-45.889.

desconexão passou a ser encontrado no novo parágrafo 7º, do artigo L2242-17, em que se lê:

As negociações anuais a respeito da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e da qualidade da vida profissional cobrem (...) os termos que possibilitam que os funcionários exerçam plenamente seu direito à desconexão e a introdução, pela empresa, de esquemas que regulem o uso de ferramentas digitais com o objetivo de garantir o cumprimento dos regulamentos que regem os períodos de folga e licença, privacidade e vida familiar<sup>7</sup>.

A lei francesa não parou por aí, tendo destacado a necessidade de se estabelecer um contrato social onde além de definidos os termos para o exercício do direito à desconexão do trabalho dispor-se-á, também, sobre a implementação de treinamentos e medidas de conscientização a respeito do uso razoável das ferramentas digitais que terão como alvo funcionários, supervisores e administradores.

### 3.2 Itália

A partir da promulgação da El Khomri, a Itália também passou a discutir, do ponto de vista legal, a necessidade e viabilidade de reconhecimento formal do direito à desconexão do trabalho. Incorporado por meio da Lei nº. 81 de 14 de junho de 2017<sup>8</sup>, diferentemente do que ocorreu na França, o direito à desconexão na Itália restou limitado ao chamado “Smart Working”.

No português chamado de “trabalho inteligente” ou “trabalho ágil”, o “Smart Working” consiste numa forma de trabalho flexível, caracterizado pela ausência de restrições em termos de horas ou local de trabalho, cuja organização geralmente se dá por fases, ciclos e objetivos previamente estabelecidos, geralmente por comum acordo entre as partes.

### 3.3 Espanha

Um ano após os franceses e italianos, foi a vez dos espanhóis voltarem sua atenção ao direito à desconexão e aos efeitos que irradiam nas relações de trabalho. Foi por meio da Lei Orgânica nº. 03, de 05 de dezembro de 2018, que o governo espanhol aprovou a

<sup>7</sup> “Lei sobre o trabalho, a modernização do diálogo social e a proteção da trajetória profissional”, a conhecida “Lei El Khomri”, Lei 2016-1088 de 8 de agosto de 2016. A lei entrou em vigor no dia 1º de janeiro de 2017. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>.

<sup>8</sup> Lei No. 81 de 22 de maio de 2017. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>.

“nova lei de proteção de dados”, responsável pela introdução de um novo arcabouço de direitos digitais aplicáveis aos seus nacionais.

De forma semelhante ao que ocorreu na França, porém mais ampla do que se viu na Itália, o direito à desconexão do trabalho restou garantido a todos os trabalhadores espanhóis, independente se integrantes da iniciativa pública ou privada, nos termos do artigo 88. Nesse artigo é prevista, ainda, a obrigatoriedade do “respeito aos seus períodos de folga, licença e férias, assim como para a sua privacidade pessoal e familiar”<sup>9</sup>.

### 3.4 Bélgica

Já na Bélgica, por sua vez, a desconexão do trabalho foi objeto da Lei de 26 de março de 2018. Mais conhecida como “lei para o fortalecimento do crescimento econômico e coesão social”<sup>10</sup>, fruto de uma série de iniciativas que tiveram por escopo a reforma da legislação trabalhista belga, essa lei passou a expressamente reconhecer, como forma de se atingir um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, a obrigatoriedade das empresas com mais de 50 (cinquenta) funcionários discutirem os efeitos, a desconexão e o uso de ferramentas digitais.

Curiosamente, o que foi positivado não foi o direito à desconexão propriamente dito, mas, em verdade, o direito de se debater a seu respeito. Ainda que de iniciativa louvável, a verdade é que ao deixar de garantir a desconexão do trabalho como um direito do trabalhador e obrigação dos empregadores, a legislação belga se revela a mais ineficiente dentre as expostas até então. Afinal, diferentemente de França, Itália e Espanha, presta-se ela apenas a difundir o debate sobre a necessidade de respeito aos períodos de descanso, férias e licença pelo empregador.

### 3.5 Da Resolução do Parlamento Europeu

Em 21 de janeiro de 2021 foi a vez do Parlamento Europeu adotar Resolução a respeito da matéria (PARLAMENTO EUROPEU, 2021). Resolução que, por seu avançado nível de proteção de direitos fundamentais, passou a influenciar fortemente o mundo, assim como já ocorrido em outros casos, a exemplo da lei geral de proteção de

<sup>9</sup> Ley Orgánica 3/2018, “Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales”, 5.12.2018. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3#:~:text=Ley%20Org%C3%A1nica%203%2F2018%2C%20de,%C2%AB%20BOE%20C2%BB%20n%C3%BAm.>

<sup>10</sup> Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&table\\_name=loi&cn=2018032601.](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2018032601.)

dados brasileira, de forte inspiração no regulamento geral sobre a proteção de dados da União Europeia (BRIZZI, FELKER, NASCIMENTO, 2022).

Acompanhada de uma proposta diretiva que representa os parâmetros mínimos que devem ser observados pelas legislações nacionais dos países europeus, e que consiste em “instrumento normativo que, no contexto do direito comunitário da União Europeia, goza de efeito vinculante quanto aos resultados a serem alcançados, cabendo aos Estados nacionais eleger a forma e os meios para a concreção desses objetivos” (BRIZZI, FELKER, NASCIMENTO, 2022), o direito à desconexão ficou assim definido para o Parlamento Europeu:

#### Artigo 1.º

##### Objeto e âmbito

1. A presente diretiva estabelece os requisitos mínimos para permitir que os trabalhadores que utilizam ferramentas digitais, incluindo as TIC, para fins profissionais, exerçam o seu direito a desligar e para garantir que os empregadores respeitem o direito dos trabalhadores a desligar. Aplica-se a todos os setores, tanto públicos como privados, e a todos os trabalhadores, independentemente do seu estatuto e das suas modalidades de trabalho.
2. A presente diretiva específica e complementa as Diretivas 89/391/CEE, 2003/88/CE, (UE) 2019/1152 e (UE) 2019/1158 para os fins mencionados no n.º 1, sem prejuízo dos requisitos estabelecidos nestas diretivas.

#### Artigo 2.º

##### Definições

Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:

- (1) «Desligar», não exercer atividades ou comunicações relacionadas com o trabalho através de ferramentas digitais, direta ou indiretamente, fora do tempo de trabalho;
- (2) «Tempo de trabalho», o tempo de trabalho na aceção do artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88/CE;

#### Artigo 3.º

##### Direito a desligar

1. Os Estados-Membros asseguram que os empregadores tomam as medidas necessárias para fornecer aos trabalhadores os meios para exercerem o seu direito a desligar.
2. Os Estados-Membros devem assegurar que os empregadores criam um sistema objetivo, fiável e acessível que permita medir a duração do tempo de trabalho diário de cada trabalhador, em conformidade com o direito dos trabalhadores à privacidade e à proteção dos seus dados pessoais. Os trabalhadores devem ter a possibilidade de solicitar e obter o registo dos seus tempos de trabalho.
3. Os Estados-Membros asseguram que os empregadores apliquem o direito a desligar de forma justa, legal e transparente (PARLAMENTO EUROPEU, 2021).

De acordo com a resolução acima reproduzida, o reconhecimento do “direito a desligar”, expressão por ela adotada e que no Brasil equivale a direito à desconexão, tornou-se necessário pelo fato de não existir (até então) legislação específica da União

Europeia sobre “o direito do trabalhador a desligar-se das ferramentas digitais, incluindo as tecnologias da informação e da comunicação (TIC), para fins profissionais” (PARLAMENTO EUROPEU, 2021).

Mais do que isso, porque embora já se pudesse notar o início de um movimento de posituação do direito à desconexão em alguns países europeus (França, Itália, Espanha e Bélgica), a forma pela qual se estava operacionalizando essa regulamentação era, ainda, bastante confusa, por vezes até contraditória se comparados entre si.

A criação de conceito uniforme, portanto, passou de algo possível a objetivo fundamental. Se por um lado “a digitalização e a utilização adequada de ferramentas digitais trouxeram muitas vantagens e benefícios económicos e sociais aos empregadores e trabalhadores”, a exemplo de uma maior flexibilidade e autonomia, o potencial para melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar e a redução dos tempos de deslocação, por outro “também trouxeram desvantagens que originaram uma série de problemas éticos, jurídicos e laborais, como a intensificação do trabalho e o alargamento do horário de trabalho, esbatendo assim as fronteiras entre o trabalho e a vida privada” (PARLAMENTO EUROPEU, 2021).

É a partir do reconhecimento dos efeitos prejudiciais que a cultura do “sempre ligado” ou “sempre em permanência” irradia sob os direitos fundamentais dos trabalhadores e condições de trabalho justas, e que a utilização cada vez maior de ferramentas digitais para fins profissionais passou a se tornar motivo de debate e preocupação global. Preocupação essa que também já se nota no Brasil, país no qual, como será visto a seguir, atualmente tramitam três Projetos de Lei a respeito da matéria.

#### **4. DO PANORAMA BRASILEIRO: LIMITES E PERSPECTIVAS DOS PLS. 6.038/2016, 4.044/2020 E 4.567/2021**

Em âmbito nacional, o reconhecimento do direito à desconexão ainda é um caminho inacabado. Objeto dos Projetos de Lei (PL) nº. 6.038/2016, nº. 4.044/2020 e nº. 4.567/2021, uma leitura atenta das respectivas propostas já é suficiente para que se constatem problemas semelhantes àqueles encontrados na Europa, marcadamente antes da adoção da resolução de 21 de janeiro de 2021 pelo Parlamento Europeu.

O que se quer dizer é que, apesar de um objetivo em comum, quando comparados entre si, os três projetos citados possuem significativas distinções e uma série de lacunas e imperfeições, que ficam ainda mais claras quando comparados à resolução europeia,

instrumento normativo mais completo a respeito do direito à desconexão no mundo, fato que justifica, portanto, essa comparação.

O primeiro projeto que se propôs a reconhecer o direito à desconexão no Brasil foi o Projeto de Lei (PL) nº. 6.038/2016, cujo objetivo era inserir na CLT o seguinte dispositivo:

Art. 72-A É vedado ao empregador exigir ou incentivar que, fora do período de cumprimento de sua jornada de trabalho, o empregado permaneça conectado a quaisquer instrumentos telemáticos ou informatizados com a finalidade de verificar ou responder a solicitações relacionadas ao trabalho (BRASIL, 2016).

Analisados os termos do Projeto de Lei (PL) nº. 4.044/2020, é fácil perceber que sua proposta de regulamentação é um pouco diferente, mais ampla se comparada à primeira. Uma amplitude que resta bastante clara a partir da constatação de que ela não visa incluir um, mas vários dispositivos na CLT. Dentre eles, dois merecem especial atenção:

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 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 deste artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas (BRASIL, 2020).

O Projeto de Lei (PL) nº. 4.567/2021 traz como destinatário não somente o empregado celetista, mas também o servidor público, de modo que intenta promover alterações na CLT e na Lei nº 8.112/1990, em especial a partir dos seguintes termos:

Art. 71-A O trabalhador tem direito à desconexão, sendo vedada a exigência de usar ferramentas tecnológicas para fins laborais, de responder e-mails, mensagens ou atender ligações telefônicas após a jornada de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou nos seguintes casos:

I – os trabalhadores que têm banco de horas ou jornada de trabalho diferenciada por força de lei ou por força de negociação coletiva, após o período estabelecido em negociação coletiva ou em Lei;

II – no período de descanso remunerado, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, férias ou nos casos de interrupção do trabalho previstos em Lei, negociação coletiva e/ou instrumentos normativos.

Parágrafo único. A inobservância do disposto neste artigo sujeitará o empregador a multa a favor do empregado, em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário.

Art. 19-A O servidor tem direito à desconexão, sendo vedada a exigência de usar ferramentas tecnológicas para fins laborais, de responder e-mails, mensagens ou atender ligações telefônicas após a jornada máxima do trabalho semanal de 40 (quarenta) horas e observados os limites mínimo e máximo de 6 (seis) horas e 8 (oito) horas diárias, respectivamente, e no período de descanso remunerado, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, férias ou nos casos de licença do trabalho previstos em lei.

Parágrafo único. A inobservância do disposto neste artigo sujeitará o superior hierárquico que permitir ou exigir a violação do direito à desconexão às penalidades disciplinares (BRASIL, 2021).

As redações acima reproduzidas não deixam dúvidas de que existe clara distinção na forma pela qual cada uma conceitua o direito à desconexão. O Projeto de Lei (PL) nº. 6.038/2016, por exemplo, proíbe que os empregadores possam “exigir ou incentivar que, fora do período de cumprimento de sua jornada de trabalho, o empregado permaneça conectado a quaisquer instrumentos telemáticos ou informatizados com a finalidade de verificar ou responder a solicitações relacionadas ao trabalho” (BRASIL, 2016). Já o Projeto de Lei (PL) nº. 4.567/2021, por outro lado, veda “a exigência de usar ferramentas tecnológicas para fins laborais, de responder e-mails, mensagens ou atender ligações telefônicas após a jornada” e os períodos de descanso, intervalo, férias ou licenças (BRASIL, 2021).

A conceituação “apresentada pelos projetos é imprecisa, pois o direito à desconexão, mais do que um direito do trabalhador de não responder demandas nos períodos de descanso, encerra a ideia de que essas demandas sequer ocorram”. Considerando que “essa imprecisão poderia gerar dúvidas quanto à violação ao direito em hipóteses em que o trabalhador é acionado ou demandado, sem, no entanto, responder às solicitações”, mais adequada nos parece a redação do PL nº 4.044/2020, no sentido de que “o empregador não poderá acionar o empregado” (BRIZZI, FELKER, NASCIMENTO, 2022).

Essa previsão caminha no mesmo sentido da resolução adotada pelo Parlamento Europeu, que, ao conceituar o chamado “direito de desligar”, garantiu aos empregados o direito de “não exercer atividades ou comunicações relacionadas com o trabalho através de ferramentas digitais, direta ou indiretamente, fora do tempo de trabalho” (PARLAMENTO EUROPEU, 2021).

Outro ponto importante a ser observado é quanto à extensão do direito à desconexão. À exceção do Projeto de Lei (PL) nº. 4.567/2021, o qual se propôs a efetuar alterações na CLT e na Lei nº 8.112/1990, reconhecendo a desconexão como um direito que alcança também os servidores públicos, em idêntico raciocínio adotado na Europa, os demais projetos restringiram-se à seara celetista. A omissão dos Projetos de Lei (PL) nº. 6.038/2016 e nº. 4.044/2020 quanto à garantia do direito à desconexão aos trabalhadores da iniciativa pública é inaceitável, uma vez que se trata de garantia que independe de regime jurídico.

Outro gargalo do Projeto de Lei (PL) nº. 4.044/2020 é o fato de haver expressa menção ao teletrabalho, suscitando dúvidas quanto a sua abrangência e aplicabilidade aos trabalhadores que atuam na modalidade presencial. Por outro lado, o Projeto de Lei (PL) nº. 4.044/2020 é o único dos três que compartilhou da preocupação europeia relativa à instituição de instrumentos preventivos e protetivos, bem como de desenvolvimento de uma cultura de desconexão. Esse fato fica claro a partir do estabelecimento da medida prática de o trabalhador ser “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” (BRASIL, 2020).

Ao se limitar ao reconhecimento abstrato do direito à desconexão e das consequências de sua violação, desprezando por completo a adoção de medidas práticas e preventivas, os demais projetos marcam passo no que pensamos ser uma igualmente importante frente de combate dos efeitos relativos à desconexão. Na esteira do que restou estabelecido pelo Parlamento Europeu, acreditamos que as medidas a serem adotadas em caso de violação do direito à desconexão devem ter caráter efetivo, proporcional e dissuasivo.

Uma última e justa crítica aos projetos de lei brasileiros diz respeito às consequências da violação do direito à desconexão, a respeito de que claramente falta um consenso ou tratamento uniforme, fato que denuncia, de um modo geral, a necessidade de uma maior reflexão e amadurecimento a respeito da matéria. Prova disso é que

enquanto o Projeto de Lei (PL) nº. 6.038/2016 se omitiu quanto à matéria, o Projeto de Lei (PL) nº. 4.567/2021 prevê aplicação de multa no valor de 50% do salário do obreiro e o Projeto de Lei (PL) nº. 4.044/2020, por sua vez, determinou, em caso de violação, disposições relativas às horas extraordinárias, excepcionadas apenas diante urgência, caso fortuito e força maior.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora em um primeiro momento a ausência de legislação específica pudesse se concretizar em um obstáculo ao reconhecimento do direito à desconexão, a doutrina e jurisprudência pátria consolidou entendimento no sentido de que, ainda que não expressamente, a possibilidade de responsabilização de empregadores que violem esse direito encontra base em inúmeros dispositivos de cunho constitucional e de acordos internacionais sobre direitos humanos ratificados pelo Brasil. Apesar de compartilharmos desse entendimento, vemos com bons olhos – e inclusive reconhecemos como necessária – a iniciativa de regulamentação do direito à desconexão no Brasil, fato que se deve ao elevado grau de indeterminação e subjetividade que o instituto ostenta.

Objetivando analisar o futuro do direito à desconexão do trabalho no Brasil, o presente trabalho apresentou uma análise comparativa entre as legislações internacionais, a resolução do parlamento europeu e os Projetos de Lei (PL) nº. 6.038/2016, nº. 4.044/2020 e nº. 4.567/2021, atualmente em tramitação no Congresso Nacional. Por meio desta análise restou clara a necessidade de uma maior reflexão a respeito do direito à desconexão do trabalho e, em especial, do inteiro teor dos referidos Projetos de Lei (PL) brasileiros, os quais criticamente cotejados com as legislações internacionais a esse respeito, revelam-se (em sua integralidade) vagos e insuficientes ao correto e adequado trato que um instituto dessa envergadura e importância merece.

Para fins de ilustração, à luz dos referidos Projetos de Lei (PL), faltam critérios objetivos que permitam identificar não só a violação do direito à desconexão do trabalho (tipos de condutas, frequência com que ocorreram etc.), como, sobretudo, a respectiva forma de reparação. A reparação que se espera – e é fundamental, pensamos – deve ser preferencialmente proporcional, gradativa, uniforme (se dano moral, horas extras, sobreaviso etc.), além de comum e aplicável aos mais diversos casos, empregados e empregadores.

Partimos do pressuposto de que os Projetos de Lei (PL) n°. 6.038/2016, n°. 4.044/2020 e n°. 4.567/2021 (que apresentam problemas quanto à definição, abrangência e consequências da violação do direito à desconexão do trabalho, pontos que inclusive foram objeto de críticas no decorrer do presente) devem ser encarados como um ponto de partida, jamais de chegada. Para o aperfeiçoamento ou (re)começo de uma discussão maior (mais ampla, profunda, complexa e que possa interferir positivamente no que venha a ser o futuro do direito à desconexão do trabalho no Brasil, para usar a expressão contemplada em nosso título), a Resolução do Parlamento Europeu de 21 de janeiro de 2021 pode e deve servir de inspiração, senão como base.

A ausência de uma norma clara e objetiva que possa uniformizar e trazer segurança jurídica às relações de emprego no Brasil deve, tanto quanto possível, ser combatida. Por sabermos que o processo legislativo brasileiro não é algo célere, até que o ideal de positivação do direito à desconexão seja efetivado e satisfatoriamente alcançado, recomenda-se que os empregadores adotem cautela e moderação no direcionamento das tarefas ao longo do dia a dia da prestação do serviço e, em especial, respeitem os limites estabelecidos nas normas relativas à duração do trabalho em nosso país. Isso porque, do contrário, não raras vezes poderão se ver negativamente surpreendidos com condenações que, atingindo patamares econômico-financeiros representativos, podem comprometer a prestação do serviço ou impactar na própria perpetuidade de suas atividades empresariais.

Acreditamos que os resultados obtidos na presente pesquisa auxiliaram a sociedade e a academia a melhor compreenderem o quão complexa é a construção de uma legislação que possa satisfatoriamente atender aos mais diversos percalços que orbitam o universo do direito à desconexão do trabalho no Brasil. Recomendamos fortemente que o instituto siga sendo discutido pela academia, mas também fora dela, locus em que se espera alcance os mais diversos atores e setores da sociedade civil.

## REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. **Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15. Região, São Paulo, n. 52, p. 255-268, jan./jun. 2018.

BARBOSA, Alexandre de Freitas. **O mundo globalizado**. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2010.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei da Câmara nº 4.567, de 2021. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para instituir o direito à desconexão do trabalhador e do funcionário público, para regular o uso de ferramentas digitais após a jornada diária e após os dias úteis. Autoria: Marcelo Freixo. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostaslegislativas/2313317>. Acesso em: 29 set. 2022

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei da Câmara nº 6.038, de 2016. Acrescenta o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Autoria: Angela Albino. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2095458>. Acesso em: 21 mar. 2023.

BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. Projeto de Lei do Senado nº 4.044, de 2020. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Autoria: Fabiano Contarato. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 21 mar. 2023.

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**. Anais do 6º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede (2022). Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2022/11/1.2.pdf>. Acesso: 18 mar 2023.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. 6ª edição, São Paulo: Paz e Terra, 1999.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Cortez-Oboré. 1992.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês: estudo comparado franco-brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 152-164, jul./dez. 2020.

KANAN, Lilia Aparecida; ARRUDA, Maria Patrício de. **A organização do trabalho na era digital**. Estudos de Psicologia, Campinas, [on-line], v. 30, n. 4, p. 583-591, 2013.

Labor Chamber of the Cour de Cassation (Câmara dos Trabalhadores do Supremo Tribunal da França, em tradução livre), de 2 de outubro de 2001, No. 99-42.727.

Labor Chamber of the Cour de Cassation (Câmara dos Trabalhadores do Supremo Tribunal da França, em tradução livre), de 17 de fevereiro de 2004, No. 01-45.889.

Lei No. 81 de 22 de maio de 2017. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>. “Lei sobre o trabalho, a modernização do diálogo social e a proteção da trajetória profissional”, a conhecida “Lei El Khomri”, Lei 2016-1088 de 8 de agosto de 2016. A lei entrou em vigor no dia 1º de janeiro de 2017. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 21 mar. 2023.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. (Trad. Carlos Irineu da Costa). São Paulo: Editora 34, 2009.

Ley Orgánica 3/2018, “Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales”, 5.12.2018. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3#:~:text=Ley%20Org%C3%A1nica%203%2F2018%2C%20de,%C2%AB%20BOE%20%C2%BB%20n%C3%BAm>.

Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&table\\_name=loi&cn=2018032601](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2018032601).

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 81, n.9, ano 2017.

NETO, Ferdinando Scremin; PAGANI, Lucas Augusto Gaioski; CASTILHO, Ricardo. A boa-fé objetiva como critério a priori de justiça e a boa-fé subjetiva como critério a posteriori da justiça: o conceito de justiça como fundamento da ação humana. Revista de Ciências Jurídicas e Sociais da UNIPAR, Umuarama, v. 26, n.1, p.251-268, 2023. ISSN: 1982-1107.

PARLAMENTO EUROPEU. Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021 (2019/2181(INL)). Contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar. Bruxelas: Parlamento Europeu, 2021. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA9-2021-0021\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA9-2021-0021_PT.html). Acesso em: 20 mar. 2023.

SHIRKY, Clay. **Cognitive Surplus: Creativity and Generosity in a Connected Age**. Penguin. 2010.